



S'engager, persévérer, réussir!

LES VALEURS FONDATRICES DE L'ORGANISME UN VÉLO UNE VILLE.

Supporté par des partenaires, bienfaiteurs et bénévoles engagés et dévoués, l'organisme Un vélo une ville apporte chaque année espoir et réconfort, par sa mission de briser l'isolement des aînés tout en favorisant la persévérance et la réussite scolaires.

En plus de l'endossement de la mission de l'organisme, la franchise, la droiture, la loyauté, le respect et l'honnêteté sont les valeurs constituant l'essence même de la confiance que les clients, partenaires, bienfaiteurs, bénévoles et le public en général accordent à l'organisme de bienfaisance Un vélo une ville. Réciproquement, ces valeurs constituent le fondement même de la confiance que l'organisme Un vélo une ville accorde à ses employés ou à tout intervenant relié à la bonne marche de ses opérations.

Quelles que soient leurs fonctions ou obligations, employés et intervenants de l'organisme sont ses représentants. À cet égard, l'organisme Un vélo une ville s'attend à ce que franchise, droiture, loyauté, respect et honnêteté guident employés et intervenants dans l'exercice de leurs fonctions ou leur prestation de services et que tous et chacun exercent leurs fonctions ou s'acquittent de leurs obligations en toute bonne foi.

Ainsi, les valeurs que prône l'organisme Un vélo une ville deviennent pour tout employé ou intervenant ayant à cœur la défense de la réputation et des intérêts de l'organisme, un outil essentiel qui guide toute action entreprise et qui permet de travailler dans un environnement sain et harmonieux.

Le présent code d'éthique et de conduite a pour but d'inspirer à tous et chacun les réflexions aptes à faire agir dans le meilleur intérêt de l'organisme et celui de ses clients, partenaires et bienfaiteurs, en fonction des valeurs qui en régissent le fonctionnement. Se familiariser avec les principes et les règles qui y sont édictés, devient donc pour tous et chacun de première importance.

Même s'il ne peut à lui seul régenter toute situation, ce code d'éthique et de conduite s'avère tout de même pour tous et chacun de nos employés et intervenants, la pierre angulaire qui se doit de guider leurs actions, comportements et prises de décision. Ainsi, tous et chacun de nous avons la responsabilité de contribuer à cet objectif, en adoptant et en appliquant les valeurs fondatrices propres à l'organisme, lesquelles sont à la base du code de conduite ci-après présenté.

Merci de votre engagement à poursuivre l'excellence dans la conduite de nos activités de bienfaisance, pour ainsi assurer le succès de ce projet citoyen économiquement porteur et des plus structurants socialement.

Richard Turgeon

Directeur général, Un vélo une ville

CODE D'ÉTHIQUE ET DE CONDUITE DES EMPLOYÉS ET INTERVENANTS DE L'ORGANISME DE BIENFAISANCE UN VÉLO UNE VILLE

CHAPITRE 1

Dispositions générales

Ce code d'éthique et de conduite s'adresse à tous les employés et intervenants (fournisseurs, sous-traitants et autres tiers) de l'organisme Un vélo une ville, lesquels sont tenus de préserver la confiance des bienfaiteurs, bénévoles, clients et partenaires et du public envers L'organisme de bienfaisance Un vélo une ville et ont ainsi le devoir d'agir en tout temps avec intégrité, loyauté et transparence. Par ailleurs, les bénéficiaires du service Un vélo une ville et les clients s'attendent des employés et intervenants de l'organisme, qu'ils servent leur intérêt en gérant de manière appropriée les mandats qui leurs sont confiés par l'organisme.

Par conséquent, l'adhésion des employés et intervenants de l'organisme Un vélo une ville à des normes éthiques rigoureuses dans la conduite de ses opérations est essentielle.

