

COCVFFOCTEVAW
PARLEZ. AGISSEZ. CRÉEZ LE CHANGEMENT.

Politique des membres

Avril 2015

Mission, vision et valeurs

Mission

La COCVFF est une coalition d'organismes et de personnes qui œuvrent pour mettre fin à la violence faite aux femmes, et, par leur leadership, l'action politique et l'éducation font valoir l'efficacité d'une action coordonnée pour venir en aide aux femmes et à leurs enfants victimes d'abus.

Vision

La COCVFF veut un avenir dans lequel :

- aucune femme de notre communauté ne craindra pour sa sécurité ou son bien-être, ou ceux de ses enfants;
- le respect de la valeur et de la dignité inhérentes à toute femme sera reflété dans nos institutions;
- tous les membres de la communauté uniront leurs efforts pour mettre fin aux abus et à la violence faite aux femmes et à leurs enfants à Ottawa.

Valeurs

En travaillant de façon collective en vue d'atteindre l'égalité des droits, un juste accès aux services et ressources et une justice sociale pour les femmes et leurs enfants ayant subi des agressions, la COCVFF adhère aux principes féministes, antiracistes, antioppression et pro-choix, respecte la diversité, l'inclusion et la dignité de toute femme et de ses enfants.

Composition des membres

La composition des membres de la Coalition d'Ottawa contre la violence faite aux femmes (COCVFF) comprend des représentants de secteurs-clés qui se sont rassemblés afin de promouvoir une réaction coordonnée pour les femmes et les enfants qui ont été victimes d'abus. Nos membres comptent différents intervenants des secteurs de la violence faite aux femmes, de l'agression sexuelle, du service social, de la protection de l'enfant, des services hospitaliers, du service de la police et autres représentants de la loi, des chercheurs universitaires et autres membres de la communauté.

La COCVFF invite la participation de tous les secteurs ainsi que les suggestions et commentaires de tous. Nous sommes engagés à assurer l'accessibilité et l'inclusion de toutes les femmes, dont les survivantes de la violence.

Les participants sans droit de vote

Les agences participantes sans droit de vote travaillent également avec nos membres pour réaliser notre mission et notre vision. Ces agences fournissent une liaison et une ligne de communication importante entre les membres et les paliers clés des gouvernements et services aux niveaux local et provincial.

- Bureau du procureur général
- Conseil sur le vieillissement d'Ottawa
- Logement communautaire d'Ottawa
- Prévention du crime Ottawa
- Ministère de la Sécurité communautaire et des Services correctionnels – Probation et libération conditionnelle
- Programme d'aide aux victimes et aux témoins
- Santé publique Ottawa
- Service de la police d'Ottawa -Section des agressions sexuelles et de la violence faite aux enfants
- Service de la police d'Ottawa – Unité d'aide aux victimes en situation d'urgence
- Service de la police d'Ottawa – Violence conjugale
- Ville d'Ottawa - Département de santé publique
- Ville d'Ottawa – Département de services sociaux

Rôles

La COCVFF fournit à ses membres un forum pour la résolution de problèmes interinstitutions et intersectoriels, pour le développement de projets pilotes et d'initiatives afin de fournir des réponses plus efficaces, de tenir les agresseurs responsables/faire répondre les agresseurs de leurs actes et de protéger la sécurité des survivantes/victimes et leurs enfants. La COCVFF prône une approche plus compatible, intégrée et tenant compte des réalités culturelles afin de lutter contre la violence faite aux femmes. Bien que le personnel de la COCVFF soit responsable de livrer sur les aspects de la mise en oeuvre des décisions et des actions recommandées par les membres, ces derniers n'ont pas autorité sur le personnel de la COCVFF. Cette responsabilité relève du Conseil d'administration (pour la directrice exécutive) et de la directrice exécutive (pour les autres membres du personnel de la COCVFF).

