



**Politique du code d'éthique des membres du conseil d'administration,
des dirigeant·e·s et des employé·e·s**

Approuvé par le Conseil d'administration 5 décembre 2023

Mis à jour le 2 novembre 2023

Président du conseil d'administration

SOMMAIRE

Préambule

1. Mandat et objectifs du centre Turbine
 - 1.1 Énoncé de principe

2. Définition des concepts
 - 2.1 Conflit d'intérêts
 - 2.2 Prévention de conflits

3. Éléments du code d'éthique
 - 3.1 Utilisation des ressources de l'organisme
 - 3.2 Usage du nom du centre Turbine
 - 3.2.1 Contrats
 - 3.2.2 Intérêts dans un autre organisme ou entreprise
 - 3.2.3 Papier à entête
 - 3.2.4 Affaires avec l'organisme

4. Procédures

Préambule

Ce code d'éthique vise à fournir aux membres du conseil d'administration, aux dirigeant·e·s, et aux employé·e·s du centre Turbine un ensemble de règles destinées à prévenir la préséance de leurs intérêts personnels sur ceux de l'organisme dans le cadre de leurs fonctions ou à l'occasion d'activités extérieures. De plus, ce code d'éthique prévoit certains moyens de régler de tels conflits, le cas échéant, dans l'intérêt de l'organisme.

1. Mandat et objectifs du centre Turbine

Le centre Turbine réalise des projets qui introduisent les arts actuels au sein de diverses communautés en jumelant des artistes professionnel·le·s de toutes disciplines avec des pédagogues en art.

L'organisme contribue également à la réflexion, à la formation et au partage des expériences et des connaissances sur l'art et la pédagogie en contribuant au maillage et au rayonnement de ces deux disciplines.

1.1 Énoncé de principe

L'organisme doit veiller à ce que l'utilisation de ses ressources matérielles, financières et humaines n'entraîne pas de conflit d'intérêt chez les membres du conseil d'administration, les dirigeant·e·s, et les employé·e·s.

De plus, l'organisme demande d'éviter toute forme de discrimination, favorable ou défavorable, à l'endroit des personnes pouvant être embauchées ou recevant des services, discrimination basée notamment sur leur lien de parenté ou leur relation interpersonnelle, et ainsi d'éviter que les membres en poste se placent en situation de conflit d'intérêts à de telles occasions.

2. Définitions des concepts

2.1. Conflit d'intérêts

Un membre du conseil d'administration, un·e dirigeant·e et un·e employé·e est en conflit d'intérêts lorsque, notamment, il se trouve dans l'une ou l'autre des situations suivantes :

- À cause de ses fonctions, il exerce une influence sur les décisions de l'organisme d'une façon qui puisse lui procurer des gains ou avantages personnels directs ou indirects;

- Il ou elle a un intérêt direct ou indirect dans un organisme ou une entreprise et, en conséquence de cet intérêt, il tire avantage de ses fonctions dans l'organisme pour favoriser l'intérêt de cet organisme ou cette entreprise plutôt que celui de l'organisme auquel il appartient.

2.2. Prévention de conflits

Toutes les mesures et actions visant à réduire le risque d'apparence et d'apparition de conflits et de confrontations au sein de l'organisme.

3. Éléments du code d'éthique

3.1. Utilisation des ressources de l'organisme

3.1.1 Les ressources humaines et matérielles, les services ou les locaux, mis à la disposition de l'organisme sont financés principalement par des fonds publics et doivent être utilisés pour les fins auxquelles ils sont destinés, à savoir : un usage relié au mandat de l'organisme.

3.1.2 Malgré ce qui est dit au paragraphe précédent, si un membre du conseil d'administration, un-e dirigeant-e ou un-e employé-e désire utiliser exceptionnellement les locaux, l'équipement, le matériel ou les services du centre Turbine à des fins autres que celles reliées à son mandat, il doit obtenir préalablement l'autorisation de la direction générale. Si l'autorisation est accordée, la personne concernée doit, si demandée, rembourser à l'organisme le coût d'utilisation de telles ressources.

3.2 Usage du nom du centre Turbine

3.2.1 Contrats

Les membres du conseil d'administration, les dirigeant-e-s, les employé.e-s ne sont pas autorisés, dans les contrats et les ententes qu'ils concluent à titre personnel avec des tiers, d'utiliser le nom du centre Turbine de façon à laisser croire à l'autre partie que le contrat ou l'entente est conclu avec le centre Turbine ou que cette dernière s'en porte caution ou y est impliquée à quelque titre que ce soit.

3.2.2 Intérêts dans un autre organisme ou entreprise

Les membres du conseil d'administration qui détiennent ou acquièrent des intérêts dans une compagnie, une société ou tout autre organisme doivent s'abstenir de se placer dans une situation susceptible de mettre en conflit leur intérêt personnel et les devoirs reliés à leurs fonctions, notamment en permettant que soit utilisé leur lien d'appartenance à l'organisme à des fins de

publicité ou d'appui promotionnel pour la compagnie, la société ou l'organisme concerné.

3.2.3 Papier entête

Les membres du conseil d'administration, les dirigeant·e·s et les employé·e·s ne doivent pas utiliser le papier entête du centre Turbine aux fins de leurs activités personnelles n'ayant aucun lien avec leurs fonctions au centre Turbine.

3.2.4 Affaires avec l'organisme

Chaque membre du conseil d'administration, dirigeant·e ou employé·e qui, soit à titre personnel, soit à cause de son intérêt dans une compagnie, une société ou un autre organisme, est intéressé directement ou indirectement dans un contrat avec le centre Turbine, est tenu de faire connaître par écrit son intérêt à la direction générale. De plus, cette personne doit s'abstenir de participer à toute discussion relative à ce contrat de même que de s'immiscer à quelque titre que ce soit dans le processus de prise de décision.

Un membre du conseil d'administration, un·e dirigeant·e ou employé·e qui s'est placé dans une situation de conflit d'intérêts ou qui présente un risque sérieux de s'y être placé sera invité à exercer l'un des choix suivants :

- soit démissionner de l'organisme;
- soit renoncer à son intérêt dans la situation déclarée et en fournir la preuve;
- soit convenir par écrit, d'un commun accord, de tout autre arrangement.

3.2.5 Non-discrimination dans l'embauche et l'évaluation

Toute personne à l'emploi du centre Turbine et qui désire embaucher à même des fonds internes ou externes une personne qui, théoriquement, pourrait la placer en situation de conflit d'intérêts, notamment à cause de liens de parenté, de liens conjugaux, de leur union de fait ou de leurs relations interpersonnelles, doit démontrer, à la satisfaction du centre Turbine, qu'un tel conflit n'existe pas et :

- que la personne à embaucher détient les qualifications nécessaires et l'expérience requise, et est la mieux placée pour satisfaire aux exigences de la fonction;
- qu'il n'y a pas de discrimination dans l'embauche;
- que la personne qui a initié le processus de l'embauche ne participe pas directement au dit processus comme au comité de sélection.

4. Procédures

La direction générale est responsable de l'application de ce code d'éthique et en fait rapport une fois par année au conseil d'administration. Elle s'assure que le code d'éthique soit connu et distribué aux membres du conseil d'administration, aux dirigeant·e·s et employé·e·s. Au besoin, ce code d'éthique à l'intention des membres du conseil d'administration, dirigeant·e·s et employé·e·s sur la prévention de conflits d'intérêts est mis à jour.