

La gestion participative chez Ex aequo

Notre engagement à tous et à toutes

Bienvenue à Ex aequo

Nous sommes très heureux de présenter dans ce document le fonctionnement de la gestion et de la gouvernance chez Ex aequo, qui est issu du modèle de gestion participative et mis en œuvre dans le respect des valeurs fondamentales qui sont au cœur des interventions d'Ex aequo.

La gestion participative chez Ex aequo consiste à inclure la participation des employés et des membres dans la prise de décisions de l'organisation. Deux particularités caractérisent la gouvernance chez Ex aequo : la première, c'est d'avoir des comités de membres très actifs coordonnés par des employés responsables des dossiers thématiques dont ils traitent. La deuxième, c'est un conseil d'administration composé majoritairement d'administrateurs-militants.

La description détaillée de ces pratiques et politiques a pour but de fournir des balises pour que les membres, les membres du Conseil d'administration, la direction et les personnes salariées connaissent et assument au mieux leurs rôles et responsabilités. Ex aequo aura désormais un outil qui lui permettant d'évaluer de manière continue l'application, dans son fonctionnement au quotidien, du « par et pour » et des principes d'éducation populaire qui sont au cœur de sa manière de faire.

Nous sommes fiers de tout ce qu'a entrepris Ex aequo depuis sa fondation en 1980. Et, grâce aux talents et aux compétences, à la détermination et aux couleurs de chacun et chacune des personnes impliquées, nous envisageons l'avenir avec un grand optimisme. Rappelons-nous que la vitalité de notre vie associative repose sur l'initiative de chaque personne impliquée chez Ex aequo.

Au nom de toute l'équipe, nous vous souhaitons beaucoup de plaisir à la lecture de ce document et espérons que cela vous permettra d'apprécier encore davantage l'implication d'Ex aequo dans la promotion et la défense des droits des personnes ayant une déficience motrice.

Conseil d'administration

Direction générale

Table des matières

La gestion participative chez Ex aequo	1
Bienvenue à Ex aequo	3
Préambule	5
Objectifs du document :	6
Portée du document	6
Mission, vision, valeurs et conduite	6
La mission d'Ex aequo	6
La vision d'Ex aequo	6
Les valeurs d'Ex aequo	7
La conduite d'Ex aequo	7
Organigramme d'Ex aequo 2019	9
Tableau résumé de la contribution des différents acteurs au cycle de gestion	10
Rôles et responsabilités	14
Membres du CA	14
Comités permanents du conseil d'administration	15
Direction générale	16
Personnes salariées	18
ANNEXES	19
Code d'éthique	
Politique du militantisme	
Politique d'utilisation des médias sociaux	

Préambule

Ce document est le fruit d'un travail de réflexion collective réalisé au cours des dernières années par Ex aequo visant à bonifier nos outils de saine gestion et de gouvernance. Ainsi, l'organisme s'est doté de politiques, entre autres, d'un code d'éthique et d'une politique du militantisme que nous retrouvons dans le présent document.

Dans le cadre du « projet gouvernance » mené par le comité gouvernance d'Ex aequo au cours de 2017-2019, l'organisme avait pour objectif de mettre en place des outils et une culture visant à développer et maintenir une gouvernance solide. Ce projet visait plus spécifiquement à réfléchir aux rôles et aux responsabilités des administrateurs, au fonctionnement du conseil d'administration et sur la planification de la relève au CA. Les principes de la gestion participative et d'éducation populaire sont depuis longtemps au cœur des pratiques chez Ex aequo; il s'agissait de traduire explicitement ces pratiques afin de les « officialiser ». Le présent document vient présenter le résultat de ces réflexions.

Avant de poursuivre la lecture de ce document, rappelons-nous ce qu'est la gestion participative. Elle consiste à susciter la participation des employés et des membres à la prise de décisions de l'organisation. Tandis que l'éducation populaire est l'ensemble des démarches d'apprentissage et de réflexions critiques par lesquelles des citoyens et citoyennes mènent collectivement des actions qui amènent une prise de conscience individuelle et collective au sujet de leurs conditions de vie ou de travail et qui visent à court, moyen ou long terme, une transformation sociale, économique, culturelle et politique de leur milieu.

Dans le but d'appliquer le modèle de gestion participative et l'approche d'éducation populaire des comités du conseil d'administration, des comités thématiques et des rencontres des employés ont été mis sur pied. Ces lieux d'échanges et de prises de décisions permettent la reconnaissance et le partage des savoirs de chacun, favorisent l'entraide et la solidarité entre les administrateurs, les militants, les salariés et la direction générale.

Objectifs du document

- Présenter le modèle de gestion participative tel qu'il se pratique chez Ex aequo
- Fournir des balises pour que les membres, les membres du Conseil d'administration, la direction et les personnes salariées connaissent et assument au mieux leurs rôles et leurs responsabilités
- Avoir un outil qui permettra à Ex aequo d'évaluer de manière continue l'application, dans son fonctionnement au quotidien, du « par et pour » et des principes d'éducation populaire qui sont au cœur de sa manière de faire

Portée du document

Ce document s'applique à toutes les personnes impliquées chez Ex aequo et à tout ce qu'Ex aequo entreprend.

Mission, vision, valeurs et conduite

La 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 d'Ex aequo

Bâtir un monde inclusif par le déploiement de l'accessibilité universelle.