Conditions d'adhésion

Tel que stipulé dans nos règlements administratifs, l'adhésion à la Société est disponible pour les personnes intéressées à faire progresser les buts de la Société et qui font une demande et sont acceptés à titre de membre de la Société par voie de résolution du conseil ou d'une autre manière déterminée par le Conseil et qui :

- est un organisme non partisan et sans but lucratif, situé dans la ville d'Ottawa ou dans les régions environnantes qui, en foi de ses buts, objectifs, programmes et/ou actions énoncés démontre qu'il travaille dans le but de mettre fin à la violence faite aux femmes et/ou à leurs enfants; ou
- est un individu qui habite dans la ville d'Ottawa ou les régions environnantes qui est engagé à mettre fin à la violence et/ou aux abus à l'égard de femmes et leurs enfants et participe à des activités visant l'atteinte de ces buts ou visant la protection des victimes de sexe féminin et les enfants; et
- consent à appuyer la Société à atteindre ses buts et objectifs, et est d'accord avec les principes énoncés dans les statuts, les règlements administratifs et la mission, la vision et l'énoncé des valeurs de la Société.

Tous les membres sont assujettis aux règlements administratifs de l'organisme. L'annexe 1 ci-dessous contient les informations spécifiques à l'adhésion se retrouvant dans les règlements administratifs. Les règlements administratifs complets sont affichés dans notre site Web.

L'adhésion est valide pour un an. Le coût annuel d'adhésion pour les agences membres est de 40 \$ et de 25 \$ pour les membres à titre individuel. Les chèques doivent être adressés à la Coalition d'Ottawa contre la violence faite aux femmes. L'argent amassé contribuera au fonds opérationnel de l'organisme. Veuillez noter que selon les règlements administratifs, les membres qui n'auront pas payé les frais d'adhésion lors du début d'une assemblée des membres n'auront pas le droit de vote lors de ces réunions.

Les avantages d'être membre

1. La participation active pour prévenir et en fin de compte, mettre fin à la violence faite aux femmes.
2. La participation au sein de nos comités permanents en collaboration avec les différents organismes membres.
3. La participation au développement et à la prestation des programmes **de prévention**, lorsque c'est pertinent et que cela intéresse le membre.
4. L'utilisation du **site Web et des ressources des réseaux sociaux de la COCVFF**, incluant faire partie de la liste des organismes membres dans le site Web, ainsi qu'avoir la possibilité d'afficher sur le calendrier des activités communautaires des événements dont les objectifs s'harmonisent avec la mission et la vision de la Coalition.
5. L'occasion de **sensibiliser** les membres de la communauté au sujet des enjeux entourant la violence faite aux femmes.
6. L'occasion de participer à des sessions de perfectionnement **professionnel** dans la mesure de nos ressources et de recevoir l'appui nécessaire à l'accomplissement du rôle du membre en tant que travailleur dans la lutte contre la violence faite aux femmes.
7. L'occasion de s'exprimer **d'une seule voix**, en mettant l'accent sur la **défense de la cause** des enjeux liés à la violence faite aux femmes et collaborer pour développer des **réponses coordonnées** dans la lutte contre la violence faite aux femmes, incluant la violence sexuelle sous toutes ses formes.
8. Des possibilités de **réseautage** pour les membres par le biais de la participation dans les comités et autres sessions de travail tout au long de l'année.
9. Le **partage** des ressources, de l'information et des connaissances.
10. Le droit de vote lors de l'Assemblée générale annuelle de la COCVFF.
11. La participation à l'élaboration de l'orientation **stratégique** de la COCVFF.
12. Une **présence accrue dans les médias** et de plus nombreuses réponses aux incidents de violence faite aux femmes dans la communauté.
13. L'occasion d'identifier et d'en apprendre davantage sur les **pratiques exemplaires et les tendances** au sein de la communauté concernant la violence faite aux femmes.
14. La possibilité d'échanger avec des organismes communautaires et des décideurs au sujet des expériences de travail dans le domaine (p.ex. les policiers et les tribunaux au sein du Comité de justice).

Comités permanents

La COCVFF veut atteindre ses objectifs en encourageant les organismes membres, les participants d'office, les personnes membres et les femmes qui ont subi la violence à participer à nos quatre comités permanents.

Chaque comité permanent utilise le principe de base que son travail doit inclure toutes les formes de violence faite aux femmes, incluant la violence conjugale et la violence sexuelle, ainsi que de s'adresser aux femmes dans toute leur diversité.

