

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

**Union International des Constructeurs d'Ascenseurs Section
Locale 96**



Sous la responsabilité des membres de l'exécutif de l'Union International des Constructeurs d'Ascenseurs Section Locale 96

Adopté le : 14 mai 2020

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 de l'association et s'applique à dirigeants ainsi qu'à son répondant et ses représentants visés par le permis de service de référence de main-d'œuvre émis obtenu du *Bureau des permis de service de référence de main-d'œuvre* institué en vertu de ('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 de l'exécutif de l'Union International des Constructeurs d'Ascenseurs Section Locale 96, ci-après désigne « 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 émis par *Bureau des permis de service de référence de main-d'œuvre* au sujet de travaux assujettis 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.

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

L'Union International des Constructeurs d'Ascenseurs Section Locale 96 constitue un groupement de salariés œuvrant notamment dans l'industrie de la construction

et a pour but l'étude, la défense et le développement des intérêts économiques, sociaux et éducatifs de ses membres dont la compétence s'étend à l'ensemble du Québec.

Par des prises de position et des actions ciblées l'Union International des Constructeurs d'Ascenseurs Section Locale 96 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 métier & de référence de main-d'œuvre* s'inspire des valeurs fondamentales auxquelles les membres de l'Exécutif de l'association adhèrent. Ces valeurs sont :

- **Le respect**

Les administrateurs, dirigeants et représentants de l'association 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 dans les décisions elles-mêmes en agissant de façon respectueuse (courtoisie, politesse, écoute et compréhension) et veillent à ce qu'aucune forme d'intimidation soit exercée.

- **La responsabilisation**

Les administrateurs, dirigeants et représentants de l'association sont imputables, responsables et solidaires de leurs décisions et en assumant les conséquences.

- **L'intégrité**

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

- **La vision**

Les administrateurs, dirigeants et représentants de l'association anticipent 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 s'engagent à :

- adhéré 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.

1. Agir dans les limites de ses pouvoirs

Les administrateurs, dirigeants et représentants s'engagent à:

- référer que des salaires exerçant le ou les métiers exercés par ses membres et uniquement pour la ou les régions dans lesquelles elle exerce ses activités 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 salaires 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 salaires qu'elle entend référer 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.

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 l'association:

- se constitue et veille à tenir un registre des demandes reçues et des références faites entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de chaque année;
- permettre au *Bureau des permis de service de référence de main-d'œuvre* l'accès à ses registres et lui remettre copie de celui-ci sur demande;
- ne privilégie ou défavorise un salarié exerçant un métier exercé par ses membres, notamment pour un motif lié à sa participation aux activités de l'association ou de ses instances;
- ne défavorise un salarié exerçant un métier exercé par ses membres, 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.
- n'exige d'un salarié exerçant un métier exercé par ses membres le paiement de frais spécifiques pour une référence ou pour l'inscription à un service de référence;

Mécanismes d'applications

1. Le Comité d'éthique et de déontologie

Pour fin 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 de l'association 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 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 et représentant 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 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 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.

La personne, à qui cette allégation est transmise, en saisi 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-fondées, 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 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*. A 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'il 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 décidée de la sanction a imposé 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 de l'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.

Object

This *Code Of Ethics And Internal Rules For Labour References* is the responsibility of the Executive of the Local and applies to officers as well as to their members referred by the labour reference service permit issued obtained from the *Labour Reference Service Permit Office* established under (section 107.4 of the *Act respecting labour relations, vocational training and manpower management in the construction industry* (LRQ, c. R-20).

The members of the executive of the International Union of Elevator Constructors Local 96, hereinafter referred to as "the Local", declare that it is their responsibility to ensure compliance with the law and regulations relating to the labour referral for which the Local holds a permit issued by the *Labour Referral Service Permit Office* regarding work subject to the provisions of the *Labour Relations Act, training professional and management of the workforce in the industry / a Construction* (RSQ, c. R-20) and its regulations.

By adopting this *Code Of Ethics And Internal Rules For Labour References* and that they take concrete steps to earn their confidence.

Mission

The International Union of Elevator Constructors Local 96 is a group of employees working in the construction industry and aims to study, defend and develop the economic, social and educational interests of its members whose jurisdiction extends to the Outouais region of Quebec.

Through positions and targeted actions of the International Union of Elevator Constructors Local 96 contributes to the improvement of the skills of its members, in particular by promoting their continuing education.

Values

This *Code Of Ethics And Internal Rules For Labour References* is inspired by the fundamental values to which the members of the Executive subscribe on behalf of the Local. These values are:

- **Respect**

The directors, officers and representatives of the Local act in accordance with the requirements of good faith and take into account the rights and freedoms of the person in the exchanges which lead to decisions and in the decisions themselves by acting in a respectful manner (courtesy, politeness, listening and understanding) and ensure that no form of bullying takes place.

- **Accountability**

The administrators, directors and representatives of the Local are accountable, responsible and united in their decisions and bear the consequences for same.

- **Integrity**

The directors, officers and representatives of the Local demonstrate absolute probity, incorruptibility and honesty in the context of their mandate and the exercise of their functions.

