

CODE D'ÉTHIQUE DE L'UES 800

Mis à jour – décembre 2018

Qu'est-ce qu'un code d'éthique?

Le Code des règles d'éthique du Syndicat, ses pratiques et l'application de normes renforcent la capacité du Syndicat à accomplir sa mission. Le Code et les politiques permettent à l'UES local 800 de réaliser les défis en matière d'éthique auxquels nous sommes confrontés. Il donne accès aux membres officiers, aux dirigeants et au personnel du syndicat, un guide pour atteindre les normes les plus élevées en matière d'éthique.

Aucun Code d'éthique ne peut empêcher des individus de violer les normes de comportement éthique. Le Code d'éthique de l'UES n'est pas la seule réponse pour créer et maintenir une culture éthique au sein du Syndicat. Notre position contre la corruption et les irrégularités financières assurent toutefois les fondements pour les aspirations du syndicat à des normes d'éthique élevées.

Pour accomplir les objectifs pour lesquels ce Code a été créé, nous devons établir des systèmes de contrôle. Ces systèmes doivent comprendre des vérifications et des mesures ainsi que des systèmes de gestion à l'interne qui minimisent les opportunités et perceptions d'abus ou de mauvais usage dans les dépenses du syndicat ou dans l'exercice de l'autorité lors de prises des décisions.

Qui, quoi, comment?

Un comportement contraire à l'éthique par un dirigeant de l'UES affecte le Syndicat dans son ensemble et cela nuit à tous ses membres.

Le Code des pratiques conformes à l'éthique et à la Politique sur les conflits d'intérêts s'applique à tous les officiers, dirigeants élus et au personnel des Syndicats locaux et du Syndicat International.

En tant qu'officier, dirigeant ou employé, quels genres d'intérêts et transactions financières me sont interdits ?

ACTIVITÉS ET TRANSACTIONS FINANCIÈRES DE L'UES, SES OFFICIERS, SES DIRIGEANTS ET SES EMPLOYÉS

(Partie B, Sections 3-9)

Obligations générales

Il est du devoir et de l'obligation de chaque individu couvert d'accepter de se conformer au Code.

Les individus couverts doivent divulguer à l'Agent de liaison tout conflit d'intérêt ou apparence de conflit au moment où ils en prennent connaissance.

Aucune personne ne doit servir d'officier ou employé de direction de l'UES si elle a été reconnue coupable d'un crime impliquant l'abus ou le mauvais usage de la position ou de l'emploi de cette personne dans une organisation du travail afin de rechercher ou obtenir gain illicite au détriment des membres.

Obligation de protéger les fonds des membres

Les actifs et les fonds de l'UES sont administrés pour le bénéfice des membres. Les membres doivent être assurés que ces actifs et ces fonds sont dépensés convenablement.

Les officiers, dirigeants et les employés du Syndicat ne doivent avoir aucune participation ou autre intérêt financier important qui entrerait en conflit avec leurs obligations.

Ils ne peuvent pas avoir en pleine connaissance de cause une participation substantielle ou un intérêt financier dans tout employeur accrédité avec l'UES ou l'un de ses Affiliés.

Une participation substantielle signifie qui contribue de manière significative au bien-être financier d'une personne ou l'intérêt financier est tellement significatif qu'il permet à l'officier ou à l'employé d'influencer les prises de décision sur le cours des affaires.

Le Code n'interdit pas aux officiers ou employés de l'UES de détenir des actions cotées en bourse de n'importe quel employeur par un fonds mutuel.

Les officiers, dirigeants ou employés ne peuvent pas s'engager dans toute transaction de marchandage avec l'UES sans une divulgation complète, incluant une évaluation indépendante.

Exemple : La section locale 662 vient de compléter une modernisation du système informatique et a un surplus de 10 écrans. Le directeur du département de l'informatique veut en acheter un. Il doit, d'abord déterminer la juste valeur marchande de l'écran, soumettre toute la documentation au vice-président administratif et, si approuvé, payer la juste valeur marchande au Syndicat.

Dans le cadre de l'engagement du syndicat à la transparence financière, tout membre de l'UES peut, pour cause, examiner des livres, registres et comptes dans le but de vérifier les rapports financiers du Syndicat déposés publiquement.

Contrats et cadeaux

Peut-on accepter des cadeaux de fêtes d'un employeur ou d'un fournisseur de l'UES ?

Les membres doivent avoir une confiance absolue en l'honnêteté de toutes les opérations de l'UES avec les fournisseurs et les employeurs.

Les officiers, les dirigeants ou employés ne peuvent pas profiter personnellement d'aucun contrat.

Pour éviter de telles violations de confiance, ou l'apparence d'irrégularité, aucun officier, dirigeant ou employé de l'UES ne doit accepter aucun paiement personnel ou cadeau de tout employeur accrédité avec l'UES ou ses affiliés.

