****

|  |
| --- |
| Code d’éthique |
| Ex aequo 2015 |



**Table des matières**

Mot du directeur général 5

L’éthique chez Ex aequo 7

Mission et la vision d’Ex aequo 8

Les valeurs et la conduite d’Ex aequo 9

Crédibilité 10

Engagement d’Ex aequo 11

Normes d’éthique des employés, des administrateurs, des militants 11

 et des bénévoles

Annexe 1 16

**Mot du directeur général**

Ex aequo est fier du travail que les employés, les membres, les militants et les bénévoles réalisent quotidiennement afin de bâtir une société inclusive. D’autant que le travail de promotion et de défense des droits implique pour les personnes qui participent aux activités de l’organisation, d’intervenir dans des situations parfois délicates. Appréhender efficacement ces situations exigent de l’intégrité et de la transparence, afin de maintenir un lien de confiance et de préserver la crédibilité de l’organisme auprès des membres et des partenaires du milieu communautaire et institutionnel.

Le présent guide se veut un outil de référence mettant en lumière nos valeurs et les attentes comportementales qui en découlent. N’hésitez pas à partager vos réflexions avec vos collègues de travail.

Merci pour votre fidèle complicité !

**L’éthique chez Ex aequo**

L’éthique est liée au souci de bien faire. Elle suppose donc un moment de réflexion afin d’adopter la bonne façon d’agir. L’éthique se définit comme la recherche de la conduite la plus appropriée dans une situation donnée. Elle tient compte des particularités d’une situation, de sa complexité et vise l’identification de solutions. Elle permet de prendre la décision la plus juste possible dans une situation d’incertitude.

**Une question de confiance avant tout**

Dans le cas d’une décision difficile à prendre, Ex aequo sait que ses employés, ses administrateurs, ses militants et ses bénévoles sont en mesure de procéder à une analyse précise de la situation avec discernement et d’agir après réflexion, en fonction des valeurs de l’organisation.



Voici quelques questions à se poser pour vous guider lors d’une prise de décision :

* Ma décision porte-t-elle atteinte inutilement à la personne ou aux personnes en cause ?
* Est-ce que j’aimerais qu’on agisse de cette façon avec moi ?
* Ma décision augmente-t-elle ou diminue-t-elle la confiance des collègues, des membres, des militants, des bénévoles, des partenaires des milieux communautaire ou institutionnel?
* Suis-je capable de justifier ma décision auprès de mes collègues, des membres, des militants, des bénévoles, des partenaires des milieux communautaire et institutionnel ?
* Suis-je en train de créer un précédent que je ne voudrais pas voir se reproduire ?
* Devrais-je demander conseil avant d’agir ?

**Mission d’Ex aequo**

Ex aequo est un organisme montréalais se consacrant à la promotion et à la défense des droits des personnes ayant une déficience motrice. Il favorise l’action citoyenne avec ses membres et la concertation avec différents organismes.

**La vision, les valeurs et la conduite d’Ex aequo**

L’action d’Ex aequo se fonde sur une vision, des valeurs et privilégie une conduite exemplaire. Ces aspects sont utiles lors de choix éthiques parce qu’ils constituent des points de repère permanents.

**La vision d’Ex aequo**

Bâtir un monde inclusif par le déploiement de l’accessibilité universelle (voir ci-dessous la définition de l’accessibilité universelle ainsi que l’annexe 1)

**L’inclusion sociale**

Ex aequo s’engage à promouvoir des revendications qui visent l’inclusionsociale, c’est-à-dire une société organisée pour répondre aux besoins de tous, y compris des personnes ayant des limitations fonctionnelles.

**L’accessibilité universelle**

Ex aequo met de l’avant le concept de l’accessibilité universelle. Ce dernierdéfinit le caractère d’un produit, d’un procédé, d’un service, d’une information ou d’un environnement qui, dans un but d’équité et dans une approche inclusive, permet à toute personne de réaliser des activités de façon autonome et d’obtenir des résultats équivalents.[[1]](#footnote-1)

**Les valeurs d’Ex aequo**

**Le respect**

Ex aequo entretient une culture d’écoute, de partage de l’information et de respect, tant à l’égard des personnes qui peuvent avoir des opinons divergentes que des décisions prises.

