

MARS 2023

CODE D'ÉTHIQUE

à l'intention des dirigeants et du personnel

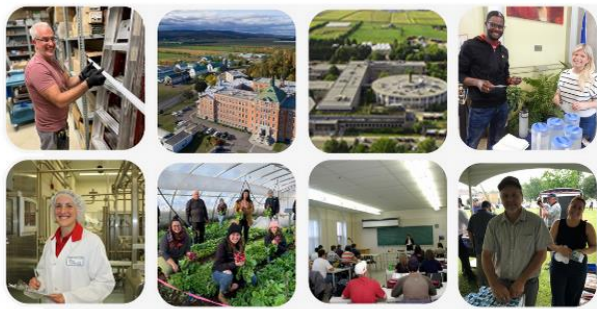


ITAQ

INSTITUT DE
TECHNOLOGIE
AGROALIMENTAIRE
— DU QUÉBEC —

Campus de Saint-Hyacinthe
Siège social
3230, rue Sicotte
Saint-Hyacinthe (Québec) J2S 2M2
450 778-6504

Campus de La Pocatière
401, rue Poiré
La Pocatière (Québec) G0R 1Z0
418 856-1110
itaq.ca



Code d'éthique

à l'intention des dirigeants et du personnel



Objet	Code d'éthique à l'intention des dirigeants et du personnel	Résolution CA-SP-230330-6
Catégorie	Document administratif organisationnel	Adoption par Conseil d'administration
Direction émettrice	Direction des ressources humaines et du bien-être	Date d'adoption 30 mars 2023
Responsable	Direction des ressources humaines et du bien-être	Entrée en vigueur 30 mars 2023
Destinataire	Ensemble du personnel	Révisé -

TABLE DES MATIÈRES

- 1. MOT DE LA DIRECTION 3
- 2. PRÉAMBULE 4
- 4. CHAMP D'APPLICATION 4
- 5. MISSION 4
- 6. PRINCIPES DIRECTEURS, DROITS ET OBLIGATIONS DU PERSONNEL 5
- 7. NOS VALEURS ET COMPORTEMENTS ATTENDUS 7
- 8. RÔLES ET RESPONSABILITÉS 9
- 9. AIDE À LA PRISE DE DÉCISION 11
- 10. PROCESSUS LIÉ AU DÉVOILEMENT ET TRAITEMENT DE CEUX-CI 12
- 11. DÉFINITIONS 13
- 12. ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION 14
- 13. ANNEXES 15
 - ANNEXE 1 - DÉCLARATION D'ADHÉSION AU CODE 15
 - FORMULAIRE DE DÉVOILEMENT D'UNE SITUATION ALLANT À L'ENCONTRE DU CODE D'ÉTHIQUE 16
 - RAPPORT CONFIDENTIEL D'INTÉRÊTS 18



Code d'éthique

à l'intention des dirigeants et du personnel



1. MOT DE LA DIRECTION

L'adhésion à ses valeurs organisationnelles est le socle à partir duquel l'Institut de technologie agroalimentaire du Québec (ITAQ) pourra se construire et participer à l'accomplissement des parties prenantes. Cela repose, en grande partie, sur la qualité des relations qui prévalent entre les personnes qui le composent. C'est pour cette raison que l'Institut se dote d'un code d'éthique afin qu'il puisse guider nos décisions, nos interventions et nos activités quotidiennes qui ont nécessairement une incidence importante sur nos partenaires, nos apprenants et sur chacune des personnes œuvrant au sein de l'Institut.

L'ITAQ est un organisme public pour laquelle l'éthique va bien au-delà de la simple observance de la règle de droit. L'éthique suppose que l'on accepte de se conformer à une règle et d'en porter la responsabilité de l'appliquer, et ce, même en l'absence de mesures disciplinaires et de contrôle.

En ce sens, nos actions doivent être en lien avec nos valeurs que sont *l'engagement, l'évolution* et *la transmission*. Ces valeurs ont un sens que nous définissons comme suit :

1. **Engagement** : Contribuer à la mission de l'ITAQ en favorisant une culture de collaboration et d'épanouissement, tout en mettant l'accent sur le plaisir et l'innovation aux études et au travail.
2. **Évolution** : Bâtir l'ITAQ avec des relations inclusives et développer de l'agilité face aux enjeux sociétaux, climatiques et technologiques.
3. **Transmission** : Co-crée et partager savoirs et expériences dans un objectif commun visant le développement de l'esprit critique et de la responsabilité collective.

