



Titre :	Politique de MC : Code de conduite		
Créée par :		Date :	
Révisée par :		Date :	
Approuvée par :	Conseil d'administration	Date :	20/09/2024
Version :			

Politique de MC : Code de conduite

Notre promesse

Améliorer la vie de tous les Canadiens touchés par le myélome, leur fournir les moyens d'agir et accélérer l'accès aux meilleurs soins, tout en poursuivant nos efforts vers un remède et la prévention de la maladie.

Nos valeurs

Éthique

En tant qu'organisme éthique, nous agissons avec intégrité, discernement et responsabilité, tant sur le plan moral que financier. Nous sommes fiers des principes et des normes que nous avons établis, et nous traitons toujours les autres avec dignité et respect.

Collaboration

En tant qu'organisme collaboratif, nous travaillons ensemble, évitons les redondances, nous nous appuyons sur le travail des autres et favorisons le dialogue. Nous sommes fiers de notre esprit d'équipe et reconnaissons que les compromis mènent aux meilleures solutions.

Inclusion

En tant qu'organisme inclusif, nous valorisons la diversité et nous nous efforçons activement de respecter et d'inclure toutes les personnes, organisations et communautés. Nous sommes actifs dans toutes les régions du pays et dans l'ensemble du secteur, et nous sommes bilingues. Nous sommes fiers de notre approche impartiale et reconnaissons que l'inclusion renforce notre organisme.

Responsabilité

En tant qu'organisme responsable, nous tenons nos promesses et assumons la responsabilité de nos actes. Nous sommes fiers de nous acquitter de nos obligations avec honneur, tant entre nous qu'auprès des autres organismes envers lesquels nous avons des responsabilités.

Nos principes de conduite

En tant que bénévoles et employés de Myélome Canada, nous nous engageons :

- à respecter les lois, les règlements ainsi que les politiques et procédures de l'organisme;
- à exercer nos fonctions et à gérer nos relations avec intégrité, honnêteté et équité;
- à éviter tout conflit d'intérêts ou, le cas échéant, à le divulguer et à le résoudre;
- à favoriser un environnement de travail fondé sur la confiance et le respect de tous les bénévoles et employés;
- à favoriser un environnement de travail propice à la collaboration et à l'intégration;
- à soutenir une culture dans laquelle les comportements éthiques sont reconnus, valorisés et activement démontrés au quotidien par tous les bénévoles et employés.

Le Code de conduite de Myélome Canada énonce des règles et des lignes directrices visant à favoriser une conduite éthique fondée sur la promesse et les valeurs de notre organisme. Myélome Canada s'efforce de créer un environnement où tous les employés, bénévoles, associés et membres de la communauté sont écoutés et respectés.

Intégrité personnelle

En tant que bénévoles et employés de Myélome Canada, contribuer à la réalisation des engagements de l'organisme fait partie intégrante de nos responsabilités. C'est aussi une question d'intégrité personnelle. Entre autres, l'intégrité personnelle signifie exercer pleinement et avec compétence les responsabilités qui nous sont confiées afin de répondre aux besoins de l'organisme. Elle signifie également assumer la responsabilité de nos comportements et contribuer à l'objectif commun des bénévoles et des employés de respecter les valeurs, les principes et les normes sur lesquels repose la réputation de notre organisme.

En fin de compte, nous sommes tous responsables de nos propres actions. Assumer cette responsabilité signifie que nous ne pouvons pas attribuer nos comportements à quelqu'un d'autre. Personne, y compris notre gestionnaire, ne peut nous contraindre à commettre un acte illégal ou contraire à l'éthique qui pourrait nuire à la réputation de Myélome Canada ou à la nôtre.

Les bénévoles et les employés de Myélome Canada jouissent d'une solide réputation d'honnêteté et de conduite éthique. Nous devons préserver cette réputation et cette intégrité en tout temps. C'est pourquoi tout manquement au présent Code de conduite ou toute preuve de comportement illégal sera pris très au sérieux. Selon la gravité de la situation, les bénévoles ou les employés ayant enfreint le Code ou commis un acte illégal pourront faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement ou à la fin de leur engagement bénévole.

La responsabilité personnelle signifie également que nous avons le devoir de signaler à la direction tout acte illégal ou toute violation manifeste des règles de l'organisme. Fermer les yeux sur un comportement répréhensible, et ainsi le tolérer implicitement, constitue en soi un comportement contraire à l'éthique.

Conflit d'intérêts

Un conflit d'intérêts survient lorsque des intérêts personnels ou des relations influencent notre jugement ou compromettent notre capacité à prendre des décisions avec intégrité et honnêteté. Même lorsque nous agissons de bonne foi, certaines situations peuvent donner l'impression qu'un conflit d'intérêts existe. C'est pourquoi tout conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent doit être déclaré. Les membres du personnel doivent signaler toute situation de ce type à leur supérieur immédiat ainsi qu'à la présidente-directrice générale. Les membres du conseil d'administration doivent déclarer tout conflit d'intérêts potentiel au conseil d'administration.

Chaque bénévole et employé de Myélome Canada occupe un poste de confiance, et cette confiance s'accompagne de certaines responsabilités :

- Il incombe à chacun d'entre nous d'éviter les situations susceptibles d'entraîner un conflit d'intérêts réel ou potentiel. En cas de doute, adressez-vous à votre directeur ou gestionnaire, qui saura vous conseiller.
- Aucun membre de Myélome Canada ne doit tirer parti de ses fonctions pour influencer ou contourner les procédures de l'organisme à des fins personnelles ou au bénéfice de quiconque, y compris sa famille, ses amis ou ses collègues.

Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter le *Manuel de l'employé* de Myélome Canada et la *Politique sur les conflits d'intérêts*.

