

Dans le présent document, les termes utilisés pour désigner des personnes sont pris au sens générique pour alléger le texte.

Code d'éthique - FISA			
Auteur :	Maxim Néron		
Date de création :	12 décembre 2022		
Approbation initiale :	2023-08-29	Date de mise à jour :	2023-08-29
Publiée le :	2023-08-29		

1. ÉNONCÉ DU CODE D'ÉTHIQUE

- 1.1.** Le présent Code d'éthique (ci-après, le « Code ») reflète notre engagement à respecter et promouvoir les plus hautes normes d'éthique et d'intégrité dans nos rapports avec notre personnel, les membres du conseil syndical, la direction, nos membres, nos fournisseurs ainsi qu'avec toute autre personne traitant avec la Fédération indépendante des syndicats autonomes (FISA).
- 1.2.** Le personnel, ainsi que les membres du conseil syndical se doivent de respecter et de se conformer au présent Code, aux politiques, aux procédures de l'organisation, aux lois et règlements en vigueur, et ce, en tout temps.
- 1.3.** Ce Code a pour objectif, entre autres, de renforcer et de préserver la confiance dans l'intégrité de la FISA, de favoriser l'honnêteté et le professionnalisme au sein celle-ci.

2. CHAMPS D'APPLICATION

Ce Code s'applique à l'ensemble du personnel et des membres du conseil syndical. Le Code s'applique aussi dans l'exercice des fonctions des personnes visées, ainsi que dans toute autre situation où ces personnes pourraient représenter la FISA.

3. DÉFINITIONS

3.1. Membres du conseil syndical

Toute personne qui siège au conseil syndical.

3.2. Conflit d'intérêts

Toute situation réelle, perçue, apparente, potentielle ou éventuelle dans laquelle un membre du personnel ou du conseil syndical pourrait être enclin à favoriser, directement ou indirectement, ses intérêts personnels, ses intérêts d'affaires ou ceux de sa famille, d'amis, de collègues ou de toute autre personne au détriment des intérêts de la FISA. Constitue également un conflit d'intérêts, une situation qui est susceptible d'influer sur la loyauté et le jugement d'un membre du personnel ou du conseil syndical.

3.3. Le personnel

Toute personne qui travaille pour la FISA en vertu d'un contrat de travail (gestionnaire ou surnuméraire) ou d'une convention collective.

3.4. Famille

Ce terme comprend la famille élargie et désigne le ou la conjoint·e y compris le ou la conjoint·e de fait, son enfant ou l'enfant de son ou sa conjoint·e, son petit-enfant ou petit-enfant de son ou sa conjoint·e ou ses père, mère, frère(s) ou sœur(s) et tout autre parent naturel ou par alliance.

3.5. Information confidentielle

Toute information obtenue dans le cadre des activités de la FISA qui n'est pas accessible au public, aux membres de la FISA, aux membres des syndicats affiliés ou à quiconque n'ayant pas un accès légitime à ces informations.

4. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

4.1. Dans l'exercice de ses fonctions, le membre du personnel ou du conseil syndical :

- a) Agit en tout temps avec intégrité, réserve, loyauté, impartialité, honnêteté, respect et professionnalisme, afin d'agir dans le meilleur intérêt de la FISA.
- b) Adopte un comportement poli et courtois.
- c) S'engage à respecter et maintenir un milieu de travail exempt de violence, de harcèlement, de discrimination, qui respecte les droits de chacun, où chaque personne est traitée avec dignité et respect.
- d) Exerce ses fonctions, ainsi que ses responsabilités en respectant les Statuts et règlements, les politiques, les règles de fonctionnement et les règles administratives de la FISA.
- e) S'engage, en toute situation, à ne pas ternir la réputation de la FISA.
- f) Défend et promeut la FISA dans ses échanges avec les partenaires, les employeurs, les syndicats affiliés, les fournisseurs ou toute autre personne.
- g) S'engage dans l'utilisation adéquate des médias sociaux, à ne pas critiquer directement ou indirectement la FISA, ses décisions, ses orientations et ses stratégies.
- h) Agit en conformité avec les devoirs et obligations de son ordre professionnel, le cas échéant.

