

**Code d'éthique et règles de régie interne en matière de
référence de main d'œuvre
de**

***L'UNION INTERNATIONALE DES
OPÉRATEURS-INGÉNIEURS
section locale 905***



**Sous la responsabilité des membres de l'exécutif de
l'Union internationale des opérateurs-ingénieurs, section locale 905**

Adopté le : 18 février 2014

Objet

Le présent *Code d'éthique et règles de régie interne en matière de référence de main-d'œuvre* est sous la responsabilité de l'Exécutif du Local 905 et s'applique aux dirigeants ainsi qu'à leurs répondants et leurs représentants 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)*.

En adoptant le présent *Code d'éthique et règles de régie interne en matière de référence de main-d'œuvre* les membres de l'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.

Mission

Le Local 905 constitue un groupement de salariés œuvrant notamment dans l'industrie de la construction et ayant pour but l'étude, la défense et le développement des intérêts économiques, sociaux et éducatifs de ses membres.

Par des prises de position et des actions ciblées, le Local 905 contribue à l'amélioration des compétences de ses membres, notamment en favorisant la formation continue de ceux-ci.

Valeurs

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 de l'Exécutif du Local adhèrent. Ces valeurs sont :

- **Le respect**

Les administrateurs, dirigeants et représentants du Local agissent selon les exigences de la bonne foi et tiennent compte des droits et libertés de la personne dans les échanges qui conduisent aux décisions et qui se reflètent dans les décisions elles-mêmes en

agissant de façon respectueuse (courtoisie, politesse, écoute et compréhension) et veillent à ce qu'aucune forme d'intimidation ne soit exercée.

- **La responsabilisation**

Les administrateurs, dirigeants et représentants du Local sont imputables et responsables de leurs décisions et en assument les conséquences.

- **L'intégrité**

Les administrateurs, dirigeants et représentants du Local font 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**

Les administrateurs, dirigeants et représentants du Local font preuve de précision et d'exactitude dans leur jugement, notamment sur le plan des relations du travail.

- **La vision**

Les administrateurs, dirigeants et représentants du Local traitent les enjeux dans une perspective globale pour le futur de celle-ci et de ses membres.

Devoirs et obligations des administrateurs, dirigeants et représentants

Les administrateurs, dirigeants et représentants respectent 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 et représentants du Local s'engagent à:

- adhérer à la mission et aux valeurs de l'Union internationale des opérateurs-ingénieurs
- se conduire de manière à ne pas entacher la réputation du Local;
- supporter les efforts qui seront déployés pour accroître l'efficacité, l'excellence et l'efficience dans la gestion et l'administration du Local.

1. Agir dans les limites de ses pouvoirs

Les administrateurs, dirigeants et représentants s'engagent à :

- Ne référer que des membres de notre association représentative exerçant le ou les métiers représentés par le Local dans le secteur d'activité assujetti aux dispositions 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)* ainsi que sa réglementation.
- référer ces mêmes membres 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 entend référer par la voie du Service de référence de main-d'œuvre qu'administre la Commission de la construction du Québec;

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

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

- ne privilégie ou ne défavorise aucun de ses membres, notamment pour un motif lié à sa participation aux activités de l'association ou de ses instances;

- ne défavorise un membre, en raison de l'exercice par celui-ci d'un droit que lui confère 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)* ou sa réglementation.
- ne demande d'un membre le paiement de frais spécifiques pour une référence ou pour l'inscription à un service de référence, autre que les cotisations syndicales.

Mécanismes d'applications

1. Le 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*, un Comité d'éthique et de déontologie est composé des membres de l'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 ou d'un représentant du Local aux règles d'éthique et de déontologie prévues par la loi, sa réglementation ou par le *Code d'éthique et règles de régie interne en matière de référence de main-d'œuvre*;

- déterminer, suite à une telle enquête, si un administrateur un dirigeant ou un représentant du Local a contrevenu ou non à ces règles;
- faire des recommandations aux dirigeants du Local.

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 et représentant du Local 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 ou représentant 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 ou dirigeant, doit être transmise au représentant du Local 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 du Local 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 du Local 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 du Local.

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

Le représentant du Local 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.