



CODE D'ÉTHIQUE

ASSOCIATION GÉNÉRALE ÉTUDIANTE DE LA FORMATION ET DE L'APPRENTISSAGE CONTINUS

Adoptée au 21^e congrès biennal

Le 8 novembre 2025

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE I – DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES	2
1. DÉFINITIONS	2
CHAPITRE II – DISPOSITIONS GÉNÉRALES	2
2. CHAMP D'APPLICATION	2
3. OBJECTIFS	2
CHAPITRE III – CODE D'ÉTHIQUE	2
4. RESPECT DE LA LOI	2
5. RESPECT DES MANDATS	2
6. CONFLIT D'INTÉRÊTS	3
7. DEVOIR DE TRANSPARENCE	3
8. RESPECT DE LA PERSONNE	3
9. INTÉGRITÉ ET LOYAUTÉ	3
10. CONFIDENTIALITÉ	3
11. DEVOIR DE RÉSERVE DES PERSONNES ÉLUES AU SEIN DU conseil de direction	3
12. INTÉRÊTS DE l'Association	3
13. SOLIDARITÉ EXÉCUTIVE	3
14. SERVICE AUX MEMBRES	3
15. RESPECT DES PERSONNES EMPLOYÉES	3
CHAPITRE IV – MÉCANISMES DE CONTRÔLE	4
16. MANQUEMENT AU CODE	4
17. PRESSION INDUE	4
18. FAUTE GRAVE	4
CHAPITRE V – DISPOSITIONS FINALES	4
19. ENTRÉE EN VIGUEUR	4
20. PRÉSÉANCE	4

CHAPITRE I – DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES

1. *Définitions*

Dans ce code, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient :

- a) Conflit d'intérêts : le fait de porter atteinte à l'Association ; le fait d'exercer son rôle en se plaçant dans une position incompatible avec la protection des intérêts de l'Association ou propice à mettre ses intérêts personnels ou ceux d'une personne tierce au-dessus de ceux de l'Association. Le conflit d'intérêts inclut notamment :
 - i. Le conflit réel : Situation par laquelle une personne privilégie son intérêt personnel au détriment d'un autre intérêt qu'elle a pour mandat de préserver dans le cadre de ses fonctions;
 - ii. Le conflit potentiel : Situation de conflit d'intérêts susceptible de survenir, mais qui ne l'est pas encore, dans la mesure où la personne n'a pas encore assumé les fonctions ou pris les responsabilités qui pourraient placer ses intérêts personnels ou ceux d'une personne tierce en conflit avec les intérêts de l'Association; et
 - iii. Le conflit apparent : Situation qui donne lieu à une perception raisonnable selon laquelle les intérêts personnels d'une personne pourraient compromettre son objectivité, son impartialité ou l'exécution intègre de ses fonctions, même si aucun conflit d'intérêt réel n'existe.
- b) Solidarité exécutive : le fait d'être solidaire d'une décision prise par une instance dont la personne visée fait partie, qu'elle soit présente ou absente lors de la prise de ladite décision.

CHAPITRE II – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

2. Champ d'application

Le présent code vise tant les personnes élues au sein du conseil de direction et du comité exécutif ainsi que les personnes employées de l'Association.

3. Objectifs

Le présent code a notamment pour buts :

- a) de clarifier les relations qui doivent exister tant au sein de l'Association qu'auprès de ses partenaires ;
- b) d'établir une norme éthique régissant le comportement des personnes élues au sein du conseil de direction et du comité exécutif ainsi que des personnes employées travaillant au sein de l'Association.

CHAPITRE III – CODE D'ÉTHIQUE

4. Respect de la loi

Les personnes élues au sein du conseil de direction et du comité exécutif ainsi que les personnes employées de l'Association ont une conduite conforme aux lois et règlements en vigueur.

5. Respect des mandats

Les personnes élues au sein du conseil de direction et du comité exécutif ainsi que les personnes employées de l'Association remplissent leurs tâches de façon à assurer en toutes circonstances le respect des mandats donnés dans leurs instances respectives.