L'inclusion sociale

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

L'accessibilité universelle

Ex aequo met de l'avant le concept de l'accessibilité universelle. Ce dernier définit 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.

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 opinions 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.

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.

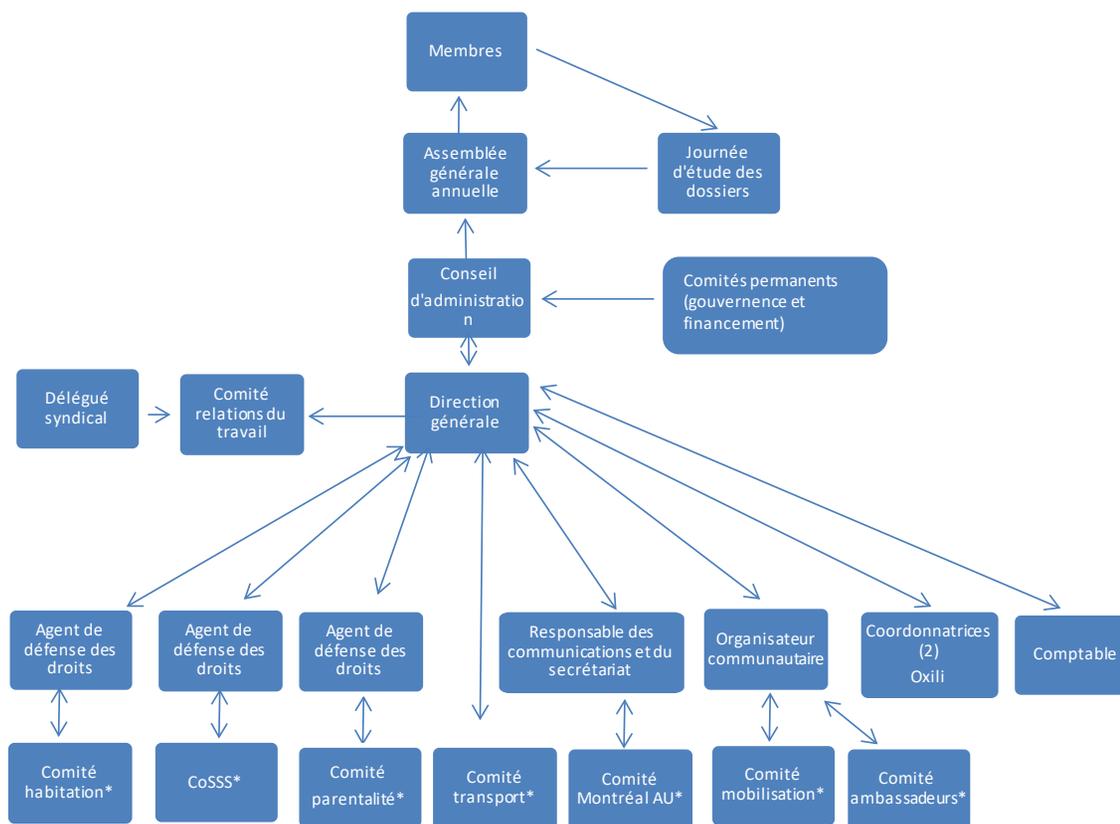
Le soutien à l'action citoyenne

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.

Organigramme d'Ex aequo 2019



L'astérisque signifie que ce sont des comités de membres qui sont créés par le conseil d'administration et ils sont coordonnés par un employé.

Tableau résumé de la contribution des différents acteurs au cycle de gestion

Définitions du dictionnaire Larousse :

Responsabilité : Fonction, position qui donne des pouvoirs de décision, mais implique que l'on en rende compte, ex. : avoir des responsabilités syndicales.

Participation : Action de participer à quelque chose, part prise à quelque chose, etc. : participation à un complot.

Volets	Actions	Sous la responsabilité de	Avec la participation de
Planification	Élaboration de la planification stratégique	CA	CA, DG, salariés et militants
	Adoption du plan stratégique	CA	
	Élaboration du plan de relève du CA et plan de formation des administrateurs	CA	CA et DG
	Élaboration du plan d'action annuel	DG	DG, salariés et militants
	Adoption du rapport annuel	AGA	CA
	Élaboration du plan de relève et de formation des employés	DG	DG et salariés pour le plan de formation DG et CA pour le plan de relève
	Élaboration du plan de formation des membres	Organisateur communautaire	DG, salariés et membres

	Élaboration d'un projet de budget	Comptable	DG et salariés
	Élaboration du plan de communication	Responsable des communications	DG et salariés
	Adoption de politiques	CA	
Organisation et direction	Mise en place d'une infrastructure qui permet la réalisation des objectifs	DG (adoptée au préalable par le CA)	DG et salariés
	Organisation du travail et répartition des tâches entre le personnel	DG	DG, salariés et délégué syndical (voir convention collective)
	Règlement des différends	DG, CA	CA, DG, salariés et syndicat
	Mise sur pied et coordination des comités de membres	Créés par le CA et coordonnés par l'équipe de travail	DG et salariés
	Définition et mise en œuvre des activités	Équipe de travail avec comités de membres	Salariés et membres
	Convention collective	Application par la DG ; Négociation : DG, membre du CA et délégué syndical ; Adoption : CA et syndicat	CA, DG, salariés et syndicat
	Comité des relations de travail	DG et délégué syndical	DG et délégué syndical
	Réalisation du plan d'action	DG	DG, salariés et militants

