

**Code d'éthique et règles de régie interne en matière de
référence de main d'œuvre
de la Section Locale 568
de la
Fraternité internationale des ouvriers en électricité**

Ci-après désigné comme la Section locale 568 de la FIOE



**Sous la responsabilité des membres de l'exécutif de la Section locale 568 de la
Fraternité internationale des ouvriers en électricité**

Adopté le : 4 mars 2014

Préambule

La Fraternité internationale des ouvriers en électricité est une organisation syndicale fondée en 1891 et qui regroupe maintenant quelque 650,000 travailleuses et travailleurs œuvrant dans toutes les catégories d'emploi dans plusieurs secteurs d'activité.

Au Canada, la Fraternité internationale des ouvriers en électricité occupe avec fierté une place importante dans le mouvement syndical canadien.

Chaque section locale jouit d'une complète autonomie. Les buts et objectifs de la section locale 568 sont de protéger les emplois de ses membres, d'améliorer leurs conditions de travail et de promouvoir par tous les moyens honorables, leur bien-être matériel et intellectuel.

Objet

Le présent *Code d'éthique et règles de régie interne en matière de référence de main-d'œuvre* est sous la responsabilité du Comité exécutif de l'association et s'applique aux dirigeants ainsi qu'à leurs représentants et à leurs répondants visés par le permis de service de référence de main-d'œuvre obtenu du *Bureau des permis de service de référence de main-d'œuvre* institué en vertu de l'article 107.4 de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (L.R.Q., c. R-20)*.

Les membres du Comité exécutif du Local 568 de la FIOE, ci-après désigné « l'association », déclarent qu'il est de leur responsabilité de veiller au respect de la loi et de la réglementation se rapportant à la référence de main-d'œuvre pour laquelle leur association détient un permis délivré par le *Bureau des permis de service de référence de main-d'œuvre*.

En adoptant le présent *Code d'éthique et règles de régie interne en matière de référence de main-d'œuvre* les membres du Comité exécutif désirent confirmer au public, à ses membres et partenaires, qu'ils sont dignes de confiance et qu'ils prennent les moyens concrets pour soutenir leur confiance.

Nos principes

Le présent *Code d'éthique et règles de régie interne en matière de référence de main-d'œuvre* s'inspire des valeurs fondamentales auxquelles les membres du Comité exécutif de l'association, les administrateurs, les dirigeants et les répondants adhèrent. Ces valeurs sont :

- Le respect
- La responsabilisation
- L'intégrité
- La rigueur
- La vision

- **Le respect**

Agir de bonne foi et tenir compte des droits et libertés de la personne dans les échanges qui conduisent aux décisions en agissant de façon respectueuse (courtoisie, politesse, écoute et compréhension) et veiller à ce qu'aucune forme d'intimidation ne soit exercée.

- **La responsabilisation**

Être responsables solidaires et imputables des décisions et en assurer les conséquences.

- **L'intégrité**

Faire preuve d'une probité absolue, d'incorruptibilité et d'honnêteté dans le cadre de leur mandat et de l'exercice de leurs fonctions.

- **La rigueur**

Faire preuve de précision et d'exactitude dans leur jugement, notamment sur le plan des relations du travail.

- **La vision**

Traiter les enjeux dans une perspective globale pour le futur de l'association et de ses membres.

Devoirs et obligations des administrateurs, dirigeants, représentants et répondants.

Les administrateurs, dirigeants, représentants et répondants s'engagent à respecter les dispositions législatives et réglementaires du Québec et plus particulièrement celles contenues à la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (L.R.Q., c. R-20)* et ses règlements.

