

CODE D'ÉTHIQUE

pour

LES PERSONNES DIRIGEANTES
DU SEPB-QUÉBEC



Préambule

Le présent code d'éthique s'adresse aux personnes dirigeantes du SEPB-Québec. Il a été rédigé pour aider les personnes dirigeantes à prendre des décisions justes, prudentes et raisonnables.

En proposant une série de valeurs et de balises comportementales, ce code sert d'abord et avant tout de guide devant aider les personnes dirigeantes du SEPB-Québec à prendre la meilleure décision lorsqu'elles font face à des dilemmes éthiques. L'objectif du code est donc de permettre aux personnes dirigeantes du SEPB-Québec de pouvoir gérer de façon responsable l'autonomie décisionnelle que leur donne leur fonction névralgique au sein du SEPB-Québec.

En ce sens, ce code s'aligne sur une vision autorégulatrice de l'éthique, elle fait confiance à la qualité du jugement responsable des personnes dirigeantes du SEPB-Québec ainsi qu'à leur intégrité et probité; il ne s'agit donc pas d'un code de déontologie qui imposerait une vision stricte de la conformité et qui policerait les personnes dirigeantes du SEPB-Québec.

Les personnes dirigeantes du SEPB-Québec savent que la compétence éthique est essentielle pour garantir la bonne gouvernance du syndicat et pour préserver le lien de confiance avec les membres. C'est pourquoi, elles s'engagent à intégrer les valeurs du code dans la culture de gouvernance du SEPB-Québec. Ainsi, la rédaction de ce code se veut une étape charnière pour rendre explicite l'importance que le SEPB-Québec porte à l'éthique.

Le code est une réponse à la résolution du congrès du SEPB-Québec de 2012. Il a été développé dans le cadre du travail du comité d'éthique composé de membres issus des sections locales. Le code n'est donc pas désincarné; au contraire, il repose sur les assises culturelles du SEPB-Québec et il a une portée pratique.

La présidente,

Le directeur exécutif,

Chantal Dumoulin

Serge Cadieux

Le 26 septembre 2013

DES VALEURS PHARES QUI GUIDENT NOS ACTIONS

L'intérêt des travailleuses et des travailleurs

Le mouvement syndical se porte toujours à la défense des droits des travailleuses et des travailleurs et fait la promotion des intérêts des syndiqués qu'il représente afin de leur donner les meilleures conditions de travail.

Les responsables syndicaux sont guidés par l'empathie et une conscience sociale aiguë pour défendre les travailleuses et les travailleurs qui ont des conditions d'emploi trop souvent précaires et des conditions sociales et économiques fragiles. Les responsables syndicaux restent toujours connectés avec la réalité quotidienne de leur base et ils font tout pour ne jamais perdre de vue les attentes et les besoins de cette dernière.

Par-delà la défense de ses propres membres, le mouvement syndical fait la promotion du syndicalisme dans tous les milieux de travail et cherche à élargir le droit à la syndicalisation.

Le mouvement syndical se bat également pour intégrer dans le milieu du travail celles et ceux qui en auraient été exclus et marginalisés : le droit au travail pour tous est au cœur des principes syndicaux.

Justice sociale

Le mouvement syndical doit toujours être guidé par des valeurs comme la justice sociale, l'équité et le partage des richesses. Le but du syndicalisme est de promouvoir une société plus juste et plus égalitaire.

Le mouvement syndical est un acteur social et politique de premier plan qui s'est toujours mis au service de la collectivité en général et des groupes vulnérables en particulier. Le mouvement syndical n'a jamais hésité à prendre le leadership des combats politiques servant le progrès social.

Le SEPB-Québec sera toujours aux côtés de celles et de ceux qui se battent pour une plus grande justice sociale et qui luttent contre les discriminations.

Le SEPB-Québec a comme but et objectif la syndicalisation, la protection et la défense des luttes légitimes des membres et personnes salariées pour un bien-être économique et juste; pour la sauvegarde de leurs droits du travail et de leurs droits sociaux et pour l'élimination de toute forme de discrimination, particulièrement à l'égard des femmes.

