

CODE D'ÉTHIQUE

DIFFUSION COMMUNAUTAIRE DES ÎLES Inc.

PARTIE I	OBJET ET CHAMP D'APPLICATION
----------	------------------------------

Article 1 Objet du code d'éthique

Le présent code a pour objet de préserver et de renforcer la confiance dans l'intégrité et l'indépendance de Diffusion communautaire des Îles Inc., de favoriser la transparence au sein de Diffusion communautaire des Îles Inc. et de responsabiliser ses administrateurs.

Le code énonce les dispositions légales et les normes d'éthique visant à baliser les attitudes et comportements des administrateurs de Diffusion communautaire des Îles Inc. Il présente également les engagements et les valeurs organisationnelles privilégiées pour Diffusion communautaire des Îles Inc., c'est-à-dire ceux qui servent à fonder et à orienter les décisions, les choix et les actions des administrateurs, voire de tous les membres de l'organisation incluant la direction générale et les employés.

PARTIE II	DEVOIRS ET OBLIGATIONS DE L'ADMINISTRATEUR
-----------	--

Article 2 Devoirs et obligations légales

- 2.1 L'administrateur **est tenu d'agir personnellement**, c'est-à-dire qu'il ne peut se substituer à quelqu'un d'autre pour exécuter son mandat. Il ne lui est pas permis, non plus, de se faire représenter par quelqu'un d'autre, par procuration, aux assemblées du conseil d'administration de Diffusion communautaire des Îles Inc.
- 2.2 L'administrateur doit, dans l'exercice de ses fonctions, **respecter les obligations que la loi, l'acte constitutif (ou lettres patentes), les règlements et les politiques** de Diffusion communautaire des Îles Inc. lui imposent et agir dans les limites des pouvoirs qui lui sont conférés. Il doit s'assurer également que l'organisation respecte les lois, règlements et politiques qui s'y appliquent.
- 2.3 L'administrateur **est mandataire de la corporation**, c'est-à-dire qu'il est chargé d'agir pour le compte de Diffusion communautaire des Îles Inc., de voir et de défendre les intérêts de Diffusion communautaire des Îles Inc. C'est donc à la corporation qu'il doit rendre des comptes et non à ses membres, pris individuellement ou collectivement, ou au collègue électoral ou à l'organisation dont il est issu.

- 2.4 L'administrateur n'est pas propriétaire des biens qu'il gère mais il doit agir de façon à les préserver et les faire fructifier. Ayant des « **devoirs fiduciaires** », on dit de l'administrateur qu'il est quasi-fiduciaire.
- 2.5 L'administrateur est **tenu d'agir avec honnêteté et loyauté** envers Diffusion communautaire des Îles Inc., et dans l'intérêt de Diffusion communautaire des Îles Inc., ce qui signifie qu'il doit agir avec pour seul objectif le bien de Diffusion communautaire des Îles Inc. Il s'acquitte de ses devoirs dans le respect des orientations et décisions prises par les instances de Diffusion communautaire des Îles Inc.
- 2.5.1 Il doit **résister à la tentation de se servir des pouvoirs** qui lui sont accordés par la loi pour se procurer des avantages personnels ou financiers ou pour en procurer à d'autres. Aucun administrateur ne doit tirer profit de son poste d'administrateur, que ce soit directement ou indirectement. Les intérêts pécuniaires de membres de la famille immédiate d'un administrateur (y compris les membres de la famille immédiate du conjoint d'un administrateur) ou d'associés ou de collaborateurs personnels proches d'un administrateur sont réputés être également les intérêts pécuniaires de cet administrateur.
- 2.5.2 Il doit **éviter de se placer en conflit d'intérêts**, c'est-à-dire dans une position où ses intérêts ou ceux d'une autre personne, physique ou morale, s'opposent ou sont préférés aux intérêts de Diffusion communautaire des Îles Inc.