4.2. Également, dans l'exercice de ses fonctions, le membre du personnel ou du conseil syndical :

- a) Contribue à la démocratie de la FISA en participant aux débats, en se ralliant aux décisions adoptées et en militant pour leur mise en œuvre.
- b) Utilise les forums internes de la FISA pour exprimer ses points de vue.
- c) Contribue au rayonnement de la FISA dans l'espace public.

5. CONFIDENTIALITÉ

5.1. Le membre du personnel ou du conseil syndical est tenu à la confidentialité des informations dont il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions. Cette obligation de confidentialité survit malgré la fin de son mandat, de son emploi ou de son contrat.

5.2. Le membre du personnel ou du conseil syndical ne peut faire usage des informations confidentielles obtenues dans le cadre de ses fonctions, à son avantage ou à l'avantage d'un tiers.

5.3. Le membre du personnel ou du conseil syndical doit protéger et sauvegarder les informations confidentielles. Il lui est interdit de les recueillir, de les utiliser ou de les divulguer, sauf avec une autorisation préalable.

6. LES VALEURS

- 6.1. Les principales valeurs véhiculées par la FISA, énumérées ci-dessous, se doivent d'être au cœur des actions de tous les membres du personnel et du conseil syndical.

L'autonomie

« Les syndicats affiliés détiennent le contrôle de leur organisation. Forts des conseils et des services de la FISA, ils prennent les décisions et les orientations qui leur conviennent ».

« La FISA encourage l'atteinte d'un haut niveau d'autonomie des syndicats affiliés dans la réalisation de leur mission, grâce à la formation et l'accompagnement qu'elle offre ».

La solidarité

« Les syndicats affiliés prônent l'entraide, le support mutuel, ainsi que la mise en commun des connaissances et des expériences de tous, des syndicats autonomes et solidaires ».

Des services de qualité

« Les syndicats affiliés et le personnel de la FISA ont à cœur d'offrir des services de qualités. Tous cherchent l'atteinte de l'excellente dans la promotion et la défense des droits des membres ».

Proximité

« L'équipe de la FISA est accessible et proche des syndicats affiliés en étant partie intégrante de leur vie syndicale. Les syndicats affiliés sont encouragés à être présents et disponibles pour leurs membres ».

Respect

« Le respect des membres, des syndicats affiliés, du personnel, des idées et des différences est une valeur incontournable à la FISA ».

7. CONFLITS D'INTÉRÊTS

- 7.1. Le membre du personnel ou du conseil syndical doit éviter dans la mesure du possible de se placer en situation de conflit d'intérêts.
- 7.2. Dans les 30 jours de son entrée en fonction, et ensuite annuellement, le membre du conseil syndical doit remplir la Déclaration annuelle d'intérêts personnels, figurant à l'Annexe 1.
- 7.3. Le membre du personnel ou du conseil syndical doit éviter les situations où, il pourrait se trouver impliqué, directement ou indirectement dans une entreprise faisant affaire ou cherchant à faire affaire avec la FISA ou les syndicats autonomes qu'elle représente. De même, il doit éviter de détenir un intérêt dans une telle activité ou d'y participer de quelque façon.

7.4. Le membre du personnel ou du conseil syndical ne peut pas se laisser influencer, dans sa prise de décisions, par quelques avantages personnels réels ou apparents.

7.5. Le membre du personnel ou du conseil syndical ne doit pas influencer une transaction avec un fournisseur pour des raisons personnelles.

7.6. Règles applicables aux membres du conseil syndical

Le membre du conseil syndical doit déclarer sans délai et par écrit à la direction, toute situation où il est en conflit d'intérêts.