- **Rigor**

The administrators, officers and representatives of the Local demonstrate precision and accuracy in their judgment, particularly in terms of labour relations.

- **Vision**

The directors, officers and representatives of the Local anticipate the challenges from a global perspective for the future of the Local and its members.

Duties and obligations of directors, officers and representatives

Directors, officers and representatives respect the legislative and regulatory provisions of Quebec and more particularly those contained in the *Act respecting labour relations, vocational training and workforce management in the construction industry (LRQ , c. R-20)* and its regulations.

To this end, the directors, officers and representatives undertake to:

- adhere to the mission and values of the Local;
- act so as not to damage the reputation of the Local;
- support the efforts that will be made to increase effectiveness, excellence and efficiency in the management and administration of the Local.

1. Act within the limits of his powers

Directors, officers and representatives undertake to:

- refer only employees exercising the trade or trades exercised by its members and only for the region or regions in which it operates in the sector of activity subject to the provisions of the *Act respecting labour relations, professional training and management of the workforce in the construction industry (LRQ, c. R-20)* and its regulations.
- refer these same employees as through the Labour Reference Service administered by the Commission de la construction du Québec;
- ensure the quality and efficiency of the employees it intends to refer through the Manpower Reference Service administered by the Commission de la construction du Québec;
- ensure the sound management of the Labour Reference Service administered by the Commission de la construction du Québec.

2. Comply with the standards applicable to a Local holding a workforce reference service permit

The administrators, officers and representatives of the Local undertake to ensure that the Local:

- creates and maintains a register of applications received and referrals made between January 1st and December 31st of each year;
- allow the *Manpower Reference Service Permit Office* access to its register of applications and provide a copy of the register on request;
- does not favor or disadvantage an employee exercising a profession exercised by its members, in particular for a reason related to his participation in the activities of the Local or its bodies;
- not disadvantage an employee in the trades exercised by its members, because of the exercise by him of a right under the *Labour Relations Act, vocational training and management of the workforce in the construction industry (LRQ, c. R-20)* or its regulations.
- does not require an employee exercising a profession exercised by its members to pay specific costs for a reference or for registration with a reference service;

Application mechanisms

1. The Ethics and Professional Conduct Committee

For the purpose of applying this *Code Of Ethics And Internal Rules For Labour References*, an Ethics and Professional Conduct Committee is composed of the members of the Local's executive.

A member of this committee cannot sit when he is personally involved in a situation brought to the attention of the committee.

Functions

The Ethics and Professional Conduct Committee determines its own operating rules in compliance with this *Code Of Ethics And Internal Rules For Labour References* and the principles of natural justice to exercise the following functions:

- to investigate when a situation is submitted to it, any allegation regarding any situation of failure by a director, an officer or a representative of the Local to the rules of ethics and professional conduct provided for by the law, its regulations or by the *Code Of Ethics And Internal Rules For Labour References* determine, following such an investigation, whether a director, an officer or a representative of the Local has contravened these rules or not;
- make recommendations to the leaders of the Local.

Commitment

Within forty-five (45) days of the adoption of this *Code Of Ethics And Internal Rules For Labour References*, each director, officer and representative of the Local must sign a written declaration to the effect that he has read it and that he undertakes to respect it.

Each new director, officer or representative must sign the same declaration within thirty (30) days of taking office.

Terms

Any allegation of misconduct or breach of the law, its regulations or this *Code Of Ethics And Internal Rules For Labour References* targeting a director or officer, must be transmitted to the representative of the Local if it pertains to a member, or, if it pertains to a director or officer, to the chairman of the ethics and professional conduct committee.

The person to whom this allegation is transmitted, must convene the professional conduct committee, who must then meet within thirty (30) days.

- when an allegation is transmitted to it, the committee may reject, after summary examination, any allegation it considers unfounded, vexatious or made in bad faith;
- the committee decides on the means necessary to conduct any investigation within its competence. The investigation must, however, be conducted confidentially and protect the integrity of the persons concerned;
- at the time it deems appropriate, the Committee shall inform the person of the allegations against him indicating the relevant provisions of law, regulations or the *Code Of Ethics And Internal Rules For Labour References* . At his request and within a reasonable timeframe, the person has the right to be heard, to call any witness of his choice, and to file any document it considers relevant.
- when the committee concludes that the person has broken the law or this Code, it transmits to the representative of the Local a report containing a summary of the investigation and a recommendation as to the sanction. This report is to be confidential.
- the representative of the Local will decide on the sanction imposed on the person concerned.
- depending on the nature and severity of the misconduct, the sanctions that can be taken are the recall of the referral, reprimand, suspension, or an action to remove an Officer from office. The person is informed, in writing, of the sanction imposed on him and the reasons which justify it.

Other provisions

This *Code Of Ethics And Internal Rules For Labour References* can be amended by a two-thirds vote of the members of the executive of the Local.

This *Code Of Ethics And Internal Rules For Labour References* is available on the Local's website.

The Local's representative will forward a copy of this *Code Of Ethics And Internal Rules For Labour References* to each new director and new officer and make it accessible to anyone who requests it.