

## Exemple de code d'éthique et de déontologie régissant les administrateurs, les dirigeants et les employés d'un organisme

Le Conseil des arts et des lettres du Québec met à la disposition des organismes le présent exemple de code d'éthique pour information seulement. Cet exemple doit être adapté et personnalisé selon la situation et les besoins de l'organisme qui souhaite l'utiliser.

### CHAPITRE I - VALEURS

#### Article 1

Les valeurs fondamentales auxquelles le conseil d'administration de (nom de l'organisme), ci-après nommé « l'organisme » adhère sont les suivantes :

- ▶ la compétence : l'administrateur, le dirigeant et l'employé s'acquittent de leurs devoirs avec professionnalisme. Ils mettent à contribution leurs connaissances, leurs habiletés et leur expérience dans l'atteinte des résultats visés. Ils sont responsables de leurs décisions et de leurs actes ainsi que de l'utilisation judicieuse des ressources et de l'information mises à leur disposition;
- ▶ l'impartialité : l'administrateur, le dirigeant et l'employé font preuve de neutralité et d'objectivité. Ils prennent leurs décisions dans le respect des règles applicables et en accordant un traitement équitable à tous ceux avec qui ils sont en relation. Ils remplissent leurs devoirs sans considérations partisans;
- ▶ l'intégrité : l'administrateur, le dirigeant et l'employé se conduisent de manière juste et honnête. Ils évitent de se mettre dans une situation où ils se rendraient redevables à quiconque pourrait les influencer indûment dans l'accomplissement de leurs devoirs;
- ▶ la loyauté : l'administrateur, le dirigeant et l'employé sont conscients qu'ils sont des représentants de l'organisme. Ils s'acquittent de leurs devoirs dans le respect des orientations et décisions prises par leurs instances;
- ▶ le respect : l'administrateur, le dirigeant et l'employé manifestent de la considération à l'égard de toutes les personnes avec lesquelles ils interagissent dans l'accomplissement de leurs devoirs. Ils font preuve de courtoisie, d'écoute et de discrétion à l'égard des personnes avec lesquelles ils entrent en relation dans l'accomplissement de leurs devoirs. Ils font également preuve de diligence et évitent toute forme de discrimination.

## CHAPITRE II - OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

### Article 2

Le présent Code a pour objet de préserver et de renforcer la confiance dans l'intégrité et l'impartialité de l'organisme, de favoriser la transparence au sein de l'organisme et de responsabiliser ses administrateurs, ses dirigeants et ses employés.

### Article 3

Le Code énonce les normes d'éthique et les règles de déontologie visant à baliser les comportements des administrateurs, des dirigeants et des employés de l'organisme.

## CHAPITRE III - DEVOIRS ET OBLIGATIONS

### Article 4

L'administrateur, le dirigeant et l'employé sont tenus, dans l'exercice de leurs fonctions, de respecter les principes d'éthique et les règles de déontologie prévus au présent Code, tant qu'ils demeurent administrateur, dirigeant et employé et même après qu'ils aient quitté leurs fonctions, le cas échéant. Ils doivent également agir avec bonne foi, compétence, prudence, diligence, efficacité, assiduité, équité, impartialité, honnêteté, intégrité et loyauté dans l'exercice de leurs fonctions.

### Article 5

L'administrateur, le dirigeant et l'employé doivent, en cas de doute, agir selon l'esprit de ces principes et de ces règles. Ils doivent de plus organiser leurs affaires personnelles de telle sorte qu'elles ne puissent nuire à l'exercice de leurs fonctions.