À cet effet, les administrateurs, dirigeants, représentants et répondants s'engagent à:

- Agir dans les limites de ses pouvoirs;
- Respecter les normes applicables à une association titulaire d'un permis de service de références de main-d'œuvre;
- Adhérer à la mission et aux valeurs de l'association;
- Se conduire de manière à ne pas entacher la réputation de l'association;
- Supporter les efforts qui seront déployés pour accroître l'efficacité, l'excellence et l'efficience dans la gestion et l'administration de l'association;

Agir dans les limites de ses pouvoirs

Les administrateurs, dirigeants, représentants et répondants s'engagent à :

- Ne référer que des salariés exerçant le ou les métiers exercés par ses membres;
- Référer ces salariés que par la voie du Service de référence de main-d'œuvre qu'administre la Commission de la construction du Québec;
- S'assurer de la qualité et de l'efficacité des salariés qu'elle réfère par la voie du Service de référence de main-d'œuvre qu'administre la Commission de la construction du Québec;
- S'assurer de la saine gestion du Service de référence de main-d'œuvre qu'administre la Commission de la construction du Québec.

Respecter les normes applicables à une association titulaire d'un permis de service de référence de main-d'œuvre

Les administrateurs, dirigeants, représentants et répondants de l'association s'engagent à veiller à ce que l'association:

- Tienne un registre des demandes reçues et des références faites entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de chaque année;
- Permette au *Bureau des permis de service de référence de main-d'œuvre* l'accès à ce registre et lui remette copie de celui-ci sur demande;
- Ne privilégie ou ne défavorise un salarié exerçant un métier pour un motif lié à sa participation aux activités de l'association ou de ses instances;
- N'exige d'un salarié le paiement de frais spécifiques pour une référence ou pour l'inscription à un service de référence;

Mécanismes d'applications du Comité d'éthique et de déontologie

Aux fins d'application du présent *Code d'éthique et règles de régie interne en matière de référence de main-d'œuvre*, le Comité d'éthique et de déontologie est composé des membres du Comité exécutif de l'association.

Un membre de ce comité ne peut siéger lorsqu'il est impliqué personnellement dans une situation soumise à l'attention du comité.

Fonctions

Le comité d'éthique et de déontologie détermine ses propres règles de fonctionnement dans le respect du présent *Code d'éthique et règles de régie interne en matière de référence de main-d'œuvre* et des principes de justice naturelle pour exercer les fonctions suivantes :

- Enquêter lorsqu'une situation lui est soumise, sur toute allégation, sur toute situation de manquement de la part d'un administrateur, d'un dirigeant d'un représentant ou un répondant de l'association aux règles d'éthique et de déontologie prévues par la loi;

- Déterminer, suite à une telle enquête, si un administrateur, un dirigeant, un représentant ou un répondant de l'association a contrevenu ou non à ces règles;
- Faire des recommandations aux dirigeants de l'association.

Engagement

Dans les quarante-cinq (45) jours de l'adoption du présent *Code d'éthique et règles de régie interne en matière de référence de main-d'œuvre*, chaque administrateur, dirigeant, représentant et répondant de l'association doit signer une déclaration écrite à l'effet qu'il en a pris connaissance et qu'il s'engage à le respecter.

Chaque nouvel administrateur, dirigeant, représentant ou répondant doit faire de même dans les trente (30) jours de son entrée en fonction.

Modalités

Toute allégation d'inconduite ou de manquement à la loi, sa réglementation ou au présent *Code d'éthique et règles de régie interne en matière de référence de main-d'œuvre* visant un administrateur, un dirigeant, un représentant ou un répondant doit être transmise au représentant de l'association en matière de référence de main-d'œuvre, ou, s'il s'agit de ce dernier, au président du comité d'éthique et de déontologie.

Le représentant, à qui cette allégation est transmise, en saisit le comité qui doit alors se réunir, au plus tard, dans les trente (30) jours suivants.

