

SPIRALE

POLITIQUE EN MATIÈRE D'ÉTHIQUE, D'INTÉGRITÉ ET DE DÉONTOLOGIE

Par la présente, *Spirale magazine culturel* (Spirale) se dote d'une *Politique en matière d'éthique, d'intégrité et de déontologie* (Politique) qui crée le *Code d'éthique et de déontologie régissant les administrateur·rice·s, les dirigeant·e·s et les employé·e·s de Spirale* (Code).

PRÉAMBULE DU CODE

Le présent Code doit être lu et mis en œuvre conjointement et conformément (1) aux *Règlements généraux*, (2) à la *Politique sur l'équité, la diversité, l'inclusion et la décolonisation*, (3) à la *Politique de prévention du harcèlement, de l'inconduite sexuelle, de l'incivilité et de la violence au travail* et (4) à la *Politique de confidentialité* de Spirale.

Il est attendu que tou·te·s les collaborateur·rice·s de Spirale respectent l'esprit du Code dans leur relation avec l'organisme. Iels sont choisi·e·s et leurs services retenus et rendus conformément au Code.

Les membres du comité de rédaction de Spirale sont assimilé·e·s aux administrateur·rice·s, aux dirigeant·e·s et aux employé·e·s dans le cadre du présent Code et ont les mêmes devoirs et obligations.

CHAPITRE 1 – VALEURS

Article 1

Les valeurs fondamentales auxquelles le conseil d'administration, les dirigeant·e·s et les employé·e·s de Spirale adhèrent sont les suivantes :

- Le respect : les administrateur·rice·s, les dirigeant·e·s et les employé·e·s manifestent de la considération à l'égard de toutes les personnes avec lesquelles iels interagissent dans l'accomplissement de leurs devoirs. Cela inclut le respect de la dignité de toute personne. Iels font preuve de courtoisie, d'écoute et de discrétion à l'égard des personnes avec lesquelles iels entrent en relation dans l'accomplissement de leurs devoirs. Iels font également preuve de diligence et évitent toute forme de discrimination ;
- L'équité : L'équité consiste à traiter chaque individu avec justice, quel que soit son statut, son origine ou ses croyances, notamment. Dans un environnement où l'équité est valorisée, les administrateur·rice·s, les dirigeant·e·s et les employé·e·s s'engagent à prendre des décisions équitables et à offrir des opportunités égales à toutes en leur octroyant les ressources adaptées à leur situation. Iels s'efforcent de reconnaître et de remédier aux inégalités, promouvant ainsi un traitement juste et équilibré pour chaque membre de la communauté ;

SPIRALE

- La bienveillance : La bienveillance englobe la volonté de manifester de la gentillesse et de l'empathie envers autrui. Dans un contexte où la bienveillance est encouragée, les administrateur·rice·s, les dirigeant·e·s et les employé·e·s font preuve d'attention et de sollicitude envers leurs collègues et toute personne avec laquelle ils interagissent. Iels favorisent un environnement chaleureux et attentionné en offrant un soutien et en se montrant disponibles pour écouter et aider ceux qui en ont besoin ;
- La collaboration : La collaboration implique le travail d'équipe, la coopération et le partage des compétences et des idées pour atteindre des objectifs communs. Dans un cadre favorisant la collaboration, les administrateur·rice·s, les dirigeant·e·s et les employé·e·s travaillent en harmonie, favorisant la synergie des efforts. Iels collaborent activement, échangeant des perspectives, valorisant la diversité des idées et travaillant ensemble de manière transparente pour accomplir des missions et des projets avec succès ;
- L'ouverture : L'ouverture se traduit par la volonté d'accepter la diversité, notamment des opinions, des cultures et des idées. Dans une organisation prônant l'ouverture, les administrateur·rice·s, les dirigeant·e·s et les employé·e·s adoptent une attitude inclusive et accueillante envers les différentes perspectives. Iels favorisent la libre expression des idées, encouragent un dialogue ouvert et honnête, et sont réceptif·ve·s aux changements et aux nouvelles idées, créant ainsi un environnement propice à la croissance collective ;
- La compétence : les administrateur·rice·s, les dirigeant·e·s et les employé·e·s s'acquittent de leurs devoirs avec professionnalisme. Iels mettent à contribution leurs connaissances, leurs habiletés et leur expérience dans l'atteinte des résultats visés. Iels sont responsables de leurs décisions et de leurs actes ainsi que de l'utilisation judicieuse des ressources et de l'information mises à leur disposition ;
- L'impartialité : les administrateur·rice·s, les dirigeant·e·s et les employé·e·s font preuve de neutralité et d'objectivité quand cela est nécessaire. Iels prennent leurs décisions dans le respect des règles applicables et en accordant un traitement équitable à tous ceux avec qui iels sont en relation. Ils remplissent leurs devoirs sans considérations partisanses ;
- L'intégrité : les administrateur·rice·s, les dirigeant·e·s et les employé·e·s se conduisent de manière juste et honnête. Ils évitent de se mettre dans une situation où iels se rendraient redevables à quiconque pourrait les influencer indûment dans l'accomplissement de leurs devoirs ;
- La loyauté : les administrateur·rice·s, les dirigeant·e·s et les employé·e·s sont