Orientation stratégique et plans de travail : les efforts du comité permanent doivent s'harmoniser avec les objectifs de la Coalition et les appuyer. Ils doivent également correspondre aux priorités et au plan stratégique défini par les membres. Ceci inclut l'identification des enjeux et des problèmes systémiques ainsi que le développement des priorités stratégiques, de concert avec le plan stratégique de la COCVFF. Ces priorités sont ensuite incorporées au plan de travail annuel, y compris les calendriers et les coûts, afin d'être approuvées par le conseil d'administration.

Relation entre les comités : les membres des comités reconnaissent la relation entre le travail et les priorités de tous les comités de la COCVFF et la Coalition. Chaque comité doit prévoir des rencontres régulières et respecter des ordres du jour basés sur les enjeux. Nous encourageons tous les membres de la COCVFF à participer non seulement aux comités qui les intéressent ou pour lesquels ils peuvent apporter des habiletés pertinentes, mais à tous les comités, en rotation.

Le Comité d'accessibilité et diffusion

Ce comité est actuellement à l'étude. Le Comité d'accessibilité et diffusion a pour mandat de travailler de façon stratégique à faciliter les adhésions, et de mener un plan d'action favorisant l'inclusion à la COCVFF.

Le Comité offre une tribune à ses membres pour :

- Informer les membres de la collectivité, les agences et autres parties prenantes potentielles du mandat de la COCVFF et de sa mission;
- Informer les anciens membres et les membres actuels ou potentiels des possibilités d'adhérer à la Coalition;
- Identifier où se trouvent les obstacles dans les politiques et procédures de la COCVFF et travailler à les réduire;
- Favoriser l'inclusion et la diversité des membres;
- Mettre l'accent sur les communications internes, la section des membres du site Web et le développement professionnel des membres de la Coalition;

- Organiser des activités de réseautage interne et externe, des événements et des levées de fonds où il semble approprié de le faire.

Pour atteindre ces objectifs :

- Dresser une liste des membres anciens, actuels et potentiels;
- Créer des dossiers d'information, une présentation PowerPoint et autres items de présentation moins formels qui peuvent être utilisés en diffusion;
- Contacter ces agences et personnes par courriel, téléphone, en personne, par des présentations et par une présence à des événements communautaires;
- Identifier ce dont des parties prenantes potentielles pourraient avoir besoin à l'intérieur du mandat de la COCVFF et trouver une façon constructive de leur proposer;
- Créer une liste de contrôle évaluant l'accessibilité dans la structure de gouvernance de la COCVFF, si une telle liste peut être utile à la coalition;
- Tenir compte ce qui est affiché dans la section des membres du site Web et maintenir l'efficacité.

La participation à ce comité :

- est ouverte à toutes les membres de la COCVFF;
- convient aux membres qui sont intéressées au travail du comité tel que décrit ci-dessus;
- est encouragée pour les membres qui ont des compétences en tant que porte-parole et présentatrice, qui peuvent enseigner et partager leur savoir, ainsi que pour les membres qui veulent acquérir de telles compétences.

Le Comité de promotion et engagement du public

Le Comité de promotion et engagement du public a pour mandat de travailler de façon stratégique à effectuer un changement positif par l'action collective; de coordonner des activités de communication pour le compte de la COCVFF; et de promouvoir la compréhension des enjeux touchant la violence faite aux femmes au sein de la collectivité.

Le Comité sert de tribune à ses membres afin qu'elles :

- Discutent et analysent les questions concernant la violence faite aux femmes, dont la législation courante et proposée (mais non exclusivement), les politiques du gouvernement et des agences qui s'y rapportent, ainsi que le climat politique et social actuel;
- Discutent et analysent les comptes rendus médiatiques actuels et futurs sur les questions de violence faite aux femmes et à leurs enfants, ainsi que la compréhension de ces questions;

- Discutent et apprennent les relations avec les médias, se familiarisent avec les outils de communication et observent comment réagissent le public et les médias face aux questions de violence faite aux femmes et à leurs enfants;
- Coordonnent la réaction de la COCVFF aux enjeux et aux situations d'urgence dans le domaine de la violence faite aux femmes et conçoivent des messages adéquats et cohérents pour le compte de la Coalition;
- Favorisent le réseautage et la promotion de la Coalition par les membres auprès des politiciens, des preneurs de décisions, et d'organismes externes – aux niveaux local, provincial, national et international – impliqués dans le domaine violence faite aux femmes et à leurs enfants.