Section 1 - Application et sanctions

Ce code de conduite s'applique à tout représentant de l'organisme de bienfaisance Un vélo une ville, qu'il soit employé (permanent, temporaire ou contractuel) ou intervenant. Ce code est remis à tous les employés et intervenants de l'organisme Un vélo une ville. Il est de plus accessible sur le site internet de l'organisme.

Outre les règles qui y sont édictées, tout employé ou intervenant qui est membre d'un ordre professionnel doit respecter les obligations déontologiques qui lui sont applicables à ce titre. Ces dites règles s'ajoutent à toutes autres règles prévues par loi ou règlement, notamment le *Code civil du Québec* (L.R.Q., chapitre C-1991), le *Code criminel* (L.R.C., 1985, chapitre C-46), de même qu'à tout encadrement administratif ou contrat de travail collectif ou individuel.

Les gestionnaires ou membres du personnel encadrant des employés ou des intervenants, doivent connaître ce code de conduite et en assurer le respect. Ils sont chargés de veiller à la promotion, à l'application et au respect des règles qui y sont édictées. Ils doivent également instaurer et maintenir un ensemble de contrôles internes afin, entre autres, de prévenir et détecter les situations à risque ou contraires au code.

Un manquement à une règle prévue au présent code par un employé ou un intervenant peut entraîner, sur décision du conseil d'administration ou de la direction générale et dans le respect de tout contrat de travail ou contrat de service, l'application de toute sanction appropriée à la nature et à la gravité du manquement.

Section 2 - Signalement et protection

Tout employé ou intervenant qui est témoin ou qui possède de l'information concernant un manquement aux règles édictées dans le présent code de conduite peut le signaler à un supérieur ou à la direction générale. Le supérieur ou la direction générale en assurera le suivi selon les circonstances.

Le supérieur ou la direction générale traitera d'une manière confidentielle, objective et impartiale tous les signalements obtenus, et ce, sans égard à la fonction, au titre, au nombre d'années de service ou à la relation avec Un vélo une ville de toute partie susceptible d'être impliquée dans une enquête éventuelle. Tous les employés qui font un signalement ont le droit à l'anonymat et à la confidentialité.

Si le signalement est fait de bonne foi, il ne devra y avoir aucunes représailles pour ce seul motif à l'égard du ou des employés, et ce, même s'il s'avère après enquête que l'acte signalé n'est pas répréhensible. On entend par représailles notamment une sanction disciplinaire, une rétrogradation, un licenciement, un acte d'intimidation ou de harcèlement ou une mesure portant atteinte à l'emploi ou aux conditions de travail, de même qu'à la rupture ou au non-renouvellement du contrat de travail d'un employé.

Le conseil d'administration recommandera à la direction générale d'Un vélo une ville, le cas échéant, des mesures de protection à l'égard des employés qui ont fait un signalement et qui feront l'objet de représailles.

Section 3 - Définitions

Dans le présent code, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par :

Avantage

Un cadeau, un don, une faveur, un prêt, une compensation, une avance, un bénéfice, un service, une commission, une récompense, une rémunération, une somme d'argent, une rétribution, un profit, une indemnité, une remise sur un produit ou service, une entrée gratuite ou à prix réduit à des événements sportifs ou culturels ou autres de même nature, un voyage, une promesse d'avantages futurs, une marque d'hospitalité ou toute autre chose de nature semblable;

Conflit d'intérêts réel

Présence d'un intérêt personnel ou pécuniaire, connu de l'employé et suffisant pour l'influencer dans l'exercice de ses fonctions, en affectant l'impartialité de ses opinions ou de ses décisions;

Conflit d'intérêts apparent ou potentiel

Présence chez un employé d'un intérêt personnel ou pécuniaire qui, aux yeux d'une personne raisonnablement informée, est susceptible de l'influencer dans l'exercice de ses fonctions en affectant l'impartialité de ses opinions ou de ses décisions;

Entreprise liée ou organisme lié

Toute entreprise ou tout organisme sur lequel l'employé peut exercer une influence, directement ou indirectement;

Gestionnaire

Tout cadre qui a la responsabilité de la gestion d'une activité, d'un secteur et des ressources humaines qui en font partie;

Lien de parenté

Toute personne entretenant une relation privilégiée avec la personne concernée.

