

CODE D'ÉTHIQUE DE LA CORPORATION L'ESPOIR



Corporation L'Espoir

55 rue Dupras, bureau 511

LaSalle, Québec

H8R 4A8

Préambule

Les dictionnaires définissent l'éthique comme étant *un ensemble de règles de conduite fondée sur les valeurs morales communes à un groupe*. Quant à la déontologie, elle est définie comme *l'ensemble des règles éthiques propres à une profession et clarifiant les devoirs et les rapports de professionnels avec leurs clients et le public*.

Un organisme qui, comme le nôtre, est appelé à défendre les droits de personnes vulnérables face au pouvoir public et privé doit avoir, en matière d'intégrité et de droits de la personne, un comportement moral irréprochable et au-dessus de tout soupçon. C'est donc dire que ceux et celles qui personnifient cet organisme et cette mission doivent faire preuve de comportements venant sans cesse confirmer cette intégrité. Cette intégrité, en renouvellement perpétuel, se fonde sur les paroles, les choix, les actions et les écrits provenant de notre organisme. C'est à ce titre que les membres, les administrateurs, les employés et les bénévoles de la Corporation L'Espoir sont tous appelés à faire preuve de probité dans les relations qu'ils établissent entre eux comme avec les usagers et la population en général.

N.B. Dans le présent code d'éthique, l'utilisation du genre masculin a été adoptée afin de faciliter la lecture et n'a aucune intention discriminatoire.

Le code d'éthique et de déontologie de La Corporation L'Espoir

Désireux d'harmoniser et de clarifier ses rapports, ses paroles et ses actions, la Corporation L'Espoir regroupe donc ses règles éthiques et déontologiques sous l'une des catégories suivantes :

L'éthique des membres

Les règles touchant tous ceux et celles qui ont voulu devenir membre de la Corporation.

L'éthique administrative

Les règles touchant les membres du Conseil d'administration.

L'éthique de gestion

Les règles touchant l'équipe de gestion: la direction et l'adjoint-administratif.

L'éthique et la déontologie dans l'offre de service de la Corporation

Les règles s'appliquant aux employés dispensant, coordonnant ou soutenant les services offerts au nom de la Corporation.

L'éthique et la déontologie de l'action communautaire autonome au Québec

Les règles concernant le respect par la Corporation des valeurs communes à ce mouvement auquel nous nous identifions.

1- L'éthique des membres:

1.1 Demeurer loyal à la mission de l'organisme auquel ils ont librement adhéré en payant la cotisation annuelle.

1.2 Respecter les personnes et les droits des personnes vivant avec une déficience intellectuelle.

1.3 Agir de manière à ne pas nuire à l'intégrité, à la réputation et à la pérennité de l'organisme.

1.4 Selon la disponibilité de chacun, s'intéresser et participer à la vie associative et démocratique de l'organisme en reconnaissant, valorisant et supportant les autres membres de l'organisme.

2- L'éthique administrative:

2.1 Les membres du conseil d'administration sont redevables envers l'organisme de ce qu'ils promettent d'y apporter, et par leur disponibilité et leur participation assidue aux activités du conseil.

2.2 Les membres du conseil sont tenus à la confidentialité, en regard des décisions, discussions et confidences émises lors des réunions et de toute documentation issue des délibérations du conseil.

2.3 Les membres du conseil d'administration doivent agir avec honnêteté, diligence et loyauté envers l'organisme.

2.4 Un administrateur doit éviter toute occasion de conflit d'intérêt ou d'apparence de conflit d'intérêt dans l'exercice de ses responsabilités

2.5 Dans la situation de conflit d'intérêt ou d'apparence de conflit d'intérêt, l'administrateur concerné doit en déclarer l'existence au conseil d'administration ou accepter que cette situation soit déclarée par un autre membre du conseil ou par la direction.

2.6 Les membres du conseil d'administration doivent également éviter d'occuper un poste cadre ou d'administrateur auprès d'un autre organisme public, communautaire ou privé dont les services sont régulièrement mis en cause par nos usagers.

2.7 Tout membre du conseil d'administration reconnu, par le conseil, comme étant en situation de conflit d'intérêt, réel ou apparent, doit se retirer de la séance

ou de la partie de la séance du conseil où a lieu la discussion et/ou le vote à propos du ou de sujets relatifs aux intérêts l'ayant mis en situation de conflit réel ou apparent.

2.8 Le conseil d'administration doit traiter avec un égal respect chacun de ses membres, de ses employés et de ses bénévoles.

2.9 Le conseil d'administration ne peut permettre, cautionner ou planifier la réception de dons provenant d'entreprises ayant, au cours de la dernière année, et de manière documentée, enfreint ou tenté d'enfreindre les droits d'un usager.

2.10 Dans sa relation habituelle et souhaitée avec la direction, la présidence du conseil doit, lors des réunions du conseil comme entre celles-ci, faire preuve de confiance, de bienveillance, de transparence, de discrétion mais aussi, le cas échéant, de critique constructive, et ce, afin de permettre la relation de confiance nécessaire pour que la direction puisse assumer adéquatement son rôle de leader de l'équipe d'employés et des actions quotidiennes qui en découlent.