	Embauche du personnel	DG et CA pour la DG	DG, salariés et militants font partie des comités de sélection
	Recherche de financement	DG	CA, DG, et salariés
	Circulation de l'information	Responsable des communications	DG, salariés et militants
	Comités permanents du CA (financement et gouvernance)	Créés par le CA et coordonnés par la DG	CA et DG
	Relations publiques et représentations	DG	DG, salariés, administrateurs et militants
	Préparation des réunions du CA	Présidence, vice-présidence avec soutien de la DG	CA et DG
Suivi, contrôle, évaluation	Bilan annuel	DG	DG, salariés et militants
	Évaluation du personnel	DG	DG et salariés
	Évaluation du fonctionnement des comités permanents du CA	CA	CA et DG
	Évaluation du fonctionnement des comités de membres	DG avec les responsables de comités	DG, salariés et membres
	Évaluation de la DG	CA	CA, DG, participation des salariés au besoin

	Rédaction du rapport annuel	DG	DG, salariés et militants
	Évaluation de la situation financière	CA	DG et comptable
	Évaluation des administrateurs	CA	Administrateurs et DG

Rôles et responsabilités

Membres du CA

Composition

Actuellement, le CA se compose de 9 membres actifs élus à l'assemblée générale annuelle dont les deux tiers (2/3) sont des personnes ayant une déficience motrice.

Rôles des membres du CA

- Font de la représentation
- Sont encouragés à siéger sur au moins un comité thématique
- Participent activement à l'assemblée générale annuelle
- Participent activement à la journée d'étude des dossiers
- Font partie du comité patronal pour la négociation de la convention collective

Rôles du CA

- Veille aux finances
- Veille à l'avancement des dossiers
- Au besoin, répond, conjointement avec la directrice générale, aux plaintes et aux poursuites
- S'assure que le bilan et le rapport d'activités soient faits
- Envoie les convocations de l'AGA et des assemblées des membres
- Envoie par la présidence des avis de convocations aux séances du conseil d'administration
- Participe, au besoin, aux comités de sélection des personnes qui seront embauchées
- Adopte les politiques et procédures y compris la convention collective
- Créent les comités des membres et les comités permanents (ex. financement et gouvernance)
- Est l'employeur légal
- En ce qui concerne les pouvoirs, devoirs et obligations statutaires des personnes administratrices, voir les règlements généraux

Comités permanents du conseil d'administration

Comité financement

Ce comité est composé d'administrateurs, du comptable et de la direction générale et il est coordonné par celle-ci. Il a pour mandat d'assurer une veille sur les sources de financement possible pour les groupes en défense collective des droits et de proposer s'il y a lieu au conseil d'administration de nouvelles avenues de financement. Ce comité a un pouvoir de recommandation au conseil d'administration.

Comité gouvernance

Ce comité est composé d'administrateurs et de la direction générale et il est coordonné par celle-ci. Il a pour mandat d'assurer une veille sur les meilleures pratiques en matière de gouvernance, de s'assurer que les membres du conseil d'administration aient les outils et les ressources nécessaires afin d'être en mesure d'exercer leur rôle et leurs fonctions correctement au sein du conseil d'administration. Il a aussi le mandat de mettre en place un processus qui aidera à préparer la relève chez les administrateurs et la direction générale. Ce comité a un pouvoir de recommandation au conseil d'administration.

Comités de membres

Catégories

1. Comités thématiques (au nombre de 5)
2. Comité mobilisation
3. Comité ambassadeurs

Fonctionnement des comités de membres

- Chaque comité est composé uniquement de membres d'Ex aequo
- Chaque comité est coordonné par un travailleur ou une travailleuse responsable du dossier de qui il relève
- Les comités se réunissent aux 6 semaines environ

Mandats des comités thématiques

- Proposer au conseil d'administration des plateformes de revendications
- Définir et réaliser des stratégies d'action collective de défense des droits
- Contribuer à l'élaboration et à la réalisation du plan d'action annuel
- Contribuer à l'élaboration du bilan annuel

Cinq thématiques

1. Santé et services sociaux
2. Transport
3. Vie municipale
4. Habitation
5. Parentalité

Mandats du Comité mobilisation

- Mobiliser les personnes en situation de handicap lors de la réalisation d'activités d'Ex aequo
- Mobiliser les personnes en situation de handicap lors d'actions de dénonciation ou de revendication portant sur les grandes luttes sociales organisées par des organismes communautaires

Mandats du Comité ambassadeurs

- Voir au recrutement des nouveaux membres et leur proposer des activités d'accueil
- Réfléchir et mettre en œuvre des mesures pour faciliter l'intégration des nouveaux membres aux activités et aux comités d'Ex aequo
- Voir au renouvellement de l'adhésion des membres

Direction générale

Mandats de la direction générale

Sous l'autorité du conseil d'administration, la direction générale planifie, organise, dirige, contrôle et évalue l'ensemble des activités d'Ex aequo. Elle assure le bon fonctionnement de l'organisme en gérant efficacement les ressources humaines, matérielles et financières dans le respect des obligations et responsabilités édictées par les lois, les politiques, les normes gouvernementales, les règlements généraux et la mission de l'organisme. Elle assure également la mise en œuvre du plan d'action annuel, les politiques et les objectifs déterminés par le conseil d'administration.