Ces valeurs organisationnelles guident les décisions individuelles au quotidien pour que tous puissent avoir confiance que les actions et les décisions prises le soient avec intégrité, quelles que soient les circonstances.

Ainsi, notre Code d'éthique est un outil de référence qui nous aide à mettre nos valeurs en pratique en précisant de quelle manière elles se manifestent au quotidien, par des exemples concrets de comportements et d'attitudes attendus. Il sert de balise et de vecteur de transparence : il établit « les règles du jeu » afin de guider les rapports entre les individus à l'interne et à l'externe de l'Institut.

Chacun d'entre nous a donc la responsabilité de le lire, de le comprendre et de respecter les principes, les valeurs et les comportements qui y sont énoncés. En ce sens, l'Institut demande à chaque membre du personnel de s'y référer régulièrement lorsque des questions sont adressées et que des décisions sont à prendre en lien avec des situations délicates.

Aisha Issa, M. Sc.
Directrice générale



Code d'éthique

à l'intention des dirigeants et du personnel



2. PRÉAMBULE

Le présent Code se veut un instrument porteur d'un idéal éthique ainsi qu'une source d'inspiration et de motivation pour le personnel dans l'exercice de ses fonctions, pour connaître et comprendre :

- La mission de l'ITAQ;
- Les principes directeurs, droits et obligations du personnel;
- Les rôles et les responsabilités;
- Le processus de dévoilement des situations qui iraient à l'encontre du Code.

3. CADRE LÉGAL

La mise en place d'un Code d'éthique est une obligation législative en vertu de la *Loi de la gouvernance des sociétés d'État*.

Le présent Code s'appuie également sur les lois et le règlement suivants :

- *Loi sur l'Institut de technologie agroalimentaire du Québec* ([chapitre 1-13,012](#)) ("**Loi sur l'ITAQ**");
- *Loi sur la gouvernance des sociétés d'État* ([chapitre G-1.02](#)) ("**LGSE**");
- *Règlement sur le comité de gouvernance, d'éthique et de ressources humaines*.

4. CHAMP D'APPLICATION

Le présent Code est applicable à tout le personnel de l'Institut de technologie agroalimentaire du Québec (ITAQ), quel que soit son statut.

Le présent Code a également pour objet de préserver et de renforcer le lien de confiance entre l'Institut et sa clientèle, ses partenaires, ses fournisseurs et le public en général.

Il a aussi pour objet de favoriser la transparence quant aux comportements attendus au sein de l'ITAQ et de responsabiliser l'ensemble des parties prenantes composant le personnel, soit les employés, les gestionnaires et la Direction générale.

5. MISSION

L'ITAQ a, notamment, pour mission principale d'offrir une formation technique de niveau collégial, tant à l'enseignement régulier qu'à la formation continue, dans les domaines agricole, agroalimentaire et agroenvironnemental, de même que dans les domaines connexes à ces derniers. Il peut aussi offrir une formation relevant d'autres ordres d'enseignement.



Code d'éthique

à l'intention des dirigeants et du personnel



L'Institut a également pour mission de faire de la recherche, de réaliser des activités de transfert de connaissances et de dispenser des services destinés à répondre aux besoins de la collectivité qu'il dessert.

Au surplus, l'Institut peut donner tout programme d'enseignement universitaire avec l'autorisation du ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie et décerner le grade, diplôme, certificat ou autre attestation d'études universitaires qui s'y rattache. Il peut aussi offrir des cours ou des activités de formation continue pour lesquels il décerne ses certificats ou autres attestations.

6. PRINCIPES DIRECTEURS, DROITS ET OBLIGATIONS DU PERSONNEL

Les principes cadres qui suivent nous guident pour faire vivre les valeurs de l'ITAQ. Ils nous aident à prendre les bonnes décisions quant à l'attitude et aux comportements à adopter en toutes situations, tout en préservant un milieu de travail positif, diversifié et inclusif.