Le terme « conflit d'intérêts » renvoie à des situations où des considérations d'ordre personnel, professionnel ou financier peuvent avoir, ou peuvent sembler avoir une incidence sur l'objectivité, le jugement ou la capacité d'agir dans l'intérêt de la corporation d'un administrateur. Un conflit d'intérêts peut être réel, potentiel ou perçu.

- Un conflit d'intérêts réel surgit lorsqu'un administrateur a un intérêt personnel, par exemple, un lien familial étroit ou un intérêt financier.
- Un conflit d'intérêts potentiel peut surgir lorsqu'un administrateur a un intérêt personnel, comme un engagement futur déterminé.
- Un conflit d'intérêts perçu ou apparent peut surgir lorsqu'une personne raisonnable et bien informée a un motif raisonnable de croire qu'un administrateur se trouve dans une situation de conflit d'intérêts, même s'il n'y a pas réellement de conflit.

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

- L'utilisation, à ses propres fins ou au profit d'un tiers, d'informations confidentielles ou privilégiées auxquelles l'administrateur a eu accès dans le cadre de ses fonctions, de même que des biens, équipements et services de l'organisme;

- La participation à une délibération ou à une décision de l'organisme, sachant qu'un conflit réel ou potentiel existe, afin de l'influencer et d'en retirer un avantage personnel ou pour celui d'un tiers;
- La sollicitation d'une faveur, d'un emploi ou d'un contrat par un administrateur pour lui-même, pour un proche ou pour un associé;
- La participation à l'embauche, à la supervision, au règlement des griefs, à l'évaluation, à la promotion, à la rémunération ou au congédiement d'un membre de la famille, d'un associé ou d'un ami.
- Le fait de chercher à obtenir, d'accepter ou de recevoir un avantage personnel d'un fournisseur, d'une personne ou d'un organisme qui transige avec la corporation ou qui souhaite le faire.
- Le fait d'être membre d'un conseil ou du personnel d'une autre personne morale qui pourrait avoir des intérêts importants qui entrent en conflit avec les intérêts de la corporation ou de ses membres, et le fait de traiter au sein d'un conseil de questions qui pourraient avoir une incidence importante sur l'autre Conseil.

Principes de résolutions des conflits d'intérêts :

- À la fois avant de commencer à siéger au conseil d'administration de Diffusion communautaire des Îles Inc. et pendant la durée de son mandat, chaque administrateur doit divulguer ouvertement tout conflit d'intérêts potentiel, réel ou perçu.
- Si l'administrateur n'est pas certain de se trouver dans une situation de conflit d'intérêts, il doit soumettre la question au président du Conseil ou au conseil d'administration dans le but d'obtenir consignes et conseils. Le Conseil décidera.
- S'il existe un quelconque doute quant à l'existence d'un conflit d'intérêts réel ou perçu, le Conseil déterminera par un vote majoritaire si un tel conflit existe. L'administrateur qui se trouve potentiellement dans une situation de conflit d'intérêt ne pourra participer à ces discussions ni au vote qui s'y réfère.
- Il incombe aux administrateurs qui sont conscients que l'un d'entre eux se trouve dans une situation de conflit d'intérêts réel, potentiel ou perçu de soulever la question aux fins de clarification, d'abord auprès de l'administrateur en cause et, si la question ne peut être résolue, auprès du président du Conseil.
- L'administrateur doit s'abstenir de participer à toute discussion sur la question et ne doit en aucun cas essayer d'influencer l'issue de la discussion. De plus, il s'abstiendra de voter sur la question et, à moins que le Conseil n'en décide autrement, il doit quitter la salle de réunion pendant que se déroulent les discussions ou le vote.

