

## **Code d'éthique et règles de conduite**

## **SUIVI DES MODIFICATIONS APPORTÉES AU CODE D'ÉTHIQUE ET RÈGLES DE CONDUITE DE CONCERTATION MONTRÉAL**

### **Dates de la séance des instances où le code a été modifié :**

- Approuvé par le comité Éthique et gouvernance le 21 janvier 2016
- Adopté par le conseil d'administration du 29 janvier 2016
- Modifié par le comité Éthique et gouvernance le 4 juin 2018
- Modifié par le conseil d'administration du 5 novembre 2018
- Adopté par le conseil d'administration du 4 février 2019

## 1. IDENTIFICATION

**Titre :** Code d'éthique et règles de conduite de Concertation Montréal

**Portée du Code :** Tous les membres du personnel et du conseil d'administration, ainsi que tout mandataire de Concertation Montréal

**Responsables de l'application :** En règle générale, la direction générale pour les employé.e.s et mandataires de Concertation Montréal; la présidence pour les administratrices et administrateurs. Néanmoins, certaines situations pourraient faire en sorte que ce pouvoir soit délégué à la présidence du comité Éthique et gouvernance ou à la direction générale.

## 2. DÉFINITIONS

**Intervenant.e.s :** pour fins de simplification du texte, le terme « intervenant.e.s » désigne tous les membres du personnel et du conseil d'administration, ainsi que tout mandataire de Concertation Montréal.

**Éthique :** ensemble de principes qui guident et explicitent les choix, qui fondent et dirigent la conduite; l'éthique renvoie à l'identification et à l'expression de valeurs ou de principes sous-jacents à l'action responsable.

**Règles de conduite :** l'ensemble des bonnes manières d'usage et des comportements à observer lorsqu'on se retrouve à deux ou à plusieurs. Il s'agit de l'ensemble des normes, des valeurs et des règles de vie comme la politesse, la courtoisie, le respect. Cet engagement envers le savoir-être passe par l'adoption de bons comportements, de bonnes habitudes et attitudes relationnelles afin d'entretenir de saines relations avec les autres.

**Conflit d'intérêts :** situation qui se produit lorsque, dans l'exercice de ses fonctions, une personne peut influencer, ou être influencée, pour tirer un avantage personnel d'une situation ou en faire bénéficier un tiers indûment. Le conflit d'intérêts constitue la présomption d'un parti pris pour ou contre.

Concertation Montréal définit les conflits d'intérêts selon trois types :

- Un conflit d'intérêts réel consiste en un conflit opposant directement les fonctions et responsabilités officielles actuelles d'un.e intervenant.e et ses intérêts existants.
- Un conflit d'intérêts potentiel survient lorsqu'un.e intervenant.e a des intérêts susceptibles d'entrer éventuellement en conflit avec ses responsabilités officielles.
- Un conflit d'intérêts apparent ou perçu peut exister dans les cas où l'on pourrait penser, ou dans les cas où il semble, que les intérêts d'un.e intervenant.e pourraient influencer de manière inappropriée l'exercice de ses fonctions officielles – que ce soit ou non le cas dans les faits.

**Conduite vexatoire** : conduite humiliante ou abusive qui porte atteinte à une personne ou lui cause du tourment. C'est aussi un comportement qui dépasse ce qui est correct et raisonnable dans les relations professionnelles.

**Harcèlement psychologique** : conduite vexatoire répétée qui se manifeste par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et qui entraîne, pour elle, un climat néfaste. Une seule conduite grave peut constituer du harcèlement psychologique si elle porte atteinte à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et si elle produit un effet nocif continu.

**Harcèlement sexuel** : conduite qui se situe clairement en dehors des relations affectives librement consenties entre personnes. Il s'agit d'une conduite fautive qui prend régulièrement deux formes principales, à savoir : la première se manifeste par des actes et des gestes répétés et abusifs à connotation sexuelle à l'égard d'une personne, qui empoisonnent les relations professionnelles; l'autre consiste en une pression indue exercée sur une personne en vue de recevoir d'elle des faveurs sexuelles, à défaut de quoi cette personne est menacée de subir des représailles.