Le membre du personnel doit :

Conflits d'intérêts

Éviter de se placer dans une situation où il y a conflit entre son intérêt personnel et les devoirs de ses fonctions. Le membre du personnel qui croit se trouver dans une situation de conflit d'intérêts doit en informer son gestionnaire, lequel peut requérir l'avis de la Direction des ressources humaines et du bien-être (ci-après « DRHBE ») et ensuite, informer le membre du personnel de son équipe de l'attitude à prendre.

Si un membre du personnel exerce une fonction en dehors de l'Institut, il doit s'assurer que :

1. L'exercice de cette fonction ne nuit pas à sa prestation de travail;
2. Qu'il évite tout conflit entre l'exercice de cette fonction et celle qu'il accomplit;
3. Qu'il évite, en raison de l'exercice de cette fonction, tout autre manquement aux normes d'éthique qui lui sont applicables. En cas de doute, le membre du personnel peut demander un avis à son gestionnaire, lequel lui précisera l'attitude à adopter.

Dans le cas où un membre du personnel possède directement ou indirectement des intérêts dans une entreprise ou une organisation faisant affaires, ayant fait affaires au cours de la dernière année, ou pouvant faire affaires avec l'Institut, il doit remplir une Déclaration confidentielle d'intérêts.



Code d'éthique

à l'intention des dirigeants et du personnel



Utilisation des biens de l'Institut

N'exercer l'utilisation des biens ou des ressources de l'Institut que dans le cadre des fonctions du personnel et non à des fins ou des motifs personnels, sauf s'il y a autorisation. De plus, le membre du personnel assure la sécurité et la protection des biens dont il a la garde dans le cadre de ses fonctions.

Dons, cadeaux, marques d'hospitalité

N'accepter aucun cadeau, marque d'hospitalité ou autres avantages que ceux d'usage et d'une valeur modeste. Tout autre cadeau, marque d'hospitalité ou avantage reçu doit être retourné au donateur ou remis à l'Institut par le biais de sa directrice ou de son directeur.

Devoir de réserve

Exercer son devoir de réserve, notamment, en ne prenant pas position publiquement à l'encontre des décisions prises par les dirigeants ou le conseil d'administration.

Agir avec loyauté et diligence afin de ne pas ternir la réputation et la crédibilité de l'Institut.

Communications

- Faire une utilisation judicieuse et respectueuse des médias sociaux;
- Respecter le caractère confidentiel des renseignements mis à sa disposition dans le cadre de ses fonctions;
- Ne faire provenir toute information administrative communiquée aux médias ou au public que d'une source préalablement autorisée.

Relations professionnelles

Assurer en tout temps la civilité de nos relations interpersonnelles au travail. De plus, porter une attention particulière à ses relations personnelles (par exemple ne pas entretenir de relations de proximité et/ou intimes avec une étudiante ou un étudiant).



7. NOS VALEURS ET COMPORTEMENTS ATTENDUS

Les valeurs privilégiées et comportements attendus par l'ITAQ sont les suivants :

ENGAGEMENT

Contribuer à la mission de l'ITAQ en favorisant une culture de collaboration et d'épanouissement, tout en mettant l'accent sur le plaisir et l'innovation aux études et au travail.

Quotidiennement, cette valeur se manifeste par :

- Un fort sentiment d'appartenance et de loyauté envers notre organisation;
- L'investissement de nos connaissances, notre expertise et nos énergies à l'atteinte d'un objectif commun;
- Un souci constant de maintenir et développer ses connaissances et compétences professionnelles pour être à la fine pointe;
- La création d'expertise et le partage des connaissances;
- Un état d'esprit ouvert à la collaboration favorisant la confiance de tous;
- Un désir réel de contribuer, de "grandir" et de demeurer au sein de l'Institut;
- L'adhésion aux valeurs et objectifs de l'organisation;
- Les efforts conscients et constants à faire vivre de façon active la culture collaborative notamment en :
 - Travaillant en équipe et de façon transversale;
 - Étant pleinement responsable de nos décisions; bonnes ou mauvaises;
 - Adoptant une approche d'amélioration continue.

ÉVOLUTION

Bâtir l'ITAQ avec des relations inclusives et développer de l'agilité face aux enjeux sociétaux, climatiques et technologiques.