- La divulgation et la décision quant à l'existence d'un conflit d'intérêts seront dûment notées dans le procès-verbal de la réunion. L'heure à laquelle l'administrateur a quitté la salle de réunion et l'heure à laquelle il y est revenu seront également dûment notées.
- 2.5.3 Il **ne doit pas offrir ni accepter des cadeaux et gratifications**. L'administrateur ne doit ni offrir ni accepter, que ce soit directement ou indirectement, des paiements au comptant, des cadeaux, des gratifications, des privilèges ou d'autres récompenses à titre personnel qui visent à influencer les activités ou les affaires de la corporation. L'administrateur peut, toutefois, donner ou recevoir des cadeaux ou des gratifications modestes qui cadrent avec les pratiques commerciales généralement acceptées, à la condition qu'ils n'incluent pas de paiements au comptant ou d'autres valeurs négociables et qu'ils fassent l'objet d'une comptabilité appropriée.
- 2.6 L'administrateur doit **agir avec prudence et diligence**. Les devoirs de prudence et de diligence imposés par la Loi n'exigent pas d'être compétent ou habile dans tout, mais de faire de son mieux avec la compétence et le sens des affaires dont on dispose, et de s'acquitter de sa tâche avec soin. Le défaut d'assister aux assemblées, le défaut d'agir, le défaut de se renseigner, le défaut de bien surveiller des personnes à qui des pouvoirs sont délégués, ou le défaut de poser des actes imprudents ou insouciants peuvent être considérés comme une gestion imprudente et non diligente.
- 2.7 L'administrateur est **conjointement et solidairement responsable** du paiement des salaires dus pour services rendus (de 3 à 6 mois) et du pourcentage des vacances dues.
- 2.8 L'administrateur est **conjointement, solidairement et individuellement responsable** des déductions à la source (DAS) sur les salaires et des différentes taxes (TPS et TVQ). Il s'assure du paiement des montants, des retenues et des contributions dues à l'État ainsi que les intérêts et les pénalités (TPS, TVQ, DAS, etc.), le cas échéant.
- 2.9 L'administrateur a le devoir de **s'assurer que les livres et registres ainsi que la liste des membres sont à jour**, et de les rendre disponibles selon la législation.

Article 3 Devoirs et obligations morales de l'administrateur

Outre la loyauté et l'honnêteté prévue par la Loi, les administrateurs de Diffusion communautaire des Îles Inc. souscrivent à ces cinq valeurs fondamentales afin de guider leurs attitudes et comportements lorsqu'ils agissent au sein du conseil d'administration :

3.1 1^{re} valeur

Valorisation RH: Les administrateurs de Diffusion communautaire des Îles accordent une importance majeure à ses ressources humaines dans la gestion de la corporation.

3.2 2^e valeur

La transparence : Les administrateurs de Diffusion communautaire des Îles préconisent un style de gestion qui favorise la circulation de l'information, des enjeux et des décisions.

3.3 3^e valeur

La concertation : Les administrateurs de Diffusion communautaire des Îles valorisent la mise à contribution des membres, du personnel salarié et bénévoles dans les activités et décisions.

3.4 4^e valeur

L'appartenance : Les administrateurs sentent qu'ils appartiennent à Diffusion communautaire des Îles et travaillent pour le développement de sa mission. Les administrateurs de Diffusion communautaire des Îles favorisent le développement du sentiment d'appartenance à la communauté locale avec une ouverture sur le monde.

3.5 5^e valeur

Solidarité : Les administrateurs de Diffusion communautaire des Îles valorisent la solidarité autour des consensus et décisions prises aux réunions du conseil.

Article 4 Autres dispositions

4.1 L'administrateur est tenu, dans l'exercice de ses fonctions, **de respecter les normes et les règles d'éthique prévues au présent Code**, tant qu'il demeure administrateur et même après qu'il ait quitté ses fonctions, le cas échéant.

4.2 L'administrateur est tenu de **garder le secret, par n'importe quel moyen (verbal ou écrit), de tout renseignement de nature confidentielle**, obtenu lors de discussions, réunions formelles ou informelles concernant les activités de Diffusion communautaire des Îles Inc. et ce, que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur de Diffusion communautaire des Îles Inc. Il doit éviter les conversations indiscrètes au sujet des débats, réunion ou autres activités auxquelles il aura participé.

