



Code d'éthique

Pour les membres et les salariés

Révision 1.0
23 août 2011

PRÉAMBULE

EXTRAIT DES RÈGLEMENTS GÉNÉRAUX ("Les règlements généraux" est un document lié à la fondation de l'organisme)

Article 1.01 Dénomination sociale

La dénomination sociale de la corporation est : Ressources Familiales Côte-de-Beaupré Inc. La Corporation est autonome et sans but lucratif. Pour répondre à sa mission, elle met sur pied différents services et activités.

Article 1.02 Nature

La Corporation est autonome et sans but lucratif. Pour répondre à sa mission, elle met sur pied différents services et activités.

Article 1.03 Siège social

Le siège social est établi sur le territoire desservi par la Corporation ou tout endroit déterminé par le conseil d'administration.

Article 1.04 Incorporation

La présente Corporation a été incorporée par lettres patentes selon la Loi sur les Compagnies Partie III, déposées au registre le 10 août 1998 sous le matricule 1147901723.

Article 1.05 Mission

Ressources familiales Côte-de-Beaupré est un organisme communautaire qui s'adresse aux familles de la Côte de Beaupré. Par des activités et des services axés sur l'entraide, l'accompagnement, la formation et la socialisation, l'organisme vise à soutenir les habiletés parentales tout en favorisant le développement global des enfants 0-12 ans.

Article 1.06 Objectifs

- Offrir un espace convivial qui favorise l'accueil, l'écoute et l'accompagnement des familles en accordant une attention particulière aux plus vulnérables ;
- Encourager le développement de divers ateliers, groupes de rencontre et projets par et pour les parents et les enfants;
- Miser sur les ressources des individus et de la collectivité dans l'actualisation de la mission

Article 1.07 Affiliations

La Corporation peut s'affilier et entretenir des relations avec les organismes qui sont susceptibles de l'aider à atteindre ses objectifs et lui procurer les ressources jugées nécessaires à son bon fonctionnement

Article 2.01 Les membres

Toute personne qui signifie clairement qu'elle veut devenir membre de l'organisme en signant le formulaire d'adhésion prévu à cet effet, et en payant la cotisation annuelle s'il y a lieu.

Article 2.02 Les catégories de membres

La corporation comprend trois (3) catégories de membres : les membres réguliers, les membres associés et les membres corporatifs.

Article 2.03 Les membres réguliers

Toutes les personnes intéressées à participer aux activités de l'organisme peuvent devenir membre réguliers de celui-ci en autant qu'elles en partagent les valeurs et les objectifs, qu'elles respectent les règlements généraux, qu'elles signifient clairement leur adhésion et qu'elles soient acceptées par le conseil d'administration. Le membre régulier n'a pas de cotisation à verser à l'organisme

Article 2.04 Les membres associés

Toute personne désirant soutenir les objectifs poursuivis par l'organisme et pouvant contribuer à la poursuite et à la réalisation de sa mission peut devenir membre associé. Elle devra acquitter la cotisation fixée par le conseil d'administration et signifier clairement son adhésion, respecter les règlements généraux et être acceptée par le conseil d'administration.

Article 2.05 Les membres corporatifs

Les membres corporatifs sont les personnes morales ou les sociétés qui appuient la mission de l'organisme, signifient clairement leur adhésion et son acceptées par le conseil d'administration.

Article 2.06 Norme d'admission des membres

Le conseil d'administration est l'instance qui admet formellement les membres au sein de l'organisme par résolution. Les employés peuvent devenir membre, mais n'ont pas droit de vote et ne sont pas éligibles au conseil d'administration.

VALEURS DE L'ORGANISME

Les principales valeurs de l'organisme sont le respect, l'écoute, le non jugement, la responsabilisation, la justice sociale, l'égalité, l'autonomie, la démocratie, la solidarité, l'ouverture, la confidentialité et l'entraide.

