



Code d'éthique de la TCVCASL

0. Avant-propos

Sur la base d'une analyse multifactorielle et dans une perspective de transformation sociale, la mission de la Table de concertation en violence conjugale et agressions à caractère sexuel de Laval (ci-après appelée « TCVCASL ») est d'offrir des services à ses membres qui oeuvrent en violence conjugale et agressions à caractère sexuel. Grâce à notre approche terrain, notre organisme vise à sensibiliser et à informer la population en général et à former ses membres en particulier. Notre vision est de promouvoir un changement social visant l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes, la sécurité pour toutes et tous et la tolérance zéro face à la violence. Nos valeurs sont la coopération, l'équité, la justice sociale, le respect et la solidarité¹.

Pour encadrer son travail, la TCVCASL se dote, en plus de ses règlements généraux et de sa politique d'adhésion, de règles d'éthique dont le présent document fait l'objet².

En concordance avec la mission, la vision et les valeurs de l'organisme, ce code d'éthique a été rédigé par le comité éthique de la TCVCASL, mis sur pied lors de l'assemblée générale du 27 septembre 2012, et a été adopté par les membres lors de l'assemblée générale du 19 septembre 2013.

Comme l'éthique est un ensemble de principes moraux, l'objectif principal de ces aspects déontologiques est de fournir un ensemble de règles et devoirs professionnels. Ce code d'éthique s'adresse aux membres du conseil d'administration, aux employé-e-s, de même qu'aux organismes membres qui, dans l'exercice de leurs fonctions, s'engagent à respecter les droits et obligations suivants :

¹ Conformément à la politique d'adhésion de la TCVCASL, p. 1.

² Ce code s'est largement inspiré du guide d'éthique de ConcertAction Femmes Estrie et du Code d'éthique et de fonctionnement du Réseau des femmes des Laurentides. Nous les remercions pour leur précieuse collaboration.

1. Obligation d'engagement

Cette obligation requiert que les délégué-e-s, les membres du conseil d'administration et les employé-e-s de la TCVCASL adhèrent au code d'éthique et s'engagent à respecter les termes de ce document.

2. Obligation de loyauté et d'allégeance

Les délégué-e-s, les membres du conseil d'administration et les employé-e-s doivent agir avec honnêteté et loyauté dans le meilleur intérêt de l'organisme, en évitant de se placer en situation de conflit entre leur intérêt personnel ou celui d'un tiers, et celui de la TCVCASL. Ils et elles doivent agir indépendamment de toute considération politique partisane. Ils et elles doivent également respecter les principes démocratiques et le mode de fonctionnement de la TCVCASL.

Cette obligation signifie une adhésion à la philosophie et aux objectifs qui régissent la TCVCASL. Elle requiert que les personnes concernées défendent les intérêts de la TCVCASL et évitent de lui causer du tort, par exemple, en utilisant un langage ou un comportement inadéquat ou en divulguant des renseignements de nature confidentielle. Cette obligation requiert également que les personnes concernées s'abstiennent de propos publics diffamatoires envers l'organisme, ses membres, les groupes alliés, les partenaires et les employé-e-s.

3. Obligation d'intégrité

Les délégué-e-s, membres du conseil d'administration et employé-e-s de la TCVCASL doivent agir avec dignité, rigueur et civilité, afin d'éviter toute situation ou apparence de situation d'abus de pouvoir. Ils ou elles ne peuvent placer la TCVCASL dans une situation de vulnérabilité ou porter atteinte à sa crédibilité en ayant un comportement indigne ou incompatible avec les valeurs de l'organisme et les exigences de leurs fonctions.

4. Obligation de confidentialité et de discrétion

Les membres du conseil d'administration et les employé-e-s sont tenu-e-s à la discrétion à l'égard de certains faits et renseignements dont ils ou elles prennent connaissance dans le cadre de leurs fonctions à la TCVCASL. Cette obligation signifie que les personnes concernées adoptent une attitude de retenue à l'égard de tous les faits ou informations qui, s'ils étaient dévoilés, pourraient nuire au bon fonctionnement de la TCVCASL. De plus, l'obligation de discrétion et de confidentialité exigée va au-delà d'une fin de contrat, d'une démission, d'un congédiement, d'une mise à pied ou d'un départ volontaire.