La direction générale doit appliquer le modèle de gestion participative et l'approche d'éducation populaire. La gestion participative consiste à susciter la participation des employés et des membres à la prise de décisions de l'organisation. Tandis que l'éducation populaire est l'ensemble des démarches d'apprentissage et de réflexion critique par lesquelles des citoyens et citoyennes mènent collectivement des actions qui amènent une prise de conscience

individuelle et collective au sujet de leurs conditions de vie ou de travail et qui visent à court, moyen ou long terme, une transformation sociale, économique, culturelle et politique de leur milieu.

Profil de compétences

- Connaissances liées aux enjeux de l'inclusion des personnes en situation de handicap à la société québécoise
- Bonne connaissance du milieu communautaire en défense collective des droits
- Habileté à la gestion des ressources humaines et financières
- Habileté à saisir des opportunités de partenariats et de financement
- Bonne capacité d'écoute et d'adaptation
- Capacités relationnelles : souplesse, flexibilité, sens de l'écoute et empathie
- Capacité en prise de parole publique
- Habileté en communication orale et écrite
- Capacité à établir et à maintenir des relations durables de partenariats
- Exercer un leadership stratégique de façon à placer Ex aequo comme un partenaire incontournable
- Habiletés en représentation et en élaboration des stratégies de revendications
- Capacité d'organisation, autonomie, débrouillardise et sens des responsabilités
- Ouverture aux collaborations

Description des tâches

Sous la supervision du conseil d'administration et en lien avec l'équipe de travail et les militants, la direction générale aura en charge :

- La gouvernance et la vie associative
- S'assurer de la réalisation de la mission et du plan d'action annuel
- Préparer les rencontres du conseil d'administration avec la présidence et la vice-présidence
- Organiser l'assemblée générale annuelle et la journée d'étude des dossiers
- Rédiger avec les employés et les militants le bilan annuel et un projet de plan d'action
- Déposer au conseil d'administration le bilan annuel et le projet de plan d'action annuel
- Gestion des ressources humaines
- Animer des rencontres et voir à la coordination des tâches au sein de l'équipe

- Évaluer les besoins en ressources humaines, sélectionner et embaucher le personnel
- Procéder à des rencontres de supervision et/ou de suivi auprès des employés
- Tenir des rencontres d'évaluation du personnel (mi-probation et probation)
- Concevoir, implanter et assurer un processus d'appréciation annuelle des employés
- S'assurer de l'application des politiques internes et de la convention collective
- Assurer la transmission de l'information entre les différentes instances
- Veiller à un climat de travail sain
- Développement de projets et recherche de financement
- Cerner des opportunités de financement en lien avec les orientations de l'organisme
- Développer des stratégies de financement
- Développer des projets de concert avec l'équipe de travail et/ou les partenaires
- Déposer des demandes de financement auprès des bailleurs de fonds et conclure les ententes de financement
- Concertations et représentation
- Développer le réseau de partenaires, favoriser des lieux d'échanges et de collaboration avec les autres organisations
- Faire connaître et défendre les positions d'Ex aequo auprès de différentes organisations
- Concerter les positions d'Ex aequo avec celles de divers organismes
- Tâches administratives
- S'assurer d'une saine gestion financière en faisant produire des prévisions budgétaires et des états financiers aux quatre mois
- Procéder aux exercices de reddition de compte auprès des bailleurs de fonds
- Produire le rapport annuel

Personnes salariées

- Font de la représentation
- Sont invitées au CA pour présenter leurs dossiers (comptable inclusivement)
- Au besoin, coordonnent un ou des comités de membres
- Assurent une veille en lien avec les thématiques ou tout autres mandats qui leurs sont confiés
- Formulent des recommandations aux salariés, aux militants, aux administrateurs et à la direction générale, et ce en lien avec l'inclusion des personnes en situation de handicap

- Initient et réalisent des actions et des stratégies, et ce en lien avec leurs mandats
- Initient et participent à des lieux de concertation du milieu des personnes en situation de handicap ou du grand milieu communautaire
- Participent activement à la rédaction du bilan et à l'élaboration du projet de plan d'action annuel
- Participent à diverses consultations internes sur des processus et des politiques
- Voient au bon déroulement et contribuent à l'animation de la journée d'étude des dossiers
- Voient au bon déroulement de l'AGA
- Un ou une salariée siège au Comité des Relations de Travail avec la direction générale
- Participent aux rencontres d'équipe
- Peut initier et se faire entendre lors d'une rencontre d'équipe réunissant les salariés et la direction générale et le sujet qui le préoccupe sera discuté

ANNEXES

Code d'éthique

Ex aequo 2015



Table des matières

Mot du directeur général	2
L'éthique chez Ex aequo	3
Mission et la vision d'Ex aequo	4
Les valeurs et la conduite d'Ex aequo	5
Crédibilité	6
Engagement d'Ex aequo	7
Normes d'éthique des employés, des administrateurs, des militants et des bénévoles	7
Annexe 1	12

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 exige 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'inclusion sociale, 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 dernier définit 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

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.

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 opinions 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.

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.