PHILOSOPHIE DE L'ORGANISME

Ressources familiales Côte-de-Beaupré croit que:

- L'unité familiale sous toutes ses formes est le lieu privilégié d'épanouissement, d'apprentissage et de développement des membres de la famille.
- La prévention et la sensibilisation au mieux être des membres de la famille doit être au centre des actions et des préoccupations de la corporation.
- L'organisme doit être un milieu de vie pour les familles et qu'il faut mobiliser la communauté autour de sa mission.
- L'organisme doit tout mettre en œuvre pour aider les familles à se donner du temps de qualité.
- Toute personne a le droit de vivre dans la dignité, sans peur ni violence et sans menace;
- La participation responsable des citoyens constitue la pierre d'assise d'une vie collective pleine et assumée;
- Toute personne a la capacité de se prendre en main;
- L'organisme doit se développer à partir des besoins et des préoccupations exprimées par les membres.

1 DÉFINITION

- 1.1 L'éthique étant l'art de diriger la conduite, le code d'éthique sera donc un ensemble de balises permettant de préciser la conduite des membres et des employés dans le respect de la mission de l'organisme.

2 BUT

- 2.1 Établir des règles d'éthique applicables aux membres et aux employés de Ressources familiales Côte-de-Beaupré
- 2.2 Faciliter les débats et les décisions des administrateurs de l'organisme.

3 PRINCIPES

- 3.1 Chaque membre et employé de Ressources familiales Côte-de-Beaupré s'engage à adhérer au code d'éthique de l'organisme.
- 3.2 Les membres et les employés doivent, dans l'exercice de leurs fonctions, respecter les obligations que les lois et règlements leur imposent et agir dans les limites des pouvoirs qui leur sont conférés. ⁽¹⁾
- 3.3 Les membres et les employés doivent, en tout temps, agir avec prudence et diligence. Ils doivent aussi faire preuve d'impartialité, de neutralité, de loyauté et d'intégrité dans l'accomplissement de leur mandat. ⁽²⁾
- 3.4 Les membres et les employés doivent éviter de se placer dans une situation de conflit entre leur intérêt personnel et leurs obligations. ⁽³⁾
- 3.5 Les membres et les employés doivent éviter d'influencer la nature et les orientations des décisions prises ou à prendre par leur conseil d'administration ou leur comité exécutif si leurs objectifs sont contradictoires avec la mission de l'organisme.

4 ENGAGEMENT DES MEMBRES ET DES SALARIÉS ENVERS L'ORGANISME

- 4.1 Respecter la philosophie, la mission ainsi que les politiques et les procédures de Ressources familiales Côte-de-Beaupré.

Projeter une image positive de l'organisme en évitant de critiquer négativement les prises de décision.

- 4.2 Respecter la confidentialité des renseignements que détient l'organisme.

Ne pas utiliser des informations confidentielles à des fins personnelles et se conformer à la Loi d'accès à l'information en évitant de faire circuler des informations nominales sur les participants.

- 4.3 Ne pas utiliser le nom de l'organisme à des fins personnelles.

En aucun cas le nom de l'organisme ne peut être utilisé dans le but d'obtenir à des fins personnelles un service, un rabais ou tout autre avantage. ⁽⁴⁾

- 4.4 Implication dans la vie de l'organisme.

Participer aux activités et aux décisions dans la mesure des capacités et disponibilités de chacun. Exprimer ses besoins, ses attentes et sa satisfaction face aux activités. Contribuer à l'amélioration de l'organisme.

- 4.5 Respecter les prises de décisions de l'organisme.

Éviter de critiquer négativement les prises de décisions de l'organisme. Cependant la personne peut se faire entendre par l'organisme et/ou ses représentants.

4.6 Utilisation des biens de l'organisme.

Utiliser le matériel et les locaux de façon responsable et sécuritaire. De plus, à moins d'en avoir été expressément autorisé par le conseil d'administration, personne ne peut utiliser ou permettre l'utilisation, à des fins personnelles ou partisans, des biens ou des équipements que l'organisme possède ou dont il dispose. ⁽⁵⁾

- (1) Article 321 du Code civil du Québec
- (2) Article 322 du Code civil du Québec
- (3) Article 324 du Code civil du Québec
- (4) Article 323 du Code civil du Québec
- (5) Article 323 du Code civil du Québec

5 ENGAGEMENT DES MEMBRES ET DES SALARIÉS ENVERS LES AUTRES MEMBRES ET COLLÈGUES

5.1 Avoir le respect des membres (courtoisie, accueil...)

Lorsqu'elle représente l'organisme, la personne doit avoir une tenue, un langage et des idées conformes à la philosophie de son organisme. Elle doit accepter que d'autres membres puissent questionner certaines décisions. S'il s'agit d'une plainte, elle doit être référée à la personne concernée dans l'organisme. Le cas échéant, le membre pourra être entendu par un membre du conseil d'administration.

