

Code d'éthique du personnel

Musée national
des beaux-arts
du Québec



Mot de la présidente du conseil et du directeur général



M^{me} Christiane Germain,
présidente du conseil
d'administration du Musée.

Faire partie de la grande équipe du Musée national des beaux-arts du Québec (le Musée), c'est œuvrer dans un contexte sécuritaire, sain, empreint d'une culture inclusive, respectueuse et humaine, en échange duquel chacune et chacun agit avec professionnalisme, civilité, loyauté et honnêteté, pour permettre d'offrir la meilleure contribution à l'ensemble de notre communauté. Ce sont là les assises d'une confiance mutuelle pour l'atteinte de notre mission.

«
**... une culture inclusive,
saine et humaine**
»



M. Jean-Luc Murray,
directeur général du Musée.

Préambule

Le Code s'applique à l'ensemble du personnel du Musée, ainsi qu'à ses bénévoles, collaborateurs, stagiaires et partenaires d'affaires. La personne à la tête de la direction générale est assujettie au Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics, c. M-30, r. 1.

Il vise à montrer la voie à emprunter pour promouvoir les comportements attendus en lien avec les valeurs évolutives du Musée.

Il constitue le guide de référence sur les normes d'éthique professionnelle que chacun doit judicieusement appliquer, selon les circonstances, pour témoigner de l'intégrité de l'ensemble des composantes du Musée.

Le Code ne remplace ni ne modifie aucune disposition légale, réglementaire ou déontologique pouvant s'appliquer au personnel, ni les conventions collectives. Il énonce des exigences minimales de conduite: ainsi, une politique ou une directive interne pourrait être plus sévère que ce que le Code prévoit. Les principes du Code sont applicables autant au Canada qu'à l'international.

NOTRE MISSION

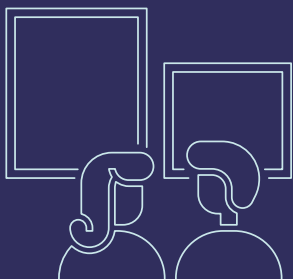
En tant que société d'État, le Musée a pour fonctions de faire connaître, de promouvoir et de conserver l'art québécois de toutes les périodes, de l'art ancien à l'art actuel, et d'assurer une présence de l'art international par des acquisitions, des expositions et d'autres activités d'animation.



Nos valeurs

BIENVUEILLANCE

Le Musée est animé d'une volonté permanente que chacun puisse se réaliser, prendre des initiatives, développer son potentiel à travers des relations humaines de qualité et dans un climat de travail respectueux et courtois.

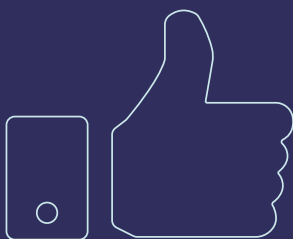
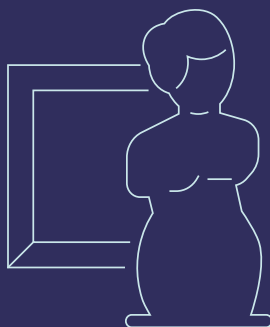


ENGAGEMENT ET PARTAGE

Le Musée est engagé dans sa communauté, partage ses collections et son savoir, et collabore à l'enrichissement culturel et social de tous. Il s'engage envers la société à valoriser l'héritage collectif qui lui est confié.

CRÉATIVITÉ

Le Musée se donne l'espace et les moyens de mener des projets toujours innovants afin de mettre davantage en valeur l'héritage artistique du Québec et de le rendre accessible à tous. Il valorise la créativité comme moyen d'épanouissement des citoyens et de la communauté.

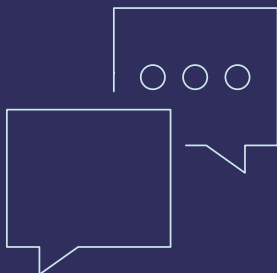


EXCELLENCE

Le Musée vise l'excellence dans tout ce qu'il accomplit. Il est rigoureux, performant et créatif. Il demeure à l'avant-garde et expérimente ses nouvelles idées dans ses pratiques.

RESPECT

Le Musée traite chaque individu avec considération et encourage la diversité. Il gère les situations de manière positive et ouverte, favorise l'écoute et l'échange en reconnaissant l'expertise professionnelle des membres de son personnel. Il valorise le meilleur de chacun et le plaisir partagé.