Pour ce faire, le comité doit :

- Développer et mettre en œuvre des plans d'action en réponse aux questions identifiées et en accord avec le plan stratégique de la COCVFF;
- Développer un plan de travail annuel, dont le calendrier d'exécution et les coûts, pour soumettre à l'approbation du Comité de direction;
- Organiser des réunions régulières avec un agenda bien structuré, sur des questions précises;
- Élaborer et tenir à jour de la documentation ayant pour but de sensibiliser le public sur les enjeux de la violence faite aux femmes, y compris la violence conjugale, la violence sexuelle et les enfants témoins de cette violence;
- Concevoir un site Web, s'assurer que le site soit maintenu et mis à jour régulièrement et que la section « pour les membres » soit bien adaptée aux besoins des membres et utilisée à sa pleine mesure; encourager les membres, le public et les médias à consulter le site Web;
- Tenir une liste des membres de la Coalition qui sont capables et désireuses de s'adresser aux médias;
- Stimuler l'intérêt des médias au sujet de la violence faite aux femmes et à leurs enfants et réagir rapidement et de façon coordonnée aux crises et événements majeurs impliquant la communauté VFF;
- Participer à des activités de sensibilisation du public comme des consultations, des conférences et des audiences, afin d'attirer l'attention sur les enjeux de la violence faite aux femmes;
- Utiliser l'infrastructure de la COCVFF et ses membres pour faciliter la coopération entre les agences et les secteurs concernés par la violence faite aux femmes, plus spécifiquement le réseautage, la collaboration et l'action conjointe avec d'autres comités provinciaux de coordination qui appuient les objectifs de la Coalition;
- communiquer et assurer une liaison avec les membres, le Comité de direction, les autres Comités permanents et le public au sujet des démarches en cours et les invitants à participer;
- Offrir aux membres un entraînement en communications.

La participation à ce comité :

- est ouverte à toutes les membres de la COCVFF;
- convient aux membres qui sont intéressées au travail du comité tel que décrit ci-dessus;
- et est encouragée pour les femmes qui ont déjà subi des agressions.

Le Comité de justice

Le Comité de justice offre une tribune à ses membres afin d'assurer, de la part du système de justice, une réponse coordonnée aux femmes victimes d'agression sexuelle et à leurs enfants; d'assurer la protection des femmes victimes d'agression et de leurs enfants susceptibles d'avoir été témoins de cette violence ou d'en avoir été eux-mêmes les victimes; et d'assurer que leurs besoins légaux soient pris en charge, quel que soit le domaine légal où s'inscrit leur cas (justice criminelle, droit de la famille, immigration, etc.).

Le Comité est une tribune pour ses membres afin :

- d'assurer une intervention coordonnée du système judiciaire auprès des femmes victimes de violence et de leurs enfants.
- d'assurer la sécurité des femmes qui ont été agressées ou violentées sexuellement et de leurs enfants qui ont pu être maltraités ou être témoins de la violence
- de combler les besoins juridiques de ces femmes, dans le domaine de la loi concernée par leur cas (justice pénale, droit de la famille, immigration, etc.).

Pour ce faire, le comité doit :

- cerner les enjeux et les problèmes systémiques et établir des priorités stratégiques, en harmonie avec le plan stratégique de la COCVFF;
- élaborer un plan de travail annuel, y compris des échéanciers et des coûts, à soumettre à l'approbation du Comité de direction;
- tenir des réunions périodiques comportant un ordre du jour précis des enjeux à débattre;
- travailler en partenariat avec tous les secteurs (voir la liste sous « membres du comité » ci-dessous) dans un esprit de compréhension mutuelle des rôles de chacun;
- vérifier l'observation des politiques et des protocoles mis en place par la police, les tribunaux et les autres personnes qui font affaire avec les femmes victimes de violence ou d'agression et avec leurs enfants;
- surveiller le processus judiciaire en établissant une présence en salle d'audience;
- chercher à faire en sorte que les femmes ayant des expériences diversifiées et des origines culturelles différentes soient traitées de façon équitable par le système judiciaire;

- examiner périodiquement les données sur la fréquence des mises en accusation, des abandons de recours et des libérations pour déceler les changements dans les tendances;
- encourager les étudiants en droit à poursuivre la recherche et la collecte de données visant à soutenir les propositions d'amélioration du système;
- élaborer des ressources qui favorisent la présence des femmes comme témoins au sein du processus judiciaire et accroître ces ressources;
- identifier et corriger les fausses idées qui circulent à propos des femmes victimes et de leurs enfants, et qui nuisent à leur droit d'être traités équitablement et avec dignité dans leurs interactions avec le système judiciaire.

