

## Politique d'éthique de la FÉÉCUM

---

Adoptée à la session régulière du Conseil  
d'administration du 23 novembre 2014

### Préambule

La Fédération des étudiantes et étudiants du campus universitaire de Moncton (FÉÉCUM) choisit de se donner un outil qui puisse guider ses membres et employé-e-s à agir de façon éthique, impartiale, non-discriminatoire et intègre dans l'exercice de leurs fonctions. Les membres, porte-paroles et employé-e-s de la FÉÉCUM (ci-après «les membres») ont le devoir d'agir en bonne foi et avec le meilleur intérêt de la FÉÉCUM pour but, tout en évitant les situations de conflit, réels comme potentiels, entre leurs intérêts personnels et ceux de la FÉÉCUM.

### 1. Définition

Un conflit d'intérêts est une situation, réelle ou potentielle, qui peut résulter en un bénéfice direct et/ou additionnel à la personne impliquée en raison de sa position, de son influence ou de ses tâches à l'intérieur et/ou pour le compte de la FÉÉCUM. Dans le cas des membres agissant à titre de porte-paroles de la FÉÉCUM, un conflit d'intérêt peut également survenir lorsque l'opinion personnelle se substitue aux positions adoptées en assemblée.

### En vertu de quoi :

- 1.1 Les membres doivent maintenir et défendre les positions prises démocratiquement par la FÉÉCUM. Cette responsabilité s'étend aux résolutions adoptées avant le début de leur mandat.
  - 1.1.1 À cet effet, il est recommandé aux membres de se familiariser avec les positions récentes adoptées par la FÉÉCUM. Un document à cet effet doit être mis à leur disposition.
  - 1.1.2 Il est à noter que le rôle de porte-parole étudiant peut mener à communiquer les objections provenant des membres représentés, ce qui nourrit la discussion et éclaire les décisions de la FÉÉCUM.
- 1.2 Les membres doivent faire preuve d'impartialité dans l'exercice de leurs fonctions : toute situation de conflit d'intérêt, réel ou potentiel, doit être déclarée à l'assemblée avant délibération, ou à la direction générale, le cas échéant.
  - 1.2.1 Tout membre en situation de conflit d'intérêt, réel ou potentiel, doit se retirer volontairement des discussions (et de la salle) jusqu'à l'adoption

d'une résolution par l'assemblée. La présidence d'assemblée peut demander le retrait du membre en situation de conflit d'intérêt, en citant ses raisons à l'appui, si ce dernier ne le fait pas volontairement. Le procès-verbal d'assemblée doit faire mention du retrait et de sa raison.

- 1.3 Si une situation de conflit d'intérêt, réel ou potentiel, se manifeste hors du cadre d'une assemblée et peut potentiellement affecter l'exercice de ses fonctions, le membre doit en fournir les raisons par écrit à la Direction générale de la FÉÉCUM ou à la présidence, le cas échéant.
  - 1.3.1 Tout membre se trouvant en conflit d'intérêt, réel ou potentiel, dans l'exercice de ses fonctions en-dehors du cadre d'une assemblée régulière, doit déléguer la ou les tâches affecté-e-s à une personne apte et compétente, qui soit membre de la FÉÉCUM dans la mesure du possible.
  - 1.3.2 Il y a conflit d'intérêt, réel ou potentiel, et dérogation à la présente politique si un membre :
    - a) Prend part à une décision en sachant que cette décision peut lui être potentiellement profitable;
    - b) Utilise sa position afin d'influencer une décision de la FÉÉCUM ou l'opinion des autres représentant-e-s en sa faveur ou en la faveur d'une tierce partie;
    - c) Fait usage ou communique de l'information privilégiée obtenue en vertu de sa position ou durant l'exercice de ses fonctions, et ce à des fins personnelles;
    - d) Reçoit ou cherche à recevoir une forme de compensation en échange de services rendus à une tierce partie dans le cadre de l'exercice régulier de ses fonctions;
    - e) Se trouve en position de porte-parole de la FÉÉCUM et propage de l'information fausse ou une position contraire à celle adoptée en assemblée.

