

CODE DE DÉONTOLOGIE
DES ADMINISTRATEURS ET ADMINISTRATRICES
DE L'UNION QUÉBÉCOISE DU BISON

I - CHAMP D'APPLICATION

1. Le présent code édicte des normes de conduite et de comportement applicables aux administrateurs et administratrices de l'Union québécoise du bison.

II - DEVOIRS GÉNÉRAUX ET OBLIGATIONS

2. Dans l'exécution de ses fonctions, tout administrateur ou administratrice agit de bonne foi et fait preuve de prudence et de diligence. Il ou elle doit également agir avec honnêteté et loyauté, dans l'intérêt de l'Union québécoise du bison, des producteurs et productrices agricoles qu'il ou qu'elle représente, de même que dans l'intérêt ou, à tout le moins, en tenant compte des intérêts de l'ensemble de la profession agricole.

A titre de mandataire de l'Union québécoise du bison, l'administrateur ou l'administratrice respecte les obligations que la loi et les statuts lui imposent et il ou elle agit dans les limites des mandats et pouvoirs qui lui sont conférés. Si il ou elle a entière liberté politique, il ou elle évite d'associer l'Union québécoise du bison à toute activité partisane.

Au même titre, l'administrateur ou l'administratrice s'efforce de représenter dignement l'Union québécoise du bison et s'engage à en faire la promotion. À moins de le faire à titre purement personnel, il ou elle s'assure que ses prises de positions publiques respectent les orientations arrêtées par l'Union québécoise du bison ou s'appuient sur des décisions prises par elle. Il ou elle évite également de la critiquer publiquement ou de jeter autrement discrédit sur. Il ou elle en respecte bien sûr les règlements, orientations et décisions, non seulement dans son discours, mais dans les faits.

L'administrateur ou l'administratrice s'efforce également d'assister à toutes les réunions et assemblées à lesquelles il ou elle est convoqué, celles visant la formation notamment, et de se rendre disponible pour l'exécution de tout mandat pouvant lui être généralement ou spécialement confié. Lors de ces activités, il ou elle sera respectueux envers la présidence de même qu'envers ses collègues. Si il ou elle a plein droit de faire valoir ses idées et opinions, il ou elle tient compte de la volonté majoritairement exprimée.

III - CONFLITS D'INTÉRÊTS

3. L'administrateur ou l'administratrice doit éviter de confondre les biens de l'organisme qu'il ou qu'elle administre avec les siens. Il ou elle ne peut également utiliser, à son profit ou au profit d'un tiers, ces biens de même que toute information confidentielle qu'il ou qu'elle obtient en raison de ses fonctions, à moins qu'il ou qu'elle ne soit autorisé à le faire.

4. L'administrateur ou l'administratrice doit éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et ses obligations d'administrateur ou d'administratrice.

Il ou elle doit notifier à ses collègues tout intérêt qu'il ou qu'elle a dans une entreprise ou une association susceptible de le ou la placer en situation de conflit d'intérêts et quitter la réunion lors du vote.

5. L'administrateur ou l'administratrice ne peut, directement ou indirectement, se porter acquéreur de biens qu'il ou qu'elle administre, ni contracter avec l'organisme qu'il ou qu'elle administre. La présente règle ne s'applique pas, toutefois, aux services, biens et programmes administrés par l'Union québécoise du bison et offerts, indistinctement et aux même conditions, à l'ensemble ou à un groupe donné de producteurs ou de productrices agricoles. La présente règle ne s'applique pas également aux questions qui concernent la rémunération de l'administrateur ou l'administratrice ou ses conditions de travail.

IV - ACTES DÉROGATOIRES

6. Les actes suivants sont, de façon non limitative, considérés comme dérogatoires et susceptibles d'entraîner, pour l'administrateur ou l'administratrice en faute, les sanctions prévues par le chapitre V du présent code:

- toute contravention aux articles 3, 4 et 5;
- le fait de se servir de son titre d'administrateur ou d'administratrice pour favoriser des affaires personnelles ou des intérêts particuliers;
- le fait d'attaquer publiquement, à l'extérieur des cadres de l'organisation, l'Union québécoise du bison, dans le but manifeste de lui nuire ou de la discréditer;
- le fait d'adhérer, de supporter ou de militer dans toute organisation en opposition directe avec l'Union québécoise du bison;
- le fait de ne pas respecter les règlements de l'Union québécoise du bison, en ne payant pas la cotisation;
- le fait d'intervenir auprès du personnel pour obtenir des avantages indus ou pour empêcher la divulgation d'informations qui lui seraient préjudiciables;
- le fait de dévoiler des renseignements personnels concernant un individu et obtenus dans l'exercice de ses fonctions;
- le fait de divulguer des renseignements déclarés confidentiels, pour des fins de stratégie notamment;
- de façon générale, tout acte, geste ou déclaration susceptible de causer un grave préjudice à l'Union québécoise du bison;

V - PLAINTES ET SANCTIONS

7. Toute productrice et tout producteur de bisons peut saisir, par écrit, le conseil d'administration de l'Union québécoise du bison, d'un acte dérogatoire qui aurait été posé par un administrateur ou une administratrice. Le conseil d'administration de l'Union québécoise du bison peut également se saisir, de lui-même, d'un tel dossier.

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 productrices et producteurs de bisons indépendants aux parties mises en cause ou la défère à tout autre conseil d'administration concerné par cette affaire. Il peut également rejeter la plainte si les actes en cause lui apparaissent futiles ou insuffisamment graves pour justifier la tenue d'une enquête.

L'organisme chargé d'examiner la plainte doit, sans délai, informer la personne concernée, des faits ou omissions qu'on lui reproche. Il invite du même coup cette personne à lui fournir sa version des faits. Avant de rendre toute décision relativement à une plainte pour acte dérogatoire, l'organisme chargé d'en disposer doit informer l'administrateur ou l'administratrice en cause, des actes qu'on lui reproche et l'aviser de la date, de l'heure et du lieu de la réunion au cours de laquelle cette décision pourrait être prise et ce, dans le but de lui permettre d'y assister et d'y faire toutes les représentations qu'il ou qu'elle pourrait juger à propos dans les circonstances.

Après avoir examiné les faits et, le cas échéant, entendu la personne concernée, l'organisme peut, compte tenu de l'importance du poste occupé, de la gravité de l'infraction et de la conduite générale du contrevenant ou de la contrevenante, recommander une ou plusieurs des sanctions suivantes:

le blâme ou la réprimande;
le retrait, temporaire ou définitif, de tout mandat à lui être confié;
la suspension, avec réintégration conditionnelle ou inconditionnelle;
l'exclusion définitive, à titre d'administrateur ou à titre de membre.

A moins qu'il n'ait déféré l'affaire à un autre conseil d'administration, toute décision doit être approuvée par le conseil d'administration.

VI - ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent règlement est en vigueur depuis le mois d'octobre 2000.