L'effectif du comité :

- le comité est ouvert aux membres de la COCVFF qui œuvrent dans des programmes au sein du système judiciaire, policier ou correctionnel, qui font affaire ou s'intéressent à ces programmes;

Le Comité de soutien de première ligne

Le Comité de soutien de première ligne offre une tribune aux conseillers, porte-parole et travailleurs communautaires œuvrant auprès de femmes et d'enfants vivant dans un climat de violence. Il rassemble ces personnes afin d'identifier et de créer des façons d'améliorer les services pour mieux les protéger, et assurer leur qualité de vie grâce à une meilleure coordination et davantage de responsabilités.

Le Comité est une tribune pour que ses membres puissent :

- travailler dans une perspective axée sur la clientèle
- faire du réseautage et fournir une information à jour en ce qui concerne les services;
- promouvoir et encourager la coordination des services touchant la violence faite aux femmes dans l'ensemble de la collectivité pour mieux répondre aux besoins des femmes;
- cerner les problèmes dans la prestation des services et à proposer des solutions pour les résoudre;
- bâtir des relations avec d'autres secteurs élaborant des politiques et des protocoles concernant la violence faite aux femmes, et leur servir de ressources et de groupe consultatif;
- alimenter la réflexion sur l'élaboration des politiques et la pratique;
- concevoir et mettre en œuvre des plans d'action afin de produire un changement systémique.

Pour ce faire, le comité doit :

- cerner les enjeux et établir des priorités stratégiques en harmonie avec le plan stratégique de la COCVFF;
- élaborer un plan de travail annuel, y compris des échéanciers et des coûts, à soumettre à l'approbation du Comité de direction;
- tenir des réunions périodiques comportant un ordre du jour précis des enjeux à débattre;
- offrir des occasions d'apprentissage aux membres, y compris des ateliers et présentations éducatifs, des séances d'échange d'information, des discussions et présentations d'études de cas, de modèles et d'initiatives de la part d'autres collectivités, et la venue de conférenciers invités;

- utiliser l'infrastructure de la COCVFF pour faciliter la collaboration intersectorielle et interorganisationnelle.

L'effectif du comité :

- Le comité est ouvert aux membres de la COCVFF qui travaillent dans le domaine de la violence faite aux femmes à Ottawa à titre de conseillères de première ligne, de porte-parole et de travailleuses communautaires.

Horaire des réunions des comités permanents

Comités permanents	Date et heure	Lieu de la réunion
Promotion et engagement du public	2 ^e mercredi du mois, de 9 h à 11 h	Le bureau de la COCVFF
Justice	1 ^{er} mardi du mois, de 14 h à 16 h	Centre de santé communautaire Pinecrest- Queensway
Services de Première Ligne	Toutes les six semaines le vendredi, 9 h 30 à midi	Family Services Ottawa

Attentes relatives aux membres

Les règlements administratifs de la COCVFF contiennent des renseignements supplémentaires sur l'adhésion; chaque secteur/organisme doit identifier un représentant.

La COCVFF et ses membres ont la responsabilité :