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 prouver 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 militants 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'entraîner 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 débiter 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 partisans. Par contre, sur une base personnelle les employés, les administrateurs, les militants et les bénévoles peuvent s'impliquer dans des activités partisans, 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



2015

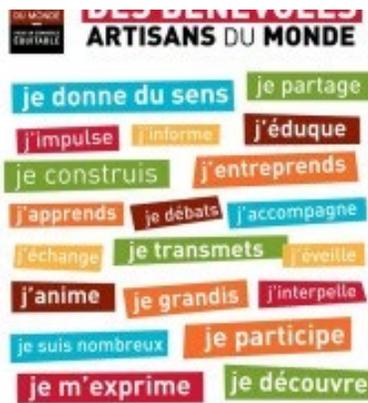
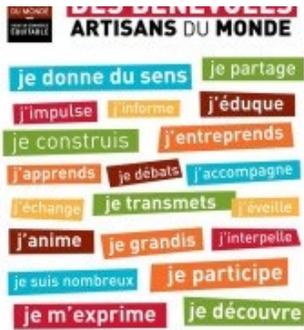


Table des matières

Introduction	2
Définition du militant	2
Définition du responsable du dossier	2
Principes directeurs du militantisme	3
Engagements et responsabilités d'Ex aequo envers ses militants	3
Engagement des militants	4
Choix des militants	5
Révocation ou fin de mandat	5
Mécanismes de dépôt des plaintes	5
Conclusion	6

Introduction

Pour réaliser sa mission, Ex aequo a besoin du soutien de ses militants. Le militantisme chez les membres d'Ex aequo peut s'exprimer de différentes façons, soit en s'impliquant dans des instances décisionnelles, dans des comités de membres, dans des activités de soutien au secrétariat d'Ex aequo ou encore en représentant l'organisme auprès de diverses instances publiques et/ou communautaires.

Le but de la présente politique consiste à définir les engagements d'Ex aequo envers ses militants et ses attentes à l'égard de ceux-ci.

Définition du militant

Le militant est une personne qui s'engage afin de mener un combat pour une idée au regard d'une adhésion (à un groupe) et d'une action pour faire prévaloir cette idée.

Les valeurs du militantisme :

Le militantisme est essentiel à toute société juste et démocratique. Il fait valoir les droits, les besoins des individus et les solutions visant la réponse aux besoins et le respect des droits des individus.

Le militantisme est profitable pour l'organisme et il est fondé sur des relations de réciprocité, car l'apport des militants permet à Ex aequo d'atteindre ses objectifs et en contrepartie, Ex aequo offre aux militants l'occasion de s'engager dans une démarche de participation citoyenne et de prendre à part à la construction d'une société inclusive, et ce, en fonction de leurs capacités et leurs champs d'intérêts propres.

Définition du responsable du dossier

Il s'agit de l'employé chez Ex aequo qui a la responsabilité de développer et promouvoir les revendications d'Ex aequo relativement à un dossier.

Principes directeurs du militantisme

Ex aequo reconnaît que les militants constituent une ressource humaine essentielle et s'engage à prendre des mesures pour les soutenir dans la réalisation de leurs mandats.

- ✚ Les pratiques de l'organisme assurent la participation efficace des militants;
- ✚ L'organisme s'engage à offrir un soutien aux militants, et ce, dans un milieu sécuritaire.

Les militants prennent des engagements envers l'organisme.

- ✚ Les militants se montrent respectueux envers les autres militants, les membres et les employés d'Ex aequo;
- ✚ Les militants font preuve de probité, d'un sens des responsabilités et d'intégrité dans l'exercice de leurs tâches ou de leurs mandats.

Engagements et responsabilités d'Ex aequo envers ses militants

Ex aequo s'engage envers le militant à lui fournir les outils suivants :

- ✚ Remettre au militant la planification annuelle avec les objectifs et les attentes d'Ex aequo relatives aux responsabilités qui incombent au militant;
- ✚ Valider annuellement avec le militant son mandat;
- ✚ Prévoir des rencontres régulières et définir les moyens nécessaires pour favoriser la circulation de l'information et l'appropriation des enjeux, dans l'intérêt des membres;
- ✚ Favoriser l'implication du militant dans l'élaboration du bilan annuel et du plan d'action concernant les mandats qui lui sont confiés;
- ✚ Soutenir le militant dans la réalisation de ses représentations;
- ✚ Souligner annuellement l'apport du militant;
- ✚ Assurer les dépenses liées aux frais de représentation du militant.

Lorsque l'activité se déroule sur l'heure du repas, Ex aequo en assume les coûts, soit 15 \$ pour le dîner et 20 \$ pour le souper, sous présentation de facture. Ex aequo prend également en charge les frais d'inscription du militant à une activité (ex : formation, colloque, etc.) après approbation du responsable du dossier, et ce, en fonction des ressources disponibles.

Militant délégué

Lorsqu'un militant est délégué par le responsable du dossier pour représenter officiellement Ex aequo lors d'activités à l'extérieur, comme par exemple représenter l'organisme à une rencontre avec des intervenants d'un arrondissement, Ex aequo couvre les frais de déplacement, en privilégiant toujours le transport en commun. Si pour différentes raisons, le déplacement en taxi est plus approprié, le militant pourra le prendre après avoir obtenu l'accord du responsable du dossier. Dans l'éventualité que le militant délégué utilise sa voiture pour représenter l'organisme, Ex aequo lui remboursera 42 sous le kilomètre. En plus, lorsque l'activité se déroule sur l'heure du repas, Ex aequo en assume les coûts, soit 15 \$ pour le dîner et 20 \$ pour le souper, sous présentation de facture.

