

**SYNDICAT
DE L'ENSEIGNEMENT
DE LA HAUTE CÔTE NORD**



Syndicat de l'enseignement
de la Haute Côte-Nord

303, rue de Puyjalon, Baie-Comeau (Québec) G5C 1M4
Téléphone : 418 589-9824 télécopieur : 418 589-4744
Courriel : info@sehcn.com Site Web : www.sehcn.com

CODE D'ÉTHIQUE DES ÉLUS SYNDICAUX ET DES MEMBRES DU PERSONNEL DU SEHCN

Version tirée des statuts et règlements tels qu'adoptés lors de l'AG du 31 mai 2022.

Préambule

Les membres du SEHCN sont en droit de s'attendre à ce que toute personne qui exerce une fonction syndicale (membre du CE, membre du CA, membre du CD, membre du personnel) respecte des règles strictes d'éthique et de déontologie afin d'éviter toutes situations conflictuelles ou ambiguës.

Objectif

Le présent code poursuit l'objectif d'encadrer les pratiques des élus syndicaux et des membres du personnel pour préserver et favoriser l'intégrité, l'objectivité et la transparence dans les décisions prises au nom des membres du SEHCN.

Les élus syndicaux s'engagent, dans l'exercice de leur fonction syndicale, à agir avec intégrité, indépendance, loyauté et bonne foi au mieux des intérêts du Syndicat. Il en va de même pour les membres du personnel.

Respect des statuts et règlements, des politiques internes, du présent code et des conventions collectives en vigueur

Les élus et membres du personnel doivent respecter les statuts et règlements du SEHCN, les politiques internes de fonctionnement, le présent code d'éthique et les conventions collectives en vigueur.

Règle 1 : Utilisation des ressources

Les biens, ressources matérielles, physiques ou humaines du Syndicat ne peuvent être utilisés pour son bénéfice ou le bénéfice d'un tiers.

Règle 2 : Confidentialité et discrétion

Les élus et les membres du personnel sont tenus à la discrétion.

Toute information concernant un membre du SEHCN obtenue dans le cadre des fonctions syndicales est confidentielle.

Lorsque le caractère des discussions tenues lors des instances est confidentiel, la confidentialité doit être respectée.

Cette obligation de confidentialité subsiste malgré la fin de mandat d'un élu ou après le départ d'un membre du personnel.

Règle 3 : Conflit d'intérêts

Un conflit d'intérêts est une situation dans laquelle une personne se trouve lorsqu'elle est chargée d'une fonction d'intérêt général qui entre en concurrence avec des intérêts professionnels, personnels ou financiers, directs ou indirects.

De tels intérêts pourraient influencer l'objectivité de la personne ou paraître influencer sur la manière dont elle s'acquitte des tâches qui lui ont été confiées dans le cadre de ses fonctions d'intérêt général, intérêt syndical de tous les membres du SEHCN dans ce cas-ci. Le conflit d'intérêts peut également mettre en cause un groupe de personnes.

Si un membre du syndicat ou un membre du personnel redoute qu'une décision prise par le Syndicat puisse être de nature à provoquer une situation de conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent, il doit la signaler immédiatement à l'un des élus. Ce signalement doit être amené et inscrit au procès-verbal de l'instance. Le CA traitera de la question le plus rapidement possible.

Si la situation de conflit d'intérêts qui a été dénoncée a été retenue, le CA demande à la personne concernée (ou au groupe de personnes concernées) par la situation de s'abstenir de participer aux délibérations et au vote (si la situation concerne un élu) se rapportant à ce sujet en se retirant de la réunion. Elle doit également s'abstenir d'influencer les autres officiers syndicaux ou membres du personnel sur toutes questions se rapportant à ce sujet. Si l'abstention au vote de la ou des personnes concernées provoque une perte de quorum, la décision se prend à l'instance supérieure.

Un membre du personnel du SEHCN doit quitter toute séance du CE pendant la durée des délibérations et du vote sur toutes questions concernant ses conditions de travail.

Un élu syndical ou un membre du personnel ne peut, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour lui-même ou pour un tiers. Il ne peut non plus utiliser à son bénéfice ou au bénéfice de tiers l'information obtenue dans l'exercice de ses fonctions.

Les élus syndicaux et les membres du personnel veillent à ce que l'utilisation des fonds syndicaux soit conforme à l'éthique et n'entraîne aucun conflit d'intérêts.

Le Syndicat se réserve le droit de refuser la candidature d'une personne qui a siégé, au cours des 12 derniers mois, sur un comité qui a traité des conditions de travail de la fonction sur laquelle il applique.

Accord

Tout élu syndical et tout membre du personnel doit, au plus tard lors de la première instance, signer le formulaire de respect du présent Code d'éthique (Annexe 5D-a).

Sanction

Une infraction au présent code peut entraîner, selon la nature et la gravité de l'infraction, un avertissement verbal ou écrit, une destitution ou un congédiement.

La présidence et les membres du CA ont la responsabilité de le faire appliquer et de soumettre aux instances concernées des recommandations permettant de gérer les infractions.