Quotidiennement, cette valeur se manifeste par :

- L'établissement et l'entretien de relations durables fondée sur la confiance et la solidarité;
- Le désir de s'informer sur les besoins et les problèmes propres à tous les groupes avec lesquels nous sommes appelés à collaborer dans l'exercice de nos fonctions;
- En étant à l'écoute des préoccupations, des droits et des besoins des différents partenaires afin de s'adapter à leur réalité;
- La recherche de solutions concrètes et adaptées à ses apprenants, ses clients, ses partenaires et ses collaborateurs;
- En abordant les problématiques avec créativité en se permettant de réfléchir « hors du cadre »;



Code d'éthique

à l'intention des dirigeants et du personnel



- En misant sur le **travail collaboratif** pour développer sa compétitivité;
- En faisant preuve d'ouverture, de résilience et de tolérance pour naviguer plus aisément à travers les changements et l'incertitude;
- En s'imprégnant de la richesse de ses collaborateurs, du secteur de l'agroalimentaire ainsi que de son patrimoine organisationnel relié à son expertise.
- En innovant continuellement dans nos pratiques pour répondre aux besoins actuels et futurs du secteur de l'agroalimentaire.
- En recherchant l'excellence dans le travail de manière continue.

TRANSMISSION

Co-crée et partager savoirs et expériences dans un objectif commun visant le développement de l'esprit critique et de la responsabilité collective.

Quotidiennement, cette valeur se manifeste par:

- La collaboration active à développer de nouvelles idées ou approches pédagogiques en mettant l'accent sur :
 - L'exploration et l'interdisciplinarité;
 - La création de nouvelles relations;
 - Les différents territoires et systèmes alimentaires;
- La co-création et le partage du savoir et du savoir-faire des acteurs de tous les secteurs de l'agroalimentaire, qu'ils soient internes ou externes à l'Institut;
- Le savoir-être au cœur de l'approche citoyenne critique qui implique des dimensions sociale, géopolitique, environnementale et de réflexion de soi;
- Le soutien aux collègues en prenant le temps de les guider sur la manière de bien faire les choses et en leur prêtant une oreille attentive, au besoin;
- Le choix de la meilleure solution ou de la mesure appropriée au moyen d'une analyse complète et rigoureuse pour le bien de l'Institut;
- La reconnaissance de notre responsabilité collective dans l'atteinte des objectifs communs dans un esprit de collaboration invitant à la mobilisation de l'ensemble des parties impliquées au sein de l'Institut.



Code d'éthique

à l'intention des dirigeants et du personnel



8. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Du conseil d'administration

- Adopter le présent Code.

Du comité de gouvernance, d'éthique et de ressources humaines du conseil d'administration

- S'assurer de l'élaboration du présent code d'éthique par la DRHBE, en recommander l'adoption ainsi que les modifications subséquentes au conseil d'administration.

De la Direction générale

- S'assurer des conditions favorables permettant le déploiement et la mise en place du présent Code et du processus d'aide à la décision en cas de conflits et de dilemmes éthiques;
- Assurer une vigie quant à l'application du présent Code;
- Adopter des politiques favorisant un milieu de travail positif, diversifié et inclusif;
- Traiter les situations au sujet desquelles la DRHBE se trouve en apparence de conflit d'intérêts.

De la Direction des ressources humaines et du bien-être (DRHBE)

- Procéder à l'élaboration du présent Code;
- S'assurer d'identifier les moyens pour effectuer la mise en œuvre du présent Code;
- Veiller à la mise à jour et à l'application du présent Code;
- Soutenir et guider les gestionnaires dans la gestion de situations délicates;
- Recueillir et analyser les dévoilements;
- Entreprendre et diriger les enquêtes et faire les recommandations s'y rattachant;
- Communiquer par écrit aux divulgateurs le résultat sommaire de tout examen et/ou de toute enquête, tout en assurant la confidentialité requise par la Loi dans les circonstances;
- Faire rapport à la Direction générale des résultats des enquêtes et lui recommander des mesures correctives, le cas échéant.