CHAPITRE 2

Mission et valeurs

Un vélo une ville s'est dotée d'une mission simple et claire fondée sur des valeurs d'intégrité, de loyauté et de respect, où objectivité, franchise, droiture, honnêteté et transparence sont de mise pour tout employé ou intervenant. Les objectifs de bienfaisance qui sous-tendent cette mission guident Un vélo une ville dans la conduite de ses affaires.

La mission de l'organisme de bienfaisance Un vélo une ville est la suivante :

« Organisme de bienfaisance accrédité par l'agence de Revenu Canada (ARC) et opérant à la grandeur de la province de Québec, Un vélo une ville a pour mission d'améliorer les conditions de vie des aînés en brisant leur isolement, tout en favorisant la réussite scolaire de jeunes étudiants ou étudiantes en démarche de persévérance scolaire ».

Le moyen préconisé par Un vélo une ville pour concrétiser les bienfaits inhérents à cette mission est un service estival de balades de plaisance ou utilitaires en triporteur, offert gratuitement aux aînés vivant en résidence ou vivant à leur domicile de manière autonome, apte à favoriser leur participation active à la vie de leur communauté.

Les triporteurs sont opérés par de jeunes étudiants ou étudiantes, provenant idéalement des municipalités desservies. Cet emploi d'été adapté à leur situation, de même que la bourse d'études qui leur est octroyée à la fin de leur période de travail, ainsi que les relations intergénérationnelles qui se créent lors de la prestation de service, supportent ces jeunes dans leur volonté de persévérance et de réussite scolaires.

Conséquemment, chaque employé d'Un vélo une ville à la responsabilité de contribuer à la réalisation de cette mission dans le cadre de ses fonctions, en se conformant, de bonne foi et en tout temps, aux règles ou aux règlements prévues par loi qui sont applicables à Un vélo une ville, tout en respectant valeurs d'intégrité, de loyauté et de respect édictées dans son code d'éthique et de conduite. Ainsi, chaque employé doit privilégier l'application de ces valeurs dans le contexte des fonctions reliées au poste qu'il occupe au sein de l'entreprise.

Considérant l'importance d'atteindre les objectifs de bienfaisance inhérents à la mission de l'organisme, le présent code énonce de façon non limitative ni exhaustive les valeurs d'Un vélo une ville et indique les devoirs que celles-ci entraînent pour ses employés.

CHAPITRE 3

La valeur d'intégrité : *L'employé doit exercer ses fonctions avec intégrité, droiture, franchise et honnêteté.*

Section 1 - Règles générales applicables aux conflits d'intérêts

1° L'employé doit faire preuve de jugement pour éviter des situations où il pourrait être empêché d'agir de façon objective et impartiale dans l'exercice de ses fonctions.

2° L'employé ne doit pas se placer dans une situation réelle, potentielle ou apparente de conflit entre d'une part, son intérêt personnel ou celui d'une personne ayant un lien de parenté avec lui et, d'autre part, celui d'Un vélo une ville où les devoirs de ses fonctions.

3° L'employé doit prendre les dispositions qui s'imposent afin d'éviter de se mettre en situation de conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent envers une personne, un groupe de personnes, une entreprise, un organisme ou une association ayant ou sollicitant une relation d'affaires avec Un vélo une ville.

4° L'employé doit divulguer par écrit à la direction générale toute situation de conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent dès la survenance de l'événement ou dès son embauche. Dans le doute, toute situation susceptible de créer un malaise ou une apparence de conflit d'intérêts doit faire l'objet dans les meilleurs délais, d'une discussion entre l'employé visé et son supérieur immédiat ou la direction générale.