**Signalement** : un signalement vise à informer l'autorité compétente d'une observation. Il ne peut pas, seul, mener à une sanction. Il peut être le fait d'une victime comme d'un tiers.

**Dénonciation** : une dénonciation est l'acte d'alerter une autorité de faits jugés ou ressentis comme répréhensibles. Elle peut être le fait d'une victime comme d'un tiers. Elle peut mener à une sanction.

**Plainte** : une plainte est formulée par une victime pour prévenir l'autorité compétente d'une infraction alléguée. Elle peut mener à une sanction.

### 3. CADRE DE RÉFÉRENCE

L'application du présent Code doit se faire en conformité avec :

- le *Règlement intérieur*

et en concordance avec :

- la *Politique de gestion des ressources humaines*
- la *Politique pour un milieu de travail exempt de harcèlement*
- la *Politique de gestion financière*
- les conventions avec les organismes subventionnaires (lorsque applicables)

## 4. OBJETS ET BUTS DU CODE

Le présent Code a pour objet d'énoncer les règles de conduite, les obligations et les devoirs des intervenant.e.s envers Concertation Montréal, ses partenaires et la collectivité en général.

Tout.e intervenant.e est tenu.e d'agir dans les limites des pouvoirs qui lui sont conférés. Elle ou il doit respecter les dispositions légales, de même que le *Règlement intérieur*, les politiques internes et le *Code d'éthique et règles de conduite de Concertation Montréal*.

Le Code a également pour fins de soutenir et d'accroître la confiance du public envers Concertation Montréal et ses intervenant.e.s en instituant des normes orientées vers l'excellence, au plan de son fonctionnement interne, de sa prestation de services et au plan de ses relations extérieures.

Les buts du présent Code sont notamment:

- de préciser les valeurs de Concertation Montréal dans la conduite des affaires de l'organisation;
- d'instaurer des normes de comportement qui favorisent l'intégration de ces valeurs dans le processus de prise de décision des intervenant.e.s et, de façon générale, dans leur conduite;
- de prévenir les conflits et les inconduites et, s'il en survient, aider à les résoudre efficacement et avec discernement;
- d'assurer l'application des mesures de contrôle aux manquements au Code.

## 5. PRINCIPES D'INTERPRÉTATION

Les principes suivants servent de guide pour la prise de décision et, de façon générale, pour la conduite des intervenant.e.s, particulièrement lorsque les situations rencontrées ne sont pas explicitement prévues dans le présent Code ou par les différentes politiques de Concertation Montréal.

### A. L'intégrité

Tout.e intervenant.e valorise l'honnêteté et la rigueur.

### B. La prudence

Tout.e intervenant.e assume ses responsabilités face à la mission d'intérêt public qui lui incombe. Dans l'accomplissement de cette mission, elle ou il agit avec professionnalisme, ainsi qu'avec vigilance et discernement.

### C. Le respect

Tout.e intervenant.e favorise la courtoisie dans les interactions. Elle ou il a droit à celle-ci et agit avec politesse envers l'ensemble des personnes avec lesquelles elle ou il traite dans le cadre de ses fonctions.

#### **D. La loyauté**

Tout.e intervenant.e recherche l'intérêt de Concertation Montréal et a le devoir de veiller à protéger l'intégrité et la réputation de l'organisation.

#### **E. L'équité**

Tout.e intervenant.e traite chaque personne avec justice et cherche à créer un équilibre dans ses interactions.

#### **F. L'impartialité**

Tout.e intervenant.e agit avec objectivité et sans parti pris dans les décisions face à des tiers.

#### **G. La dignité**

Tout.e intervenant.e agit avec le décorum rattaché à sa fonction, ce qui présuppose un comportement adéquat dans tous les contextes, notamment lors de rencontres informelles et lors d'événements de représentation.