### Article 6

L'administrateur, le dirigeant et l'employé doivent, dans l'exercice de leurs fonctions, se conformer aux principes suivants :

- ▶ ils doivent exercer leurs fonctions et organiser leurs affaires personnelles de façon à préserver la confiance dans l'intégrité, l'objectivité et l'impartialité de l'organisme;
- ▶ ils doivent avoir une conduite qui puisse résister à l'examen le plus minutieux;
- ▶ ils ne doivent pas conserver d'intérêts personnels, autres que ceux autorisés par le présent Code, sur lesquels les activités de l'organisme qu'ils administrent pourraient avoir une influence quelconque;
- ▶ dès leur nomination, ils doivent éviter de se placer dans une situation de conflit d'intérêts réelle ou potentielle de nature à entraver l'exercice de leurs fonctions et la poursuite des buts

de l'organisme; l'intérêt de l'organisme doit toujours prévaloir dans le cas où les intérêts du titulaire entrent en conflit avec ses fonctions officielles;

- ▶ mis à part les cadeaux d'usage, les marques d'hospitalité et les autres avantages d'une valeur minimale, il leur est interdit de solliciter ou d'accepter les transferts de valeurs économiques, sauf s'il s'agit de transferts résultant d'un contrat exécutoire ou d'un droit de propriété;
- ▶ il leur est interdit d'outrepasser leurs fonctions officielles pour venir en aide à des personnes physiques ou morales, dans leurs rapports avec l'organisme;
- ▶ il leur est interdit d'utiliser à leur profit ou au profit d'un tiers des renseignements obtenus dans l'exercice de leurs fonctions officielles et qui, de façon générale, ne sont pas accessibles au public;
- ▶ il leur est interdit d'utiliser directement ou indirectement à leur profit ou au profit d'un tiers les biens de l'organisme, y compris les biens loués, ou d'en permettre l'usage à des fins autres que les activités officiellement approuvées; et
- ▶ à l'expiration de leur mandat, ils ont le devoir de ne pas tirer d'avantage indu de la charge qu'ils ont occupée.

## Article 7

L'administrateur, le dirigeant et l'employé sont tenus à la discrétion sur ce dont ils ont connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions et sont tenus, à tout moment, de respecter le caractère confidentiel de l'information ainsi reçue.

## Article 8

L'administrateur, le dirigeant et l'employé respectent la confidentialité des discussions et échanges de leurs collègues et de l'organisme ainsi que des décisions de ce dernier, dans la mesure où elles ne sont pas encore publiques.

## Article 9

L'administrateur, le dirigeant et l'employé doivent, dans l'exercice de leurs fonctions, prendre leurs décisions indépendamment de toutes considérations politiques partisanses.

## Article 10

L'administrateur, autre que le président, le dirigeant et l'employé qui sont appelés ou invités à représenter officiellement l'organisme à l'externe, doivent au préalable obtenir l'autorisation expresse du président et ils ne peuvent d'aucune manière engager autrement l'organisme. Tout semblable engagement ou représentation doit être compatible avec les buts, les orientations et les politiques de l'organisme.

## Article 11

L'administrateur, le dirigeant et l'employé adoptent, dans leurs relations avec les personnes physiques et morales faisant affaire avec l'organisme ainsi qu'avec le personnel de celui-ci, une attitude empreinte de courtoisie, de respect et d'ouverture, de manière à assurer des échanges productifs et une collaboration fructueuse, à agir avec équité et à éviter tout abus.

## Article 12

Tout autre administrateur, le dirigeant et l'employé doivent déclarer par écrit au président ou à toute autre personne désignée par l'organisme, le cas échéant, tout intérêt susceptible de les placer dans une situation de conflit d'intérêts, sous peine de révocation.

## Article 13

Constitue une situation de conflit d'intérêts toute situation réelle, apparente ou potentielle qui est de nature à compromettre l'indépendance et l'impartialité nécessaires à l'exercice d'une fonction et à la poursuite des buts de l'organisme, ou à l'occasion de laquelle l'administrateur, le dirigeant et l'employé utilisent ou cherchent à utiliser les attributs de leur fonction pour en retirer un avantage indu ou pour procurer un avantage indu à une tierce personne.