5.2 Être à l'écoute des membres afin de mieux répondre à leurs besoins.

La personne doit tenir compte des remarques des membres à qui certains services sont dispensés. Elle doit être à l'écoute des besoins de l'utilisateur et assurer un suivi à ses demandes.

5.3 Respecter la confidentialité et l'intimité des membres.

La personne doit se conformer à la Loi d'accès à l'information. Elle doit également s'abstenir de transmettre toute information donnée sous le sceau de la confiance afin d'éviter tout préjudice au membre.

5.4 Ne pas solliciter ou accepter des avantages en sa faveur.

La personne doit se conformer à la politique de l'organisme : le bénévole agit à titre gratuit.

5.5 Travailler en collaboration avec les autres membres et les salariés.

Tous les membres et les salariés considèrent l'ensemble de leurs collègues comme des collaborateurs pour offrir des services de qualité à tous les usagers. Ils peuvent, si nécessaire, faire appel à leurs collègues dans la réalisation de leurs mandats.

Tous les membres et les salariés peuvent faire appel à l'expérience de leurs collègues dans la réalisation de leurs tâches. S'ils ne peuvent respecter un engagement, ils doivent aviser de leur absence le plus rapidement possible.

5.6 Entretenir la solidarité du groupe de travail

Tous les membres et les salariés adoptent un comportement qui favorise la bonne entente, le dialogue et la concertation. Ils doivent partager l'information pour l'élaboration de projets. Ils doivent faire preuve de courtoisie et de respect envers leurs collègues.

Toute personne a droit au respect de sa réputation et de sa vie privée. ⁽⁶⁾

5.7 Comportement et hygiène

Les membres et les salariés s'engagent à éviter tout comportement ou parole violent ou déplacé, à maintenir un degré de propreté corporel convenable et à être vêtu proprement.

(6) Article 35 du Code civil du Québec et articles 4 et 5 de la Charte des droits et libertés de la personne.

5.8 Abus de pouvoir

Ressources Familiales Côte-de-Beaupré demande aux membres et aux salariés de ne pas utiliser leur position pour profiter des autres membres ou salariés.

6 ENGAGEMENT DES MEMBRES ET DES SALARIÉS ENVERS EUX-MÊMES

6.1 Respecter leur engagement dans leurs tâches.

Les membres et les salariés, avant de s'engager dans l'organisme, doivent connaître les responsabilités qui leur sont attribuées et la durée de leur mandat.

6.2 Comprendre l'importance de leurs fonctions et les limites de leurs compétences.

Les membres et les salariés sont responsables de la qualité et de la pertinence des services qu'ils offrent. Ils doivent respecter leurs capacités et leurs limites.

6.3 Ne pas exercer leurs fonctions avec des facultés affaiblies.

Les membres et les salariés sont tenus de ne pas exercer leurs fonctions dans un état où leurs facultés sont diminuées pour cause de maladie ou toute autre raison.

7 ENGAGEMENTS SPÉCIFIQUES DES ADMINISTRATEURS

7.1 Recruter et préparer la relève

Les administrateurs doivent avoir le souci de s'assurer de la relève. Ils doivent recommander au conseil d'administration certains membres et s'assurer de leur présence à l'assemblée générale. De plus, ils ont l'obligation de transmettre à leurs successeurs tout dossier ou tout document appartenant à l'organisme et étant en leur possession.

7.2 Ne pas être en conflit d'intérêt.

Les administrateurs doivent se retirer de tout débat ou de toute participation à une décision qui pourrait projeter sur le public, sur les administrateurs ou les autres membres une apparence de conflit d'intérêt.⁽⁷⁾

Ils doivent s'abstenir de détenir, directement ou indirectement, un intérêt dans un contrat avec l'organisme.

7.3 Engagement d'un membre de la famille immédiate

De façon générale, les membres du conseil d'administration ou de l'exécutif n'engagent pas leur famille immédiate.

