

# RÉSUMÉ – CODE D'ÉTHIQUE

## 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 assure 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 5-11)***

#### ***Obligation de protéger les fonds des membres***

Les actifs et les fonds de l'UES sont maintenus en fiducie 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 fiduciaires.

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 qui 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.

### ***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 leur l'un des membres de leur famille.

(Partie C, sections 12-15)

### ***Conduite prohibée et transactions interdites.***

Tous les officiers, les dirigeants ou les employés de l'UES qui exercent des responsabilités ou influencent 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.

## **RELATIONS PERSONNELLES ET FAMILIALES ET CONDUITE PROHIBÉE**

**(Partie D, Sections 16 -18)**

### ***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 ou 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'ils reçoivent un traitement spécial – est contraire à nos principes et à nos obligations de diriger de manière responsable les affaires de l'UES.

Aux fins de ce Code d'éthique, un « proche ou famille » signifie un parent, le conjoint, un enfant, ou grands-parents, petit-fils, frère, sœur, 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, les homosexuels et les 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.

***Exemple :** Le cousin du vice-président de la section locale est à la recherche d'un emploi. Le vice-président ne peut pas soumettre le curriculum vitae de son cousin pour combler une vacance dans le département de recherche. En faisant ceci, il chercherait à influencer son embauche. Le cousin devrait soumettre son curriculum vitae directement.*

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

## **EXIGENCES ET INTERDICTIONS ADDITIONNELLES**

(Partie E, Sections 19-21)

### ***Personnes reconnues coupables d'un acte criminel.***

Aucune personne ne peut agir comme employé ou officier de l'UES s'il ou elle a été reconnu(e) coupable d'un acte criminel impliquant des blessures corporelles ou d'un acte criminel impliquant de l'abus relié à sa fonction syndicale.

Parce que l'UES est tenu de maintenir les plus hautes normes d'éthique, 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'UIES.*

## **PROTECTION DES DÉNONCIATEURS**

(Partie f – sections 22-23)

### ***Pas de représailles.***

L'UES encourage tous les employés à porter à l'attention du Syndicat toute allégation à l'effet que cette Politique ou ce Code a été violé. Les allégations et plaintes peuvent être soumises soit à l'Ombudsman pour les questions d'éthique ou à l'Agent de liaison local. Une telle allégation doit être référée pour action ou enquête appropriée. Si, après l'enquête, une violation est réputée fondée, alors une mesure disciplinaire et/ou corrective doit être prise. De plus, l'UES interdit formellement toutes représailles contre un employé ayant déposé une plainte, un rapport ou une enquête en toute bonne foi en relation avec cette Politique et ce Code. Toute mesure alléguée de représailles doit être rapportée immédiatement et sera enquêtée promptement. L'UES se réserve le droit, cependant, de discipliner les personnes qui font des plaintes de mauvaise foi, sachant leur fausseté, ou des plaintes, des rapports ou des enquêtes qui constituent du harcèlement.

**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'UIES de respecter des obligations fiduciaires ou d'autres obligations légales.

## **CONSEIL EN MATIÈRE D'ÉTHIQUE ET MISE EN APPLICATION**

### **(Partie G – sections 24 – 37)**

*Où puis-je déposer une plainte?*

#### **Dépôt de plaintes et processus d'examen**

Tout membre peut déposer une plainte par écrit concernant une violation alléguée de la Politique et 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](http://www.seiu.org)).

L'Ombudsman évalue chaque plainte afin de déterminer si elle allègue une violation du Code d'éthique, et quelles mesures supplémentaires devraient être prises. La plainte peut être référée à l'Agent de liaison pour plus d'évaluation ou à l'Officier International. 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. *les questions d'éthique. L'Ombudsman évalue la plainte, décide qu'elle devrait être traitée au niveau local, et réfère l'affaire à l'Agent de liaison de l'affilié. La section locale se chargera de la plainte et suivra les règles de confidentialité énoncées dans la section ci-dessus.*

*Processus d'appel d'une décision de première instance concernant une violation alléguée en matière d'éthique*

Si l'Officier International conclut que la plainte est fondée, il ou elle peut recommander un plan d'action au Syndicat International. L'Officier International peut recommander :

- Une investigation plus approfondie par le personnel de l'UIES ou par un ou des enquêteur(s) externe(s);
- le dépôt d'accusations formelles;
- assumer la juridiction de première instance par le Président International;
- appointer un Officier d'appel externe pour entendre la cause;
- la discipline des employés couverts;
- sanction proposée des officiers ou des membres accusés dans des procédures formelles.

L'Officier International pourrait aussi conclure des suites de l'examen d'une plainte ou de charges formelles, que la ou les plaintes de violation à la Politique et au Code sont frivoles ou sans fondement, ou qu'une investigation plus approfondie n'est pas nécessaire. Dans tous les cas, il ou elle doit aviser les parties concernées de ses conclusions.