DES VALEURS QUI CARACTÉRISENT L'ACTION DU SEPB-QUÉBEC

Coresponsabilité et autonomie des sections locales

Le SEPB-Québec est une organisation syndicale qui représente des personnes salariées regroupées en unités d'accréditation et en sections locales dans divers sphères d'activité et secteurs économiques de la société québécoise.

Cette diversité représente un grand défi pour le SEPB-Québec, mais elle est aussi une grande richesse qui permet au SEPB-Québec d'être au diapason de l'ensemble de la société québécoise. Comme la taille et la structure de nos unités et de nos sections locales sont variables, il est essentiel de garder un équilibre dans la gouvernance et de respecter le principe d'équité de traitement.

La gouvernance d'une organisation syndicale repose sur une logique de gestion décentralisée qui promeut le principe d'autonomie des sections locales et le partage des pouvoirs et des responsabilités entre les instances.

Ainsi, à cause de cette diversité des intérêts et du principe d'autonomie, la solidarité syndicale ne peut fonctionner que si les unités et les sections locales sont solidaires et collaborent avec les personnes dirigeantes. Chaque unité et section locale doit tenter de comprendre la position et les intérêts des autres unités et sections locales et doit être prudente dans la gouverne de ses propres affaires afin d'éviter de mettre les autres dans l'embarras. Être membre d'un syndicat, c'est donc

se sentir lié par un contrat moral avec ses partenaires, et cela exige un important sens de la responsabilité et de solidarité; chacun doit se sentir coresponsable de l'image du SEPB-Québec et s'engager à promouvoir ses valeurs.

Si tous reconnaissent que les débats sont nécessaires à la démocratie syndicale, ils insistent sur la nécessité de gérer adéquatement les conflits entre les unités et sections locales. Les personnes dirigeantes font donc la promotion des débats civilisés et constructifs. Ainsi, les personnes dirigeantes savent qu'il est souhaitable de gérer les conflits organisationnels à l'interne. Cela exige que chacun soit loyal au SEPB-Québec et respecte la confidentialité des débats qui ont lieu dans les tribunes appropriées.

Démocratie

La démocratie syndicale a toujours été un élément déterminant dans la culture du SEPB-Québec. Les personnes dirigeantes encouragent cet esprit démocratique et participent directement à la consolidation de cette valeur. Les différentes instances du SEPB-Québec favorisent la liberté d'expression des sections locales et de leurs membres et elles respectent les débats qui peuvent être lancés par certains d'entre eux.

La culture de la transparence est intrinsèquement liée à la démocratie. C'est pourquoi on s'assure toujours de la justesse et de la fluidité de l'information qui est communiquée aux sections locales et à leurs membres. Ces derniers veulent savoir et connaître les tenants et aboutissants des différents dossiers qui les concernent. La qualité de l'information donnée est en lien direct avec la vigueur de la démocratie syndicale et de la confiance accordée aux responsables.

Les personnes dirigeantes du SEPB-Québec sont conscientes qu'une culture de l'unanimité et du consensus absolu n'est pas toujours un signe de bonne santé démocratique; la culture syndicale ne doit donc pas être complaisante, elle est au contraire très riche de sa diversité d'opinions. Cette réalité démocratique peut donc, à l'occasion, créer une pression exigeant un réajustement de la culture du consensus vers une culture plus portée vers le compromis.

Les personnes dirigeantes du SEPB-Québec respectent les statuts et règlements du SEPB-Québec. Ces derniers sont à la base de la régulation sur laquelle est construite toute la confiance des membres.

L'action sociale

Le SEPB-Québec, de concert avec la FTQ, a toujours été un acteur de changement et de progrès au sein de la communauté. Le SEPB-Québec, de concert avec la FTQ, participe à titre d'acteur social dynamique lors des débats de société et est présent à toutes les tribunes publiques importantes pour faire entendre sa voix sur les dossiers qui concernent ses membres. Riche de toute la diversité de ses membres, le SEPB-Québec est toujours présent lorsque vient le temps de travailler à l'élaboration des politiques publiques canadiennes et québécoises qui pourraient toucher ses membres.