Renseignements confidentiels ou privilégiés

Plusieurs d'entre nous ont accès à des renseignements confidentiels qui ne sont pas accessibles au grand public ou qui n'ont pas encore été rendus publics. Voici quelques exemples :

- les renseignements sur les employés, tels que l'information sur la rémunération ou les changements de postes à venir;
- les informations, rapports et résultats financiers;
- les plans d'activités;
- la recherche ou l'élaboration de nouveaux contenus, outils ou technologies.

Les renseignements de cette nature ne doivent être divulgués à aucune personne à l'extérieur de l'organisme. Ils ne doivent pas non plus être communiqués à d'autres bénévoles ou employés, à moins que ceux-ci n'aient un besoin légitime de les connaître dans l'exercice de leurs fonctions.

Discrimination et harcèlement

Myélome Canada s'engage à favoriser un environnement de travail fondé sur la confiance et le respect mutuel. Dans cette optique, l'organisme :

- reconnaît la dignité et la valeur intrinsèques de tous les bénévoles et employés;
- s'efforce de veiller à ce que tous les bénévoles et employés puissent travailler sans crainte d'intimidation, de discrimination ou de harcèlement;
- favorise une communication ouverte et honnête.

Myélome Canada interdit tout type de discrimination illégale, y compris le harcèlement. Cela comprend plus précisément toute discrimination fondée sur :

- la race;
- le sexe;
- la grossesse ou l'accouchement;
- l'origine nationale ou ethnique;
- la couleur;
- l'état civil;
- la religion;
- l'état matrimonial;
- une déficience physique ou mentale;
- l'orientation sexuelle;
- l'âge;
- les opinions politiques;
- la langue.

Le harcèlement sexuel se définit comme un comportement, un commentaire, un geste, un regard ou un contact de nature sexuelle :

- susceptible d'offenser ou d'humilier un bénévole ou un employé;
- pouvant amener un bénévole ou un employé à croire raisonnablement qu'une faveur sexuelle est attendue en échange d'un emploi ou d'une possibilité de formation ou de promotion;
- pouvant amener un bénévole ou un employé à se sentir physiquement ou émotionnellement mal à l'aise et menacé.

Le harcèlement sexuel peut prendre plusieurs formes, notamment les contacts physiques non sollicités, les avances ou demandes répétées à caractère sexuel non désirées, l'intimidation (explicite ou subtile), les regards insistants ou répétés portés sur le corps d'une personne, ainsi que les blagues à connotation sexuelle.

La discrimination et le harcèlement constituent des manquements graves et peuvent entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement, à la fin de l'engagement bénévole et/ou à des poursuites.

Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter *le Manuel de l'employé* de Myélome Canada, la *Politique sur les bénévoles* et la *Politique sur le harcèlement et la discrimination*.

Sécurité informatique et sécurité des réseaux

Les ordinateurs et les réseaux informatiques de Myélome Canada sont des outils essentiels à nos activités. Tous les efforts doivent être déployés pour protéger les systèmes informatiques de l'organisme et les logiciels qui y sont associés contre diverses menaces, notamment la destruction accidentelle ou délibérée de données, la divulgation de renseignements sensibles, le vol ainsi que l'altération ou la corruption de l'information.

Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter le Manuel de l'employé de Myélome Canada.

Responsabilités et attestation

Responsabilités de la direction :

Les directeurs et gestionnaires de Myélome Canada ont le devoir de préserver la réputation d'intégrité, d'honnêteté et de conduite éthique de l'organisme en :

- donnant l'exemple en respectant le Code en tout temps;
- s'assurant que les bénévoles et les employés disposent d'une copie du Code, en comprennent les dispositions et les respectent;
- créant et maintenant un environnement de travail qui favorise les comportements éthiques;
- favorisant un environnement de communication ouverte dans lequel les problèmes peuvent être soulevés et discutés sans crainte de représailles;
- signalant immédiatement, à la personne ou au service compétent, toute violation apparente du Code ou tout manquement à une politique;
- prenant des mesures disciplinaires rapides et décisives lorsqu'il a été démontré que le Code a été enfreint.

Responsabilités des bénévoles et des employés :

En tant que bénévoles et employés de Myélome Canada, nous sommes tenus de nous conformer au Code de conduite et de respecter l'ensemble des politiques et procédures de l'organisme. Toute infraction au Code ou à une politique peut entraîner des mesures disciplinaires, voire des poursuites civiles ou criminelles. Nous devons également :

- exercer nos fonctions et mener nos activités de manière éthique, légale et avec la plus grande intégrité;
- demander conseil ou obtenir de l'aide lorsque nous sommes confrontés à une situation éthique difficile.

Relecture annuelle :

Tous les employés et bénévoles devraient relire ce Code une fois par année. Tout employé ou bénévole en situation de conflit d'intérêts réel ou potentiel doit remplir le formulaire de Déclaration de conflit d'intérêts réel ou potentiel (ci-joint). Les membres du conseil d'administration doivent également relire le présent Code une fois par année, de préférence lors de la retraite annuelle du conseil.

Déclaration de conflit d'intérêts réel ou potentiel

Nom, en lettres moulées

: _____

Je participe directement ou indirectement à des activités ou j'assume directement ou indirectement des fonctions dont les intérêts constituent ou pourraient constituer un conflit réel ou potentiel avec les intérêts de Myélome Canada.

Je dispose d'investissements, d'engagements commerciaux ou de relations, directs ou indirects, dont les intérêts constituent ou pourraient constituer un conflit réel ou potentiel avec les intérêts de Myélome Canada.

J'ai actuellement des obligations et des relations avec les organismes de bienfaisance ou à but non lucratif suivants :

Autres conflits d'intérêts possibles :

Signature: _____

Date: _____