

COMITÉ LOGEMENT VILLE-MARIE

CODE D'ÉTHIQUE

Révision 29 mai 2025

CODE D'ÉTHIQUE

1. PRÉAMBULE

Le Code d'éthique du Comité logement Ville-Marie (ci-après CLVM) établit un ensemble de valeurs, de principes et de règles de conduite qui témoignent de son engagement à respecter les droits des personnes concernées.

Le Code d'éthique du CLVM fixe les droits et les responsabilités des usagers, des membres, des bénévoles, des administrateurs, des stagiaires et des employés de l'organisme.

2. MISSION

Le Comité logement Ville-Marie répond aux critères d'un organisme communautaire autonome:

- Il est un organisme à but non-lucratif;
- Il a été constitué à l'initiative des gens de la communauté et y est enraciné depuis plus de 35 ans;
- Il poursuit une mission sociale et favorise la transformation sociale;
- Il compte près de 200 membres, tient des assemblées générales annuelles et est dirigé par un conseil d'administration élu, indépendant du réseau public;
- Il est libre de déterminer sa mission, ses approches, ses pratiques et ses orientations.

Plus spécifiquement, le Comité logement Ville-Marie est un organisme de défense collective des droits et privilégie par conséquent les modes d'intervention suivants: l'éducation populaire autonome; l'action politique non-partisane; la mobilisation sociale; et les activités de représentation.

Le Comité logement Ville-Marie poursuit par ailleurs les objectifs suivants :

1. Mobiliser les résidents autour des enjeux en matière de logement et de lutte à la pauvreté;
2. Défendre les droits des locataires;
3. Assurer le maintien des résidents dans leur quartier;
4. Veiller à la protection et à la salubrité des logements;
5. Faire la promotion du logement social et contribuer à son développement;
6. Améliorer la qualité de vie des résidents de l'arrondissement.

3. VALEURS PROMUES

Les valeurs promues par le CLVM s'expriment à travers son engagement à contribuer au développement du pouvoir d'agir des individus, des familles et de la communauté.

SOLIDARITÉ

D'une part, *solidarité* signifie ici partage, entraide, poursuite ensemble d'un but commun et appartenance à un groupe. En ce sens, la *solidarité* s'incarne dans l'organisation de différentes activités visant à créer un sentiment d'appartenance entre les membres ainsi qu'entre les résidents de l'arrondissement. D'autre part, la *solidarité* se manifeste à travers les démarches poursuivies avec des partenaires et autres collaborateurs pour favoriser la participation active des citoyens à la vie démocratique, le développement social et communautaire, l'équité et le plein emploi, ainsi que l'accès pour tous à des services publics gratuits et de qualité.

OUVERTURE ET JUSTICE SOCIALE

Les valeurs d'*ouverture* et de *justice sociale* se manifestent d'abord par un accueil de l'ensemble des membres d'une collectivité. Les services sont offerts à tous, quels que soient leur origine ethnique, leur couleur, leur sexe, leur orientation sexuelle, leur état civil, leur âge, leur religion, leurs convictions politiques ou leur condition sociale. Les valeurs d'*ouverture* et de *justice sociale* sont aussi vécues par la réalisation d'un projet de société qui vise le bien-être des personnes, des familles et des collectivités, l'ouverture au monde, la justice, l'équité et la paix.

RESPECT

Le *respect* est une valeur qui s'applique aux personnes, peu importe leur origine ethnique, leur couleur, leur sexe, leur orientation sexuelle, leur état civil, leur âge, leur religion, leurs convictions politiques ou leur condition sociale, et permet d'établir des rapports humains harmonieux, exempts notamment de violence et de harcèlement. Elle s'applique aussi à la vie privée des employés, des stagiaires, des bénévoles, des membres et des usagers.

DÉMOCRATIE ET TRANSPARENCE

Il est question de valeurs démocratiques lorsque la mission, les approches, les pratiques et les orientations d'un organisme sont déterminées par des personnes issues de sa communauté et réunies au sein d'instances qui fonctionnent et qui délibèrent selon des règles conformes aux intérêts de tous. La *démocratie* se manifeste aussi lorsque la participation active du plus grand nombre est favorisée; la transparence lorsque l'information utile est accessible à tous, dans les limites imposées par les règles de confidentialité.