- Lorsqu'une allégation lui est transmise, le comité peut rejeter, après examen sommaire toute allégation qu'il juge non-fondée, vexatoire ou faite de mauvaise foi;
- Le comité décide des moyens nécessaires pour mener toute enquête relevant de sa compétence. L'enquête doit cependant être conduite de manière confidentielle et protéger l'intégrité des personnes concernées;
- Au moment où il le juge opportun, le comité doit informer la personne visée des manquements reprochés en lui indiquant les dispositions concernées de la loi, sa réglementation ou du *Code d'éthique et règles de régie interne en matière de référence de main-d'œuvre*.

À sa demande et à l'intérieur d'un délai raisonnable, la personne a le droit d'être entendue, de faire témoigner toute personne de son choix et de déposer tout document qu'elle juge pertinent.

- Lorsque le comité en vient à la conclusion que la personne a enfreint la loi ou le présent code, il transmet au représentant de l'association en matière de référence de main-d'œuvre un rapport contenant un sommaire de l'enquête et une recommandation de sanction. Ce rapport est confidentiel ;
- Le représentant de l'association en matière de référence de main-d'œuvre décide de la sanction à imposer à la personne visée.
- Selon la nature et la gravité du manquement ou de l'inconduite, les sanctions qui peuvent être prises sont le rappel à l'ordre, la réprimande, la suspension ou le recours en déchéance de charge. La personne est informée, par écrit, de la sanction qui lui est imposée et des motifs qui la justifient.

Autres dispositions

Le présent *Code d'éthique et règles de régie interne en matière de référence de main-d'œuvre* peut être amendé par un vote des deux tiers des membres du Comité exécutif de l'association

Le présent *Code d'éthique et règles de régie interne en matière de référence de main-d'œuvre* est disponible sur le site web de l'association.

Le représentant de l'association en matière de référence de main-d'œuvre achemine une copie du présent *Code d'éthique et règles de régie interne en matière de référence de main-d'œuvre* à chaque nouvel administrateur ou nouveau dirigeant et le rend accessible à toute personne qui en fait la demande.

CODE D'EXCELLENCE
Fraternité internationale des ouvriers en électricité
Section locale 568

Le code d'excellence de la FIOE est un programme conçu pour tirer le meilleur de nos membres de l'industrie de la construction et démontrer à nos clients que les membres de la FIOE :

- **Adoptent des pratiques de travail sécuritaires et productives**
- **Sont reconnus pour la qualité et la quantité du travail effectué**
- **Mettent à profit au maximum leurs compétences et leur talent**

Nous voulons transmettre un message clair à tous à l'effet que les membres de la construction de notre Fraternité sont reconnus pour :

- Arriver à l'heure au travail à l'heure, prêt et disposé à travailler.
- Respecter les règles de travail applicables à l'employeur et au client.
- Assurer un milieu de travail exempt d'alcool et de drogue.
- Travailler d'une manière saine et sécuritaire.
- Accomplir leurs 8 heures de travail pour 8 heures de salaire et s'assurer d'informer leur surveillant lorsqu'ils doivent quitter le lieu de travail.
- Respecter les directives de la direction lorsque sécuritaires, raisonnables et légitimes.
- Respecter les droits et la propriété du client.
- Respecter les droits de nos collègues de travail.
- Utiliser les compétences et les talents qu'ils ont acquis dans le but d'acquérir un avantage concurrentiel.
- Prendre soin de l'équipement et des outils de l'employeur comme si c'était les leurs.
- Refuser de tolérer toute action de destruction de biens, incluant les graffitis.
- Être ponctuels et accomplir leur travail jusqu'à l'heure prévue pour partir, tout en respectant la durée des périodes de repos.
- Utiliser l'outil approprié pour le travail tout en demeurant responsables de nos outils.
- S'occuper de leurs affaires personnelles, dont l'utilisation du cellulaire, durant leurs périodes de repos autorisées seulement.
- Ne jamais participer à un ralentissement ou autre interruption de travail ou à des activités visant à prolonger la durée du travail ou à créer des possibilités de faire des heures supplémentaires.
- S'efforcer de toujours se conduire de manière à promouvoir une image positive de la FIOE.