



Centre Pierre-Charbonneau

Guide d'éthique

1-Introduction

Le centre Pierre-Charbonneau, organisme à but non lucratif, a pour mission de favoriser le développement intégral de la personne, le soutien à la famille et la prise en charge des citoyens dans leur milieu en privilégiant le moyen du loisir communautaire, de l'action communautaire et de l'éducation populaire.

Dans l'actualisation de cette mission, les valeurs qui baliseront les droits et les responsabilités du personnel du centre Pierre-Charbonneau, dans la réalisation au quotidien du plan d'action, auront comme pierre d'assise *la personne humaine* sans égard à son âge.

Sans en faire une nomenclature exhaustive, en voici les principales valeurs :

- Le respect des droits et libertés de la personne.
- Le respect des différences individuelles.
- La justice sociale.
- L'ouverture aux autres.
- L'implication et la solidarité.

Les membres du conseil d'administration et la direction générale, soucieux de l'accomplissement de la mission du centre et des valeurs qui en découlent, prennent dans le présent code, des engagements envers leur personnel et leur clientèle et en retour ils s'attendent que les comportements de ceux-ci s'harmonisent avec les valeurs privilégiées.

2.0 Nos employés et l'environnement de travail

C'est grâce à la contribution de chacun de ses employés qu'au fil des ans, le centre parvient à atteindre ses objectifs organisationnels. À cet égard, le centre en tant qu'employeur est d'autant plus concerné par la promotion et le maintien d'un environnement de travail sain favorisant l'épanouissement de tous ses employés.

2.1 Engagements

Dans cette optique, plusieurs engagements ont été pris à l'égard des employés :

- Le centre* s'engage à respecter les droits et libertés de la personne, à n'exercer aucune forme de discrimination en fonction de la race, de la couleur, du sexe, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue dans nos règles de fonctionnement, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap.

- Le centre* s'engage à protéger la dignité, l'honneur et la réputation de ses employés. Dans aucun cas, le harcèlement ne sera toléré sur les lieux du travail. On entend par harcèlement une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes répétés de nature vexatoire ou méprisante. Il peut s'agir de harcèlement de nature sexuelle ou autres.
- Le centre* s'engage à se conformer aux lois et règlements concernant la divulgation des renseignements personnels et à respecter la vie privée des membres de son personnel. À cet égard, elle veillera à préserver la confidentialité des dossiers de ses employés.
- Le centre* veillera à adopter et promouvoir les normes de santé et sécurité au travail et à respecter la législation en la matière.
- Le centre* s'engage à encourager le perfectionnement et la formation de son personnel afin de pourvoir à ses besoins.
- Le centre* s'engage à consulter au besoin les membres de son personnel dans le cadre de l'élaboration de son plan d'action annuel.
- Le centre* s'engage à fournir à son personnel une description de tâche précise, le code d'éthique et d'autres règles de fonctionnement s'il y a lieu. Aussi, il remettra aux employés concernés le plan d'action du centre.

Le centre*, lorsqu'employé précédemment, désigne les instances décisionnelles, le C.A. et la direction générale.

2.2 Responsabilités des membres du personnel

- Tous les membres du personnel de l'Association du Centre Pierre-Charbonneau doivent prendre conscience des engagements énoncés précédemment et s'assurer de bien comprendre leur portée. Par ailleurs, ils doivent contribuer à leur respect et participer à leur application.
- Chaque employé doit concourir au développement et au maintien d'un climat de travail favorable non seulement à l'atteinte des objectifs de l'ACPC, mais également à l'épanouissement collectif et individuel.
- Les employés doivent être disponibles et assidus. C'est-à-dire qu'ils doivent être en mesure d'assumer leurs responsabilités pour toute la durée de leur horaire de travail.
- Dans aucun cas, le harcèlement ne sera toléré sur les lieux de travail. On entend par harcèlement, une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes répétés de nature vexatoire ou méprisante. Il peut être de nature sexuelle ou autres.
- Les employés doivent s'acquitter de leurs mandats avec compétence en exécutant leurs tâches de façon appropriée, suffisante et satisfaisante. Ils doivent aussi s'assurer que tous les usagers obtiennent la même attention, sans aucune discrimination ou violence.
- Dans l'exécution de leurs tâches, les employés doivent utiliser d'une façon éclairée et profitable, les ressources humaines et matérielles de l'ACPC et se doter du perfectionnement nécessaire à la réalisation de leurs mandats.

3.0 En relation avec nos membres et autres participants

C'est auprès d'une clientèle très variée en âge et en intérêts que nous réalisons notre mandat que ce soit dans les domaines du loisir ou dans ceux de l'action communautaire et de l'éducation populaire. C'est pour elle que le centre existe. Les instances décisionnelles du centre et les employés prennent les engagements suivants :

3.1 Engagements

De placer la personne humaine au centre de ses préoccupations en respectant ses droits, sa liberté d'expression, ses différences, en excluant toutes formes de discrimination et en protégeant les renseignements personnels que l'ACPC possède.

- D'offrir un service d'accueil courtois, poli, rapide et bien renseigné.
- D'offrir une gamme d'activités adaptées à l'âge et aux intérêts de nos utilisateurs et de notre communauté.
- D'offrir des professeurs, des instructeurs, des moniteurs compétents et des locaux propres et adéquats.
- De rendre accessibles, au plus grand nombre possible de personnes, nos activités, nos cours et nos offres de services communautaires. Cependant, s'il faut restreindre le nombre, le centre donnera une priorité aux résidents de l'arrondissement Hochelaga-Maisonneuve.
- De favoriser l'implication de tous dans la vie associative soit par l'occupation d'un poste au conseil d'administration, soit par le bénévolat ou par une présence active lors des assemblées générales de l'association.
- De favoriser, encadrer et supporter l'action bénévole.
- De développer une communication bidirectionnelle en étant à l'écoute des besoins du milieu, en le consultant dans l'élaboration de nos projets et en communiquant régulièrement les renseignements sur la mise en place des activités et des services de l'ACPC.

3.2 Responsabilités des participants et des membres

- Contribuer à la mise en place d'un milieu de vie où le respect de la personne humaine est omniprésent.
- Participer à la vie associative, exprimer ses besoins et ses attentes.
- Utiliser le matériel, les locaux et les aménagements du centre de façon adéquate et sécuritaire.

- Contribuer, lorsque demandé, à l'évaluation des programmes, des activités, des projets ou le cas échéant à l'évaluation du personnel responsable d'une activité, d'un cours, d'une conférence.

3.3 Relations avec nos partenaires et nos fournisseurs

L'Association du Centre Pierre-Charbonneau entretiendra des liens cordiaux et de franches collaborations avec la ville de Montréal, particulièrement avec l'arrondissement de Hochelaga-Maisonneuve et les organismes du milieu qui œuvrent dans les domaines qui nous sont concurrentiels ou complémentaires.

Les relations avec nos fournisseurs devront être exemptes de partialité. Le choix d'un fournisseur doit être effectué uniquement sur la base du service offert, de la qualité, du prix et de son avantage comparatif.

Version 2 novembre 2010