AUTONOMIE ET LIBERTÉ

Les valeurs d'*autonomie* et de *liberté* se cultivent dans l'élaboration et l'organisation d'activités, de projets et de programmes qui favorisent le développement du pouvoir d'agir (*empowerment*) des membres d'une collectivité et qui renforcent le potentiel des personnes. Les personnes qui participent aux activités, ou qui y œuvrent à titre de bénévoles, ne sont pas contraintes de le faire. Elles le font de façon volontaire.

4. PRINCIPES D'ACTION

Les valeurs et les principes suivants guident l'action du CLVM ainsi que les gestes et les comportements de ses administrateurs, de ses dirigeants, de des employés, de ses membres et de ses bénévoles lorsqu'ils participent aux activités, lorsqu'ils le représentent ou lorsqu'ils agissent en son nom.

1. Le CLVM met de l'avant le **respect des personnes**, quel que soit leur origine ethnique, leur couleur, leur sexe, leur orientation sexuelle, leur état civil, leur âge, leur religion, leurs convictions politiques ou leur condition sociale. Il met également de l'avant la participation active du plus grand nombre ainsi que le développement de **pratiques démocratiques**. Son action est guidée par une préoccupation constante du **développement durable** de la collectivité. Il fait la promotion de la **justice sociale** et de la **paix**.
2. Sous réserve des contraintes qui peuvent être inhérentes à certains projets, programmes ou activités, le CLVM offre ses services à tous et à toutes, quel que soit leur origine ethnique, leur couleur, leur sexe, leur orientation sexuelle, leur état civil, leur âge, leur religion, leurs convictions politiques ou leur condition sociale.
3. Le CLVM suscite, encourage, favorise et supporte **l'action bénévole**. L'implication bénévole doit être volontaire. Les tâches confiées aux personnes bénévoles doivent correspondre à leurs compétences, à leurs attentes, à leurs besoins et à leur disponibilité.
4. Le style et les méthodes de gestion du CLVM doivent favoriser l'implication active des employés et des bénévoles et leur **participation** à l'élaboration des orientations, des projets et des programmes, ainsi qu'à leur évaluation.
5. Le CLVM offre un milieu de travail et un environnement exempt de comportement violent, de discrimination, de commérage et de harcèlement.
6. Dans ses relations financières ou contractuelles avec ses partenaires publics ou privés, le CLVM s'assure de respecter sa mission et de

conserver la liberté de déterminer ses approches, ses pratiques et ses orientations.

7. Le CLVM s'assure que, dans la mesure de ses moyens, ses locaux, ses services ainsi que ses activités et programmes soient facilement accessibles et ce, tant du point de l'accessibilité physique qu'en ce qui concerne les horaires et les coûts.
8. Le CLVM s'assure que toutes les personnes qui participent à ses activités ou qui utilisent ses services soient incitées à participer activement à sa vie associative et au fonctionnement de ses instances décisionnelles.
9. Le CLVM s'assure du **respect de la vie privée** des usagers, des employés, des personnes bénévoles et des membres. Il s'assure aussi que tous les renseignements personnels les concernant soient protégés.
10. Le CLVM s'assure que les travaux et les discussions de ses instances consultatives et délibérantes se déroulent dans un climat de respect des personnes et de solidarité et selon des règles qui protègent à la fois le droit de la majorité à décider et celui de la minorité à se faire entendre.

5. DROITS ET RESPONSABILITÉS DES MEMBRES

5.1 DROITS DES MEMBRES

- Compter sur un milieu d'intervention accueillant, convivial, ouvert à tous et exempt de comportement violent, de discrimination, de commérage et de harcèlement.
- Participer à la vie associative et aux assemblées générales des membres.
- Être respectés et se faire entendre.
- Être assurés que tous les renseignements personnels les concernant soient protégés.

5.2 RESPONSABILITÉS DES MEMBRES

- S'acquitter de leur cotisation annuelle.
- Connaître, comprendre et adhérer aux objectifs et au fonctionnement de l'organisme.
- Participer, dans la mesure de leur disponibilité, aux activités de l'organisme.

6. DROITS ET RESPONSABILITÉS DES USAGERS

6.1 DROITS DES USAGERS

- Compter sur un milieu d'intervention accueillant, convivial, ouvert à tous et exempt de comportement violent, de discrimination, de commérage et de harcèlement.
- Avoir accès à de l'information, des services et des activités de qualité, adaptés à leurs besoins.
- Être respectés et se faire entendre.
- Être assurés que tous les renseignements personnels les concernant soient protégés.