Des gestionnaires

- S'assurer que tous les membres de leur équipe connaissent l'existence du Code, le comprennent bien, notamment, à ce qui a trait au processus de dévoilement des cas réels ou potentiels de manquement au Code;
- Donner l'exemple par l'adoption d'une conduite exemplaire;



Code d'éthique

à l'intention des dirigeants et du personnel



- Créer un environnement sécuritaire où les personnes sont encouragées à s'exprimer librement lorsqu'elles ont connaissance ou soupçonnent une infraction au Code, et ce, sans crainte de représailles;
- Faire preuve d'écoute et s'assurer que les individus reconnaissent leurs responsabilités et leur imputabilité lors du dévoilement de situations délicates;
- Aider et impliquer le personnel dans la prise de bonnes décisions et à faire ce qui est juste, en discutant ensemble de toutes problématiques;
- Agir avec diligence et bonne foi en cas de violation réelle ou suspectée au Code;
- Assurer la confidentialité dans le traitement des situations délicates;
- Informer la DRHBE de toutes situations susceptibles de contrevenir au Code afin d'en assurer une gestion équitable et cohérente.

De l'ensemble du personnel

- Prendre connaissance et adhérer au Code en signant la Déclaration d'adhésion à l'annexe 1;
- Respecter les valeurs, principes et comportements énoncés dans le Code;
- Discuter de toutes situations problématiques et/ou délicates avec son gestionnaire;
- Dévoiler à son gestionnaire les cas réels et/ou potentiels de manquement au Code;
- Veiller à respecter le code de déontologie si applicable à votre profession;
- Respecter l'ensemble des règlements, politiques et procédures de l'Institut



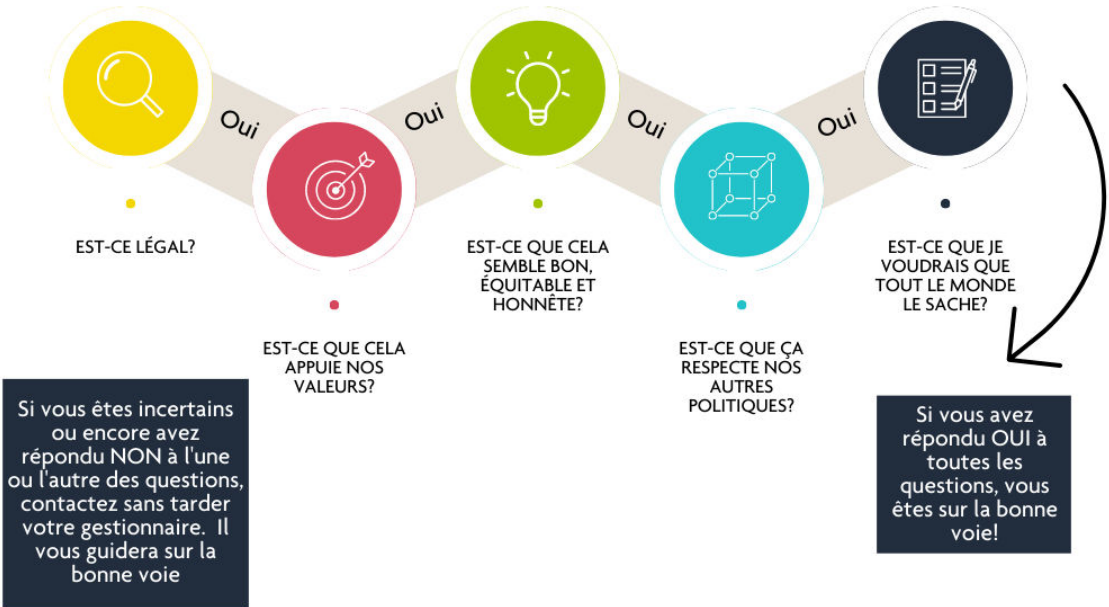
Code d'éthique

à l'intention des dirigeants et du personnel



9. AIDE À LA PRISE DE DÉCISION

Même si nous faisons de notre mieux pour prendre les bonnes décisions et faire ce qui est juste, il arrive qu'il subsiste des doutes sur la bonne chose à faire. Ce schéma vise à aider le personnel et les dirigeants à clarifier leur pensée et ainsi, à mieux exercer leur jugement.



