

Approuvé par le conseil d'administration, 4 juillet 2019
Révisé, 27 mars 2021
Affiché, avril 2021



**Équipe Aquatique Unifiée Laval
Ci-après nommé l'organisme**

**CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE
DES EMPLOYÉS**

CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE DES EMPLOYÉS	3
PREAMBULE.....	3
ARTICLE 1 : APPLICATION DU CODE	3
ARTICLE 2 : BUTS DU CODE	3
ARTICLE 3 : VALEURS ÉTHIQUES.....	3
ARTICLE 4 : RÈGLES DÉONTOLOGIQUES	4
4.1 Application.....	4
4.2 Objectifs.....	4
4.3 Conflits d'intérêts	4
4.4 Utilisation des ressources de l'organisme.....	5
4.5 Utilisation ou communication de renseignements confidentiels.....	5
4.6 Abus de confiance et malversation	5
ARTICLE 5 : MÉCANISME DE PRÉVENTION.....	5
ARTICLE 6 : MANQUEMENT ET SANCTION	5
ARTICLE 7 - DÉCLARATION ÉCRITE ET RENOUVELLEMENT DE LA DÉCLARATION	5
ANNEXE 1.....	6
Formulaire de déclaration des employés	6

CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE DES EMPLOYÉS

PRÉAMBULE

Par souci de fluidité de lecture, le genre masculin a été utilisé mais intègre le genre féminin.

Le présent Code d'éthique et de déontologie des employés énonce les valeurs éthiques devant guider la conduite des employés, fixe les règles déontologiques applicables et détermine tous les mécanismes de mise en œuvre et de contrôle de ces règles.

ARTICLE 1 : APPLICATION DU CODE

Le présent code s'applique à tout employé d'Équipe Aquatique Unifiée Laval.

ARTICLE 2 : BUTS DU CODE

Le Code a pour but d'établir les règles de conduite privilégiées par les employés de l'organisme en matière d'éthique afin de maintenir une réputation d'intégrité, d'honnêteté et de professionnalisme. Il énonce les normes, règles et principes devant guider les employés de l'organisme dans les situations comportant une dimension éthique et déontologique. Le présent code poursuit les buts suivants :

- 1) Accorder la priorité aux valeurs de l'organisme;
- 2) Instaurer des normes de comportement qui favorisent l'intégration de ces valeurs;
- 3) Prévenir les conflits éthiques et s'il en survient, aider à les résoudre efficacement et avec discernement;
- 4) Assurer l'application des mesures de contrôle aux manquements déontologiques.

ARTICLE 3 : VALEURS ÉTHIQUES

Les valeurs servent de guide pour la conduite des employés, particulièrement lorsque les situations rencontrées ne sont pas explicitement prévues dans le présent code ou par les différentes politiques de l'organisme. Ainsi, le présent Code s'articule et s'interprète en fonction des valeurs de l'organisme ci-après décrites, à savoir :

- *La Passion* : le plaisir de s'investir complètement dans le développement et la pratique des activités aquatiques
- *Le Respect* : envers les autres, l'environnement, soi-même et en référence aux politiques de l'organisme
- *L'Esprit d'équipe* : collaboration, contribution de tout un chacun, coopération entre les membres, entraide

- *L'Efficacité* : pertinence et objectivité de notre action envers la mission et pérennité de l'organisme
- *L'Excellence* : atteinte de notre plein potentiel organisationnel et individuel, tout en protégeant notre santé physique et mentale
- *L'Équité* : pour la population, pour nos membres et au sein de notre gouvernance
- *La Transparence* : dans la gouvernance, dans la reddition de comptes envers nos partenaires financiers, auprès de nos membres et de la population en général
- *La Loyauté* : appartenance, engagements et respect envers notre organisme, ses acteurs, ses disciplines aquatiques et la Ville de Laval »

ARTICLE 4 : RÈGLES DÉONTOLOGIQUES

4.1 Application

Les règles énoncées au présent article doivent guider la conduite des employés.