Engagement des militants

Trois principes guident l'implication du militant dans l'exercice de son mandat :

- ✚ L'imputabilité;
- ✚ La transparence;
- ✚ Le respect du processus démocratique chez Ex aequo.

Le militant convient avec le responsable du dossier des revendications et des actions à mettre de l'avant. Dans cet esprit, le militant s'engage à présenter les revendications d'Ex aequo auprès des acteurs concernés et à réaliser les actions qui auront été convenues avec le responsable du dossier.

La personne agit avec transparence en faisant circuler toute l'information pertinente. Lorsque nécessaire, le militant, en accord avec le responsable du dossier, doit consulter les membres d'Ex aequo.

Afin d'assurer les principes d'imputabilité, de transparence et les valeurs d'Ex aequo, le militant s'engage à :

- ✚ Représenter et défendre les intérêts des membres;
- ✚ Effectuer les mandats assignés avec efficacité et honnêteté
- ✚ Informer régulièrement le responsable du dossier de l'évolution des mandats et prendre une décision avec celui-ci sur les enjeux
- ✚ Respecter les ententes avec le responsable du dossier d'Ex aequo
- ✚ Acheminer régulièrement toute la documentation pertinente au responsable du dossier (procès-verbaux, rapports de rencontre, résumés, bulletins, etc.)
- ✚ Participer, au besoin, à des formations ou à des rencontres de travail d'Ex aequo
- ✚ Respecter le principe de confidentialité et le Code d'éthique d'Ex aequo

Choix des militants

Ces critères permettent à Ex aequo de désigner ses militants de manière éclairée. Le militant doit répondre aux exigences suivantes :

- ✚ Être membre actif d'Ex aequo
- ✚ Vouloir militer en faveur de l'accessibilité universelle au nom d'Ex aequo
- ✚ Avoir de l'intérêt et être prêt à s'investir dans la défense collective des droits
- ✚ Respecter les pratiques et le mode de fonctionnement démocratique et consultatif d'Ex aequo
- ✚ Respecter les orientations et les positions développées au sein d'Ex aequo
- ✚ Dans le cas où l'instance serait jugée hautement stratégique, l'expérience antérieure de représentation de la personne et ses connaissances élargies de l'ensemble des enjeux pourraient devenir des critères de sélection prioritaires dans le choix du militant

Révocation ou fin de mandat

Pour des raisons stratégiques, le mandat du militant peut prendre fin si Ex aequo juge opportun de se retirer d'un dossier.

Après évaluation, Ex aequo peut retirer le mandat du militant s'il constate un conflit d'intérêt, une perte d'éligibilité ou une incapacité à respecter ses engagements ou pour non-respect de la politique de militantisme ou tout simplement parce que cette représentation n'est plus nécessaire. Cette décision doit être prise par le responsable du dossier et doit être dûment justifiée.

Lorsque le militant souhaite mettre fin à son mandat, il doit en aviser le plus rapidement possible le responsable du dossier, afin que ce dernier puisse assurer la relève.

Mécanismes de dépôt des plaintes

Advenant qu'un militant n'est pas d'accord avec une décision prise par le responsable du dossier, il est invité dans un premier temps à en discuter avec le responsable du dossier. Si le désaccord persiste, le militant pourra alors faire valoir son point de vue auprès du supérieur immédiat du responsable du dossier, soit l'adjoint à la direction ou le directeur général. En dernier recours, il pourra exposer son grief au conseil d'administration d'Ex aequo.

Conclusion

Cette politique du militantisme se veut un outil qui permet de soutenir les personnes désireuses de s'investir chez Ex aequo. L'implication de ses militants illustre parfaitement la raison d'être d'Ex aequo. L'apport de ces derniers favorisera non seulement la réalisation de la mission d'Ex aequo, mais également l'édification d'une société inclusive.

Politique d'utilisation des médias sociaux



Politique d'utilisation des médias sociaux à l'intention du personnel et du conseil d'administration d'Ex aequo

« Avec de grands pouvoirs viennent de grandes
responsabilités. »

- Benjamin Parker

Table des matières

CONTEXTE.....	3
VISÉE	3
FACEBOOK 4	
Twitter 5	
LINKEDIN 5	
FLICKR 6	
ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE ET MÉDIAS SOCIAUX	6
POLITIQUE DE CONFIDENTIALITÉ	6
DIRECTIVES LORS D'UNE UTILISATION OFFICIELLE	7
GESTION DE SITUATIONS DÉLICATES	8
AVIS LORS D'UNE UTILISATION PERSONNELLE.....	9
LES PRÉSENCES WEB DE L'ORGANISME.....	10
PERSONNE RESSOURCE	10

Contexte

En qualité d'organisme de promotion et de défense des droits des personnes ayant une déficience motrice, nous reconnaissons l'importance des médias sociaux afin :

- De stimuler l'action citoyenne des membres et la solidarité avec d'autres causes sociales;
- D'alimenter des discussions en rapport avec notre mission;
- D'être à l'écoute des besoins de personnes ayant une déficience motrice, y incluant certains de nos membres actifs sur le web;
- De se positionner comme référence pour les questions concernant l'accessibilité universelle et le handicap;
- De développer des liens avec des partenaires;
- D'augmenter notre présence sur le web;
- De consolider et de développer notre image de marque.