- a) de prendre connaissance des lettres patentes, des règlements, de la politique en matière de conflits d'intérêts (voir ci-dessous) et de la structure de la COCVFF et de s'y conformer et de respecter adéquatement les politiques décisions adoptées et approuvées par les membres et le conseil d'administration;
- b) de mettre en valeur, protéger et promouvoir la mission, la vision et l'énoncé des valeurs;
- c) d'être guidés par le rôle et les principes de gouvernance de la COCVFF;
- d) de travailler ensemble en équipe. Dans un esprit de travail d'équipe, les contributions et les points de vue de tous les membres seront valorisés et écoutés;
- e) de faire preuve de respect face à la diversité et de maintenir des cadres d'engagement anti-oppressifs lors de la participation aux activités de la Coalition.
- f) d'assurer la confidentialité absolue de tous les renseignements détenus au sujet de l'organisme;
- g) de participer aux affaires de la COCVFF en assistant aux réunions, en participant aux discussions et en exerçant son droit de vote au besoin;
- h) de participer à l'Assemblée générale annuelle;
- i) de participer aux discussions concernant les orientations stratégiques générales de la Coalition;
- j) de se préparer pour les réunions et d'y participer continuellement et d'envoyer une personne déléguée lorsque c'est possible; d'accepter les décisions prises par la COCVFF lorsque le membre ne peut assister à la réunion;
- k) d'assumer les coûts pour assister aux réunions ou, si c'est impossible, de demander de l'aide pour les dépenses liées au déplacement, au gardiennage, à l'interprétation ou autres;
- l) d'accepter de jouer un rôle actif à la COCVFF selon les besoins en siégeant aux comités permanents et autres comités ad hoc;
- m) d'accepter d'informer la directrice exécutive dès que possible lorsqu'un remplaçant est nécessaire pour représenter son organisme;
- n) d'accepter que seulement la directrice exécutive ou la présidente ou leur délégué puisse parler aux médias ou représenter officiellement la COCVFF dans un forum public;

- o) de respecter le code de conduite de la COCVFF, la stratégie de résolution de conflits et la politique en matière de conflits d'intérêts qui sont présentés dans la section suivante.

Responsabilités de la COCVFF

La COCVFF assume les responsabilités suivantes envers tous ses membres :

- Fournir de l'information relative aux activités de la COCVFF sur une base régulière à ses membres.
- Permettre en général l'usage des ressources du site Web de la COCVFF, dont le droit d'y afficher une liste des organismes membres ainsi qu'un calendrier communautaire des événements dont les buts reflètent la mission et les objectifs de la coalition
- Offrir aux membres des occasions de sensibiliser la communauté aux questions de violence faite aux femmes
- Permettre à chaque membre un vote à chaque occasion de voter
- S'assurer que les réunions et les ressources soient accessibles à tous les membres
- Encourager la diversité de l'adhésion pour favoriser une vaste représentation de tous les secteurs de la communauté
- Offrir des sessions de développement professionnel selon les limites de nos ressources, et aider les membres dans leurs efforts à contrer la violence faite aux femmes
- Parler d'une seule voix, mettre l'accent sur la violence faite aux femmes, travailler à coordonner nos efforts pour aborder ces questions, dont toute forme de violence sexuelle
- Organiser des réseaux pour les membres, à l'aide de leur participation à des comités et autres sessions de travail au cours de l'année
- Favoriser le partage des ressources.

Politique sur les conflits d'intérêts

Politique

Tout le personnel, les étudiants, bénévoles, membres du Conseil d'administration (CA) et membres de la COCVFF sont tenus de déclarer un conflit d'intérêts lorsqu'il existe.

Définition

Un conflit d'intérêts peut être réel ou apparent. Il peut se produire si les activités extérieures d'une personne, ses intérêts personnels, représentation ou position de pouvoir influencent ou semblent influencer l'objectivité de ses décisions, et donnent lieu à d'injustes avantages ou gains personnels et/ou entrent en conflit avec les meilleurs intérêts de la Coalition.

Procédure

1. Le personnel, les étudiants, bénévoles, membres du CA ou membres en question ne devraient pas participer aux activités où un conflit d'intérêts peut exister, c.-à-d. discussion, prise de décisions ou vote.
2. Le personnel, les étudiants, bénévoles, membres du CA ou membres qui sont au courant qu'un membre du personnel, étudiant, bénévole ou membre de la coalition est en conflit d'intérêts devraient informer la personne en question à un moment convenable et dès que possible.
3. Si cette personne ne fait aucune déclaration et ne prend pas de mesure appropriée, alors les autres membres du personnel, étudiants, bénévoles ou membres présents doivent être mis au courant du conflit d'intérêts et de la situation où il se produit.
4. Un vote majoritaire peut avoir lieu au comité de Direction et une décision peut être prise à savoir si un conflit d'intérêts existe. S'il y a effectivement conflit d'intérêts, le membre du personnel, l'étudiant, bénévole ou membre en question devra se retirer des délibérations.