Les personnes dirigeantes du SEPB-Québec ont la conviction qu'il est de leur devoir de continuer de promouvoir des positions progressistes et de défendre publiquement les intérêts supérieurs et les droits de leurs membres et des travailleuses et travailleurs ainsi que des plus démunis.

Même si les personnes dirigeantes du SEPB-Québec sont parfois déléguées à plusieurs autres instances consultatives, paritaires ou autres, elles n'oublient jamais que leur principale fonction est d'être dirigeant d'un syndicat et membre de la direction du SEPB-Québec. Elles se dissocient des décisions ou actions qui iraient à l'encontre des valeurs syndicales. Elles sont conscientes qu'un dérapage dans les autres instances où elles siègent peut avoir des conséquences néfastes sur l'image et la réputation du SEPB-Québec. Dans le cadre d'un mandat donné par le SEPB-Québec, elles refusent l'offre des jetons de présence pour participer à des instances ou autres activités de représentation. Ces activités sont considérées comme faisant partie du mandat même de leurs fonctions syndicales.

VALEURS ET RESPONSABILITÉS DES PERSONNES DIRIGEANTES EN MATIÈRE D'ÉTHIQUE ET DE BONNE GOUVERNANCE

Leadership

Les personnes dirigeantes du SEPB-Québec inspirent, par leurs faits et gestes, le syndicat et se font un devoir d'envoyer une image positive et forte aux membres de nos sections locales ainsi qu'aux citoyens québécois. Les leaders du SEPB-Québec inspirent la confiance aux membres en particulier et aux citoyens québécois en général. Cette confiance se gagne par l'exemplarité dans les décisions et les comportements.

Les personnes dirigeantes du SEPB-Québec ne cessent de défendre et de promouvoir auprès des responsables politiques et économiques, les attentes, les revendications et les droits de ses membres, des travailleuses et travailleurs ainsi que des plus démunis.

Pour assumer ce leadership, les personnes dirigeantes du SEPB-Québec se font toujours un devoir d'agir en fonction des décisions collectives ou des engagements qu'elles ont tenus auprès de la base militante. Les décisions et les actions des personnes dirigeantes du SEPB-Québec doivent refléter le plus fidèlement possible ce qui a été annoncé et promis. Parce que les membres de la direction du SEPB-Québec sont soucieux de préserver le lien de confiance avec la base militante et les membres de la société québécoise, ils rejettent les doubles discours et les écarts de conduite.

Prudence et sagesse

Les personnes dirigeantes du SEPB-Québec sont prudentes lorsqu'elles prennent des décisions ou posent des actions, car elles savent qu'elles représentent l'image de tout le syndicat. Ainsi les personnes dirigeantes du SEPB-Québec organisent leurs affaires professionnelles et personnelles pour être toujours au-dessus de tout soupçon.

Elles sont en mode de gestion préventive des risques éthiques, car elles sont conscientes de la responsabilité qui leur incombe pour protéger la légitimité sociale du SEPB-Québec. Elles se sentent responsables de la préservation du lien de confiance qui lie le SEPB-Québec à ses membres et qui lui permet de garder son influence politique comme acteur social et économique responsable. Ce point est important afin de pouvoir attirer des nouveaux membres.

Le critère de la décision et de l'action raisonnables guide toujours les personnes dirigeantes du SEPB-Québec lorsque vient le temps de mettre quelque chose dans les notes de frais, car les personnes dirigeantes du SEPB-Québec sont conscientes que ce sont les membres des sections locales et des unités qui paient au bout du compte.

