

# ANNEXE 1

## **Règles d'éthique et code de déontologie des administrateurs et des membres des comités du Syndicat des producteurs de lapins du Québec**

### **1. Le préambule et la mission**

Le Syndicat des producteurs de lapins du Québec (le Syndicat) est le syndicat professionnel chargé de représenter tous les producteurs de lapins du Québec et d'appliquer le Plan conjoint des producteurs de lapins du Québec.

Le Syndicat a pour mission de promouvoir, défendre et développer les intérêts professionnels, économiques, sociaux et moraux de ses membres 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 et les membres des comités doivent viser à promouvoir, défendre et développer les intérêts professionnels, économiques, sociaux et moraux des producteurs agricoles et forestiers.

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* (L.R.Q., c. P-28) et la *Loi sur les syndicats professionnels* (L.R.Q., S-40), le présent document établit les règles d'éthique et un code de déontologie, lesquels édictent les normes de conduite et de comportement applicables à l'ensemble des administrateurs et des membres des comités du Syndicat, ci-après collectivement désignés les « administrateurs ».

Le présent document s'applique également à toute personne qui occupe la fonction d'administrateur d'un office ou qui siège au sein d'un comité d'un office.

### **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 agricoles;
- La démocratie;
- La solidarité;
- La compétence;
- La loyauté.

Le Syndicat adhère aux principes de l'Union des producteurs agricoles. Ainsi, le Syndicat, pour traduire sa mission en actions concrètes et mobilisatrices, 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 :

- Le Syndicat regroupe et représente tous les producteurs de lapins du Québec, 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 agricoles;
- Pour garantir son autonomie, les activités syndicales du Syndicat sont essentiellement financées à partir d'une contribution qui tient compte des volumes de production;
- Les membres contrôlent la structure syndicale, particulièrement à travers le fonctionnement démocratique de ses instances, le dynamisme de sa vie syndicale et son financement;
- 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;
- L'action collective, la revendication, la présence soutenue dans l'opinion publique et l'établissement de partenariats constituent les moyens privilégiés du Syndicat pour appuyer ses orientations stratégiques;
- Le Syndicat vise, par ses prises de position et ses actions, le maintien et le développement d'entreprises cunicoles durables sur tout le territoire du Québec, dont les propriétaires en assument essentiellement l'exploitation, la gestion et la prise de décision;
- Les revenus des producteurs de lapins 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;

- La protection de la zone agricole et la priorité des activités agricoles dans cette zone s'avèrent essentielles à l'exercice de la profession et au développement de l'agriculture;
- La protection de l'environnement et le développement d'une agriculture et d'une foresterie durables constituent des éléments fondamentaux pour assurer la pérennité de l'agriculture, de la forêt privée ainsi que des entreprises agricoles et forestières;
- L'accès de la relève à la profession et au syndicalisme agricole et forestier doit être soutenu par des stratégies adéquates;
- L'accès à la formation et à des services-conseils représente un élément essentiel au développement des entreprises agricoles et forestières et doit être garanti à tous les producteurs du Québec;
- 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 agricoles qu'il représente ou, à tout le moins, dans l'intérêt de l'ensemble de la profession agricole;
- c) 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;
- d) Au même titre, l'administrateur s'engage à représenter dignement le Syndicat et à en faire la promotion;
- e) L'administrateur s'assure que ses prises de position publiques ne sont pas en opposition avec les orientations arrêtées par le Syndicat;
- f) L'administrateur évite, en tout temps, de critiquer le Syndicat publiquement ou de jeter le discrédit sur celui-ci ou sur l'Union des producteurs agricoles ainsi que sur toute organisation qui lui est affiliée;
- g) L'administrateur respecte les règlements, orientations et décisions des instances, tant dans son discours que dans les faits;

- h) L'administrateur agit respectueusement envers la présidence d'assemblée et ses collègues;
- i) 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;
- j) 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;
- k) L'administrateur s'efforce d'assister à toutes les réunions ou assemblées où il est convoqué, incluant les journées de réflexion et de formation;
- l) 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 agricoles 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 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 agricoles 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 ou au sein duquel il siège. 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 agricoles. Par ailleurs, la présente règle ne s'applique pas aux questions qui concernent la rémunération de l'administrateur ainsi qu'à 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.

## 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, dérogatoires et susceptibles 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, de ses proches ou les intérêts d'un tiers;
- c) Le fait d'attaquer publiquement, à l'extérieur du cadre de l'organisation, le Syndicat, l'Union des producteurs agricoles ou toute organisation qui lui est affiliée dans le but manifeste de leur nuire ou de les discréditer;
- d) Le fait de militer et d'agir activement pour une organisation en opposition directe avec les orientations arrêtées par le Syndicat, l'Union des producteurs agricoles ou toute organisation qui lui est affiliée;
- e) Le fait de ne pas respecter les règlements du Syndicat, de l'Union des producteurs agricoles 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, à l'Union des producteurs agricoles ou à toute organisation qui lui est affiliée.

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

Tout producteur membre peut déposer, par écrit, une plainte signée 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 dépose une plainte, le producteur membre peut demander à ce que son identité soit traitée confidentiellement.

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 sont des producteurs de lapins indépendants aux parties impliquées dans les événements et dont l'autre est un administrateur.

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, si la plainte est en lien avec une fonction au sein d'un comité du Syndicat, aux membres de ce comité.

## 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, de membre de comité ou de membre du Syndicat.

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, au comité sur lequel siège l'administrateur faisant l'objet de la décision, et ce, si la plainte était en lien avec l'exercice des fonctions de cette administration au sein de ce comité.



## RECONNAISSANCE ET ENGAGEMENT

Je, \_\_\_\_\_ (nom de l'administrateur ou du membre de comité, en caractères d'imprimerie), reconnais être soumis aux règles d'éthique et au code de déontologie des administrateurs et des membres des comités du Syndicat des producteurs de lapins du Québec.

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

Signé à \_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_  
Ville Date

\_\_\_\_\_  
Signature