

## CODE DE DÉONTOLOGIE

Date de rédaction de la politique : **Octobre 2013**

Date de révision prévue : **Décembre 2018**

Auteur : **Directrice, Exploitation et ressources humaines**

Approbation par le conseil d'administration : **Février 2019**

La présente politique s'applique aux personnes suivantes :  
**Membres du personnel, Bénévoles, Membres du conseil d'administration**

Le code de déontologie s'applique à l'ensemble des employé-e-s et bénévoles (y compris les membres du conseil d'administration) de Cancer de l'ovaire Canada. Les principes énoncés dans le présent document visent à établir une norme de conduite générale que doit respecter l'ensemble des employé-e-s et bénévoles de Cancer de l'ovaire Canada.

### Mission

Passer à l'action contre le cancer de l'ovaire, résolument et avec audace, jusqu'à ce que plus aucune femme ne meure de cette maladie.

### Vision

Un avenir où il est possible de prévenir le cancer de l'ovaire, de le guérir et finalement de l'éradiquer.

### Notre manifeste

Chez Cancer de l'ovaire Canada, nous rejetons l'idée que le cancer de l'ovaire ne peut pas être éradiqué. Nous sommes ici pour exiger de l'action, susciter le changement et transformer des vies. Nous faisons front commun avec les personnes qui sont atteintes de la maladie, qui sont touchées par la maladie ou qui sont à risque de la maladie.

Nous ne nous arrêterons pas tant que les femmes ne pourront pas vivre librement, pleinement, sans crainte du cancer de l'ovaire.

### Valeurs

Le code de déontologie est basé sur les valeurs de Cancer de l'ovaire Canada :

#### IMPACT

Nous mesurons notre réussite non pas à la quantité de travail que nous effectuons, mais plutôt à ce que nous réalisons pour les femmes. Nous sommes engagés à susciter des changements transformateurs, parce que des vies sont en jeu. Nous savons que cela exige des efforts ciblés, de la discipline et un travail acharné, et nous sommes prêts à relever le défi.

<b>SYNERGIE</b>	Nous établissons la référence standard en matière d'engagement des patients. Nous insistons pour intégrer la voix des personnes touchées par le cancer de l'ovaire dans tous les aspects de notre travail. Nous créons des solutions qui sont pertinentes, efficaces et qui répondent aux besoins de notre communauté.
<b>INTÉGRITÉ</b>	Nous nous engageons à faire preuve d'une honnêteté absolue, d'une transparence complète et d'une imputabilité indéfectible.
<b>COLLABORATION</b>	Nous croyons à la force de notre communauté unifiée. Nous savons que nous devons travailler ensemble pour obtenir des résultats plus rapidement, de manière plus efficace et pour avoir plus d'impact. Il est essentiel de mettre en commun nos ressources et de partager notre expertise pour réaliser notre mission commune.
<b>MOUVEMENT</b>	Avec une ambition inébranlable, nous prenons les mesures et nous mettons en œuvre les dées nécessaires pour révolutionner le domaine. Nous refusons la complaisance et nous relevons les défis auxquels personne d'autre ne s'attaque. Nous faisons des pas de géant, nous nous laissons inspirer par les nouvelles façons de penser et de faire, et nous accueillons tout échec comme une occasion d'apprentissage.

### **Normes de conduite**

1. Être fidèle à Cancer de l'ovaire Canada, sa mission, ses valeurs et ses objectifs.
2. Dans les locaux de l'organisation ou à l'extérieur, les employé·e·s et les bénévoles ne doivent avoir aucun comportement qui pourrait avoir un impact négatif sur l'image publique de Cancer de l'ovaire Canada et la confiance qui lui est accordée, ou qui est contraire aux attentes à l'égard des employé·e·s et bénévoles de Cancer de l'ovaire Canada de se protéger et se respecter les un·e·s les autres et de maintenir des relations de travail efficaces.
3. Être respectueux·se et prévenant·e à l'égard du public et de ses collègues.
4. Protéger la propriété de Cancer de l'ovaire Canada et d'autrui.
5. Adopter des habitudes de travail sécuritaires.
6. Favoriser le développement et le bien-être de l'ensemble des employé·e·s.
7. Ne tolérer aucune forme de discrimination ou de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel.
8. Prendre des mesures préventives contre le harcèlement.
9. Ne pas abuser de son autorité en menaçant ou en pénalisant d'autres employé·e·s ou intervenant·e·s, de quelque façon que ce soit.
10. Ne pas trahir la confiance entre un·e chef d'équipe et un·e employé·e ou entre employé·e·s, bénévoles ou membres du conseil d'administration en enregistrant leurs conversations, ouvertement ou à leur insu, et/ou en violant la confidentialité.
11. Ne pas consommer de drogues, y compris la marijuana (à des fins non médicales) dans les locaux de Cancer de l'ovaire Canada ou lorsque vous effectuez un travail pour Cancer de l'ovaire Canada.
12. Ne pas être sous l'influence de l'alcool durant les heures de travail ou

- lorsque vous représentez Cancer de l'ovaire Canada.
13. Ne pas consommer d'alcool dans les locaux de Cancer de l'ovaire Canada, sauf lors d'un événement approuvé par la directrice générale et pour lequel un permis a été obtenu.
  14. Maintenir la confidentialité des renseignements exclusifs de Cancer de l'ovaire Canada, des renseignements sur les donateur·trice·s et les bénévoles et des dossiers du personnel, et y accéder, les consulter, en discuter et en faire des copies uniquement dans le but d'effectuer des activités en lien avec ses fonctions et uniquement dans le milieu de travail, conformément à l'entente de confidentialité de Cancer de l'ovaire Canada.
  15. Éviter de vous retrouver dans une situation où il pourrait exister un conflit réel, potentiel ou perçu entre vos intérêts personnels et professionnels, et le signaler immédiatement, le cas échéant.
  16. S'assurer que vos décisions professionnelles reflètent l'intérêt supérieur de Cancer de l'ovaire Canada.
  17. Être ponctuel·le et signaler vos absences conformément à la politique.
  18. Maintenir un dossier rigoureux de tous vos congés.
  19. Respecter toutes les obligations en matière de respect de la vie privée en vertu des lois applicables et des politiques internes.

### **Infraction**

- I Toute infraction à la présente politique dans les domaines indiqués ci-dessous peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement :
  - Conflit d'intérêts non divulgué
  - Refus d'obéir aux directives considérées raisonnables d'un·e supérieur·e
  - Violation de la confidentialité
  - Fausse représentation de la position de l'employeur
  - Harcèlement
  - Toxicomanie