2.11 Le trésorier du conseil doit demeurer bienveillant et faire preuve d'assiduité auprès de la direction et de l'adjoint, et ce, afin de pouvoir confirmer le bon fonctionnement des modes de contrôles pécuniaires de l'organisme et, ponctuellement, en rendre compte au conseil.

2.12 Un administrateur ne peut confondre les biens de l'organisme avec ses propres biens et il ne peut tirer profit des biens ou de l'information de l'organisme sans d'abord avoir été formellement autorisé à le faire par le conseil.

3- L'éthique de gestion :

3.1 L'équipe de gestion (la direction et son adjoint/adjointe) ne peut confondre les biens de l'organisme avec les siens et elle ne peut tirer profit des biens ou de l'information de l'organisme sans d'abord avoir été formellement autorisée à le faire par le conseil.

3.2 L'équipe de gestion (la direction et son adjoint/adjointe) doit éviter de se placer en situation de conflit d'intérêt entre ses intérêts personnels, ceux de sa famille ou de son entreprise et les intérêts de l'organisme.

3.3 L'équipe de gestion (la direction et son adjoint/adjointe) doit déclarer au conseil tout intérêt ou association susceptible de contredire les valeurs, les intérêts, les objectifs ou la mission de l'organisme.

3.4 L'équipe de gestion (la direction et son adjoint/adjointe) doit développer et/ou maintenir une relation de confiance et une grande loyauté en son sein, tout comme envers l'organisme mais également faire preuve de sens critique quant

aux actions de gestion, de vérification et de contrôle des biens pécuniaires de l'organisme des membres de ladite équipe de gestion.

3.5 L'équipe de gestion (la direction et son adjoint/adjointe) est tenue à la confidentialité quant aux informations personnelles qu'elle détient au sujet des autres employés de l'organisme, ainsi que des membres et leurs familles.

3.6 La direction doit faire preuve de loyauté, de bienveillance, de transparence, de discrétion mais aussi, le cas échéant, de critique constructive face aux positions de la personne à la présidence du conseil, et ce, afin de permettre la relation de confiance nécessaire pour que la présidence assume adéquatement son rôle de leader administratif auprès du conseil et des membres.

3.7 La direction a l'obligation de prendre les moyens raisonnables pour informer, prévenir et faire cesser tout acte de harcèlement physique, psychologique ou sexuel survenant dans l'organisme ou sur les lieux de travail.

4 L'éthique et la déontologie dans l'offre de service de la Corporation :

Dans le cadre de leurs fonctions, les employés, les bénévoles et les contractuels de l'organisme doivent :

4.1 Respecter en tout temps les personnes et les droits des personnes vivant avec une déficience intellectuelle.

4.2 Éviter d'agir ou de s'exprimer de manière à renforcer un préjugé à l'égard d'un usager.

4.3 Agir de manière à favoriser l'accessibilité la plus rapide possible au service nécessaire.

4.4 Agir de manière à favoriser l'autonomie, l'apprentissage et l'appropriation de pouvoir des usagers sur leur propre vie.

4.5 Éviter de tirer quelques avantages personnels que ce soit de l'état de vulnérabilité d'un usager.

4.6 Éviter la création de liens intimes avec les usagers qui sont en démarche avec l'organisme.

4.7 Faire preuve de maturité, d'honnêteté, de loyauté, de générosité et de transparence, et ce, autant face aux usagers, qu'envers ses collègues de travail, son supérieur immédiat et les membres du conseil d'administration.

4.8 À moins d'avis contraire de l'utilisateur, agir en tout temps de manière à protéger les renseignements personnels ainsi que l'identité des usagers ayant eu recours à l'organisme.

4.9 Éviter la création ou désamorcer tout lien de dépendance ou d'interdépendance avec un usager.

4.10 En cas de conflit (avec un usager, un membre du personnel ou du conseil d'administration) avoir toujours pour objectif de résoudre rapidement ce conflit, de faire appel ou d'accepter l'aide d'un supérieur ou d'une tierce personne neutre et agir pour le bien des usagers, du groupe et de chaque individu concerné.

4.11 Après discussion avec la direction, aviser les personnes visées et les autorités appropriées de toute menace grave et imminente proférée à son sujet.

4.12 Évitez, prévenir, déplorer, refuser et/ou dénoncer à la direction, au président du conseil ou au conseil lui-même, toute menace, harcèlement ou agression physique, psychologique ou sexuelle subit dans le cadre de leurs fonctions.

4.13 Avoir, développer et/ou maintenir des relations saines et respectueuses avec leurs supérieurs et les autres employés-es et bénévoles formant l'équipe de travail.

4.14 Toujours se présenter au travail sans être sous l'effet de drogues ou de l'alcool.

4.15 Les employés sont tenus à la confidentialité quant aux informations qu'ils détiennent au sujet des membres et leurs familles ainsi qu'au sujet de leurs collègues.

5. Mise en application et sanction

Suite à un manquement qu'il juge grave à l'une ou plusieurs des prescriptions du présent code d'éthique et de déontologie, seul le conseil d'administration peut destituer un membre et suspendre ou congédier la direction.