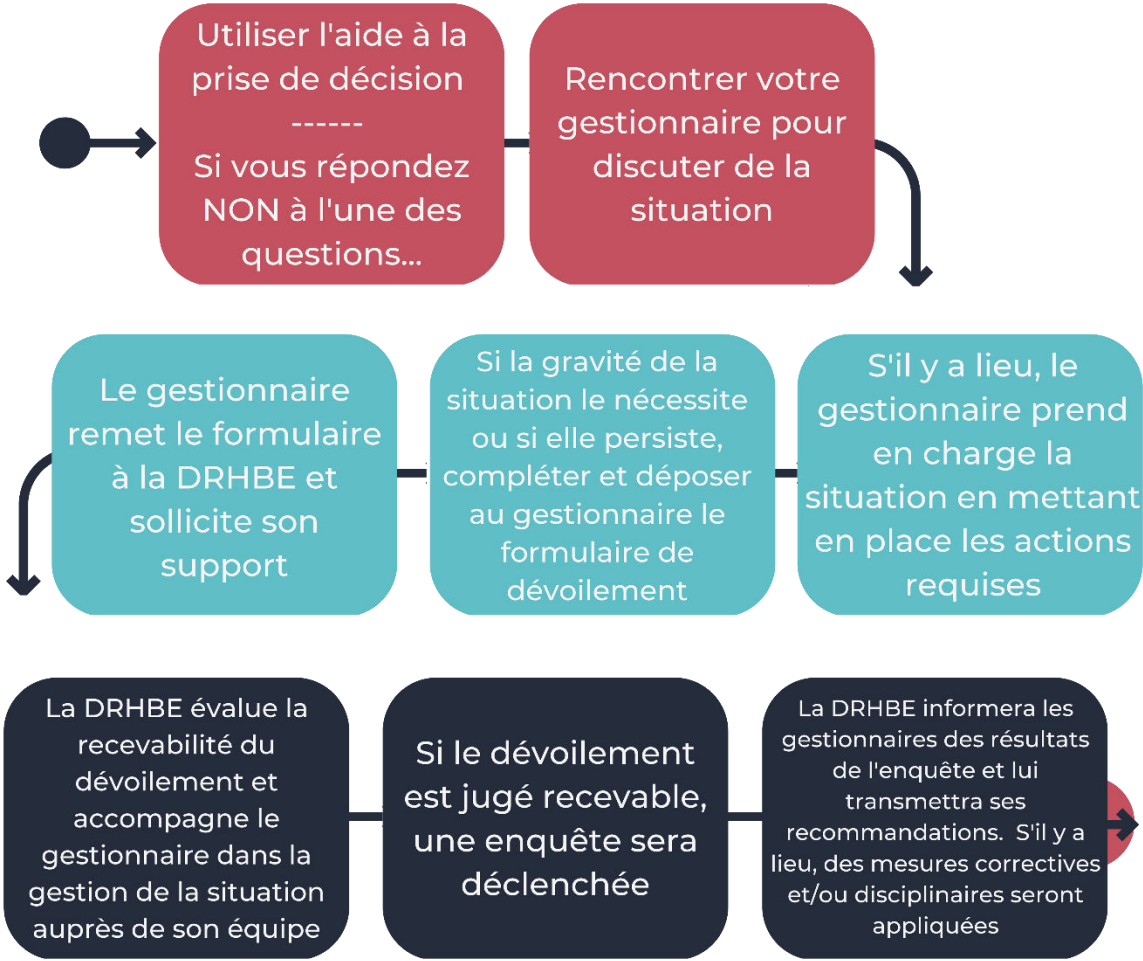
Le respect des valeurs organisationnelles et de son Code d'éthique est un indicateur d'adhésion à la communauté du personnel de l'ITAQ qui témoigne de l'engagement déployé à la réalisation de la mission, de la vision et des objectifs de l'Institut.



10. PROCESSUS LIÉ AU DÉVOILEMENT ET TRAITEMENT DE CEUX-CI

Légende

- Responsabilité du membre du personnel
- Responsabilité du gestionnaire
- Responsabilité de la DRHBE



Note : Le processus de traitement des plaintes en matière de harcèlement différera de celui-ci.



11. DÉFINITIONS

Acte répréhensible

Acte, omission ou comportement qui s'écarte de manière marquée des pratiques ou normes de conduite précisées dans le présent Code.

Conflit d'intérêts

Toute situation réelle, apparente ou potentielle qui est de nature à compromettre l'indépendance et l'impartialité nécessaires à l'exercice des tâches d'un membre du personnel ou à l'occasion de laquelle cette personne utilise ou cherche à utiliser les attributs de sa fonction pour en retirer un avantage indu ou pour procurer un tel avantage indu à une tierce personne ou à un groupe particulier.