En tant que responsables d'un syndicat, les personnes dirigeantes du SEPB-Québec comprennent la réalité de chacune des sections locales et se soucient de leurs besoins et de leurs intérêts. La sagesse des personnes dirigeantes du SEPB-Québec se développe à travers la connexion permanente qu'elles ont avec la base militante. Il faut que les personnes dirigeantes du SEPB-Québec soient exemplaires dans leur comportement et crédibles afin de gagner et de maintenir le respect des membres et d'obtenir la légitimité décisionnelle.

Les personnes dirigeantes du SEPB-Québec sont conscientes qu'elles assument des fonctions qui les amènent à jouer un rôle public de premier plan qui donne de la visibilité médiatique. Elles sont conscientes que l'image qu'elles projettent dans les médias et dans les tribunes publiques est intrinsèquement liée à la perception que les citoyens québécois auront du SEPB-Québec. Les personnes dirigeantes du SEPB-Québec mènent donc une vie qui est marquée par la probité et le sens de la responsabilité. Elles ne confondent jamais leurs intérêts personnels et ceux du SEPB-Québec. Elles sont prudentes, car elles savent que plus elles ont un poste important dans la structure de l'organisation, plus elles sont visibles socialement et plus elles attirent les projecteurs.

Les personnes dirigeantes du SEPB-Québec sont donc conscientes qu'elles doivent tracer une limite claire et précise entre leur vie privée et leur vie publique. La confusion des sphères est souvent responsable des comportements problématiques et des perceptions négatives. L'important pour elles est d'établir une distinction claire entre les rencontres qui sont faites dans

la sphère privée et celles que l'on fait dans la vie professionnelle. Elles savent que toute situation ambiguë à cet égard les amène directement sur le terrain de l'apparence de conflit d'intérêts.

Les personnes dirigeantes du SEPB-Québec sont sensibles au fait que la culture syndicale ne peut être confondue avec les us et coutumes du monde des affaires. Les membres veulent des leaders qui leur ressemblent et qui respectent l'univers symbolique propre à leur statut social et économique.

Intégrité

Les personnes dirigeantes du SEPB-Québec sont intègres et elles alignent toujours leurs décisions et leurs actions en fonction des intérêts supérieurs des sections locales et unités, de leurs membres et de la justice sociale. Les personnes dirigeantes du SEPB-Québec ont, en tout temps, un comportement aligné sur l'honnêteté, la probité et le respect des règles et des lois.

Les personnes dirigeantes du SEPB-Québec tiennent beaucoup à protéger leur indépendance et elles veulent garder un lien de confiance avec les membres de la base syndicale. Sans revaloriser la culture de conflit permanent contre le patronat, l'indépendance syndicale est de mise pour conserver le rapport de force.

À cause de leurs fonctions, les personnes dirigeantes doivent, bien entendu, avoir des relations avec le milieu des affaires, mais ces dernières demeurent des relations purement professionnelles. Elles se limitent à la négociation de meilleures conditions de travail et aux questions liées aux intérêts des membres. En cette ère de médiatisation extrême, la gestion de l'image est souvent délicate, il est donc nécessaire d'être très vigilant.

Les personnes dirigeantes du SEPB-Québec n'ont pas besoin de cadeaux ou privilèges pour bien assumer leurs fonctions. Elles savent que cette « culture du don » a pour objectif de les acheter, les lier ou les neutraliser. Elles savent qu'un don n'est jamais un geste altruiste, puisqu'il sert toujours à créer un lien et à rendre l'autre redevable. Les personnes dirigeantes du SEPB-Québec

évitent donc d'accepter les cadeaux et les privilèges liés à leurs fonctions. Elles savent que les privilèges éloignent trop souvent les gestionnaires de la véritable finalité de leurs fonctions.

Même si les personnes dirigeantes du SEPB-Québec ont la conviction que l'on ne peut pas être acheté ou influencé par des cadeaux, des « hospitalités », des invitations ou des privilèges, elles savent qu'il est important de développer un réflexe d'évitement de ces dons, car cela alimente la suspicion et ouvre grande la porte à toutes les perceptions négatives au niveau des apparences de conflits d'intérêts. Ainsi, les personnes dirigeantes du SEPB-Québec font clairement comprendre aux partenaires que la valse des cadeaux n'est pas de mise au SEPB-Québec et que la retenue est attendue.