## Article 14

Les situations suivantes constituent, mais de manière non limitative, un conflit d'intérêts :

- ▶ l'utilisation, à ses propres fins ou au profit d'un tiers, d'informations confidentielles ou privilégiées auxquelles un membre du conseil d'administration, un dirigeant ou un employé a accès dans le cadre de ses fonctions, de même que des biens, équipements et services de l'organisme;
- ▶ l'utilisation par un administrateur, un dirigeant ou un employé de ses prérogatives ou fonctions en vue de rechercher un gain ou un profit ou d'en retirer un avantage personnel ou pour le profit d'un tiers;
- ▶ la participation à une délibération ou à une décision de l'organisme, sachant qu'un conflit réel ou potentiel existe, afin de l'influencer et d'en retirer un avantage personnel ou pour celui d'un tiers;
- ▶ la sollicitation d'une faveur, d'un emploi ou d'un contrat par un administrateur, un dirigeant ou un employé pour lui-même, pour un proche ou pour un associé.

## Article 15

Dans la mesure où la transparence permet de sauvegarder le climat de confiance nécessaire à la réputation d'impartialité, d'indépendance et d'intégrité de l'organisme, l'existence d'une situation de conflit d'intérêts apparent n'entraîne pas en soi une impossibilité d'agir de la part de l'administrateur, du dirigeant ou de l'employé visé à la condition qu'il se conforme aux dispositions prévues en matière de divulgation des conflits d'intérêts.

## Article 16

Un administrateur, un dirigeant ou un employé qui déclare avoir un intérêt susceptible de le placer dans une situation de conflit d'intérêts doit s'abstenir de prendre part à toute délibération ou décision risquant d'être entachée ou reliée de quelque façon à telle situation.

À cette fin, il doit notamment se retirer de la réunion ou du comité de l'organisme pour la durée des délibérations et du vote relatifs à la question qui le place dans une situation de conflit d'intérêts.

## Article 17

Le secrétaire de l'organisme doit faire état dans le procès-verbal de la réunion de chaque cas de déclaration d'intérêt d'un administrateur, d'un dirigeant ou d'un employé, de son retrait de la réunion ou du fait qu'il n'a pas pris part à la discussion ou à la décision.

## Article 18

L'administrateur, le dirigeant et l'employé doivent produire au président ou à toute autre personne désignée par l'organisme, sous peine de révocation, dans les trente jours de leur nomination et, par la suite annuellement dans les trente jours du début d'un nouvel exercice financier, une déclaration écrite faisant état de tout intérêt susceptible d'entrer en conflit avec leur charge d'administrateur, de dirigeant ou d'employé ainsi que des droits qu'ils peuvent faire valoir contre l'organisme en indiquant, le cas échéant, leur nature et leur valeur.

L'administrateur, le dirigeant et l'employé doivent de plus déposer par écrit auprès du président ou de la personne désignée par l'organisme une mise à jour de cette déclaration dès qu'un changement survient.

Le dépôt de la déclaration est consigné annuellement au procès-verbal des délibérations du conseil d'administration par le secrétaire de l'organisme.

Les déclarations et leurs mises à jour sont conservées par le secrétaire de l'organisme dans un registre qui ne peut être consulté que par les membres du conseil d'administration.

## CHAPITRE IV - MÉCANISMES D'APPLICATION

### Article 19

Le président de l'organisme doit s'assurer du respect du présent Code par les administrateurs, les dirigeants et les employés.

### Article 20

Toute allégation de conflit d'intérêts ou d'un acte dérogatoire au présent Code doit être portée à l'attention du président. L'administrateur, le dirigeant ou l'employé visé par une allégation de

conflit d'intérêts ou d'un acte dérogatoire au présent Code doit être informé par écrit par le président de l'organisme de l'allégation le visant. Il a droit d'être entendu par ce dernier ou de déposer par écrit afin d'apporter tout éclairage pertinent. Le président peut prendre avis d'un comité d'éthique constitué à cette fin, le cas échéant.

### **Article 21**

Le président doit, après avoir pris connaissance du dossier et avoir entendu l'administrateur, le dirigeant ou l'employé, reçu sa déposition écrite, le cas échéant, ou pris avis d'un comité d'éthique s'il l'estime nécessaire, informer par écrit l'administrateur de sa décision et, le cas échéant, de la sanction imposée, en indiquant les motifs de cette sanction.

### **Article 22**

Toute allégation de conflit d'intérêts ou d'un acte dérogatoire au présent Code concernant le président est traitée par le vice-président qui jouit alors des pouvoirs accordés au président à l'égard de cette allégation.