5° La direction générale doit faire part, le cas échéant, à l'employé des mesures à prendre selon les circonstances, lesquelles mesures peuvent inclure notamment la production d'un rapport confidentiel, la réduction, la modification ou l'abandon d'activités, la vente de biens ou le placement de biens en fiducie.

Section 2 - Détention d'intérêts

L'employé ne peut détenir un intérêt direct ou indirect dans une entreprise, un organisme ou une association, mettant en conflit ou susceptible de mettre en conflit son intérêt personnel et celui d'Un vélo une ville ou les devoirs de ses fonctions.

Section 3 - Autres activités professionnelles et promotion

1° L'employé ne peut occuper ou exercer un autre emploi, une autre charge ou une autre fonction dans une entreprise, un organisme ou une association, mettant en conflit ou susceptible de mettre en conflit son intérêt personnel et celui d'Un vélo une ville ou les devoirs de ses fonctions.

2° L'occupation ou l'exercice d'un autre emploi, charge ou fonction ne doit pas nuire à la prestation de travail de l'employé au sein d'Un vélo une ville.

3° À moins d'une décision d'Un vélo une ville qui l'y autorise, il est interdit pour un employé de faire la promotion d'un produit ou de se porter garant d'un produit de manière à donner l'impression qu'Un vélo une ville appuie ou se porte garante dudit produit.

Section 4 - Avantages

1° L'employé ne peut solliciter, accepter ou recevoir un avantage en contrepartie de l'exercice de ses fonctions en plus de ce qui lui est alloué à cette fin par Un vélo une ville.

2° L'employé ne peut, par lui-même ou par l'intermédiaire d'un tiers solliciter, accepter ou recevoir pour lui-même ou pour une autre personne un avantage qui risque d'avoir une influence réelle, potentielle ou apparente sur objectivité et son impartialité dans l'exercice de ses fonctions, ou qui risque de le placer dans une situation d'obligé envers le donateur.

3° L'employé ne peut, par lui-même ou par l'intermédiaire d'un tiers solliciter, accepter ou recevoir pour lui-même ou pour une autre personne un avantage d'une personne, d'un groupe de personnes, d'une entreprise, d'un organisme ou d'une association ayant ou sollicitant une relation d'affaires avec Un vélo une ville.

4° L'employé peut accepter un avantage à l'occasion d'une activité de formation ou de perfectionnement, d'un congrès, d'un colloque, d'un gala ou d'un événement ou d'activités liées à des fonctions officielles de représentation, pourvu que cet avantage ne soit pas une somme d'argent, une action, une obligation ou un titre quelconque de finances et qui :

- a) n'est pas en soi de nature à laisser planer un doute sur son intégrité ou son impartialité;
- b) ne compromet aucunement l'intégrité ou l'image d'Un vélo une ville ou;
- c) est conforme aux règles de la courtoisie, du protocole ou de l'hospitalité.

5° Lorsqu'un employé accepte ou reçoit un avantage à l'occasion d'activités mentionnées au paragraphe 4° de la présente section, il doit, si cet avantage a une valeur de 75 \$ ou plus ou si la valeur des avantages consentis par une même personne, un groupe de personnes, une entreprise, un organisme ou une association ayant ou sollicitant une relation d'affaires avec Un vélo une ville à l'intérieur d'une période de six (6) mois totalise 75 \$ ou plus, le déclarer par écrit à la direction générale dans les dix (10) jours de sa réception, et ce, même si l'employé a fait remise de l'avantage reçu auprès d'Un vélo une ville.

Section 5 - Divulgence des relations familiales

1° Pour éviter une situation potentielle de conflit d'intérêts, tout employé d'Un vélo une ville a l'obligation de divulguer, à la direction générale, un lien de parenté avec un autre employé d'Un vélo une ville dans sa ligne hiérarchique. La nature des postes occupés, le degré du lien de parenté et les possibilités d'abus ou de conflit d'intérêts seront évalués afin de prendre les mesures appropriées.