Nous considérons donc comme vital pour Ex aequo de se tenir à l'affût des dernières avancées technologiques, afin de demeurer en communication active avec nos membres et nos partenaires. L'utilisation des médias sociaux nous apparaît donc pertinente. Cependant, comme toutes activités publiques dans le cadre de la mission de l'organisme, l'utilisation de ces médias sociaux implique le respect de certaines normes éthiques, que nous vous présentons dans le présent document. Celui-ci a été adopté en CA le 23 septembre 2014.

Visée

Ce document aborde l'utilisation des applications web et mobile dans une perspective d'interaction sociale et d'échange de contenus entre les utilisateurs. Le terme « médias sociaux » inclut des plateformes déjà utilisées par Ex aequo, par exemple Facebook, Twitter, LinkedIn et Flickr, mais aussi d'autres plateformes qui pourraient éventuellement être utilisées par notre organisme, comme Pinterest, Wikipédia ou YouTube.

Facebook

Il est présentement le plus populaire des réseaux sociaux et par conséquent, le plus utilisé par nos membres. [Ex aequo l'utilise pour](#) :

- Informer ses abonnés et le public de ses activités et de ses réalisations;
- Partager des informations en lien avec sa mission;
- Échanger avec ses membres et d'autres personnes sur des sujets qui devraient les concerner;
- Relayer l'information de ses partenaires.

Afin de ne pas polluer le fil d'actualités de nos abonnés, Ex aequo limite son nombre de publications. Pour l'instant, nous considérons la fréquence d'une publication par jour comme suffisante.



Afin de susciter des interactions saines et constructives avec le public, nous procédons de la façon suivante :

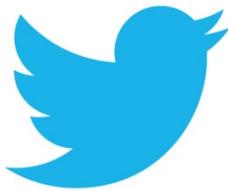
- Adopter un ton respectueux en tout temps;
- Encourager l'interaction en posant des questions aux usagers;
- Utiliser des visuels (avec vignettes);
- Commenter, partager et aimer les publications des organismes partenaires conformément aux valeurs d'Ex aequo;
- Demeurer à l'affût des commentaires sur nos publications et notre mur;
- Dialoguer calmement : répondre aux questions lorsqu'on connaît la réponse, s'informer et revenir avec l'information dans le cas contraire;
- Éviter de s'étendre dans de longues discussions avec les mécontents (on peut, par exemple, tenter de répondre aux questions en privé si les discussions s'enlisent);
- Interpeller certaines personnalités ou certains organismes lorsque l'occasion se présente (en l'identifiant dans une publication).

Autres habitudes de rédaction par souci d'uniformisation et de cohérence :

- Utilisation prioritaire des guillemets français (« »);
- Espacement avant et après les guillemets;
- Grammaire irréprochable;
- Phrases courtes;
- Ton positif mais revendicateur.

Twitter

Les grandes directives prescrites pour Facebook s'appliquent également [dans le cas de Twitter](#). Toutefois, il est permis et même souhaitable de publier davantage de contenu sur Twitter en raison de la fluidité de son actualité.



Ce réseau social est encore plus propice à l'interpellation de personnalités lorsqu'une occasion s'y prête. Il est aussi recommandé d'utiliser différents mots-clics (hashtags) en lien avec notre mission. À titre d'exemple : #handicap #polqc #polmtl #accessibilite sont des mots-clics couramment utilisés par notre organisme.

LinkedIn

Ex aequo possède aussi [sa propre page LinkedIn](#). C'est un réseau social axé sur les relations professionnelles avant tout. La page sert uniquement de vitrine exposant les détails de notre organisme pour les personnes qui y effectueraient des recherches sur Ex aequo. Il est possible, et même souhaitable, d'associer son compte LinkedIn personnel au compte Ex aequo pour optimiser sa visibilité.



Flickr

Flickr permet le partage de photos de hautes qualités. Ex aequo utilise [son compte](#) pour diffuser ses photos prises lors d'événements (manifestations, souper-bénéfice, colloque, forum, etc.)



Il est important de mettre la mention « crédits photographe » sur chacune des photos. Il est préférable de demander l'autorisation des personnes photographiées avant de mettre les photos en ligne.

Accessibilité universelle et médias sociaux

L'accessibilité universelle est au cœur des valeurs et des revendications d'Ex aequo. C'est pourquoi son site internet respecte le [Standard d'accessibilité d'un site Web](#). De plus, afin de rendre son site le plus accessible à tous, des versions en texte simplifié (ortographe alternatif) et des capsules en Langue des signes du Québec (LSQ) sont disponibles sur certaines pages.

Pour l'instant, il demeure toutefois difficile de rendre accessibles les réseaux sociaux, notamment en raison de leur caractère instantané. Ex aequo a néanmoins fait le choix de les utiliser puisqu'ils constituent des outils efficaces pour rejoindre une bonne partie de la population qui n'est pas encore sensibilisée au concept de l'accessibilité universelle.

Politique de confidentialité

Les employés et les administrateurs d'Ex aequo ne doivent pas divulguer d'informations privées ou confidentielles sur l'organisme, ses employés, ses membres ou ses partenaires sur les médias sociaux. Les employés doivent respecter les marques déposées, la propriété intellectuelle et les informations exclusives. Aucun contenu créé par des tiers ne peut être publié sans l'autorisation préalable du propriétaire du contenu.