Le cas échéant, le membre du conseil syndical doit prendre les mesures nécessaires pour régler la situation de conflit d'intérêts.

7.7. Règles applicables au personnel

Le membre du personnel doit déclarer sans délai et par écrit à la direction, toute situation où il est en conflit d'intérêts.

La direction générale statue sur la position à adopter dans une telle situation de conflit d'intérêts.

8. UTILISATION DES RESSOURCES

8.1. Le membre du personnel ou du conseil syndical ne peut utiliser les biens, les ressources matérielles, physiques ou humaines de la FISA à son profit ou au profit d'un tiers, à moins d'avoir reçu une autorisation préalable de la direction ou du conseil syndical.

9. CADEAUX ET MARQUES DE COURTOISIE

9.1. Le membre du personnel ou du conseil syndical ne peut pas solliciter ou accepter une marque de courtoisie, telle que des billets pour événements sportifs, culturels, un cadeau ou autres avantages. Il est toutefois permis d'accepter une marque de courtoisie de valeur modeste (100 \$ et moins), conférée en raison de leur qualité de membre du personnel ou du conseil syndical. Ces privilèges doivent être de faible valeur, ne pas avoir un caractère répétitif, ni laisser planer un doute sur l'intégrité du membre du personnel ou du conseil syndical.

9.2. Dans le cas où un cadeau, une marque de courtoisie ou un avantage de valeur modeste (100 \$ et moins) est accepté par le membre du personnel ou du conseil syndical, ce dernier doit aviser la direction ou le conseil syndical.

9.3. Si un cadeau, une marque de courtoisie ou un avantage reçu dépasse les limites identifiées à l'article 9.1, la direction ou le conseil syndical doit en être avisé, afin de statuer s'il peut être accepté ou doit être retourné au donateur par le membre du personnel ou du conseil syndical.

9.4. En respect des us et coutumes de l'organisation, un membre du personnel ou du conseil syndical peut accepter et/ou offrir le paiement d'un repas. Cependant, cette action ne doit pas laisser planer un doute sur l'intégrité du membre du personnel, du conseil syndical ou de l'organisation elle-même.

10. RESPONSABILITÉS SPÉCIFIQUES

Le membre du personnel ou du conseil syndical doit :

- a) Prendre connaissance du Code.
- b) Respecter le Code et toute directive ou instruction qui seraient fournis quant à son application.
- c) Signaler à la direction tout manquement au Code.
- d) S'abstenir de représailles contre une personne qui dénonce un manquement au Code ou collabore à une enquête.

10.1. En cas de doute sur l'interprétation du Code ou sur le comportement approprié à adopter lors d'une situation donnée, le membre du personnel ou du conseil syndical est invité à en discuter avec la direction ou la présidence du conseil syndical.

11. RESPECT DU CODE

11.1. Le membre du personnel ou du conseil syndical qui enfreint les dispositions du Code, qui pose toute action ou omission en contravention avec l'esprit du Code s'expose, en vertu des paramètres légaux (Statuts et règlements, convention collective, contrat de travail, etc.) en vigueur, à des sanctions administratives ou disciplinaires.

EXEMPLES DE SITUATIONS À DÉCLARER

- A. Conjoint·e qui œuvre au sein de l'organisation ou d'un syndicat affilié.
- B. Relations personnelles entre individus ayant un lien de subordination.
- C. Relations personnelles entre membre du personnel ou du conseil syndical.
- D. Relations personnelles avec un membre de la FISA ou d'un syndicat affilié.
- E. Détenir des intérêts dans une organisation en relation contractuelle avec la FISA.
- F. Détenir un second emploi.
- G. Allégeance, participation ou implication au sein d'une autre organisation syndicale.
- H. Déposer ou omettre de déposer un grief, un recours ou une plainte en raison d'intérêts personnels, commerciaux ou financiers.