2° Tout employé implique dans un processus de sélection de candidats ou d'attribution de contrats auprès d'Un vélo une ville, a l'obligation de divulguer, dès la connaissance des faits, à la direction générale, tout lien de parenté avec une personne participant à ce processus.

Sur recommandation du conseil d'administration ou de la propre initiative de l'employé, des mesures, pouvant inclure notamment le retrait de l'employé du processus, pourront être prises.

Section 6 - Prévention du favoritisme

1° L'employé ne doit pas agir, tenter d'agir ou omettre d'agir de façon à favoriser, dans l'exercice de ses fonctions, ses intérêts personnels ou ceux de toute autre personne physique ou morale.

2° L'employé ne doit pas se prévaloir de sa fonction pour influencer ou tenter d'influencer la décision d'une autre personne de façon à favoriser ses intérêts ou ceux de toute autre personne physique ou morale.

3° L'employé ne peut traiter une demande dont il est l'auteur et qui est adressée à Un vélo une ville en vue de l'obtention d'une subvention ou de toute autre autorisation ou d'un service.

Il en est de même d'une demande provenant d'une entreprise ou d'un organisme lié ou d'une personne ayant un lien de parenté avec lui.

Section 7 - Diligence

1° L'employé doit faire preuve de rigueur et de professionnalisme.

2° L'employé doit se conformer et mettre en œuvre les décisions prises par les instances.

3° L'employé doit respecter les pratiques et les procédures administratives en vigueur et à cet égard, prendre connaissance des règles applicables et de leurs mises à jour.

4° Chaque employé doit consacrer son temps de travail à l'exécution de ses fonctions et respecter ses horaires de travail.

Section 8 - Utilisation des services et des ressources d'Un vélo une ville

1° Dans le respect des lois, des règlements et de tout autres règles, l'employé doit utiliser les services et les ressources d'Un vélo une ville aux fins exclusives de l'exercice de ses fonctions, sauf si l'employé a reçu une autorisation préalable de son gestionnaire ou de la direction générale.

2° L'employé ne peut confondre les biens d'Un vélo une ville avec les siens à son profit, directement ou indirectement, ou en permettre l'usage à des tiers. Il en est de même si l'employé croit que certains biens sont destinés aux rebus.

3° L'employé doit s'assurer, dans l'exercice de ses fonctions, de l'utilisation adéquate, efficace et efficiente des ressources d'Un vélo une ville.

CHAPITRE 4

La valeur de loyauté : *L'employé doit agir avec loyauté. Il doit exercer ses fonctions en toute bonne foi et défendre les intérêts et la réputation d'Un vélo une ville.*

Section 1 - Discrétion, réserve et neutralité politique

1° L'employé ne peut publier de textes ni accorder d'entrevues sur des sujets liés à l'exercice de ses fonctions ou aux activités d'Un vélo une ville sans avoir obtenu préalablement l'autorisation de son gestionnaire ou de la direction générale.

2° L'employé ne doit pas utiliser le nom, le logo, de même que la signature de l'employé d'Un vélo une ville à des fins non reliées à l'exécution de ses fonctions.

3° L'employé doit faire preuve de prudence et de réserve dans toutes ses déclarations publiques.

4° L'employé doit faire abstraction de ses opinions politiques dans l'exercice de ses fonctions.

Section 2 - Confidentialité et protection des renseignements personnels

1° L'employé doit agir avec loyauté et respecter la confidentialité des informations dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, à moins que la loi ou un tribunal ne l'exige autrement. Est considérée comme confidentielle, de façon générale, toute information appartenant ou relative à Un vélo une ville ou à ses activités et qui n'est généralement pas connue du public.

2° En tout temps, pendant son emploi ou après la cessation de son emploi, l'employé doit s'abstenir d'utiliser ou de communiquer à ses propres fins ou à des fins autres que celles d'Un vélo une ville, les informations non disponibles au public dont il a eu connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de ses fonctions.

