

PROCÉDURE

CODE D'ÉTHIQUE

EN MATIÈRE DE REPRÉSENTATION SYNDICALE

PRÉAMBULE

Le mandat syndical est essentiellement un mandat de représentation qui s'exerce à différents niveaux, telles les instances de la Centrale, les instances locales, les relations avec la Centrale, avec les gouvernements, avec l'employeur, avec divers organismes, etc.

En ce sens, le Syndicat constitue un corps politique qui se doit notamment d'être au-dessus de tout soupçon ou apparence de collusion avec l'employeur. Ainsi, tout représentant syndical, quelle que soit sa fonction, se doit d'être exempt de toute apparence de conflit d'intérêts entre la fonction syndicale qu'il exerce, son statut d'employé et sa personne.

Le conseil d'administration souhaite préserver la crédibilité et l'intégrité de l'organisation syndicale en se dotant d'un guide qui pourra permettre aux instances de statuer sur l'admissibilité d'une personne à mener une fonction de représentation syndicale.

I. PRINCIPES GÉNÉRAUX

Assurer l'intégrité et la crédibilité de notre organisation et des personnes qui la représentent.

Éviter que des personnes représentant le Syndicat auprès de divers organismes détiennent une responsabilité autre que syndicale qui pourrait les placer en situation de conflit d'intérêts.

Permettre que l'ensemble des membres connaissent une situation potentielle de conflit d'intérêts afin que ceux-ci puissent prendre position en connaissance de cause.

Obliger les personnes représentant le Syndicat à révéler toutes situations qui pourraient altérer leur liberté d'agir dans leur fonction syndicale.

Obliger les personnes représentant le Syndicat à ne pas révéler toutes informations, de nature confidentielle, qui pourraient porter préjudice à leur fonction, aux membres qu'elles représentent et à l'organisation. Il leur est notamment interdit d'enregistrer ou de filmer les rencontres auxquelles elles participent dans l'exercice de leur fonction, à moins qu'elles ne soient autorisées à le faire.

Les représentants syndicaux ont une certaine obligation de loyauté envers l'organisation qu'ils représentent et ils doivent, à ce titre, en tenir compte dans leur comportement.

II. LES FONCTIONS SYNDICALES VISÉES PAR LE PRÉSENT CODE D'ÉTHIQUE

1. Les membres du conseil d'administration;
2. Les membres des conseils exécutifs;
3. Les personnes déléguées syndicales;
4. Les membres des comités conventionnés ou non;
5. Toute fonction libérée pour laquelle il y a élection ou nomination;
6. Tout le personnel salarié du Syndicat.

III. LA NOTION DE CONFLIT D'INTÉRÊTS

La notion de conflit d'intérêts se définit comme une situation où une personne qui détient une responsabilité syndicale pourrait en tirer un avantage indu, ne serait pas en mesure d'agir dans ses fonctions en toute indépendance, ou pourrait porter préjudice à l'organisation. Il y a donc trois axes qui sont susceptibles de placer la personne en situation de conflit d'intérêts :

- 1. Les avantages ou privilèges indus;**
- 2. L'altération de son action syndicale au profit de ses propres intérêts;**
- 3. Le préjudice à l'organisation.**

Encore là, on comprendra que ces sous-notions se doivent d'être mesurées avec parcimonie. Une radicalisation excessive serait plutôt paralysante alors que le laxisme jetterait et créerait la crise de confiance.

1. Les avantages ou privilèges indus

Par la nature de sa fonction syndicale, un individu pourrait être susceptible de profiter d'avantages ou de privilèges, au détriment ou non des autres membres, que ce soit à cause de l'information ou du pouvoir qu'il détient.

Les avantages ou privilèges pourraient être de différents ordres : professionnels, financiers ou personnels. Certaines situations sont justifiables, acceptables ou tolérables, alors que d'autres contreviennent à un esprit naturel d'équité ou de justice.

Il nous apparaît impossible de dresser une liste exhaustive des avantages indus ou de situations qui peuvent en créer et c'est plutôt à l'expérience que nous serons en mesure de bien cerner ces situations.

2. L'altération de son action syndicale au profit de ses propres intérêts

En cette matière aussi, les intérêts peuvent être de différents ordres : professionnels, financiers ou personnels.

À titre d'exemple, la personne qui est à la fois responsable d'école et déléguée syndicale, se trouve dans une situation susceptible de la mettre en contradiction entre les directives de l'employeur et du Syndicat. La personne qui occupe une fonction syndicale et qui postule à un poste de cadre risque le même embarras. Ce n'est pas tellement sa probité qui est en cause, mais l'apparence d'indépendance qui fait défaut.

Dans un autre ordre d'intérêt, la personne qui siège au comité de perfectionnement et qui détient des parts dans une quelconque entreprise qui fournit des services de perfectionnement ne peut pas jouir de la qualité de complète indépendance.