SPIRALE

conscient·e·s qu'ils sont des représentant·e·s de l'organisme. Iels s'acquittent de leurs devoirs dans le respect des orientations et décisions prises par leurs instances.

CHAPITRE 2 – OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Article 2

Le présent Code a pour objet de préserver et de renforcer la confiance envers l'intégrité et l'impartialité de Spirale, de favoriser la transparence au sein de l'organisme et de responsabiliser ses administrateur·rice·s, ses dirigeant·e·s et ses employé·e·s.

Article 3

Le Code énonce les normes d'éthique et les règles de déontologie visant à baliser les comportements des administrateur·rice·s, des dirigeant·e·s et des employé·e·s de Spirale.

CHAPITRE 3 – DEVOIRS ET OBLIGATIONS

Article 4

Les administrateur·rice·s, les dirigeant·e·s et les employé·e·s sont tenu·e·s, dans l'exercice de leurs fonctions, de respecter les principes et les valeurs d'éthique et les règles de déontologie prévus au présent Code, tant qu'ils demeurent administrateur·rice, dirigeant·e ou employé·e et même après qu'ils aient quitté leurs fonctions, le cas échéant. Iels doivent également agir avec bonne foi, respect, bienveillance, collaboration, ouverture, compétence, prudence, diligence, efficacité, assiduité, équité, impartialité, honnêteté, intégrité et loyauté dans l'exercice de leurs fonctions.

Article 5

Les administrateur·rice·s, les dirigeant·e·s et les employé·e·s doivent, en cas de doute, agir selon l'esprit de ces principes et de ces règles. Ils doivent de plus organiser leurs affaires personnelles de telle sorte qu'elles ne puissent nuire à l'exercice de leurs fonctions.

Article 6

Les administrateur·rice·s, les dirigeant·e·s et les employé·e·s doivent, dans l'exercice de leurs fonctions, se conformer aux principes suivants :

- Iels doivent exercer leurs fonctions et organiser leurs affaires personnelles de façon à préserver la confiance envers l'intégrité, l'objectivité et l'impartialité de Spirale ;
- Iels doivent avoir une conduite qui puisse résister à l'examen le plus minutieux ;
- Iels ne doivent pas conserver d'intérêts personnels, autres que ceux autorisés par le présent Code, qui pourraient avoir une influence quelconque sur les activités de Spirale,

SPIRALE

qu'ils administrent, dirigent ou accomplissent ;

- Dès leur nomination, ils doivent éviter de se placer dans une situation de conflit d'intérêts réelle ou potentielle de nature à entraver l'exercice de leurs fonctions et la poursuite des buts de Spirale – l'intérêt de l'organisme doit toujours prévaloir dans le cas où les intérêts du titulaire entrent en conflit avec ses fonctions officielles ;
- Mis à part les cadeaux d'usage, les marques d'hospitalité et les autres avantages d'une valeur minime et raisonnable, il leur est interdit de solliciter ou d'accepter des transferts de valeurs économiques, sauf s'il s'agit de transferts résultant d'un contrat exécutoire ou d'un droit de propriété ;
- Il leur est interdit d'outrepasser leurs fonctions officielles pour venir en aide à des personnes physiques ou morales, dans leurs rapports avec Spirale ;
- Il leur est interdit d'utiliser à leur profit ou au profit d'une tierce personne des renseignements obtenus dans l'exercice de leurs fonctions officielles et qui, de façon générale, ne sont pas accessibles au public ;
- Il leur est interdit d'utiliser directement ou indirectement à leur profit ou au profit d'une tierce personnes les biens de Spirale, y compris les biens loués, ou d'en permettre l'usage à des fins autres que les activités officiellement approuvées ; et
- À l'expiration de leur mandat, ils ont le devoir de ne pas tirer d'avantage indu de la charge qu'ils ont occupée.