4.3 Un administrateur doit **favoriser l'accès** à Diffusion communautaire des Îles Inc. à toutes informations le concernant ou tous dossiers constitués à son sujet dont il est en possession et d'obtenir une copie ou une photocopie de ces documents. Également, il ne peut garder indûment un dossier ou un document appartenant à Diffusion communautaire des Îles Inc.

4.4 L'administrateur doit assister régulièrement aux réunions du Conseil, siéger aux comités du Conseil et permettre au Conseil de mettre à contribution son expérience personnelle et professionnelle ainsi que son expérience de vie.

4.5 L'administrateur, autre que le président, qui est appelé ou invité à **représenter officiellement** Diffusion communautaire des Îles Inc. à l'externe, doit au préalable obtenir l'autorisation expresse du conseil d'administration et il ne peut d'aucune manière engager autrement Diffusion communautaire des Îles Inc. Tout semblable engagement ou représentation doit être compatible avec les buts, les orientations et les politiques de Diffusion communautaire des Îles Inc.

4.6 L'administrateur doit produire au président ou à toute autre personne désignée par Diffusion communautaire des Îles Inc., sous peine de révocation, dans les trente jours de sa 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 sa charge d'administrateur.

L'administrateur doit de plus déposer par écrit auprès du président ou de la personne désignée par Diffusion communautaire des Îles Inc. 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 secrétaire de Diffusion communautaire des Îles Inc.

Les déclarations et leurs mises à jour sont conservées par Diffusion communautaire des Îles Inc. dans un registre qui ne peut être consulté que par les membres du conseil d'administration.

Les valeurs organisationnelles reflètent les qualités morales, intellectuelles et professionnelles de Diffusion communautaire des Îles Inc. Elles guident le conseil d'administration et les employés dans la mise en œuvre de la mission, de la vision et des engagements de Diffusion communautaire des Îles Inc. et dans la prise de décisions.

Article 5 Les valeurs

- 5.1 L'humanisme :** DCI place l'humain et les valeurs humaines au cœur de ses préoccupations. Elle valorise l'épanouissement de l'être au travail et est sensible aux causes humanitaires et aux grands enjeux environnementaux de notre collectivité.
- 5.2 Saine gouvernance :** DCI préconise la transparence à tous les niveaux de son organisation et valorise la concertation avec son personnel et les diverses instances du milieu dans ses activités et décisions.
- 5.3 Ancrage territorial :** DCI favorise le développement d'un sentiment d'appartenance à sa collectivité, tout en conservant une ouverture sur le monde. Préconise une vie associative active incitant à une solidarité autour des orientations et décisions.
- 5.4 L'équité :** DCI favorise l'équité dans l'accès et les sujets traités dans sa programmation.
- 5.5 La qualité :** DCI préconise une qualité professionnelle pour sa programmation en diffusant, entre autres, une information vérifiée et toujours

d'intérêt public traitée et diffusée selon les règles de l'art dans le respect des lois et des personnes.

5.6 La créativité : DCI favorise la formation continue pour l'ensemble de son personnel salarié et bénévole et ce, dans le respect des personnes et de ses limites budgétaires, en plus de laisser une place importante à la créativité de l'individu dans son travail.

5.7 L'ouverture d'esprit : DCI est sensible aux réalités socioéconomiques de son milieu et contribue à les refléter à travers sa programmation.

5.8 Culture entrepreneuriale: DCI adhère aux principes d'économie sociale, soit : le service à ses membres et à sa collectivité; l'autonomie de gestion par rapport à l'État; elle intègre dans ses statuts et ses façons de faire un processus de décision démocratique impliquant usagères et usagers, travailleuses et travailleurs; elle défend la primauté des personnes et du travail sur le capital dans la répartition de ses surplus et revenus; elle fonde ses activités sur les principes de la participation, de la prise en charge et de la responsabilité individuelle et collective; elle en fait la promotion autant que faire se peut.