### **6. RÈGLES DE CONDUITE**

Les règles de conduite ont pour objectif d'encadrer certains comportements, notamment :

#### **6.1 Représentation**

Tout.e intervenant.e contribue à l'image et à la crédibilité de Concertation Montréal. Elle ou il la représente et est donc susceptible de l'engager formellement ou légalement dans un processus ou une situation qui pourrait lui porter préjudice. Elle ou il doit donc agir de façon responsable, faire preuve d'honnêteté, de discrétion, de discernement et de prudence dans le cadre de ses fonctions à Concertation Montréal. Elle ou il doit de plus veiller à protéger l'intégrité et la réputation de l'organisation.

La responsabilité quant à l'image et la crédibilité s'applique à toutes les formes de représentation, incluant les médias sociaux.

#### **6.2 Confidentialité et discrétion**

Tout.e intervenant.e doit accorder le niveau de confidentialité requis aux dossiers qu'elle ou il traite. Tout.e intervenant.e est tenu.e à la discrétion sur ce dont elle ou il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions. Elle ou il est tenu.e, à tout moment, de respecter le caractère confidentiel des discussions et des documents dont elle ou il a reçu copie. Tout.e intervenant.e doit prendre les mesures de sécurité nécessaires pour préserver la confidentialité des renseignements obtenus dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

Il est interdit à tout.e intervenant.e d'exploiter, tant pendant son mandat qu'après celui-ci, des renseignements obtenus dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et qui ne sont pas généralement à la disposition du public.

En ce qui concerne les renseignements personnels tout.e intervenant.e doit se conformer aux lois applicables à la protection de tels renseignements.

### **6.3. Conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent**

Il est interdit à tout.e intervenant.e d'agir, de tenter d'agir ou d'omettre d'agir de façon à favoriser, dans l'exercice de ses fonctions, ses intérêts personnels ou ceux de toute autre personne. De la même façon, elle ou il ne doit pas nuire aux intérêts de Concertation Montréal au profit de son organisation.

Il est interdit à tout.e intervenant.e de se prévaloir de sa fonction à Concertation Montréal pour influencer ou tenter d'influencer la décision d'une autre personne de façon à favoriser ses intérêts, ceux de toute autre personne ou d'une autre organisation.

Tout.e intervenant.e doit éviter de se placer dans une situation de conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent. La personne qui constate qu'elle a, directement ou indirectement, un conflit d'intérêts, doit le déclarer à la direction générale. Dans le cas de la direction générale ou d'un.e administratrice ou administrateur, la personne doit en aviser la présidence.

#### **6.3.1 Identification et dénonciation de conflit d'intérêts dans les instances de Concertation Montréal**

La personne membre d'une instance de Concertation Montréal qui est présente à une rencontre où doit être prise en considération une question dans laquelle elle a directement ou indirectement un intérêt particulier doit divulguer la nature générale de cet intérêt avant le début des délibérations sur cette question. La participation de cette personne aux délibérations est laissée à la discrétion du conseil d'administration. Toutefois, lors de la tenue du vote sur cette question, la personne devra quitter la séance et ne pas tenter d'influencer le vote sur cette question. La dénonciation d'intérêts, et ce qui s'en suit, est consignée au procès-verbal de la réunion de l'instance concernée de Concertation Montréal pour une plus grande transparence.

Le présent article ne s'applique pas dans le cas où l'instance a à prendre des décisions dans l'intérêt général des administratrices et administrateurs, tels que les allocations et remboursements de dépenses attachés à leurs fonctions.

### **6.4 Gestion des fonds**

Tout.e intervenant.e, dans l'exercice de ses fonctions, a l'obligation d'honnêteté, de discernement et d'impartialité dans la gestion des fonds qui lui sont confiés.

L'intervenant.e ne doit en aucun temps se placer en position de conflit d'intérêts ou en apparence de conflit d'intérêts dans l'attribution de fonds qui lui sont confiés.