3° L'employé ne peut prendre ou tenter de prendre connaissance d'informations non disponibles au public alors qu'elles ne sont pas requises dans l'exercice ou à l'occasion de ses fonctions.

4° Après la cessation de son emploi, l'ancien employé ne peut agir de façon à tirer des avantages indus de ses fonctions antérieures au sein d'Un vélo une ville.

CHAPITRE 5

La valeur de respect : *L'employé doit exercer ses fonctions avec respect et civilité envers ses collègues, subalternes, supérieurs, citoyens, clients et toutes autres personnes qu'il côtoie.*

1° Dans l'exercice ou à l'occasion de ses fonctions, l'employé doit :

- a) respecter la dignité, le droit à la vie privée et la réputation de toute personne avec qui il interagit;
- b) faire preuve de courtoisie et de diligence;
- c) afficher une attitude d'ouverture devant les diversités contribuant ainsi à faire d'Un vélo une ville, un organisme de bienfaisance solidaire et inclusif;
- d) contribuer à créer une atmosphère de coopération, de collaboration et d'esprit d'équipe.

2° L'employé doit respecter les besoins des clients en leur fournissant les meilleurs services auxquels ils sont en droit de s'attendre et en les appuyant dans leur démarche en faisant montre d'initiative.

3° Un vélo une ville protège les employés contre toute forme de harcèlement, d'intimidation, de victimisation et de discrimination, qu'elle soit de nature sexuelle, physique ou psychologique. Chaque employé a droit à un milieu de travail positif, harmonieux et professionnel et doit en retour se comporter de façon à maintenir un tel climat de travail.

CHAPITRE 6

Le conseil d'administration

1° Aux fins du présent code, le conseil d'administration a pour rôle de conseiller la direction générale dans l'interprétation, l'application et le respect des règles prévues au présent code et pour toute question relative à l'éthique et à la déontologie.

2° Il doit recevoir, consigner et examiner, de la manière qu'il détermine, toutes les divulgations et les déclarations qui lui sont transmises en vertu du présent code.

3° Il doit aussi offrir le soutien consultatif nécessaire à l'interprétation et à l'application des règles prévues au présent code et pour toute question relative à l'éthique et à la déontologie aux personnes confrontées à des situations particulières visées par celles-ci.

Fournisseurs, sous-traitants et autres tiers

1° L'organisme Un vélo une ville attend de ses fournisseurs, sous-traitants et autres tiers qu'ils prennent connaissance de son code de conduite et qu'ils s'y conforment. Tous les contrats et ententes conclus avec des fournisseurs, sous-traitants et autres tiers doivent être consignés par écrit et préciser les biens et services prévus ainsi que les frais y afférents, et doivent être conformes à des pratiques commerciales et concurrentielles raisonnables, aux principes du présent code et aux politiques pertinentes d'Un vélo une ville.

RAPPEL

Agir avec intégrité, c'est :

- Préserver son objectivité, son impartialité et sa crédibilité;
- Faire preuve de rigueur et de professionnalisme dans l'exécution de ses fonctions;
- Utiliser judicieusement les biens et les informations disponibles pour les besoins de ses fonctions et non à des fins personnelles ou au profit d'autrui;
- Ne pas diminuer le temps qui doit être consacré au travail.

Agir avec loyauté, c'est :

- Être honnête et transparent avec son employeur;
- Prioriser les intérêts d'Un vélo une ville devant ses intérêts personnels ou ceux d'autrui;
- Ne pas nuire à l'image et à la réputation d'Un vélo une ville;
- Respecter la confidentialité des informations dont on a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de ses fonctions.

Agir avec respect, c'est :

- Traiter chacun de façon équitable tout en tenant compte de leurs différences;
- Faire preuve de courtoisie et diligence;
- Maintenir un milieu de travail favorisant la collaboration, l'entraide et le respect mutuel;
- Éviter toute forme de discrimination, de harcèlement ou de violence.