En pratique, sur Facebook, il est fortement recommandé de demander la permission des personnes avant de les identifier sur des photos.

Directives lors d'une utilisation officielle

Par utilisation officielle, nous entendons la publication et l'interaction faites au nom d'Ex aequo, soit avec les différents comptes officiels (Facebook, Twitter) soit avec les comptes associés directement à l'organisme.

Afin d'assurer une cohérence de style et de permettre un meilleur contrôle de l'information diffusée, il a été décidé qu'un nombre restreint d'employés aurait accès aux comptes officiels d'Ex aequo. L'agent de communication et l'organisateur communautaire sont les seuls habilités à publier du contenu, mais tous les employés sont fortement encouragés à leur transmettre par courriel toute information qu'ils jugeraient pertinente de partager.

En tout temps, peu importe le réseau social, Ex aequo considère inacceptable la création et le partage de contenu comportant :

- Un caractère obscène et/ou raciste;
- Des informations à caractère religieux;
- Une prise de position politique partisane;
- Des attaques personnelles et/ou des insultes;
- Des propos diffamatoires et/ou haineux;
- Du matériel publicitaire à des fins lucratives.

Afin d'assurer le respect de ces directives, Ex aequo publiera sur sa page Facebook une note présentant le code de conduite à appliquer afin de permettre des échanges respectueux et constructifs. Celle-ci permettra à l'organisme de se protéger face à d'éventuels débordements.

Gestion de situations délicates

Il s'est produit par le passé des débordements au cours desquels certain(s) utilisateur(s) ne respectaient pas les directives prescrites à la page 8.

Chaque cas est unique et doit être analysé indépendamment par l'équipe en charge des communications et ce en tenant compte des principes décrits à la page précédente.

Par ailleurs, les critiques constructives adressées à l'endroit d'Ex aequo sur sa page sont acceptées et seront transmises aux personnes concernées. Il est alors profitable de répondre aux interrogations de l'auteur. Si la discussion s'envenime, il est préférable de poursuivre la conversation en privé afin d'entamer un dialogue positif basé sur le respect mutuel.

Dans une optique de non-censure, ces critiques peuvent rester affichées sur la page que ce soit en guise de commentaires ou de publications. Toutefois, afin de ne pas entacher la page de commentaires répétitifs et redondants, certaines balises ont été mises en place : le même message ne peut être publié par un utilisateur plus d'une fois par jour. Le cas échéant, les doublons seront supprimés et le gestionnaire de la page entrera en contact avec l'auteur en question pour lui transmettre, aux meilleurs de nos connaissances, les réponses à ses questions.

Si le même message est publié à plus de trois reprises en-dedans d'une courte période de temps, il est convenu de supprimer les duplications afin de ne pas inonder la page d'un contenu indésirable. Publier le même message plus que trois fois semaine représente une fréquence que nous considérons comme abusive.

Avis lors d'une utilisation personnelle

Les employés d'Ex aequo, de même que ses administrateurs, peuvent évidemment utiliser les réseaux sociaux à des fins personnelles en toute liberté.

Il arrive cependant que la frontière entre les utilisations personnelle et officielle devienne floue. Dans ces situations, Ex aequo croit que son code d'éthique s'applique également sur le web.

«L'éthique est liée au souci de bien faire. Elle suppose aussi un moment de réflexion afin d'avoir une bonne façon d'agir. L'éthique se définit comme la recherche de la conduite appropriée dans une situation donnée. Elle tient compte des particularités d'une situation et de sa complexité et vise l'identification de solution. Elle permet de prendre une décision avec justesse dans des situations d'incertitudes.»

Lorsqu'un employé ou administrateur d'Ex aequo s'exprime avec son compte propre, mais dans un cadre officiel ou semi-officiel directement lié à la mission de l'organisme, il est tenu d'adopter un ton respectueux et un discours cohérent avec les valeurs d'Ex aequo.

Par cadre officiel, nous entendons une interaction sur d'autres pages d'organismes ou de partenaires officiels d'Ex aequo. Par cadre semi-officiel, nous entendons des lieux de discussions publics a priori neutres mais dont la nature est intrinsèquement liée à la mission d'Ex aequo.

À titre d'exemple, certains groupes d'échanges concernent directement certains dossiers défendus par Ex aequo. Dans ce cas, les échanges peuvent concerner des dossiers directement défendus par Ex aequo. Notre organisme demande alors à ses employés ou ses représentants d'être attentifs à leurs propos s'ils ont le loisir de se joindre à ce type de conversation.

À noter l'existence du compte Facebook virtuel «Benoit Racette Vie Associative», utilisé par deux membres de l'équipe d'Ex aequo. L'utilisation de ce compte doit se faire avec la même rigueur qu'avec la page officiel de l'organisme puisqu'il lui est directement rattaché.

Les présences web de l'organisme

Site web : www.exaequo.net

Blogue : www.autonomiepourtous.com

Facebook : www.facebook.com/exaequo.net

Twitter : www.twitter.com/exaequo

LinkedIn : www.linkedin.com

Flickr : www.flickr.com

Personne-ressource

En ce qui concerne les réseaux sociaux, si vous avez des questions techniques, des interrogations sur comment répondre à un commentaire, ou alors si vous avez découvert des erreurs ou des irrégularités, veuillez contacter le responsable des communications.

info@exaequo.net

514 288-3852 poste 230