Article 7

Les administrateur·rice·s, les dirigeant·e·s et les employé·e·s sont tenu·e·s à la discrétion sur ce dont ils ont connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions et sont tenu·e·s, à tout moment, de respecter le caractère confidentiel de l'information ainsi reçue.

Article 8

Les administrateur·rice·s, les dirigeant·e·s et les employé·e·s respectent la confidentialité des discussions et des échanges avec leurs collègues et au sein de Spirale plus largement ainsi que celle des décisions de l'organisme, dans la mesure où elles ne sont pas encore publiques.

Article 9

Les administrateur·rice·s, les dirigeant·e·s et les employé·e·s doivent, dans l'exercice de leurs fonctions, prendre leurs décisions indépendamment de toutes considérations politiques partisans.

SPIRALE

Article 10

Les administrateur·rice·s (autre que le·la président·e), les dirigeant·e·s (autre que le·la directeur·rice général·e) et les employé·e·s qui sont appelé·e·s ou invité·e·s à représenter officiellement Spirale à l'externe, doivent au préalable obtenir l'autorisation expresse du conseil d'administration et de la direction et iels ne peuvent d'aucune manière engager autrement l'organisme. Tout semblable engagement ou représentation doit être compatible avec les buts, les orientations et les politiques de Spirale.

Article 11

Les administrateur·rice·s, les dirigeant·e·s et les employé·e·s adoptent, dans leurs relations avec les personnes physiques et morales faisant affaires avec Spirale ainsi qu'avec son personnel, une attitude empreinte de courtoisie, de respect et d'ouverture, de manière à assurer des échanges productifs et une collaboration fructueuse, à agir avec équité et à éviter tout abus.

Article 12

Tout·e administrateur·rice, dirigeant·e ou employé·e doit déclarer par écrit au conseil d'administration ou à toute autre personne désignée par Spirale, le cas échéant, tout intérêt susceptible de les placer dans une situation de conflit d'intérêts, sous peine de révocation.

Article 13

Constitue une situation de conflit d'intérêts toute situation réelle, apparente ou potentielle qui est de nature à compromettre l'indépendance et l'impartialité nécessaires à l'exercice d'une fonction et à la poursuite des buts de Spirale, ou à l'occasion de laquelle un·e administrateur·rice, un·e dirigeant ou un·e employé·e utilise ou cherche à utiliser les attributs de sa fonction pour en retirer un avantage indu ou pour procurer un avantage indu à une tierce personne.

Article 14

Les situations suivantes constituent, mais de manière non limitative, un conflit d'intérêts :

- L'utilisation, à ses propres fins ou au profit d'une tierce personne, d'informations confidentielles ou privilégiées auxquelles un·e membre du conseil d'administration, un·e dirigeant·e ou un·e employé·e a accès dans le cadre de ses fonctions, de même que des biens, équipements et services de Spirale ;
- L'utilisation par un·e administrateur·rice, un·e dirigeant·e ou un·e employé·e de ses prérogatives ou fonctions en vue de rechercher un gain ou un profit ou d'en retirer un avantage personnel ou pour le profit d'une tierce personne ;
- La participation à une délibération ou à une décision de Spirale, sachant qu'un conflit réel ou potentiel existe, afin de l'influencer et d'en retirer un avantage personnel ou pour celui d'une tierce personne ;

SPIRALE

- La sollicitation d'une faveur, d'un emploi ou d'un contrat par un·e administrateur·rice, un·e dirigeant·e ou un·e employé·e pour iel-même, pour un·e proche ou pour un·e associé·e.

Article 15

Dans la mesure où la transparence permet de sauvegarder le climat de confiance nécessaire à la réputation d'impartialité, d'indépendance et d'intégrité de Spirale, l'existence d'une situation de conflit d'intérêts apparent n'entraîne pas en soi une impossibilité d'agir de la part d'un·e administrateur·rice, d'un·e dirigeant·e ou d'un·e employé·e visé·e à la condition qu'iel se conforme aux dispositions prévues en matière de divulgation des conflits d'intérêts.

