

Syndicat des Producteurs de Bois de la Côte-du-Sud

1120, 6^e Avenue, Bur. 400, La Pocatière (Québec) G0R 1Z0 Tél. : 418-856-4639 Téléc. : 418-856-2775 Courriel : spbcs@globetrotter.net

Règles d'éthique et Code de déontologie des administrateurs du Syndicat des producteurs de bois de la Côte-du-Sud

1. Le préambule et la mission

Le Syndicat des producteurs de bois de la Côte-du-Sud ci-après le « Syndicat », est affilié à la Fédération des producteurs forestiers du Québec.

Le Syndicat a pour mission de promouvoir, défendre et développer les intérêts professionnels, économiques, sociaux et moraux des producteurs de bois visés par le *Plan conjoint des producteurs de bois de la Côte-du-Sud*, sans distinction de race, de nationalité, de sexe, de langue et de croyance.

Cette mission s'inscrit dans la poursuite du bien collectif et doit être remplie avec efficacité. Les décisions prises par les administrateurs doivent viser à promouvoir, défendre et développer les intérêts professionnels, économiques, sociaux et moraux des producteurs.

Dans le présent code, on entend par « le Syndicat » toutes les instances de celui-ci.

2. Le champ d'application

En conformité avec la Loi sur les producteurs agricoles (LRQ c. P-28) et la Loi sur les Syndicats professionnels (LRQ, S-40), le présent document établit les règles d'éthique et un code de déontologie, lequel édicte les normes de conduite et de comportement applicables à l'ensemble des administrateurs du Syndicat.

3. Les valeurs de l'organisation et les principes fondamentaux

Le Syndicat prône les valeurs suivantes, lesquelles doivent être respectées par les administrateurs durant leur mandat :

- Le respect d'autrui;
- La courtoisie et la politesse;
- L'honnêteté et l'intégrité;
- L'impartialité et l'objectivité;
- L'équité entre les producteurs forestiers;
- La démocratie;
- La solidarité;
- La compétence;
- La loyauté.

Le Syndicat adhère à des principes pour traduire sa mission en actions concrètes et mobilisatrices. Il respecte certains principes qui se sont précisés au cours des années et qui servent de guide aux administrateurs, lorsque ceux-ci doivent décider des orientations à retenir pour influencer son développement futur.

Ces principes sont :

- a) Le Syndicat représente tous les producteurs de bois de la Côte-du-Sud, sans distinction de la dimension et de la structure de leur entreprise, de la production, des secteurs de production et des territoires où s'exercent leurs activités forestières.
- b) Les membres contrôlent la structure syndicale, particulièrement à travers le fonctionnement démocratique de ses instances, le dynamisme de sa vie syndicale et son financement.
- c) Les intérêts collectifs doivent toujours primer sur les intérêts individuels ou sectoriels lorsqu'il faut décider des actions à prioriser ou des services à développer.
- d) L'action collective, la revendication, la présence soutenue dans l'opinion publique et l'établissement de partenariat constituent les moyens privilégiés du Syndicat pour appuyer ses orientations stratégiques.
- e) Le Syndicat vise, par ses prises de position et ses actions, le maintien des activités forestières des producteurs sur tout le territoire de la Côte-du-Sud, dont les propriétaires font le choix de définir le mode d'exploitation de leur production.
- f) Les revenus des propriétaires forestiers doivent leur assurer une juste rémunération basée sur leurs coûts de production, d'abord par leurs actions collectives de mise en marché, ensuite par différents mécanismes complémentaires, nécessaires compte tenu des caractéristiques conjoncturelles et structurelles propres à ces secteurs.
- g) La protection de l'environnement et le développement d'une foresterie durable constituent des éléments fondamentaux pour assurer la pérennité de la forêt privée ainsi que des entreprises forestières.
- h) L'accès de la relève à la profession et au syndicalisme forestier doit être soutenu par des stratégies adéquates.
- i) L'accès à la formation en foresterie et à des services-conseils représente un élément essentiel au développement des entreprises forestières et doit être garanti à tous les producteurs de la Côte-du-Sud.
- j) La qualité de vie des producteurs demeure une préoccupation constante, notamment par la prévention des accidents et des maladies professionnelles.