#### **6.4.1 Biens et services**

Tout.e intervenant.e qui participe à un processus d'acquisition de biens ou de services pour Concertation Montréal doit contribuer à maintenir la saine gestion de celui-ci, développer et maintenir de bonnes relations entre Concertation Montréal et toute personne et organisation en mesure de lui fournir un bien ou un service, et ce, en faisant preuve d'impartialité.

Elle doit notamment :

- Faire en sorte d'appliquer le présent Code et toute autre politique ou directive, et ce, dans le meilleur intérêt de Concertation Montréal;
- Assurer un traitement équitable et impartial à toute personne et organisme en mesure de lui fournir un bien ou un service;
- Éviter tout conflit d'intérêts, toute apparence de conflit d'intérêts ou toute situation qui pourrait entraîner des avantages indus;
- S'abstenir en tout temps de profiter des avantages liés à l'exercice de sa fonction, afin de favoriser l'attribution d'un contrat en faveur d'un fournisseur en particulier;
- Éviter et dénoncer toute situation de favoritisme, de malversation, d'abus de confiance, de trafic d'influence ou toute autre forme d'inconduite.

#### **6.5 Protection des actifs et utilisation des biens de l'organisation**

Tout.e intervenant.e doit s'abstenir d'utiliser ou de permettre l'utilisation, pour des fins professionnelles ou personnelles, des biens, ressources, services et éléments de Concertation Montréal, incluant la propriété intellectuelle appartenant à Concertation Montréal, sans en avoir reçu préalablement l'approbation écrite.

#### **6.6 Cadeaux**

Tout.e intervenant.e doit s'abstenir de donner ou de recevoir toute gratification, cadeau, don, service ou avantage pour lui-même ou pour un tiers, quelle qu'en soit la nature ou la provenance, si l'acceptation d'une telle gratification est susceptible d'entacher son objectivité, de donner à croire que son objectivité est entachée dans l'exercice de ses fonctions ou est susceptible de porter préjudice à Concertation Montréal.



## **6.7 Inconduites et harcèlement**

Tout.e intervenant.e doit éviter les inconduites, les conduites vexatoires, ainsi que toute forme de harcèlement. Elle ou il doit agir avec respect, politesse et courtoisie dans l'ensemble de ses relations.

## **7. MÉCANISMES D'APPLICATION**

Tout.e intervenant.e doit signer, au moment où débute sa responsabilité auprès de Concertation Montréal, la *Déclaration relative au Code d'éthique et règles de conduite de Concertation Montréal*. Les administratrices et les administrateurs signent cette déclaration à chaque année, à la suite de l'Assemblée annuelle des membres.

Concertation Montréal assure la confidentialité des procédures et le respect des personnes visées par un signalement, une dénonciation ou une plainte, notamment le droit d'être entendue.

Les personnes qui font un signalement, dénoncent un comportement ou portent plainte doivent être protégées contre toutes formes de préjudices ou de représailles. En contrepartie, les auteur.e.s d'un signalement, d'une dénonciation ou d'une plainte mal intentionnée, frivole ou mesquine, seront passibles de sanctions.

La personne qui reçoit le signalement, la dénonciation ou la plainte doit traiter la situation pour en arriver à une solution. Elle doit agir de façon responsable et avec prudence, en conformité avec les mécanismes d'application décrits dans les articles suivants.

### **7.1 Signalement, dénonciation et plainte concernant un.e employé.e**

Lorsqu'un signalement, une dénonciation ou une plainte concernant le comportement d'une personne à l'emploi de Concertation Montréal ou d'une personne contractuelle est reçue, il est de la responsabilité de la direction générale de la traiter avec diligence, quelle que soit son origine.

La direction générale peut interpeler, selon la nature ou la gravité de la situation, un comité de gestion des plaintes.

La détermination des mesures à prendre et les décisions relatives à leur mise en application relèvent de la direction générale, conformément à l'ensemble des politiques de l'organisation.

### **7.2 Signalement, dénonciation et plainte concernant une administratrice ou un administrateur, la direction générale ou la présidence**

Un signalement, une dénonciation ou une plainte :

- concernant une administratrice, un administrateur ou la direction générale doit être faite auprès de la présidence de CMTL ou de la présidence du comité Éthique et gouvernance;
- concernant la présidence doit être faite auprès de la présidence du comité Éthique et gouvernance ou de la direction générale, selon les circonstances.