Dévoilement de bonne foi

Désigne un signalement qui a été fait avec honnêteté et sincérité, pour des motifs raisonnables, sans intention de nuire, ni arrière-pensée.

Incivilité au travail

Un manquement aux règles élémentaires de vie en société (respect, collaboration, politesse, courtoisie, savoir-vivre) qui crée un inconfort important dans le milieu de travail ou d'études et qui peut avoir un impact négatif sur le moral des personnes, l'efficacité, la productivité, la motivation et le climat de travail en général. Par exemple :

- "Parler dans le dos" de quelqu'un;
- Envoyer des textos ou bâiller sans retenue en réunion;
- Faire des commentaires négatifs non constructifs et des remarques désobligeantes;
- Adopter un comportement provocant;
- Être sur la défensive;
- Laisser les espaces communs sales et en désordre;
- Cesser d'adresser la parole à quelqu'un;
- Gêner la concentration de nos collègues par des bruits;
- Refuser de dire bonjour et au revoir aux collègues;
- Couper ou accaparer la parole sans tenir compte des propos d'autrui;
- Arriver en retard en réunion sans s'excuser;
- Consulter son téléphone quand quelqu'un nous parle;
- Prendre tout le crédit pour un travail réalisé en équipe;



Code d'éthique

à l'intention des dirigeants et du personnel



- Laisser un collègue de côté lorsqu'on organise un événement spécial;
- Regarder quelqu'un de travers;
- Bouder quelqu'un;
- Refuser de préciser ce que l'on a contre une personne.

Relations intimes et de proximité

Désigne toute relation extrascolaire et/ou de nature romantique, amoureuse ou sexuelle, y compris les rencontres occasionnelles.

Relations personnelles

Désigne toutes les relations familiales, les relations intimes et toute autre relation personnelle suffisamment proche pour créer un conflit d'intérêts réel ou apparent.

Sécurité psychologique

Désigne la capacité à partager des idées, des questions et des préoccupations sans craindre de répercussions personnelles.

Valeur

Ce qui est considéré comme vrai, beau, bien, d'un point de vue personnel ou selon les critères d'une société comme étant un idéal à atteindre, comme quelque chose à défendre.

12. ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION

Ce Code entre en vigueur le jour de son adoption par le conseil d'administration de l'Institut. Toute modification au Code devra être entérinée par le conseil d'administration.



Code d'éthique

à l'intention des dirigeants et du personnel



13. ANNEXES

ANNEXE 1 - DÉCLARATION D'ADHÉSION AU CODE

Je soussigné(e), [Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.](#), membre du personnel de l'Institut de technologie agroalimentaire du Québec (« l'Institut »), déclare avoir pris connaissance du *Code d'éthique à l'intention des dirigeants et du personnel de l'Institut de technologie agroalimentaire du Québec*, plus particulièrement, mais sans en restreindre la portée, des dispositions relatives à mon devoir de discrétion, de respect du caractère confidentiel de l'information reçue, de mes devoirs et de mes obligations en regard des conflits d'intérêts.

Je m'engage à respecter les principes directeurs, les devoirs, les obligations, les valeurs et les comportements attendus prévus au Code. Dans cet esprit, je m'engage en conséquence à faire preuve d'une conduite éthique guidée par la mission et les valeurs de l'Institut.

Signée à [Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.](#), le [Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.](#)

Signature du gestionnaire

Signature du membre du personnel



Code d'éthique

à l'intention des dirigeants et du personnel

ITAQ | INSTITUT DE
TECHNOLOGIE
AGROALIMENTAIRE
— DU QUÉBEC —

FORMULAIRE DE DÉVOILEMENT D'UNE SITUATION ALLANT À L'ENCONTRE DU CODE D'ÉTHIQUE

Vos coordonnées (non-obligatoire – dévoilement anonyme possible)

Prénom et nom : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.

Titre d'emploi : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.

Adresse : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte. **App.** : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.

Ville : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte. **Province** : **Code Postal** :

Numéro de téléphone : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.

Numéro de téléphone cellulaire : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.

Adresse courriel : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.