## **2. Assemblées et comités**

- 2.1 Les assemblées de la FÉÉCUM adhèrent aux principes et procédures décrits par Victor Morin dans son guide *Procédures des assemblées*

*délibérantes* (ou *Code Morin*). Il incombe à la présidence d'assemblée d'appliquer ces principes et procédures.

- 2.1.1 Un abrégé du *Code Morin* est mis à la disposition des membres. À défaut, une formation au *Code* leur est fournie en début d'année académique.
- 2.1.2 L'assemblée tient pour acquis la connaissance du *Code* par les membres dans son fonctionnement. À ce titre, les membres sont responsables de se familiariser avec ce dernier.
- 2.2 La présente politique s'applique au travail des comités *ad hoc* et réguliers de la FÉÉCUM.

### **3. Médias d'information**

- 3.1 Tout membre appelé à intervenir auprès des médias en qualité de porte-parole de la FÉÉCUM est soumis aux dispositions de la présente.
- 3.2 Les membres approchés par les médias au sujet d'un dossier dont ils ne sont pas saisis, ou qui relève de la responsabilité et/ou du mandat d'un autre membre, doivent rediriger les questions vers ce dernier.
  - 3.2.1 Il est interdit de fournir l'information personnelle (téléphone, courriel, adresse, etc.) d'un autre membre sans sa permission. Il faut se limiter à fournir le nom du membre et son rôle au sein de la FÉÉCUM.

### **4. Médias sociaux**

- 4.1 Le logo et le nom de la FÉÉCUM ne peuvent être utilisés par des utilisateurs privés sans l'approbation de la Direction générale ou de toute autre personne à laquelle est déléguée l'application de la présente, et ce dans le but de préserver l'image de la Fédération.
  - 4.1.1 Le partage de contenu publié par la FÉÉCUM, sans altérations, ne constitue aucunement une utilisation prohibée du logo et du nom de la FÉÉCUM.
- 4.2 La FÉÉCUM reconnaît le droit des membres à la liberté d'expression, en soulignant l'importance de s'en prévaloir dans le respect d'autrui. Les remarques, images, ou contenu à caractère raciste, sexiste, religieux, vexatoires, diffamatoires, obscène, intimidant etc. sont à éviter par les membres sur les médias sociaux.

- 4.3 Dans l'intérêt de la transparence, les membres n'utilisent pas de sobriquets ou l'anonymat pour se prononcer sur des questions relatives à la FÉÉCUM dans les médias sociaux.
- 4.3.1 Les membres ne peuvent publier, en connaissance de cause, d'information fausse au sujet de dossiers de la FÉÉCUM, dans le but d'influencer le processus décisionnel établi dans les politiques.
- 4.3.2 Les membres du CE, en tant que porte-paroles privilégiés de la FÉÉCUM, devraient identifier clairement leurs interventions personnelles, donc non-officielles, dans les médias sociaux en tant que telles. Idéalement, ces membres peuvent créer un compte officiel à des fins d'utilisation pendant leur mandat.
- 4.4 Les membres ne doivent pas divulguer d'information contractuelle sur les ententes signées par la FÉÉCUM avec des partenaires, clients ou fournisseurs. Il est recommandé de parler de ces contrats de manière générale, sans identifier directement l'autre partie, sauf dans les cas où cette information n'est pas protégée par des clauses de non-divulgateion.
- 4.5 Toute modification ou retrait d'une publication, image ou partage fait au nom de la FÉÉCUM sur les médias sociaux doit être identifiée clairement comme modifiée ou retirée par le membre responsable, et ce aussi rapidement que possible. Il est conseillé de donner la raison de la modification ou de retrait de la publication lorsque jugé pertinent.

## **5. Sanctions et application**

Une situation de conflit d'intérêt n'est pas une offense en soi, mais le membre qui néglige de déclarer une telle situation manque aux dispositions de la présente. Des mesures disciplinaires incluant, sans s'y limiter, une motion de blâme, une suspension ou la destitution des fonctions ou de la position de la personne fautive. Il revient au CA ou à la direction générale, le cas échéant, d'établir et d'appliquer ces mesures disciplinaires selon la gravité de l'offense commise.

- 5.1 La direction générale de la FÉÉCUM administre la présente, et possède le pouvoir d'en déléguer la responsabilité, suivant son jugement.