Si preuve est faite que, dans l'intérêt de l'organisme, un membre de la famille immédiate doit être engagé, l'administrateur concerné doit, d'une part, conformément à l'article 7.2, s'abstenir de participer au débat et à la prise de décision.

7.4 Collusion

Un administrateur ne peut faire entente ou alliance avec un autre administrateur dans le but de faire accepter une décision qui n'est pas conforme à la mission et aux objectifs de l'organisme.

7.5 Vie démocratique

Les administrateurs doivent s'assurer que les décisions sont prises à la majorité des voix des administrateurs de leur organisation.⁽⁸⁾

7.6 Transparence et circulation de l'information

Un administrateur, conformément à la loi d'accès à l'information, doit remettre, à tout membre en règle de la corporation, tout document requis.

Un administrateur ne peut utiliser des informations confidentielles à des fins personnelles (pour lui-même ou pour un tiers).⁽⁹⁾

Un administrateur doit s'assurer que l'information qu'il possède ou qu'il a reçue pour l'organisme circule et soit connue de l'ensemble des administrateurs. Il doit rester solidaire des décisions majoritaires prises par le C.A.

7.7 Respect des règlements, lois, et des normes...⁽¹⁰⁾

Les administrateurs doivent respecter les différents règlements, lois et normes en vigueur. Par exemple, pour les personnes engagées, les retenues à la source doivent être effectuées; des pièces (factures, reçus, résolution du conseil d'administration...) doivent justifier les dépenses effectuées; des permis doivent être obtenus pour la vente de boissons alcooliques ou un tirage...

Les administrateurs ne doivent jamais prendre de décision pouvant mettre en péril la sécurité des administrateurs, de leurs employés ou de leurs membres, comme, par exemple, le respect des normes de capacité d'une salle ou d'un autobus...

(7) Article 324 du Code civil du Québec

8 ENGAGEMENT DE L'ORGANISME ENVERS LES MEMBRES ET LES SALARIÉS

8.1 Milieu de vie

L'organisme assurera la dignité, la santé et la sécurité des membres et des employés. Dans cette perspective Ressources Familiales Côte-de-Beaupré s'engage à offrir un environnement accueillant, convivial et ouvert à tous, libre de comportement violent, de discrimination et de harcèlement.

8.2 Les recours et les améliorations

Afin d'améliorer le milieu de vie ou pour dénoncer une situation dangereuse ou de harcèlement, l'organisme, via la direction ou un ou des membres du conseil d'administration, sera à l'écoute des membres ou des employés qui s'estiment harcelés ou qui auraient des idées d'amélioration possible.

8.3 Procédure de recours:

- Plainte écrite au conseil d'administration;
- Rapport de l'événement par écrit, la fréquence s'il y a lieu et les dates précises de ou des événements;
- Identification d'un témoin s'il y a lieu;
- Les étapes et les délais sont ceux de la mise en application du code d'éthique (article #10).

Dans de telles situations le plaignant ne peut être exposé à des représailles. Si la plainte ne peut être traitée à l'interne, l'employé sera invité à acheminer sa plainte à la Commission des normes du travail ou à toute autre organisation relevant de cette compétence.

(8) Article 336 du Code civil du Québec

(9) Article 323 du Code civil du Québec

(10) Article 321 du Code civil du Québec

9 ENGAGEMENTS DE L'ORGANISME ENVERS LA SOCIÉTÉ

- 9.1 Ressources Familiales Côte-de-Beaupré s'engage à respecter les lois et règlements en vigueur.
- 9.2 Ressources Familiales Côte-de-Beaupré s'engage à ne faire aucune discrimination.
- 9.3 Ressources Familiales Côte-de-Beaupré s'engage à respecter l'environnement et à encourager le développement durable.
- 9.4 Ressources Familiales Côte-de-Beaupré s'engage à encourager l'autonomie.

10 MISE EN APPLICATION ET SANCTIONS

10.1 Dénonciation et demande de vérification

Toute dénonciation d'inconduite ou manquement aux règles de fonctionnement ou code d'éthique visant un membre ou un salarié doit être transmise par écrit à un membre du conseil d'administration. Le CA doit alors se réunir au plus tard dans les trente (30) jours.