6.2 RESPONSABILITÉS DES USAGERS

- Respecter les règles de fonctionnement de l'organisme.
- Respecter les employés responsables du service aux locataires
- Participer, s'il y a lieu, aux activités de formation proposées

7. DROITS ET RESPONSABILITÉS DES BÉNÉVOLES

7.1 DROITS DES BÉNÉVOLES

- Disposer d'une documentation qui fait état notamment des orientations et des politiques du CLVM liées au bénévolat.
- Pouvoir compter sur une personne de référence, lorsque requis.
- Avoir un espace, du matériel et des outils de travail convenables.
- Faire des choix et exercer des tâches variées et valorisantes correspondant à leurs intérêts, leurs compétences et à leur expérience de vie.
- Être supervisés et recevoir le soutien et l'encadrement correspondant à leurs besoins.
- Être considérés comme collaborateur et non comme aide gratuite.
- Être reconnus, appréciés et remerciés pour les services rendus.
- Disposer d'une copie de la politique de bénévolat de l'organisme

7.2 RESPONSABILITÉS DES BÉNÉVOLES

- Accepter d'être guidés ou encadrés par une personne responsable.
- Respecter leurs engagements et, en cas d'empêchement, en aviser la personne responsable.
- Participer, s'il y a lieu, aux activités de formation proposées.
- Respecter la confidentialité dans leur travail.
- Respecter l'espace et les besoins de confidentialité des intervenants et des employés, le cas échéant.
- Utiliser le matériel, les locaux et les aménagements du CLVM de façon adéquate et sécuritaire.

8. DROITS ET RESPONSABILITÉS DES ADMINISTRATEURS

8.1 DROITS DES ADMINISTRATEURS

- Disposer d'un dossier de travail contenant la documentation utile à l'exercice de leur tâche (règlements généraux, mission, code d'éthique, politique de conditions de travail, etc.).
- S'impliquer dans des dossiers qui correspondent à leurs intérêts et leurs compétences.
- Avoir accès à une assurance administrateurs et dirigeants.
- Être informés des responsabilités légales liées à la fonction d'administrateur.

8.2 RESPONSABILITÉS DES ADMINISTRATEURS

- Être le gardien de la mission du CLVM et voir à l'élaboration de ses orientations.
- Agir en toutes circonstances dans les meilleurs intérêts du CLVM.
- Supporter la coordination du CLVM.
- Exercer leur mandat en s'assurant que l'ensemble des principes qui guident l'action du CLVM, et qui sont présentés dans les lignes précédentes, soient respectés.
- Déclarer tout conflit d'intérêt
- Respecter la confidentialité des débats au sein du conseil d'administration.

9. DROITS ET RESPONSABILITÉS DES EMPLOYÉ-E-S

9.1 DROITS DES EMPLOYÉS

- Disposer d'un dossier de travail contenant la documentation utile à l'exercice du travail (mission, code d'éthique, description de tâches, politique de conditions de travail, déclaration de l'engagement de l'employeur en matière de harcèlement, etc.).
- Connaître les modalités de fonctionnement de l'organisme.
- Travailler en tout temps dans un climat de confiance, d'ouverture et de collaboration.
- Connaître la durée de l'engagement, les responsabilités qui y sont liées et les défis à relever.
- Disposer de tous les outils facilitant le travail.
- Avoir la possibilité de se faire entendre et de contribuer à la vision du CLVM.
- Participer, selon les besoins, à des activités de formation ou de ressourcement en lien avec la mission du CLVM.
- Compter sur des conditions de travail justes, équitables et respectueuses de chacunE.

9.2 RESPONSABILITÉS DES EMPLOYÉS

- Adhérer à la philosophie et agir en conformité avec la mission, les valeurs et les orientations du CLVM.
- Respecter ses engagements : horaire de travail, description de tâches, etc. ainsi que les règles de fonctionnement du CLVM, notamment les diverses politiques adoptées par ce dernier.
- Faire preuve de solidarité à l'égard des orientations et des décisions arrêtées de façon démocratique.
- Favoriser la participation active des membres en les responsabilisant.
- S'abstenir de divulguer, sans motif sérieux ou sans obligation légale, des informations qui pourraient nuire à la réputation d'un usager, d'un collègue ou d'un membre.