4. Les devoirs généraux et les règles d'éthique

- a) Dans l'exercice de ses fonctions, tout administrateur agit de bonne foi et fait preuve de prudence et de diligence.
- b) L'administrateur doit agir dans l'intérêt du Syndicat et des producteurs qu'il représente ou, à tout le moins, dans l'intérêt de l'ensemble de la profession.
- c) Dans l'éventualité où l'administrateur est également entrepreneur forestier ou impliqué dans une entreprise forestière, il doit s'assurer que ses relations d'affaires avec les producteurs soient justes, équitables et transparentes.
- d) À titre de mandataire du Syndicat, l'administrateur respecte les obligations que la loi et les statuts lui imposent et il agit dans les limites des mandats et pouvoirs qui lui sont conférés.
- e) Au même titre, l'administrateur s'engage à représenter dignement le Syndicat, et à en faire la promotion.
- f) L'administrateur s'assure que ses prises de position publiques ne sont pas en opposition avec les orientations arrêtées par le Syndicat.
- g) L'administrateur évite en tout temps de critiquer le Syndicat publiquement ou de jeter le discrédit sur celui-ci, ou sur l'une des organisations qui lui est affiliée.
- h) L'administrateur respecte les règlements, orientations et décisions des instances, tant dans son discours que dans les faits.
- i) L'administrateur agit respectueusement envers la présidence d'assemblée et ses collègues.
- j) L'administrateur a le droit de faire valoir des idées et opinions. Il est solidaire des décisions prises par le Syndicat et il respecte la volonté majoritairement exprimée.
- k) S'il a entière liberté politique, l'administrateur évite d'associer le Syndicat à toute activité partisane. S'il décide de s'engager en politique active, il doit se retirer temporairement de ses fonctions d'administrateur et, s'il est élu, remettre sa démission le jour de son assermentation. Ces règles s'appliquent à la politique fédérale et provinciale.
- l) L'administrateur s'efforce d'assister à toutes les réunions ou assemblées où il est convoqué, incluant les journées de réflexion et de formation.
- m) L'administrateur se rend disponible pour l'exécution des mandats pouvant lui être généralement ou spécialement confiés.

5. Les règles portant sur les conflits d'intérêts

- a) L'administrateur doit éviter de confondre les biens du Syndicat qu'il administre avec les siens.

L'administrateur ne peut utiliser, dans son intérêt personnel, celui de ses proches ou d'un tiers, les biens du Syndicat de même que toute information confidentielle qu'il obtient en raison de ses fonctions, à moins qu'il ne soit autorisé à le faire. Ces obligations subsistent après avoir quitté ses fonctions.

Dans le présent Code, l'expression « intérêt personnel » signifie un intérêt direct ou indirect, pécuniaire ou non, réel, apparent ou potentiel. Cet intérêt est distinct sans nécessairement être exclusif de celui des producteurs de bois en général ou peut être perçu comme tel par une personne raisonnablement informée. Est exclu de cette notion le cas où l'intérêt personnel consiste en des rémunérations, des allocations, des remboursements de dépenses, des avantages sociaux ou d'autres conditions de travail rattachées aux fonctions d'administrateur au sein du Syndicat.

L'expression « intérêt des proches » signifie l'intérêt du conjoint de l'administrateur, de ses enfants, de ses ascendants ou l'intérêt dans une société, une compagnie, une coopérative ou une association avec laquelle il entretient une relation d'affaires. Il peut être direct ou indirect, pécuniaire ou non, réel, apparent ou potentiel. Cet intérêt est distinct sans nécessairement être exclusif de celui des producteurs de bois en général ou peut être perçu comme tel par une personne raisonnablement informée.

- b) L'administrateur doit éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel ou celui de ses proches, et ses devoirs, obligations et responsabilités d'administrateur. Lorsque cela se présente, il doit notifier à ses collègues, sans délai, tout intérêt susceptible de le placer en situation de conflit d'intérêts. Il doit quitter la réunion et ne revenir qu'après la prise de décision. Il peut exiger que cette notification et son absence des délibérations soient inscrites au compte rendu de la rencontre.
- c) L'administrateur ne peut, directement ou indirectement, se porter acquéreur de biens qu'il administre ni contracter de quelque façon que ce soit avec l'organisme qu'il administre. La présente règle ne s'applique toutefois pas aux services, biens et programmes administrés par le Syndicat et offerts, indistinctement et aux mêmes conditions, à l'ensemble ou à un groupe donné de producteurs forestiers. Par ailleurs, la présente règle ne s'applique pas aux questions qui concernent la rémunération de l'administrateur ou ses conditions de travail.