Notre approche

En plus d'adopter en continu les meilleures pratiques en son domaine, le Musée assume ses responsabilités sociétales d'administration publique. Il oriente ainsi ses actions en fonction des communautés et des clientèles qui justifient son existence, et prône une approche d'ouverture inclusive, sans discrimination et à échelle humaine.

Le Musée s'assure que l'ensemble de ses activités sont guidées par l'honnêteté intellectuelle et la rigueur scientifique; et qu'elles respectent la législation en matière d'accès à l'information et de protection des renseignements personnels.

Étant essentiellement financé par les fonds publics, le Musée s'assure que l'utilisation des ressources à sa disposition respecte les critères suivants:

- › La pertinence de chacun de ses gestes, par rapport à sa mission et son statut de société d'État.
- › Le caractère raisonnable des moyens utilisés.
- › L'équité de ses actions envers le public, les artistes, les fournisseurs et le personnel.
- › La transparence de ses gestes.

Reconnaissant que le partenariat et la collaboration constituent des formules fructueuses pour la réalisation d'une part significative de ses activités, le Musée les encourage et les développe dans un contexte d'ouverture, d'inclusion, de confiance et de respect de tous les intervenants internes ou externes du Musée.

Dans une situation où le Musée collabore, forme un partenariat ou accepte un soutien financier ou autre par entente, avec une autre personne ou organisation, il veille à définir clairement le type de relations qui existe entre lui et le partenaire, en préservant son autonomie d'action.

La recherche constante de la qualité dans le service-client, qu'il soit interne ou externe, anime toutes les actions.

LES PERSONNES

Collaborer avec le Musée signifie notamment d'agir avec professionnalisme et respect. Le Musée s'engage, en contrepartie, à offrir à tous, dans la mesure des possibilités, un environnement sain et sécuritaire permettant à chacune et chacun d'exploiter son potentiel.



Professionalisme

La prestation de travail ou de collaboration offerte se fait avec rigueur et assiduité au mieux de la compétence de chacune et chacun, efficacement et de façon courtoise. En ce sens, le respect de la loi, de même que des règles et des lignes directrices établies par le Musée est primordial.



L'honnêteté guide toutes les actions pour éviter toute situation illégale ou de conflits d'intérêts.

D'ailleurs, en tant que service public, le respect de la confidentialité dans toute action revêt un caractère essentiel pour éviter de nuire à l'intérêt public, au bon fonctionnement du Musée ou porter atteinte à la vie privée. Notamment :

- › aucune divulgation à l'externe ne doit être faite sur les dispositifs de sécurité du Musée;
- › aucune utilisation ou diffusion de toute forme d'éléments de toute nature faisant l'objet de droits exclusifs ou confidentiels n'est autorisée;
- › les avis professionnels doivent s'appuyer sur un jugement honnête et objectif; un devoir de réserve est requis;
- › nul ne doit chercher à obtenir, partager, utiliser, ni permettre l'accès à des renseignements confidentiels ou personnels autrement que dans des circonstances reliées à ses fonctions.

Communications

Seuls les porte-paroles désignés par le Musée s'expriment en son nom, peu importe le moyen. Tout autre personne doit s'exprimer, avec retenue et en son nom personnel sur quelques plateformes que ce soit (médias, médias sociaux, etc.).



Chacune et chacun est ainsi l'image du Musée, et est responsable d'en préserver une bonne image.

Le Musée soutient l'utilisation des médias sociaux pour relayer et partager les informations officielles véhiculées par le Musée ou après avoir obtenu l'approbation de l'équipe des communications. Cela requiert néanmoins qu'en tout temps, les médias sociaux soient utilisés avec discernement, et ce, autant au travail qu'à l'extérieur du travail. Les commentaires et les opinions personnelles doivent toutefois être écrits au « je » afin de déresponsabiliser l'entreprise.

Respect

Les actions doivent être basées sur le respect. La politesse, la courtoisie et le savoir-vivre, de même que la collaboration, sont les bases qui permettent d'avoir un climat de travail sain, intègre et respectueux. Le Musée ainsi interdit toute forme de discrimination et de préjugés.



Photo : MNBAQ, Idris Labrie

Il croit en la diversité des genres et à l'inclusion de toutes et tous.

Dans une optique de bienveillance, il s'attend de toutes et tous :

- › qu'ils soient polis et courtois dans leurs échanges avec les autres;
- › qu'ils échangent avec ouverture, sans dénigrer ou médire des autres;
- › qu'ils accueillent la différence sous toutes ses formes, et n'émettent de commentaires désobligeants de façon directe ou indirecte;
- › qu'ils maintiennent une atmosphère positive exempte de pratiques visant à altérer, de façon intentionnelle ou non, la santé physique et/ou psychologique des autres.