3. Le préjudice à l'organisation

En cette matière, dans l'exercice de ses fonctions, sera considérée porter préjudice à l'organisation, la personne qui contrevient à l'Annexe 2 de la *Constitution et règlement* du Syndicat de Champlain (CSQ).

IV. LOYAUTÉ ET CONFIDENTIALITÉ

La personne représentant le Syndicat doit agir avec prudence et diligence, honnêteté et loyauté dans le meilleur intérêt du Syndicat et des membres qu'il représente. Elle doit notamment éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et celui du Syndicat et elle ne peut utiliser à son profit l'information ou tout document qu'elle obtient dans l'exécution de son mandat, à moins qu'elle ne soit autorisée à le faire par le Syndicat.

L'obligation de loyauté perdure même après la fin du mandat.

V. PROCÉDURES

A) Déclaration des intérêts susceptibles d'entraîner conflit ou apparence de conflit d'intérêts

1. Toute personne postulant à une fonction visée à la section II doit préalablement déclarer si elle a postulé à une fonction de cadre au cours des deux années précédentes ou si elle touche un supplément à titre de responsable d'école en vertu de la convention collective enseignante.
2. Toute personne postulant à une fonction visée à la section II doit préalablement déclarer toute situation qu'elle sait ou devrait savoir comporter un conflit d'intérêts ou un potentiel conflit d'intérêts, tel que défini à la section 3.
3. Toute personne élue au conseil d'administration du Syndicat doit déclarer ses intérêts dans toute entreprise faisant ou susceptible de faire affaire avec le Syndicat ou le centre de services scolaire.
4. Il est entendu que cette obligation de divulgation telle que définie aux trois paragraphes précédents est continue et qu'elle trouve application pendant toute la durée du mandat. De plus, la divulgation doit se faire dans les meilleurs délais, à la suite de la connaissance d'un conflit d'intérêts ou d'un potentiel conflit d'intérêts.

B) Diffusion de l'information des intérêts susceptibles d'entraîner conflit ou apparence de conflit d'intérêts

1. Le conseil d'administration doit rendre publique, dans les meilleurs délais, l'information sur les personnes détenant des intérêts susceptibles d'entraîner conflit ou apparence de conflit d'intérêts.
2. L'information publique doit se restreindre au groupe appelé à élire ou à embaucher une personne pour les fonctions syndicales visées.
3. Les intérêts dans une entreprise sont confidentiellement transmis aux membres du conseil d'administration.

C) L'habilité à occuper les fonctions visées à la section II

1. Toute personne qui omet de produire une déclaration sur des situations susceptibles d'entraîner un conflit d'intérêts est inapte à siéger et est relevée de la ou des fonctions visées à la section II.
2. Tout membre du conseil d'administration du Syndicat détenant des intérêts dans une entreprise se retire du débat lorsqu'il pourrait être en situation de conflit ou d'apparence de conflit d'intérêts.
3. Toute personne inscrite sur une liste d'éligibilité à une fonction de cadre est inapte à occuper une fonction visée à la section II.
4. Toute postulation à une fonction de cadre en cours de mandat syndical, le fait d'occuper un tel poste ou d'occuper un poste de responsable d'école rend inapte à poursuivre le dit mandat.
5. Toute personne déclarée en situation de conflit d'intérêts par le conseil d'administration ou par le Congrès du Syndicat est inapte à occuper une fonction visée à la section II, et ce aussi longtemps que la situation perdure.

D) Responsabilités

1. Le conseil d'administration du Syndicat est responsable de l'application du présent code d'éthique et de toutes les actions qui en découlent.
2. La personne qui se croit lésée, en regard de l'application du présent code d'éthique, avise le conseil d'administration du Syndicat par écrit.
3. Sur réception de l'avis prévu à l'alinéa précédent, le conseil d'administration en saisit le comité d'enquête qui verra à lui faire ses recommandations dans les trente jours.
4. À la suite de la décision du conseil d'administration, la personne peut, si elle demeure toujours en désaccord avec la décision, interjeter appel devant l'assemblée des personnes déléguées pour les fonctions relevant des sections ou devant le Congrès pour les fonctions relevant du Syndicat.
5. La décision de l'assemblée des personnes déléguées ou du Congrès, selon le cas, est finale et sans appel.

Je, _____, soussigné.e, à titre de :

- ☐ membre du conseil d'administration;
- ☐ membre du conseil exécutif;
- ☐ personne libérée pour laquelle il y a élection ou nomination;
- ☐ personnel salarié du syndicat

atteste avoir lu et compris la présente politique.

Signature _____

Date _____

ADOPTÉE PAR LE CA, LE 12 MARS 2011 ET RÉVISÉE LE 19 DÉCEMBRE 2024.