Exemples

1. Un membre du personnel de la COCVFF, étudiant, bénévole, membre du CA ou membre de la coalition allie avantage personnel et activités politiques quand il fait du lobbying ou essaie d'influencer les représentants du gouvernement.
2. Un membre du personnel de la COCVFF, étudiant, bénévole, membre du CA ou membre de la coalition devient tiers bénéficiaire d'avantages, honoraires ou faveurs découlant d'activités associées à son titre officiel à la coalition (veuillez consulter la politique de la COCVFF sur les pourboires et cadeaux).

Code d'éthique fondé sur les valeurs

Pourquoi les valeurs sont-elles importantes?

Il peut s'avérer avantageux pour un organisme de définir les valeurs communes et d'essayer de laisser ces valeurs la guider.

La culture organisationnelle est une combinaison de croyances ou de suppositions et de comportements. Il est utile de cibler les valeurs communes du groupe parce qu'elles seront reflétées dans notre comportement. Lorsque nous savons quelles valeurs sont importantes pour le groupe, nous pouvons prendre des mesures afin de rectifier les comportements que les membres pourraient percevoir comme étant incompatibles avec ces valeurs.

Notre objectif est de créer des espaces positifs où les gens peuvent discuter. Les membres doivent comprendre qu'ils seront entendus et que leurs idées seront considérées. En nous assurant d'écouter les points de vue de tous les membres de l'organisme, nos chances de prendre de meilleures décisions pour l'organisme sont meilleures.

Valeurs de la COCVFF relatives à la communication

Les valeurs suivantes doivent guider les membres de la COCVFF lors de leurs communications les uns avec les uns et au cours des réunions et activités de groupes :

- Des principes féministes, antiracistes, anti oppression et pro-choix
- Un engagement à célébrer la diversité, la non-exclusion et la dignité de tous les membres
- Le respect de soi et des autres
- L'honnêteté envers soi-même et envers les autres
- Une attitude libre de jugement
- La flexibilité
- La responsabilité

Afin de donner le ton qui permet d'avoir une conversation positive et constructive, le programme de chaque comité permanent doit inclure l'énoncé des valeurs qui sera reconnu au début de chaque réunion.

Stratégie de résolution de conflits

Il pourrait y avoir des conflits à l'intérieur de l'organisme. Les conflits ont tendance à surgir lorsque des individus sentent qu'on ne répond pas adéquatement à leurs besoins et ils peuvent exprimer cette peur d'une façon perturbatrice pour le processus décisionnel ou de façon irrespectueuse envers les autres.

La résolution de conflits réussie peut entraîner :

- **Une compréhension accrue** : le processus même de résolution de conflits de façon productive mène à une plus grande connaissance de la situation, ce qui entraîne une vision plus complète des manières d'atteindre ses propres objectifs sans le faire au détriment de ceux des autres.
- **Une plus grande cohésion du groupe** : lorsqu'un conflit est réglé avec succès, les membres de l'équipe peuvent développer un plus grand respect mutuel et une conviction renouvelée dans leur capacité de collaborer.
- **Une connaissance de soi approfondie** : le fait de répondre de façon productive aux conflits pousse les gens à examiner leurs objectifs et leurs valeurs de plus près, ce qui les aide à comprendre ce à quoi ils tiennent le plus, à cibler leurs efforts et à augmenter leur efficacité.

Il existe des outils qui peuvent être utiles pour la résolution des conflits. Une écoute active lorsque l'autre prend la parole fait en sorte que chaque partie se sent entendue. L'écoute active peut être démontrée en répétant, en reformulant et en résumant ce que l'autre vient de dire. Une approche affirmative, contrairement à la soumission ou l'agressivité, sert à créer une atmosphère d'égalité et de confiance que les problèmes peuvent être réglés et que les enjeux ne deviennent pas personnels.

La compréhension de l'autre est essentielle – ses intérêts, ses besoins et ses inquiétudes. Il est important de se rappeler que la personne que vous percevez comme étant « difficile » ou causant les conflits vous perçoit de la même façon. Chaque personne apporte son propre point de vue et dans ce point de vue, il peut ressortir quelque chose d'important qui mérite d'être reconnu.