Conflits d'intérêts

Un conflit d'intérêts survient lorsqu'une personne a un intérêt personnel suffisant dans un dossier pour que celui-ci l'emporte, ou risque de l'emporter, sur l'intérêt du Musée en vue duquel les fonctions sont exercées. Ceci inclut également les situations dans lesquelles le personnel serait redevable envers d'autres. Le personnel se retrouvant dans une situation réelle, potentielle ou apparente de conflit d'intérêts doit en informer son gestionnaire immédiat ainsi que le secrétaire général et conseiller juridique afin que soient déterminées les mesures qui devront être prises à cet égard.

Ainsi, le personnel doit notamment refuser tout cadeau ou autre avantage qui risque d'avoir une influence sur son jugement ou sur l'exercice de ses fonctions; à moins qu'il soit d'une valeur faible monétaire, et qu'il représente une marque de bienséance, et dont l'acceptation ne compromet d'aucune façon l'intégrité du Musée.

Le personnel du Musée ne doit pas accepter de pourboire, puisque l'excellence de son service client fait partie de son offre.

Si le personnel se voit dans l'impossibilité de refuser un cadeau ou un autre avantage non autorisé, un signalement immédiat doit être effectué au gestionnaire immédiat et au secrétaire général et conseiller juridique pour déterminer si le Musée peut le conserver ou le céder à des fins charitables.

Pour les mêmes raisons, le personnel ne doit solliciter aucun avantage d'une tierce partie.

Aussi, le personnel ne peut pas avoir un intérêt direct ou indirect dans une entreprise ou projet qui met en conflit son intérêt personnel et les devoirs de ses fonctions, en particulier, mais sans s'y limiter, dans une entreprise ou projet qui concurrence le Musée.

Dans un domaine de son champ de compétence, comme il représente l'État qui vise la diversité des partenaires d'affaires, le personnel ne doit pas recommander une seule ressource, mais plutôt l'orienter vers un type de ressources.

Finalement, le personnel à temps complet doit, avant de s'engager dans l'exercice d'une deuxième fonction avec rémunération ou bénévoles, s'assurer que celle-ci n'aura pas d'effet sur son assiduité ou sur son rendement, et doit en aviser son gestionnaire et la direction, talents et culture, pour que l'information apparaisse à son dossier.

INCERTITUDE?

Face à une situation que vous ne savez pas comment aborder, voici quelques interrogations qui peuvent vous aiguiller à la dénouer :

- › Est-ce légal et dans le respect des politiques et directives du Musée?
- › Est-ce que ma décision prend en considération les valeurs du Musée?
- › Quelles seront les conséquences de ma décision sur les autres?
- › Ma décision est-elle la meilleure dans les circonstances?
- › Y a-t-il apparence de partialité, de conflit d'intérêts, de préséance de mes intérêts personnels?
- › Est-ce que vue par quelqu'un d'autre, la situation pourrait donner l'impression que j'ai agi dans mon intérêt personnel ou dans celui d'un autre que le Musée?
- › Cela m'embarrasse-t-il d'aborder la question avec mon gestionnaire ou mes collègues?
- › Mes actes ont-ils procuré ou pourraient-ils procurer un avantage (financier ou autre) à moi-même, à un tiers?
- › Est-ce que j'agirais différemment s'il ne s'agissait pas de moi ou d'un tiers?
- › Suis-je en train de créer un précédent que je ne souhaiterais pas répéter?
- › Et si tout le monde faisait la même chose?
- › Est-ce que j'aimerais qu'on me traite de cette façon?
- › Est-ce que je pourrai justifier ma décision auprès de mes pairs, de mon gestionnaire et du public?

Le doute persiste?

Échangez avec votre gestionnaire immédiat, ou si la situation le requiert, son supérieur hiérarchique, la direction, talents et culture ou encore le secrétaire général et conseiller juridique.

Dans certaines situations, le recours à la Politique sur la divulgation des actes répréhensibles peut vous être utile.

Dans certaines situations, le recours à la Politique sur la divulgation des actes répréhensibles peut vous être utile. Elle se retrouve dans le Manuel de gestion, disponible sur l'Intranet du Musée.

Toute question concernant l'application du Code d'éthique quant à la conduite du secrétaire général relève de la personne à la tête de la direction générale; le comité de gouvernance, d'éthique et des ressources humaines répondra, quant à lui, aux questionnements soulevés par l'application du Code à la personne à la tête de la direction générale.



Musée national
des beaux-arts
du Québec

Québec 