6. Les règles portant sur l'utilisation des ressources

Un administrateur ne peut utiliser les ressources humaines, matérielles, financières et informationnelles à d'autres fins que celles prévues par le Syndicat, à moins d'une autorisation expresse de celui-ci.

7. Les règles portant sur la gratification

Un administrateur ne doit pas accepter ni solliciter de cadeaux, marques d'hospitalité ou avantages, de nature financière ou non, pour lui-même, un proche ou un tiers, si l'acceptation de telles gratifications est susceptible d'entacher l'objectivité de celui-ci dans l'exercice de ses fonctions. Un administrateur peut accepter une gratification d'usage et d'une valeur modeste.

8. Les règles portant sur l'obligation de discrétion et du respect de la confidentialité

L'administrateur est tenu d'agir avec discrétion, pendant et après l'exercice de ses fonctions. Il doit en tout temps respecter le caractère confidentiel des débats, sauf indication contraire de l'instance. Il ne doit en aucun temps divulguer des renseignements personnels ou des informations à caractère confidentiel, notamment les éléments de stratégie obtenus dans l'exercice de ses fonctions d'administrateur.

À ce titre, l'administrateur s'y engage par la signature du présent Code ainsi qu'à la signature de son Annexe A « Engagement à la confidentialité ».

9. Obligation de prendre connaissance

L'administrateur, dès son entrée en fonction, est lié par le présent Code. Le Syndicat doit rendre disponible une copie de ce document à l'administrateur au plus tard lors de la première réunion à laquelle il assiste. Celui-ci doit en prendre connaissance et signer le document « Reconnaissance et engagement ».

10. Les actes dérogatoires

Les actes suivants sont, de façon non limitative, dérogatoire et susceptible d'entraîner pour l'administrateur en défaut les sanctions prévues par l'article 13 du présent Code :

- a) Toute contravention aux articles 3 à 9;
- b) Le fait de se servir de son titre d'administrateur pour favoriser ses intérêts personnels, celui de proches ou les intérêts d'un tiers;
- c) Le fait d'attaquer publiquement, à l'extérieur du cadre de l'organisation, le Syndicat ou toute organisation qui lui est affiliée dans le but manifeste de lui nuire ou de la discréditer;
- d) Le fait de militer et d'agir activement pour une organisation en opposition directe avec les orientations arrêtées par le Syndicat ou à toute organisation qui lui est affiliée ;
- e) Le fait de ne pas respecter les règlements du Syndicat, ou de toute organisation qui lui est affiliée, notamment en ne payant pas les cotisations et contributions;

- f) Le fait d'intervenir auprès du personnel pour obtenir des avantages indus ou pour empêcher la divulgation d'informations qui lui seraient préjudiciables;
- g) De façon générale, tout acte, geste ou déclaration susceptible de causer un grave préjudice au Syndicat ou à toute organisation qui lui est affiliée.

11. La composition et les pouvoirs du comité chargé d'entendre les plaintes

Tout producteur forestier peut déposer, par écrit, une plainte au conseil d'administration du Syndicat relativement à un acte dérogatoire qui aurait été commis par un administrateur. Le conseil d'administration du Syndicat peut également se saisir lui-même d'une plainte.

Lorsqu'il est saisi ou lorsqu'il se saisit d'une plainte pour acte dérogatoire, le conseil d'administration confie le dossier à un comité composé de trois personnes, dont deux producteurs de bois indépendants aux parties impliquées dans les événements.

Le conseil d'administration peut également rejeter la plainte si les actes en cause lui apparaissent futiles ou insuffisamment graves pour justifier la tenue d'une enquête par un comité.

Le comité peut s'adjoindre toute ressource nécessaire à son bon fonctionnement. Les membres du comité ont droit au remboursement de leurs dépenses et à une allocation raisonnable de fonction. Les coûts précités sont assumés par le Syndicat.

Le comité peut adopter toute règle de procédure et de fonctionnement.

Le comité chargé d'examiner la plainte doit, sans délai, informer l'administrateur concerné des faits ou omissions qui lui sont reprochés dans la plainte écrite. Il invite du même coup cet administrateur à lui fournir sa version des faits.