5.9 L'esprit d'équipe : DCI investit dans la coopération, le partage des objectifs communs et des règles communes, le partage des connaissances et le réseautage.

PARTIE IV	ENGAGEMENTS
-----------	-------------

L'organisation accorde une importance majeure à ses différentes parties prenantes et les traite en conséquence. En tout temps, les administrateurs doivent respecter les engagements définis dans la section suivante.

Article 6 Engagements de Diffusion communautaire des Îles Inc.

- 6.0 Envers ses annonceurs :** DCI s'engage envers ses annonceurs à leur fournir des biens et services professionnels tout en maintenant une politique publicitaire claire et adéquate tant pour ses membres que le secteur privé, institutionnel ou OBNL afin de maintenir un lien de confiance élevé avec tous ses annonceurs et clients.
- 6.1 Envers les auditeurs :** DCI s'engage à fournir à ses auditeurs une programmation de qualité en diffusant des émissions, à la fois éducatives et divertissantes, où l'information locale, la culture madelinienne, l'information, les services de première ligne et la communication sociale occupent une place prédominante.
- 6.2 Envers ses membres :** DCI s'engage envers ses membres, à maintenir une gestion saine et transparente de l'organisation en plus de communiquer régulièrement de l'information sur ses principales activités et orientations.
- 6.3 Envers ses bénévoles :** DCI s'engage envers son personnel bénévole à lui fournir un encadrement professionnel et une formation de qualité développant un sentiment d'appartenance et de valorisation du bénévolat.
- 6.4 Envers ses salariés :** DCI s'engage à maintenir en place un environnement de travail reposant prioritairement sur le respect des personnes, le développement des compétences, l'équité et l'empathie, privilégiant l'établissement et le maintien d'un climat relationnel stimulant et productif, basé sur le travail et l'esprit d'équipe, la communication, la créativité et l'innovation.
- 6.5 Envers la communauté :** DCI s'engage envers sa communauté à demeurer un équipement d'urgence de masse, un média d'information efficace, un moyen de divertissement accessible et un leader en matière de communication sociale.
- 6.6 Envers les organismes :** DCI s'engage envers les organismes du milieu ou intervenants dans la région à faciliter l'accès à ses ondes en développant un

encadrement raisonnable et équitable propice au développement de partenariats tout en respectant son indépendance éditoriale.

6.7 Envers ses fournisseurs : DCI s'engage envers ses fournisseurs à favoriser l'achat local, dans la mesure du possible, prioriser les relations d'affaires avec ses membres et les entreprises en économie sociale dans une mesure d'équité et de saine compétition.

6.8 Envers ses annonceurs : DCI s'engage envers ses annonceurs à leur fournir des biens et services professionnels tout en maintenant une politique publicitaire claire et adéquate tant pour ses membres que le secteur privé, institutionnel ou OBNL afin de maintenir un lien de confiance élevé avec tous ses annonceurs et clients.

PARTIE V	MÉCANISMES D'APPLICATION
----------	--------------------------

Article 7

Le président de l'organisme doit s'assurer du respect du présent code d'éthique par les administrateurs.

Article 8

Toute allégation de conflit d'intérêts ou d'un acte dérogatoire au présent Code doit être portée à l'attention du président.

Article 9

Toute allégation de conflit d'intérêts ou d'un acte dérogatoire au présent Code concernant le président est traitée par le vice-président qui jouit alors des pouvoirs accordés au président à l'égard de cette allégation.

Article 10

Annuellement, il relève du président sortant de s'assurer que les nouveaux administrateurs, incluant le nouveau président, prennent acte de présent code d'éthique et de leurs obligations.

Adopté en conseil d'administration le 12 mars 2012

Serge Rochon, président du conseil