Renseignements au sujet de l'acte répréhensible en vertu du Code d'éthique

Fournissez autant d'information que possible à votre gestionnaire, de sorte qu'il puisse bien analyser la situation et entreprendre les bonnes démarches. Si vous avez besoin de plus d'espace, veuillez joindre une feuille en annexe.

1. Veuillez décrire ce que vous considérez comme un acte répréhensible en vertu du Code d'éthique. Que s'est-il passé?

Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.

2. À quel endroit cela s'est-il produit?

Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.

3. Quand cela s'est-il produit? Est-ce toujours en cours?

Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.



Code d'éthique

à l'intention des dirigeants et du personnel



4. Qui selon vous est responsable de cet acte répréhensible en vertu du Code d'éthique?

Nom : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.

Poste : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.

Établissement : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.

5. Avez-vous en main des documents (correspondance, courriel, texto) faisant état de l'acte répréhensible en vertu du Code d'éthique? Si oui, lesquels?

Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.

6. Avez-vous déjà dévoilé cet acte répréhensible en vertu du Code d'éthique à un supérieur ou tout autre personne au sein de l'Institut?

Oui Non

7. Savez-vous si des mesures ont été prises à la suite de ce dévoilement?

Oui Non

8. CONFIDENTIALITÉ – IMPORTANT

Votre gestionnaire assure la confidentialité de l'identité du divulgateur, de même que celle de la personne mise en cause et des personnes qui collaborent à la vérification ainsi que tous renseignements qui lui sont communiqués.

9. Déclaration du divulgateur

Je déclare être un membre du personnel de l'Institut.

Je fais cette déclaration de bonne foi et je déclare que tous les renseignements fournis sont véridiques et exacts au meilleur de ma connaissance.

10. TRANSMISSION DU FORMULAIRE

Vous devez transmettre le formulaire dûment complété ou il peut être transmis en votre nom, à votre gestionnaire.



Code d'éthique

à l'intention des dirigeants et du personnel



RAPPORT CONFIDENTIEL D'INTÉRÊTS

Conformément à la section sur les conflits d'intérêts, compléter ce formulaire si requis.

Nom : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.

Titre : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.

Adresse complète : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.

Madame, Monsieur,

Je déclare avoir pris connaissance du *Code d'éthique à l'intention des dirigeants et du personnel de l'Institut de technologie agroalimentaire du Québec* et je reconnais avoir l'obligation juridique et morale de respecter ses dispositions.

Je déclare également que je possède directement ou indirectement des intérêts dans l'entreprise ou l'organisation inscrite au verso de la présente qui fait affaires, a fait affaires au cours de la dernière année, ou peut faire affaires avec l'Institut.

Je comprends que je devrai m'abstenir de participer à toute délibération et à toute décision concernant les affaires reliées à cette entreprise ou organisation et, comme le prévoit la Loi, je devrai, en outre, me retirer des délibérations et des décisions relatives à cette ou ces entreprises ou organisations.

J'estime de mon devoir, par cette abstention, d'éviter de me placer dans une situation où mes intérêts ou ceux de l'entreprise ou de l'organisation mentionnée risqueraient d'être en conflit avec ceux de l'Institut.

Pour plus de transparence, j'inscris également au verso de la présente le nom des entreprises ou organisations où j'occupe une fonction d'administrateur (conseils d'administration, comités exécutifs, bureaux de direction, etc.) susceptibles de transiger avec l'Institut.

Enfin, je vous signale au verso de la présente, s'il y a lieu, tout intérêt direct ou indirect que je pourrais avoir dans un contrat avec le l'Institut et tout lien de parenté que j'ai avec un dirigeant (personnel cadre et hors-cadre) de l'Institut.



Code d'éthique

à l'intention des dirigeants et du personnel



Raison sociale des entreprises ou organisations où je possède des intérêts :

Directement ou indirectement : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.

Directement ou indirectement : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.

Directement ou indirectement : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.

Directement ou indirectement : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.

Entreprises ou organisations susceptibles de transiger avec l'Institut et où j'agis comme administrateur :

Nom de l'entreprise ou de l'organisation : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.

Rôle ou fonction : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.

Intérêt direct ou indirect que je pourrais avoir dans un contrat avec l'Institut et lien de parenté avec un dirigeant de l'Institut :

Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.

Signé _____, en date du _____ 2023.

Signature _____

Nom en lettres moulées : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.