12. Convocation et audition

Avant de rendre toute décision relativement à une plainte, le comité chargé d'en disposer doit informer l'administrateur en cause de la date, de l'heure et du lieu de l'audition au cours de laquelle la décision pourrait être prise, et ce, dans le but de lui permettre d'y assister et d'y faire toutes les représentations qu'il pourrait juger à propos dans les circonstances.

À la suite de l'audition, le comité examine le dossier et rend sa décision ou, selon le cas, prend celui-ci en délibéré. Il rend alors une décision finale et sans appel dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'audition. Une copie de la décision est transmise aux parties impliquées et, le cas échéant, à l'affilié au sein duquel la personne siège.

13. Les sanctions

Dans sa décision, le comité peut, compte tenu de l'importance du poste occupé, de la gravité de l'infraction et de la conduite générale du contrevenant, recommander une ou plusieurs des sanctions suivantes :

- a) Le blâme ou la réprimande;
- b) La remise de la gratification reçue à la personne qui l'a offerte;
- c) Le retrait, temporaire ou définitif, de tout mandat à lui confier;
- d) La suspension avec réintégration conditionnelle ou inconditionnelle;
- e) L'exclusion temporaire ou définitive, à titre d'administrateur ou de membre.

Toute décision du comité doit être approuvée par le conseil d'administration du Syndicat et prend effet à la suite de cette approbation et après l'envoi de la résolution d'approbation aux parties impliquées et le cas échéant, à l'affilié intéressé.

RECONNAISSANCE ET ENGAGEMENT

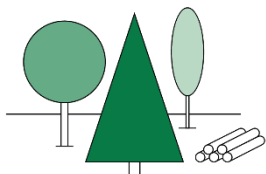
Je, soussigné(e) _____ (nom de l'administrateur en caractères d'imprimerie), reconnais être soumis aux règles d'éthique et au Code de déontologie des administrateurs du Syndicat des producteurs de bois de la Côte-du-Sud.

Je reconnais également en avoir reçu copie et m'engage à m'y conformer.

Signé à

Date

Signature du déclarant



ANNEXE A

ENGAGEMENT À LA CONFIDENTIALITÉ

Objet : Entente relative à la communication de renseignements personnels et confidentiels des producteurs

Je, soussigné(e) _____ (nom de l'administrateur en caractères d'imprimerie) exerçant mes fonctions au sein du Syndicat des producteurs de bois de la Côte-du-Sud : déclare formellement ce qui suit.

Je suis un(e) administrateur/trice ou un(e) employé(e) de l'organisme ci-haut identifié, et, à ce titre, j'ai accès à des renseignements personnels et confidentiels sur des producteurs.

Je m'engage, sans limites de temps,

1. À garder le secret le plus entier, à ne pas communiquer ou permettre que soit communiqué à quiconque n'ayant pas signé un engagement à la confidentialité, quelque renseignement ou document, quel qu'en soit le support, qui me sera communiqué ou dont je prendrai connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exécution de mes fonctions;
2. À ne pas faire usage d'un tel renseignement ou document à une fin autre que celle s'inscrivant dans le cadre de mes fonctions;
3. À prendre les mesures de sécurité propres à assurer la protection des renseignements personnels collectés, utilisés, communiqués, conservés ou détruits et qui sont raisonnables compte tenu notamment de leur sensibilité, de la finalité de leur utilisation, de leur quantité, de leur répartition et de leur support. Je m'engage à ne divulguer aucune information pouvant permettre d'identifier une personne;
4. À informer sans délai la direction du Syndicat de toute situation ou irrégularité qui pourrait compromettre de quelque façon la sécurité, l'intégrité ou la confidentialité des renseignements détenus;
5. À ne conserver aucun renseignement personnel ou confidentiel transmis ou recueilli dans le cadre de mes fonctions à maintenir mon obligation de confidentialité à leur égard.

Je déclare que j'ai été informé(e) qu'à défaut de respecter tout ou partie du présent engagement à la confidentialité, je m'expose à des recours en justice, des réclamations, des poursuites et toutes autres procédures en raison du préjudice causé à quiconque.

Je confirme avoir lu les termes du présent engagement et en avoir saisi toute la portée.

Signé à

Date

Signature du déclarant