**La dignité**

Les administrateurs, les militants, les bénévoles et les employés d’Ex aequo s’engagent à respecter la dignité inhérente de toutes les personnes qu’ils côtoient. La dignité de la personne humaine repose sur le principe selon lequel un être humain ne doit jamais être traité comme un objet ou comme un moyen, mais comme une « entité intrinsèque ». Elle mérite donc un respect inconditionnel, indépendamment de son âge, de son sexe, de son état de santé physique ou mentale, de sa condition sociale, de son orientation sexuelle, de sa religion ou de son origine [ethnique](http://www.toupie.org/Dictionnaire/Ethnie.htm).

**La détermination**

Ex aequo encourage ses employés, ses administrateurs, ses militants et ses bénévoles à faire preuve de détermination, c’est-à-dire à adopter l’attitude de quelqu'un qui est fermement résolu à atteindre son objectif. La détermination est une attitude souhaitable lorsqu’on souhaite faire reconnaître des droits.

**La conduite d’Ex aequo**

**La concertation**

Ex aequo favorise la concertation. Celle-ci consiste pour un groupe d’individus et/ou d’organismes à travailler ensemble sur un projet commun.

**Le partenariat**

Ex aequo favorise le partenariat dans le développement de ses dossiers. Le partenariat se définit comme une coopération de différents intervenants qui, tout en maintenant leur autonomie, acceptent d‘unir leurs efforts en vue de réaliser un objectif commun relié à un problème ou à un besoin clairement identifié dans lequel, en vertu de leurs missions respectives, ils ont un intérêt, une responsabilité, une motivation, voire une [obligation](http://fr.wikipedia.org/wiki/Droit_des_obligations).

**Le soutien à l’action citoyenne**

Les personnes en situation de handicap sont des citoyens à part entière et égaux en droit avec les autres citoyens. Ex aequo considère non seulement que les personnes doivent décider pour elles-mêmes, mais doivent aussi participer à la prise de décisions collectives. Ex aequo déploie donc un ensemble de moyens pour favoriser la participation des personnes aux lieux formels et informels de notre société démocratique.

**Le travail d’équipe**

Ex aequo invite ses employés, ses administrateurs, ses militants et ses bénévoles à faire preuve de solidarité, de partage d’expertise, et ce, dans le but de favoriser l’atteinte des objectifs de l’organisation.



**Crédibilité**

Ex aequo se veut un lieu de mobilisation et de défense des droits des personnes ayant une déficience motrice. Il doit être soucieux des besoins des personnes qu’il représente. C’est pourquoi, les employés, les administrateurs, les militants et les bénévoles d’Ex aequo doivent faire preuve d’une grande capacité d’écoute et de sensibilité face aux besoins des personnes ayant une déficience motrice. La crédibilité d’Ex aequo repose essentiellement sur sa capacité à formuler des revendications collectives et des pistes de solutions, et ce, notamment à partir des besoins des personnes en situation de handicap.

**Engagement d’Ex aequo**

**Envers ses membres**

Ex aequo place au premier rang la promotion et la défense des droits des personnes ayant une déficience motrice et attend de ses employés une adhésion sans réserve à cet engagement. Agir auprès des personnes ayant une déficience motrice avec respect et dignité sont des valeurs qui doivent se refléter au quotidien dans les réalisations de l’organisation.

**Envers ses employés**

Ex aequo s’engage envers ses employés sur les aspects suivants : un traitement juste, équitable et sans discrimination à l’embauche et dans l’emploi. Un travail qui fait appel à leurs talents, à leurs aptitudes et qui favorise leur développement.

Pour que les employés adhèrent aux objectifs d’Ex aequo, l’organisme s’engage à définir clairement les cibles à atteindre et à soutenir les employés dans leurs réalisations.

**Envers ses bailleurs de fonds**

Ex aequo s’engage envers ses bailleurs de fonds publics et philanthropiques à utiliser les sommes reçues uniquement dans le cadre pour lequel elles ont été demandées. Ex aequo s’engage également envers ses bailleurs de fonds à produire des bilans justifiant l’utilisation des sommes reçues.

**Normes d’éthique des employés, des administrateurs, des militants et des bénévoles**

**Adhésion au code d’éthique**

Ex aequo considère que ses employés, ses administrateurs, ses militants et ses bénévoles sont soucieux de faire un bon travail. C’est pour cette raison qu’Ex aequo leur demande de respecter le présent code d’éthique. Par l’entremise de ce code, Ex aequo souligne l’importance que l’organisme voue à l’intégrité de ses employés, de ses administrateurs, de ses militants et de ses bénévoles.