5. Obligation d'honnêteté et de transparence

Cette obligation requiert que les membres du conseil d'administration et les employé-e-s de la TCVCASL n'aient pas été impliqué-e-s dans un vol, une fraude ou toute situation d'abus de confiance. Agir avec honnêteté signifie que les personnes concernées fassent preuve d'intégrité à l'égard d'elles-mêmes et du contenu qui leur est confié. Agir avec transparence signifie que les personnes baseront leurs rapports avec les autres membres, ou encore avec les autres partenaires, sur la simplicité, l'accessibilité et la clarté.

6. Obligation d'impartialité et de non-partisanerie

Les délégué-e-s, les membres du conseil d'administration et les employé-e-s de la TCVCASL doivent également éviter toute préférence ou parti pris, éviter de prendre des décisions fondées sur des préjugés reliés au sexe, à la race, à la couleur ou à la religion. Enfin, les personnes concernées se doivent de se garder d'agir sur la base de leurs intérêts personnels ou au nom d'un parti politique, considérant que la TCVCASL n'a pas d'allégeance politique définie.

7. Devoir de réserve

Les membres du conseil d'administration et les employé-e-s qui prennent la parole au nom de la TCVCASL ont le droit de s'impliquer en politique, mais ils et elles sont soumis-e-s à un devoir de réserve. Ainsi, les personnes concernées peuvent être membres d'un parti politique, participer à des assemblées politiques ou militer pour un parti politique de façon discrète. Or, elles ne peuvent pas occuper un poste de responsabilité, organiser des activités politiques partisans, ni jouer un rôle de premier plan lors d'activités politiques partisans; elles ne peuvent prendre la parole au nom du parti dans les médias ou lors d'évènements publics; elles ne peuvent signer des documents publics en provenance de ce parti.

8. Obligation de déclaration de conflit d'intérêt réel, potentiel ou apparent

Les délégué-e-s, les membres du conseil d'administration et les employé-e-s de la TCVCASL doivent éviter de se placer en situation de conflit réel, potentiel ou apparent entre leurs intérêts personnels et l'intérêt de la TCVCASL. Les personnes concernées doivent déclarer tout conflit d'intérêt réel ou potentiel, en préciser la nature et se retirer au moment où un sujet à l'ordre du jour risque de les placer en situation de conflit d'intérêts.

9. Obligation de responsabilité en cas de déclarations publiques

Lors de déclarations publiques, les membres du conseil d'administration, les délégué-e-s et les employé-e-s doivent s'en tenir à la véracité des faits, corriger les erreurs, identifier leurs sources et respecter l'idéologie, les valeurs et les positions prises par les membres et la TCVCASL.

10. Obligation de professionnalisme et de diligence

En vertu des articles concernés du Code civil du Québec, cette obligation requiert que les membres du conseil d'administration et les employé-e-s mettent en œuvre les moyens nécessaires pour mener à bien les missions et dossiers qui leur sont confiés, et ce, dans les meilleurs délais possibles.

11. Dispositions générales

Toute personne visée par cet engagement éthique a la responsabilité de signifier au conseil d'administration tout manquement au code d'éthique et aux aspects déontologiques.

Les membres du conseil d'administration et les employé-e-s visé-e-s par cet engagement éthique doivent s'abstenir d'exercer leurs fonctions, s'ils ou elles se trouvent dans des conditions susceptibles de compromettre la qualité des services.

Les membres du conseil d'administration et les employé-e-s visé-e-s par cet engagement éthique cherchent à établir une relation de confiance, basée sur les principes d'égalité et de respect des valeurs culturelles et personnelles.

Les membres du conseil d'administration et les employé-e-s ne pourront faire un emprunt financier à la TCVCASL.

Les employé-e-s, qu'ils ou elles soient contractuel-le-s ou permanent-e-s, ne pourront siéger à titre d'administrateur ou administratrice d'un groupe membre de la TCVCASL, sauf dans le cas d'une délégation formelle de la Table. De plus, ils ou elles ne pourront siéger à l'exécutif de toute instance ayant un lien direct avec la TCVCASL, en regard de laquelle le financement, le développement ou la crédibilité de la Table ou de ses membres seraient compromis ou pourraient se trouver en conflit d'intérêts.

Tout document produit par les employé-e-s, dans le cadre de leurs fonctions à la TCVCASL est et demeure la propriété de l'organisme et ne peut être utilisé sans le consentement express de la TCVCASL.