De même, ils ne doivent pas accepter de paiement ou de cadeau provenant de toute entreprise ou société professionnelle qui fait affaires ou cherche à faire affaires avec l'UES ou un de ses affiliés, ou d'un membre.

Les cadeaux provenant de membres ne sont autorisés que s'il y a une relation personnelle qui est indépendante et à l'extérieur de la relation entre le syndicat et le membre.

En ce qui concerne un article qui ne peut être retourné, comme des biens périssables lors des fêtes, il doit être jeté ou placé dans une aire commune pour que le personnel du bureau puisse en profiter.

Si le cadeau est jeté ou a été partagé, il est recommandé que le donneur soit avisé de cette disposition pour dissiper une apparence de tout conflit d'intérêt de la part de tout individu couvert et pour décourager une récurrence.

Conversion de fonds du Syndicat.

Aucun officier, dirigeant ou employé de l'UES ne doit convertir ou détourner des fonds ou autre propriété appartenant à l'UES à son avantage ou pour son usage personnel. Par exemple, un dirigeant local ou un employé ne doit pas utiliser des fonds du syndicat pour acheter un billet d'avion pour usage personnel.

Prêts

L'UES ne doit consentir aucun prêt à tout officier, dirigeant, employé ou à l'un des membres de leur famille.

FONDS DE PRESTATIONS ET ORGANISATIONS AFFILIÉES

(Partie D, section 10)

Conduite prohibée et transactions interdites.

Tous les officiers, les dirigeants ou les employés de l'UES qui exercent des responsabilités ou influence l'administration de régimes de retraite ou d'assurance collective doivent avoir un engagement absolu envers des normes d'éthiques élevées.

Ils ne doivent pas avoir de lien financier avec les gestionnaires d'investissement, compagnies d'assurance, courtiers, ou consultants faisant ou cherchant à faire affaires avec le régime ou le fonds.

Ils ne doivent pas accepter des paiements ou des cadeaux personnels en provenance de ces entreprises.

Aucun officier, dirigeant ou employé de l'UES siégeant en tant que représentant des employés ne peut recevoir de compensation de quelque nature qu'elle soit, à l'exception du remboursement de dépenses raisonnables. Ce remboursement de dépenses doit être accessible à tous les représentants et les fiduciaires du régime.

Obligations des individus couverts

Tous les individus couverts doivent divulguer tout intérêt, transaction ou relation couverte par cette Section.

Personne ne doit agir en tant que fiduciaire ou exercer des responsabilités dans l'administration d'un fonds ou d'un plan de prestation s'il a été reconnu coupable de tout crime impliquant l'infliction d'une blessure corporelle ou l'abus ou le mauvais usage de la position ou de l'emploi de cette personne dans une organisation du travail afin de rechercher ou obtenir un gain illicite au détriment des bénéficiaires du fonds ou plan.

RELATIONS PERSONNELLES ET FAMILIALES ET CONDUITE PROHIBÉE

(Partie E, section 12)

Relations familiales et personnelles

Les relations familiales et personnelles ne doivent pas influencer l'interaction entre les employés et les fournisseurs ou fournisseurs potentiels.

L'UES n'interdit pas l'embauche de personnes qualifiées liées ou de la famille des employés, des officiers et dirigeants actuels, ou des personnes avec lesquelles une relation personnelle intime ou romantique existe.

L'UES n'interdit pas non plus l'utilisation de fournisseurs qualifiés qui emploient des proches de l'officier, dirigeant ou de l'employé actuel de l'UES ou des personnes avec lesquelles un employé, dirigeant ou officier aurait une relation personnelle, ou de fournisseurs qualifiés dans lesquels l'employé, dirigeant ou l'officier aurait des intérêts financiers personnels.

Cependant, l'existence d'une telle relation pourrait entraîner des problèmes, incluant du favoritisme ou apparence de favoritisme.

Donner à ces personnes un traitement spécial – ou créer l'impression qu'elles reçoivent un traitement spécial – est contraire à nos principes et à nos obligations de diriger de manière responsable les affaires de l'UES.

Définitions

Un « proche ou famille » signifie un parent, le conjoint, un enfant, grand-parent, petit-fils, frère, sœur, tante, oncle, nièce, neveu, cousin au premier ou au second degré, y compris ceux d'une relation établie par « alliance », un parent adoptif, un enfant adopté ou de tout membre de la maisonnée de l'employé, officier ou dirigeant. Les partenaires domestiques sont aussi couverts dans la même mesure que les conjoints et proches.

« Relation personnelle » signifie une relation romantique ou intime en cours, laquelle inclut, sans s'y limiter, le fait de se fréquenter, de vivre ensemble d'une manière intime ou d'être une personne significative pour l'autre. Cette définition s'applique aux relations hétérosexuelles, homosexuelles et lesbiennes.

