

Code de conduite

Notre promesse

Améliorer la vie de tous les Canadiens touchés par un myélome en les engageant dans nos actions visant à favoriser l'accès à de meilleurs soins et traitements, tout en encourageant la prévention et en soutenant la recherche d'un traitement curatif.

Nos valeurs

1. Éthique

En tant qu'organisme éthique, nous sommes moralement et financièrement responsables, nous savons faire preuve de discernement et nous nous comportons avec la plus grande intégrité. Nous sommes fiers des principes et des normes que nous avons édictées, et nous traitons toujours les autres avec dignité et respect.

2. Collaboration

En tant qu'organisme collaboratif, nous travaillons ensemble, nous évitons les redondances, nous mettons à profit le travail des autres et nous encourageons le dialogue. Nous sommes fiers de travailler en équipe et comprenons que les concessions mutuelles mènent aux meilleures solutions.

3. Inclusion

En tant qu'organisme inclusif, nous sommes tolérants, nous endossons la diversité et nous nous efforçons activement de respecter et d'inclure tous les individus, toutes les organisations et tous les milieux. Nous sommes actifs au niveau régional et sous-sectoriel, et communiquons dans les deux langues. Nous sommes fiers de notre approche impartiale et comprenons que l'inclusion renforce notre organisation.

4. 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 de manière honorable, tant entre nous-mêmes qu'avec les autres organismes vis-à-vis desquels nous avons des obligations.

Nos principes de conduite

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

- à respecter les lois, les règlements et les politiques et procédures de l'organisme;
- à exercer nos fonctions et à traiter nos relations avec intégrité, honnêteté et équité;
- à éviter, ou à divulguer et résoudre, tout conflit d'intérêts;
- à favoriser un environnement de travail reposant 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; et
- à soutenir une culture dans laquelle la conduite éthique est reconnue, valorisée et activement démontrée par tous les bénévoles et employés.

Le *Code de conduite* de Myélome Canada énonce des règles et des lignes directrices visant à favoriser un comportement éthique fondé sur la promesse et les valeurs de notre organisme. Myélome Canada s'efforce de favoriser 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, notre travail consiste essentiellement à veiller à ce que l'organisme respecte ses engagements. C'est aussi une question d'intégrité personnelle. L'intégrité personnelle signifie, entre autres, que nous devons remplir pleinement nos fonctions et faire preuve de compétence afin de répondre aux besoins de l'organisme. Cela signifie également que nous devons *assumer la responsabilité de nos actions* et soutenir l'objectif commun de tous les bénévoles et employés consistant à respecter les valeurs, les principes et les normes sur lesquels repose la réputation de l'organisme.

Chacun de nous est responsable de ses actions. Assumer la responsabilité personnelle de nos actions signifie que nous ne pouvons pas blâmer quelqu'un d'autre pour nos comportements. Personne, pas même notre gestionnaire, ne peut nous forcer à commettre un acte illégal ou contraire à l'éthique qui pourrait nuire à notre réputation ou celle de Myélome Canada.

Les bénévoles et les employés de Myélome Canada jouissent d'une solide réputation au chapitre de l'honnêteté et de l'éthique. Nous devons préserver cette réputation et cette intégrité autant que possible. C'est pourquoi toute infraction au présent *Code de conduite* ou toute conduite illicite sera prise très au sérieux. Selon la gravité du cas, tout bénévole ou employé qui enfreint le *Code de conduite* ou qui commet un acte illégal fera l'objet de mesures disciplinaires immédiates, pouvant aller jusqu'au congédiement.

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 notre organisme. Le simple fait de fermer les yeux sur un acte répréhensible (et donc, de le tolérer) est en soi contraire à l'éthique.

Conflit d'intérêts : Un conflit d'intérêts survient lorsque nous laissons des intérêts ou des relations personnelles altérer notre jugement et notre capacité à prendre des décisions avec intégrité et honnêteté. Même en ne faisant rien de mal, nos actions peuvent parfois nous mettre en situation de conflit d'intérêts. C'est pourquoi les bénévoles et les employés doivent signaler tout conflit potentiel à leur supérieur immédiat et à la directrice générale. Les membres du conseil d'administration doivent signaler 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 gestionnaire. Celui-ci saura vous conseiller.
- Aucun membre de Myélome Canada ne doit tirer parti de ses fonctions pour influencer ou contourner les procédures de l'organisation à des fins personnelles ou au bénéfice de quiconque, incluant sa famille, ses amis ou ses collègues.

Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter les politiques RH de Myélome Canada et la Politique sur les conflits d'intérêts de Myélome Canada.

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 de l'information sur la rémunération ou les changements d'emploi imminents;
- les informations, rapports et résultats financiers;
- les plans d'activités;
- la recherche ou l'élaboration de nouveaux contenus, de nouveaux outils ou de nouvelles technologies.

De tels renseignements ne peuvent être divulgués à quiconque en dehors de l'organisation, et pas même aux bénévoles et employés ne disposant pas du droit d'accès requis.

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; et
- favorise une communication ouverte et honnête.

Myélome Canada interdit tout type de discrimination illégale, y compris le harcèlement. Ceci 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; ou
- 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;
- qui pourrait 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; ou
- qui pourrait 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 un contact physique injustifié, des ouvertures ou des demandes répétées et importunes de nature sexuelle, de l'intimidation (qu'elle soit explicite ou subtile), des regards répétés ou des regards fixes sur le corps d'une personne, et des blagues à connotation sexuelle.

La discrimination et le harcèlement constituent des infractions graves qui peuvent entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement et des poursuites judiciaires.

Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter les politiques RH de Myélome Canada, le Guide des politiques sur les bénévoles et la Politique anti-harcèlement.

Sécurité informatique : Les ordinateurs et les réseaux informatiques de Myélome Canada constituent un outil essentiel au travail. Tous les efforts doivent être déployés pour protéger les systèmes informatiques de Myélome Canada et les logiciels utilisés contre toute menace, comme la destruction accidentelle ou délibérée de données, la divulgation d'information sensible, le vol et la corruption.

Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter les politiques RH de Myélome Canada.

Responsabilités et approbations

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

- donnant l'exemple par le respect du *Code* en tout temps;
- s'assurant que les bénévoles et les employés disposent d'une copie du *Code* et qu'ils en comprennent et en respectent les dispositions;
- créant et maintenant un environnement de travail qui favorise un comportement éthique;
- favorisant un environnement de communication ouverte dans lequel les problèmes peuvent être soulevés et faire l'objet de discussions sans crainte de représailles;
- signalant immédiatement, à la personne ou au service compétent, toute violation apparente du *Code* ou tout manquement à une politique; et
- 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



MYÉLOME
CANADA

MISSION : MAÎTRISER LE MYÉLOME

politiques et procédures de l'organisation. Toute infraction au *Code* ou à une politique peut entraîner des mesures disciplinaires, voire des poursuites civiles ou criminelles. Nous devons également :

- assumer nos fonctions et mener nos activités de manière éthique, légale et avec la plus grande intégrité; et
- demander conseil ou 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 an. 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).



**MYÉLOME
CANADA**

MISSION : MAÎTRISER LE MYÉLOME

Déclaration de conflit d'intérêts réel ou potentiel

Nom : _____

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 possibles.

Signature : _____

Date : _____