La personne qui est saisie d'un signalement, d'une dénonciation ou d'une plainte doit déterminer si la situation est suffisamment appuyée ou grave pour être traitée par le comité Éthique et gouvernance. La personne à l'origine du signalement, de la dénonciation ou de la plainte doit être avisée de ce choix.

Le signalement, la dénonciation ou la plainte est traitée dans un délai raisonnable.

Un travail de documentation du signalement, de la dénonciation ou de la plainte est préalable à la rencontre du comité Éthique et gouvernance, qui détermine des moyens pour traiter le cas. S'il le juge utile, le comité Éthique et gouvernance peut s'adjoindre des ressources expertes.

Le comité Éthique et gouvernance conduit son enquête de manière confidentielle et dans le respect des principes de l'équité procédurale. Sa recommandation doit s'appuyer sur une analyse rigoureuse, faisant notamment appel à la jurisprudence ainsi qu'aux principes d'interprétation du présent Code.

- A.** Si une contravention au Code est démontrée par le comité Éthique et gouvernance, celui-ci recommande au conseil d'administration que des mesures soient prises. Le conseil d'administration vote sur cette recommandation ou, au besoin, détermine des moyens de traiter du dossier. Cette délibération s'effectue en huis clos. L'administratrice ou l'administrateur en cause ne peut participer à cette délibération. Elle ou il a le droit de présenter ses explications au conseil d'administration et être entendu.e sur les faits au soutien de ses prétentions, avant que la décision du conseil d'administration ne soit rendue.

Une sanction peut aller de l'avertissement à la destitution, selon la nature et la gravité de la faute.

- B.** Si le comité Éthique et gouvernance considère que le signalement, la dénonciation ou la plainte reçue ne nécessite pas que des mesures soient prises par le conseil d'administration, la personne à l'origine du signalement, de la dénonciation ou de la plainte doit en être avisée.

Si cette dernière accepte ces conclusions, la décision sera consignée dans le rapport du comité Éthique et gouvernance au conseil d'administration, dans des termes qui assurent

la confidentialité des procédures et le respect des principes d'équité procédurale à l'égard des personnes visées.

Par contre, si elle n'est pas satisfaite des conclusions du comité Éthique et gouvernance, celui-ci fait rapport au conseil d'administration, en mentionnant le point de vue de cette personne. Le conseil d'administration détermine alors des moyens de traiter du dossier. Cette délibération s'effectue en huis clos. L'administratrice ou l'administrateur en cause ne peut participer à cette délibération. Elle ou il a le droit de présenter ses explications au conseil d'administration et être entendu.e sur les faits au soutien de ses prétentions, avant que la décision du conseil d'administration ne soit rendue.

## **8. LIMITES**

Ce Code n'a pas la prétention de prévoir et de régir toute situation. Il revient d'emblée à tout.e intervenant.e de faire preuve de jugement et d'agir de façon responsable dans l'application des valeurs, principes et obligations énoncés. En cas de conflit avec un autre code, le plus restrictif trouve application.

## **9. LOIS DE PORTÉE GÉNÉRALE – CODE CIVIL DU QUÉBEC**

Tout.e intervenant.e de Concertation Montréal, en tant que membre de la collectivité, est tenu.e aux devoirs et obligations prescrits par les lois de portée générale, telles le *Code civil du Québec*, notamment les articles 321 à 326 — *Des obligations des administrateurs et de leurs habiletés*.



## ANNEXE

### DÉCLARATION RELATIVE AU CODE D'ÉTHIQUE ET RÈGLES DE CONDUITE DE CONCERTATION MONTRÉAL

Je reconnais avoir pris connaissance du Code d'éthique et règles de conduite de Concertation Montréal et je m'engage à me conformer à ses dispositions, et ce, en tout temps.

---

Signature

---

Nom

---

Date