Conduite interdite

Toute candidature soumise par des proches et ceux qui ont une relation personnelle avec un employé, officier ou dirigeant de l'UES ou un fournisseur de l'UES pour un poste sera évaluée sur les mêmes normes de qualification utilisées pour évaluer les autres candidats.

Les officiers et dirigeants ne prendront pas de décision d'embauche concernant leur proche ou une personne avec qui ils ont une relation personnelle, ou ne tenteront pas d'influencer les décisions d'embauche faites par les autres.

Un employé avec des tâches de supervision ne supervisera pas un proche ou une personne avec qui il ou elle a une relation personnelle. Il est généralement permis aux proches ou aux employés qui ont une relation personnelle de travailler dans le même département, en autant qu'il n'existe aucune relation de superviseur à subordonné.

Exemple : Le directeur du département de l'organisation est en congé et un membre du personnel devient superviseur par intérim et doit évaluer tous les employés du département. La fille du superviseur par intérim travaille également dans le département de l'organisation. Bien que l'embauche initiale de la fille soit autorisée en vertu du Code, le superviseur par intérim ne peut pas évaluer ou prendre toute mesure de supervision à l'égard de sa fille.

Aucun employé, incluant les officiers, les dirigeants et les superviseurs ne prendra de décision en relation avec le travail, qui impliquerait son proche ou un employé avec lequel il a une relation personnelle, même s'il ou elle ne supervise pas directement cette personne. Cela comprend, mais sans s'y limiter, les décisions concernant l'embauche, les salaires, les heures de travail, les avantages, les assignations, les évaluations, la formation, la discipline, la promotion et les transferts.

Exemple : Le beau-fils de la secrétaire-trésorière du local travaille dans le département politique. Elle ne peut pas demander au superviseur de son beau-fils s'il peut s'absenter pour aller en vacances en famille.

CONSEIL EN MATIÈRE D'ÉTHIQUE ET MISE EN APPLICATION

(Partie F, sections 14-23)

Où puis-je déposer une plainte?

Dépôt de plaintes et processus d'examen

Tout employé ou membre peut déposer une plainte par écrit concernant une violation alléguée du Code.

Les plaintes peuvent être soumises à l'Agent de liaison de l'Affilié ou à l'Ombudsman du Syndicat International dont l'adresse se trouve sur le site web de l'UIES (www.seiu.org). L'Ombudsman est employé(e) par l'UIES et est responsable de la mise en application de l'éthique à travers l'Union.

L'Ombudsman évalue chaque plainte afin de déterminer si elle allègue une violation du Code d'éthique, et quelles mesures supplémentaires devraient être prises. Ces décisions sont fondées sur la nature des allégations ainsi que sur la position occupée par l'officier ou les employés qui font l'objet de la plainte.

L'Ombudsman peut référer la plainte à l'Officier international pour dans les cas plus complexes au niveau légal. L'Officier international est indépendant de l'Union et assiste l'Ombudsman dans l'implantation du Code.

Refus de coopération

Le défaut à coopérer pleinement à une enquête ou une procédure qui concerne une violation alléguée de notre Code d'éthique constitue en soi une violation du Code.

Exemple : Le vice-président local est soupçonné d'avoir utilisé les fonds syndicaux pour se payer un séjour personnel à l'hôtel. Le président de la section locale a été vu avec le vice-président à l'hôtel à la date en question, mais refuse d'en discuter avec le conseiller juridique de la section locale qui enquête sur la question. Le refus du président à coopérer viole le code d'éthique de l'UES.

PROTECTION DES DÉNONCIATEURS

(Partie G, sections 24-25)

Confidentialité

L'UES traitera toutes les communications en matière d'éthique de manière confidentielle. Les exceptions comprennent toute communication nécessaire à conduire une enquête complète ou lorsque la divulgation est autorisée par le(s) plaignant(s). L'UES gardera confidentielle l'identité de toute(s) personne(s) qui enregistre une plainte, à moins que la divulgation soit autorisée par le(s) plaignant(s) ou que cela ne soit requis pour l'UES de respecter des obligations fiduciaires ou d'autres obligations légales.

Pas de représailles

L'UES encourage tous les employés et membres à porter à l'attention du Syndicat toute allégation à l'effet que ce Code a été violé.

L'UES interdit formellement toutes représailles contre un employé ou membre pour avoir déposé une plainte de bonne foi, un rapport ou une enquête en relation avec ce Code,

- S'être opposé à toute pratique interdite par le Code ;
- Avoir fourni des preuves, témoignage ou information relatives à, ou sinon avoir coopéré avec, toute investigation ou le processus d'application du Code ; et
- Autrement avoir participé dans le processus d'application du Code.

Plus particulièrement, l'UES ne tolérera aucune forme de représailles contre l'Agent de liaison de l'Affilié pour assumer ses responsabilités.

Toute mesure alléguée de représailles doit être rapportée immédiatement et sera enquêtée promptement.