La conduite de ses employés, de ses administrateurs, de ses militants et de ses bénévoles doit être intègre, de sorte qu’elle ne puisse porter atteinte à la réputation de l’organisation, ni compromettre sa capacité à s’acquitter de ses fonctions sans contraintes extérieures. L’employé, l’administrateur, le militant ou le bénévole doit donc éviter de se placer dans des situations où son intégrité ou celle de l’organisme qu’il représente pourrait être mise en doute. Il doit toujours être en mesure de justifier la pleine légitimité des gestes qu’il pose.

**Observation des lois et règlements**

Les employés, les administrateurs, les militants et les bénévoles d’Ex aequo doivent preuve de discernement afin de ne pas enfreindre les lois, le code civil et de tout autre document de régie interne.

Chaque employé, administrateur, militant ou bénévole doit avoir une connaissance raisonnable des lois et règlements qui s’appliquent à l’organisme.

**Confidentialité**

Les administrateurs, les employés, les militant et les bénévoles sont tenus d’appliquer les règles suivantes : avant de transmettre les coordonnées ou toute autre information personnelle sur un membre ou un employé, l’administrateur, l’employé, le militant ou le bénévole doit au préalable obtenir l’autorisation du membre concernant le transfert d’informations auprès d’une personne n’étant ni administrateur, ni employé d’Ex aequo.

Les administrateurs, les employés, les militants et les bénévoles, dans le cadre de leurs fonctions, peuvent obtenir des informations sensibles. Dans de telles circonstances, les administrateurs, les employés et les bénévoles ne doivent pas rendre l’information publique. Il en va de la relation de confiance qu’Ex aequo entretient avec l’organisation qui lui a confié des renseignements sensibles.

**Conflit d’intérêts**

L’employé, l’administrateur, le militant ou le bénévole d’Ex aequo doit se garder d’avoir des intérêts ou des relations qui pourraient être ou sembler être préjudiciables pour l’organisme. L’employé, l’administrateur ou le bénévole doit éviter les conflits d’intérêts réels, mais aussi toute situation susceptible de créer un conflit d’intérêts ou une apparence de conflit d’intérêts qui pourrait avoir un impact négatif sur sa réputation ou celle d’Ex aequo.

Un employé, un administrateur, un militant ou un bénévole est en conflit d’intérêts lorsqu’il a ou pourrait avoir à la suite d’une action faite pour Ex aequo, un intérêt personnel qui s’oppose à celui de l’organisation ou un intérêt assez important pour affecter l’indépendance de son jugement. Dans cette situation, la loyauté envers Ex aequo peut être compromise par les avantages réels ou potentiels qu’il pourrait retirer de l’action.

De façon générale, l’employé, l’administrateur, le militant ou le bénévole doit éviter toute situation susceptible de nuire à son jugement et à son impartialité dans la réalisation de ses fonctions. De plus, les membres du conseil d’administration doivent remplir et signer annuellement une déclaration de conflit d’intérêts.

****

**Acceptation/don/échange de cadeau ou de faveurs**

Le fait d’accepter ou de donner des cadeaux ou des faveurs peut créer une situation de dépendance ou de malaise entre les personnes impliquées. Il se peut que le cadeau ou la faveur ait pour objectif d’influencer le jugement de l’autre dans le cadre de son travail. Dans de telles circonstances, l’employé, l’administrateur, le militant ou le bénévole doit se demander si la nature ou la valeur du cadeau ou de la faveur va influencer son jugement. Ex aequo attend de ses employés, de ses administrateurs, de ses militants et de ses bénévoles qu’ils soient prudents dans les relations qu’ils entretiennent avec autrui, afin que l’indépendance de leur jugement ne soit jamais influencé par un avantage personnel quelconque.

Chaque situation doit être analysée au cas par cas. Cependant, de façon générale on doit tenir compte des aspects suivants :

* le caractère peu onéreux du cadeau;
* le refus du cadeau serait jugé blessant pour des raisons culturelles;
* le cadeau serait offert publiquement et son refus serait embarrassant;
* le caractère non répétitif de l’événement.