Article 16

Un·e administrateur·rice, un·e dirigeant·e ou un·e employé·e qui déclare avoir un intérêt susceptible de le·la placer dans une situation de conflit d'intérêts doit s'abstenir de prendre part à toute délibération ou décision risquant d'être entachée ou reliée de quelque façon à telle situation.

À cette fin, iel doit notamment se retirer de la réunion ou du comité de Spirale pour la durée des délibérations et du vote relatifs à la question qui le·la place dans une situation de conflit d'intérêts.

Article 17

Le·la secrétaire du conseil d'administration de Spirale, ou la personne attitrée à cette tâche, le cas échéant, doit faire état dans le procès-verbal de la réunion de chaque cas de déclaration d'intérêt d'un·e administrateur·rice, d'un·e dirigeant·e ou d'un·e employé·e, de son retrait de la réunion ou du fait qu'iel n'a pas pris part à la discussion ou à la décision.

Article 18

Les administrateur·rice·s, les dirigeant·e·s et les employé·e·s doivent produire à l'attention du conseil d'administration ou à toute autre personne désignée par Spirale, sous peine de révocation, dans les trente jours de leur nomination et, par la suite annuellement dans les trente jours du début d'un nouvel exercice financier, une déclaration écrite faisant état de tout intérêt susceptible d'entrer en conflit avec leur charge d'administrateur·rice, de dirigeant·e ou d'employé·e ainsi que des droits qu'iels peuvent faire valoir contre Spirale en indiquant, le cas échéant, leur nature et leur valeur.

Les administrateur·rice·s, les dirigeant·e·s et les employé·e·s doivent de plus déposer par écrit auprès du conseil d'administration ou de la personne désignée par Spirale une mise à jour de cette déclaration dès qu'un changement survient.

Le dépôt de la déclaration est consigné annuellement au procès-verbal des délibérations du conseil d'administration par le·la secrétaire de Spirale ou la personne attitrée à cette tâche.

SPIRALE

Les déclarations et leurs mises à jour sont conservées par le·la secrétaire du conseil d'administration de Spirale ou la personne attitrée à cette tâche dans un registre qui ne peut être consulté que par les membres du conseil d'administration.

Article 19

Pour respecter notamment leurs devoirs et leurs obligations en vertu de l'article 18 du présent Code, les administrateur·rice·s, les dirigeant·e·s et les employé·e·s utilisent le *Formulaire de déclaration des administrateur·rice·s, des dirigeant·e·s et des employé·e·s* prévu à cet effet. Iels y déclarent avoir pris connaissance du Code et en saisir le sens et la portée. Iels adhèrent aux principes et aux valeurs édictés et s'engagent à assumer tous les devoirs, les obligations et les règles énumérés dans le Code.

CHAPITRE 4 – MÉCANISMES D'APPLICATION

Article 20

Le conseil d'administration de Spirale doit s'assurer du respect du présent Code par les administrateur·rice·s, les dirigeant·e·s et les employé·e·s.

Article 21

Toute allégation de conflit d'intérêts ou d'un acte dérogatoire au présent Code doit être portée à l'attention du conseil d'administration. L'administrateur·rice, le·la dirigeant·e ou l'employé·e visé·e par une allégation de conflit d'intérêts ou d'un acte dérogatoire au présent Code doit être informé·e par écrit par le conseil d'administration de Spirale de l'allégation le·la visant. Iel a droit d'être entendu·e par ce dernier ou de déposer par écrit à son attention une déclaration afin d'apporter tout éclairage pertinent. Le conseil d'administration peut prendre avis auprès d'un comité d'éthique constitué à cette fin, le cas échéant.

Article 22

Le conseil d'administration doit, après avoir pris connaissance du dossier et avoir entendu l'administrateur·rice, le·la dirigeant·e ou l'employé·e, ou reçu sa déposition écrite, le cas échéant, ou pris avis auprès d'un comité d'éthique s'il l'estime nécessaire, informer par écrit la personne visée de sa décision et, le cas échéant, de la sanction imposée, en indiquant les motifs de cette sanction.

Article 23

Compte tenu que le·la président·e du conseil d'administration et le·la directeur·rice général·e de Spirale détiennent ou pourraient détenir des avantages décisionnels en vertu du présent Code ou de toute autre politique ou règlement de l'organisme, toute allégation de conflit d'intérêts ou d'un acte dérogatoire au présent Code le·la concernant est traitée par le·la vice-président·e en conseil qui jouit alors des mêmes pouvoirs à l'égard de cette situation.