10.2 Examen sommaire

Lorsqu'une dénonciation lui est transmise, le conseil d'administration peut rejeter, sur son examen sommaire, toute allégation qu'il juge frivole, vexatoire ou de mauvaise foi. Dans le cas contraire, une vérification doit être effectuée.

10.3 Tenue de la vérification

Le CA décide des moyens nécessaires à la tenue de la vérification. Cette vérification doit être conduite de façon confidentielle et protéger, dans la mesure du possible, l'anonymat de la personne à l'origine de la dénonciation.

10.4 Information à la personne concernée

Le CA doit informer le membre visé des manquements reprochés en lui indiquant les dispositions concernés des règles de fonctionnement et/ou du code d'éthique. À sa demande et dans un délai de trente (30) jours, la personne a le droit d'être entendue et de déposer tout document qu'elle juge pertinent.

10.5 Sanctions

Selon la nature ou la gravité de l'inconduite, les sanctions qui peuvent être prises sont d'abord l'avertissement écrit, ensuite une exclusion temporaire puis finalement l'exclusion permanente. Le membre ou le salarié est informé par écrit de la sanction qui lui est imposée. La personne a alors trente (30) jours pour faire appel par écrit au conseil d'administration. Suite à ce délai la décision est irrévocable.

Annexe 1

Citation des articles concernés

Article 35 du Code civil du Québec

Toute personne a droit au respect de sa réputation et de sa vie privée. Nulle atteinte ne peut être portée à la vie privée d'une personne sans que celle-ci ou ses héritiers y consentent ou sans que la loi l'autorise.

1991, c.64, a.35 (1994-01-01)

Article 321 du Code civil du Québec

L'administrateur est considéré comme mandataire de la personne morale. Il doit, dans l'exercice de ses fonctions, respecter les obligations que la loi, l'acte constitutif et les règlements lui imposent et agir dans les limites des pouvoirs qui lui sont conférés.

1991, c.64, a. 321 (1994-01-01)

Article 322 du Code civil du Québec

L'administrateur doit agir avec prudence et diligence. Il doit aussi agir avec honnêteté et loyauté dans l'intérêt de la personne morale.

1991, c. 64, a. 322 (1994-01-01)

Article 323 du Code civil du Québec

L'administrateur ne peut confondre les biens de la personne morale avec les siens; il ne peut utiliser, à son profit ou au profit d'un tiers, les biens de la personne morale ou l'information qu'il obtient en raison de ses fonctions, à moins qu'il ne soit autorisé à le faire par les membres de la personne morale.

1991, c. 64, a 323 (1994-01-01)

Article 324 du Code civil du Québec

L'administrateur doit éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et ses obligations d'administrateur. Il doit dénoncer à la personne morale tout intérêt qu'il a dans une entreprise ou une association susceptible de le placer en situation de conflit d'intérêt, ainsi que les droits qu'il peut faire valoir contre elle, en indiquant, le cas échéant, leur nature et leur valeur. Cette dénonciation d'intérêt est consignée au procès-verbal des délibérations du conseil d'administration ou à ce qui en tient lieu.

1991, c. 64, a. 324 (1994-01-01)

Article 336 du Code civil du Québec

Les décisions du conseil d'administration sont prises à la majorité des voix des administrateurs.

1991, c. 64, a. 335 (1994-01-01)

Article 4 de la Charte des droits et libertés de la personne

[Sauvegarde de la dignité]

Toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation.

1975, c. 6, a. 4. Code civil du Québec, p.1034.

Article 5 de la Charte des droits et libertés de la personne

[Respect de la vie privée]

Toute personne a droit au respect de sa vie privée.

1975, c. 6, a. 5. Code civil du Québec, p. 1034

Document original rédigé par Aide 23 Marie-Noëlle Bordage, Madeleine Chabot et Roland Boutin
Revu et modifié par Isabelle Riverin, adjointe administrative et Catherine Robillard, directrice de RFCB
Approuvé par le C.A. de RFCB le 4 octobre 2011, à Beupré

Ce code d'éthique sera révisé aux 4 ans par le conseil d'administration de Ressources Familiales Côte-de-Beupré.