**Activités professionnelles extérieures**

L’exercice d’une activité professionnelle à l’extérieur d’Ex aequo peut créer un conflit d’intérêts si cette activité est incompatible avec le travail de l’employé d’Ex aequo. Plus spécifiquement, si cette situation pouvait mettre en péril l’aptitude de l’employé à remplir ses fonctions avec objectivité.

Ex aequo considère qu’une activité professionnelle extérieure peut être une occasion de perfectionnement personnel qui a un impact positif chez Ex aequo. Par contre, Ex aequo ne peut approuver qu’un employé exerce une activité professionnelle extérieure qui l’empêcherait d’assumer pleinement ses responsabilités, que cette activité diminue son rendement professionnel, nuise à la réputation ou l’image d’Ex aequo ou qu’elle soit susceptible d’entrainer un conflit d’intérêts.

Il revient à l’employé d’obtenir l’autorisation de son supérieur immédiat et de prévoir les arrangements requis avant de débuter une activité professionnelle à l’extérieur d’Ex aequo. L’employé devra démontrer que celle-ci ne porte aucun préjudice à l’accomplissement de son travail chez Ex aequo.

**Participation à la vie politique**

Dans le cadre de la réalisation de la mission d’Ex aequo, il est tout à fait normal que les administrateurs, les employés, les militants et les bénévoles accomplissent au nom de l’organisme des activités de représentations auprès des élus. Ces représentations doivent toutefois demeurer non partisanes. Par contre, sur une base personnelle les employés, les administrateurs, les militants et les bénévoles peuvent s’impliquer dans des activités partisanes, mais celles-ci ne doivent être à aucun moment associées à Ex aequo.

**Signalement d’une faute**

Un employé, un administrateur, un militant et un bénévole ayant connaissance d’un fait qui selon lui peut constituer une faute ou un manquement aux principes et aux règles du présent code d’éthique, a la responsabilité de le signaler à son supérieur immédiat.

**Divulgation**

Les employés, les administrateurs, les militants et les bénévoles doivent divulguer l’information autant que faire se peut.

**Personnes ressources**

Le présent code d’éthique se veut un outil qui vise à guider les employés, les administrateurs, les militants et les bénévoles lors de situations particulières. Dans le doute, avant de prendre une décision, n’hésitez pas à en parler avec votre supérieur immédiat, car il est là pour vous soutenir dans la réalisation de votre travail.

**Annexe 1**

**L’accessibilité universelle en transport s’applique aux :**

* infrastructures : abribus, stations de métro, etc.
* véhicules : autobus, trains, etc.
* services : informations aux clients, etc.

**L’accessibilité universelle dans le dossier Santé et Services sociaux implique :**

* des projets cliniques inclusifs dans les Centres de santé et de services sociaux (CSSS)
* des programmes qui tiennent compte des besoins spécifiques des personnes ayant une déficience motrice

**L’accessibilité universelle dans le dossier Soutien à domicile implique :**

* la gratuité des services
* des services dont la quantité et la qualité répondent aux besoins exprimés par les personnes ayant une déficience motrice
* une promotion et une reconnaissance du Chèque emploi-service (CES)
* l’adhésion à l’inclusion sociale par les CSSS et par l’Agence de la santé et de services sociaux de Montréal

**L’accessibilité universelle à la Ville de Montréal s’applique aux :**

* immeubles et au domaine public
* programmes et aux services municipaux
* communications aux citoyens
* formations et aux sensibilisations

**L’accessibilité universelle dans le dossier Habitation implique :**

* de s’assurer que le concept d’accessibilité universelle soit reconnu et appliqué dans le domaine de l’habitation
* d’offrir aux personnes ayant des limitations fonctionnelles une variété de types d’habitations avec des services ajustés à leurs besoins, et ce, à des coûts abordables

**L’accessibilité universelle dans le dossier de la démocratie s’applique aux :**

* lieux de consultation
* documents de consultation
* délais raisonnables pour déposer un mémoire
* employés chargés de l’accueil
1. Définition développée en 2011 par **Groupe DÉFI Accessibilité (GDA)**

*Rapport de recherche pour les milieux associatifs de Montréal, Accessibilité universelle et designs contributifs (version 5.3),* LANGEVIN, ROCQUE, CHALGHOUMI et GHORAYEB*,* Université de Montréal. [↑](#footnote-ref-1)