4.2 Objectifs

Ces règles ont notamment pour objectifs de prévenir :

- toute situation où l'intérêt personnel de l'employé peut influencer son indépendance de jugement dans l'exercice de ses fonctions; et
- le favoritisme, la malversation, les abus de confiance ou autres inconduites.

4.3 Conflits d'intérêts

Il est interdit à tout employé 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, d'une manière abusive, ceux de toute autre personne.

Il est interdit à tout employé de se prévaloir de sa fonction pour influencer ou tenter d'influencer la décision d'une autre personne de façon à favoriser ses intérêts personnels ou, d'une manière abusive, ceux de toute autre personne.

Il est interdit à tout employé de solliciter, de susciter, d'accepter ou de recevoir, pour lui-même ou pour une autre personne, quelque avantage que ce soit en échange d'une prise de position.

Il est interdit à tout employé d'accepter tout don, toute marque d'hospitalité ou tout autre avantage, quelle que soit sa valeur, qui peut influencer son indépendance de jugement dans l'exercice de ses fonctions ou qui risque de compromettre son intégrité.

4.4 Utilisation des ressources de l'organisme

Il est interdit à tout employé d'utiliser les ressources de l'organisme à des fins personnelles ou à des fins autres que les activités liées à l'exercice de ses fonctions.

4.5 Utilisation ou communication de renseignements confidentiels

L'employé ne doit pas faire usage de l'information à caractère confidentiel qu'il obtient dans l'exécution ou à l'occasion de son travail. Ces obligations survivent pendant un délai raisonnable après la cessation de l'emploi, et survivent en tout temps lorsque l'information réfère à la réputation et à la vie privée d'autrui.

4.6 Abus de confiance et malversation

Il est interdit à un employé de détourner à son propre usage ou à l'usage d'un tiers un bien appartenant à l'organisme.

ARTICLE 5 : MÉCANISME DE PRÉVENTION

L'employé, qui croit être placé, directement ou indirectement, dans une situation de conflit d'intérêts réelle, potentielle ou apparente, ou qui est susceptible de contrevenir autrement au présent code d'éthique et de déontologie, doit en aviser son supérieur immédiat. Dans le cas du directeur général, il doit en aviser le conseil d'administration.

ARTICLE 6 : MANQUEMENT ET SANCTION

Un manquement à une règle prévue au présent code d'éthique et de déontologie par un employé peut entraîner, sur décision de l'organisme et dans le respect de tout contrat de travail, l'application de toute sanction appropriée à la nature et à la gravité du manquement.

ARTICLE 7 – DÉCLARATION ÉCRITE ET RENOUVELLEMENT DE LA DÉCLARATION

L'employé doit produire à la direction de l'organisme, sous peine de révocation, dans les trente jours de son embauche et, par la suite annuellement dans les trente jours suivant son évaluation, une déclaration écrite faisant état de tout intérêt susceptible d'entrer en conflit avec sa charge d'emploi.

ANNEXE 1

FORMULAIRE DE DÉCLARATION DES EMPLOYÉS

Tout employé doit prendre connaissance du Code d'éthique et de déontologie régissant les employés.

Il doit également s'engager à respecter le caractère confidentiel des renseignements reçus dans le cadre de ses fonctions et à déclarer tout intérêt susceptible d'entrer en conflit avec les devoirs de sa charge d'emploi.

Je déclare ne pas avoir d'intérêts susceptibles d'entrer en conflit avec les devoirs de ma charge d'emploi.

OU

Je déclare que les intérêts suivants sont susceptibles d'entrer en conflit avec les devoirs de ma charge d'emploi.

Je déclare avoir pris connaissance du Code d'éthique et de déontologie des employés de Equipe Aquatique Unifiée Laval. Je reconnais en saisir le sens et la portée et j'adhère aux principes et valeurs qui y sont mentionnés. Je m'engage à assumer tous les devoirs, obligations et règles énumérés dans ce Code.

Signature

Date

Nom (en caractères d'imprimerie)