Il n'est toutefois pas interdit aux personnes dirigeantes du SEPB-Québec d'accepter à l'occasion ou de façon ponctuelle des invitations à des réceptions, à des repas, à des événements sportifs, à des activités-bénéfice dans le but de faciliter la discussion de questions importantes pour le SEPB-Québec et ses sections locales si ces invitations demeurent clairement dans les limites de la convenance et ne risquent pas de faire douter les membres de l'objectivité des personnes dirigeantes.

La transparence est le meilleur outil de gestion des apparences de conflits d'intérêts; plus les décisions sont expliquées et que les actions sont posées ouvertement, moins il y a de place pour les spéculations. Les personnes dirigeantes du SEPB-Québec discutent entre elles et s'entraident pour trouver la meilleure décision lorsqu'elles font face à des dilemmes.

Les personnes dirigeantes du SEPB-Québec savent que les travailleuses et travailleurs de la base veulent être rassurés sur les mesures de contrôle et surveillance mises en place pour minimiser les risques d'abus dans les dépenses et les fraudes dans la gestion des notes de frais. C'est pour cela qu'elles adhèrent à une philosophie de bonne gouvernance en matière de notes de frais. Les personnes dirigeantes du SEPB-Québec font la promotion d'une culture de rigueur et de retenue en matière de dépenses. Les personnes dirigeantes du SEPB-Québec se font un devoir de sensibiliser tous les employés du SEPB-Québec que leurs salaires et dépenses sont payés à même

l'argent que tous les membres des sections locales et unités leur confient. Cet argent doit être respecté et tous doivent se sentir responsables de la maximisation de son utilité collective.

Les personnes dirigeantes du SEPB-Québec refusent de voir le SEPB-Québec lié à des situations risquées. Les personnes dirigeantes du SEPB-Québec sont vigilantes dans leurs relations. Les leaders du SEPB-Québec véhiculent un message clair et fort partout dans l'organisation quant à l'importance de la probité, l'honnêteté et l'intégrité.

Transparence

La transparence est une valeur essentielle pour une organisation comme le SEPB-Québec qui est aligné sur le principe de la démocratie syndicale. La transparence est une valeur qui influence la culture organisationnelle au SEPB-Québec. Pour permettre aux sections locales de toujours savoir à quoi s'en tenir en ce qui concerne les dossiers importants et prendre les meilleures décisions, les personnes dirigeantes du SEPB-Québec leur fournissent des informations complètes, et ce, dans un langage accessible. Les personnes dirigeantes du SEPB-Québec savent que le critère de vérité demande souvent de la modestie et de l'humilité, mais elles n'ont pas peur de faire face à cette réalité puisqu'elles sont conscientes que l'erreur est humaine et elles savent que les sections locales respectent le courage de celles et ceux qui reconnaissent leurs erreurs.

Le dialogue est nécessaire dans un milieu où le principe de démocratie prime; le dialogue repose sur la capacité qu'ont les personnes dirigeantes de pouvoir discuter et échanger ouvertement avec les sections locales et les membres afin de trouver des réponses satisfaisantes aux attentes exprimées ou pour dénouer des impasses qui pourraient engendrer des conflits. Le dialogue exige le respect de la liberté de parole des membres et une ouverture devant les positions critiques.

Conclusion

En terminant, il est important de souligner que le code s'inscrit dans le prolongement direct des statuts du SEPB-Québec. Il en est le complément quant aux valeurs et attentes eu égard à la conduite professionnelle des personnes dirigeantes du SEPB-Québec.

Comme la culture d'une organisation évolue, il est à prévoir que le code devra être évalué et éventuellement révisé. Pour ce faire, les personnes dirigeantes du SEPB-Québec nommeront un comité de révision en matière d'éthique.

Le 12 août 2013