6. Conflit d'intérêts

Aucune personne élue au sein du conseil de direction ou du comité exécutif ni aucune personne employée de l'Association ne doit se retrouver en situation de conflit d'intérêt réel, potentiel ou apparent, sans le dénoncer ou le déclarer auprès des autres membres du conseil de direction ou du comité exécutif ou auprès de son supérieur, dans le cas d'une personne employée de l'Association.

7. *Devoir de transparence*

Toutes les personnes élues au sein du conseil de direction et du comité exécutif se doivent d'être transparentes envers les associations membres ainsi que les membres de l'Association en s'assurant, notamment, de donner toutes les informations auxquelles ces membres ont droit et en évitant de donner des informations qui portent à interprétation erronée.

8. *Respect de la personne*

Les personnes élues au sein du conseil de direction et du comité exécutif ainsi que les personnes employées de l'Association entretiennent des relations courtoises et de bonne foi avec les personnes avec lesquelles ils sont mis en contact dans le cadre de leurs fonctions à l'Association.

9. *Intégrité et loyauté*

Les personnes élues au sein du conseil de direction et du comité exécutif ainsi que les personnes employées de l'Association doivent exercer leurs mandats avec intégrité et loyauté envers l'Association.

10. *Confidentialité*

Les personnes élues au sein du conseil de direction et du comité exécutif ainsi que les personnes employées doivent préserver le caractère confidentiel des informations qu'ils détiennent concernant l'Association et des discussions qui ont lieu dans les instances de l'Association, si ces informations sont qualifiées comme étant confidentielles par les instances de l'Association ou qu'une personne raisonnable les considérerait comme confidentielles.

11. *Devoir de réserve des personnes élues au sein du conseil de direction*

Aucune personne élue au sein du conseil de direction n'interviendra sans le consentement du comité exécutif dans la gestion du travail des personnes employées de l'Association.

12. *Intérêts de l'Association*

Aucune personne élue au sein du conseil de direction ou du comité exécutif ni aucune personne employée de l'Association ne doit, dans le cadre de son mandat, agir de façon à favoriser son intérêt personnel ou l'intérêt d'une tierce partie au détriment de l'Association.

13. Solidarité exécutive

Dans le cadre des décisions prises par le comité exécutif, les personnes qui y sont élues sont liées par le principe de solidarité exécutive.

14. Service aux membres

Les personnes élues au sein du conseil de direction et du comité exécutif ainsi que les personnes employées de l'Association remplissent leurs mandats de façon à assurer en toutes circonstances le meilleur service possible aux membres de l'Association.

15. Respect des personnes employées

Toute personne élue au sein du comité exécutif peut émettre son opinion relativement à une personne employée de l'Association lorsque la question est débattue au bureau exécutif. Cependant, une personne élue au sein du comité exécutif ne peut discréditer ou critiquer une personne employée auprès d'un organisme affilié, d'un partenaire ou des médias ou de toute autre personne extérieure à l'Association à moins d'avoir été expressément autorisée à le faire par le comité exécutif.

CHAPITRE IV – MÉCANISMES DE CONTRÔLE

16. Manquement au code

Lorsqu'un manquement au code d'éthique est constaté, il est du devoir du conseil de direction ou du comité exécutif de tâcher de remédier à la situation de la manière qu'il juge appropriée, dans le respect des Textes réglementaires de l'Association.

17. Pression indue

Toute forme de pression indue envers les déléguées et les délégués, de la part des personnes élues au sein du comité exécutif de l'Association, est considérée comme étant une faute éthique grave en vertu de l'article 16 du présent code.

18. Faute grave

En cas de faute grave, le conseil de direction peut convoquer un congrès extraordinaire pour résoudre le problème. En outre, le congrès pourra se prévaloir de l'article 14 des Règlements généraux pour destituer une personne élue au sein du conseil de direction ou du comité exécutif. Pour les personnes employées, les mécanismes de sanction sont régis par la *Politique de gestion des ressources humaines*.

CHAPITRE V – DISPOSITIONS FINALES

19. Entrée en vigueur

Le présent code entre en vigueur dès son adoption par le conseil de direction.

20. Préséance

En cas de conflit entre le présent code et les Règlements généraux de l'Association, ces derniers ont préséance. Le présent code est régi par les règles de modification de l'article 97 des Règlements généraux.