Conflit entre individus

Le processus suivant doit être suivi pour régler des conflits impliquant des individus dans l'organisme :

- Nous assumons que le conflit peut être réglé par une discussion directe entre les personnes concernées. Abordez directement la personne pour lui parler du point de discorde. Utilisez les outils décrits ci-dessus et choisissez vos mots en parallèle avec l'énoncé des valeurs et les valeurs de communication de l'organisme. Évitez à tout prix de discuter de vos inquiétudes avec vos collègues.
- Si nécessaire, vous pouvez demander l'aide d'un autre membre médiateur désigné pour un appui et des conseils. L'information partagée sera gardée en toute confidentialité.
- La tierce partie aidera à mettre sur pied une stratégie pour résoudre le conflit.
- La résolution de conflit privilégiée est la discussion entre les parties impliquées.
- S'il y a un déséquilibre de pouvoirs perçu, ou une raison claire pour laquelle la personne concernée ne se sent pas à l'aise de discuter du problème dans un entretien en personne, nous demanderons à un médiateur désigné parmi les membres d'assister à la conversation et d'appuyer les personnes pour qu'elles utilisent les outils de résolution de conflits.
- Tous les partis impliqués doivent s'engager à prendre des mesures afin de résoudre le conflit.
- Dans les cas où une personne (ou plusieurs personnes) se sent(ent) gravement menacée(s), la présidente de la COCVFF, ou un autre membre du conseil désigné par cette dernière entamera une discussion avec le membre afin de lui rappeler l'importance de résoudre les problèmes de manière non menaçante.
- Si le comportement menaçant continue, un employé faisant partie du personnel de direction, la directrice exécutive de l'organisme, ou la présidente du conseil d'administration informera le membre contrevenant qu'une infraction a été commise.
- Si l'un des partis ne croit pas que le conflit a été résolu à son entière satisfaction, il peut faire appel à la directrice exécutive ou à la présidente du Conseil, qui consultera le cas échéant afin d'identifier la meilleure façon de procéder.

- Les membres qui démontrent un comportement agressif ou menaçant ne pourront plus continuer à exercer leurs fonctions.
- La suspension du statut de membre pourrait survenir si la conduite d'un membre est jugée comme nuisible aux objectifs et buts de la COCVFF et/ou des autres membres. Les procédures de discipline identifiées dans les règlements administratifs (voir Annexe 1) seront suivies par le Conseil d'administration.
- Dans un cas où il s'agit d'une agence membre, une recommandation pourrait être envoyée à l'organisme afin qu'il remplace le membre avec un autre membre de leur personnel.

Conflit survenant lors d'une réunion, entre un groupe d'individus ou lorsqu'il y a une violation des valeurs

Le processus suivant doit être suivi pour la résolution d'un conflit qui surgit au cours d'une réunion, qui implique plusieurs personnes ou qui est en violation de l'énoncé des valeurs de la Coalition :

- Les partis ou les témoins de tels conflits doivent communiquer avec la directrice exécutive ou la présidente du Conseil pour les informer de la situation.
- Dans ces cas, la directrice exécutive et un membre du conseil devront communiquer en toute confidentialité avec les parties impliquées afin d'indiquer les préoccupations et la façon dont la violation a eu lieu.
- Si ledit conflit a eu lieu lors d'une réunion du comité permanent, le comité devra discuter de l'incident à la prochaine occasion possible, en se laissant guider par les valeurs de communication. Si le (ou la) président(e) du comité ne se sent pas capable d'agir à titre de facilitateur lors de la discussion, ou si le conflit n'est pas résolu suite à la discussion, les membres peuvent demander à la directrice exécutive, à la présidente du Conseil ou à une personne désignée d'agir à titre de facilitateur.
- Si l'un des partis ne croit pas que le conflit a été résolu à son entière satisfaction, il peut faire appel à la directrice exécutive ou à la présidente du Conseil, qui consultera le cas échéant afin d'identifier la meilleure façon de procéder.
- Les membres qui démontrent un comportement agressif ou menaçant ne pourront plus continuer à exercer leurs fonctions.
- La suspension du statut de membre pourrait survenir si la conduite d'un membre est jugée comme nuisible aux objectifs et buts de la COCVFF et/ou des autres membres. Les procédures de discipline identifiées dans les règlements administratifs (voir Annexe 1) seront suivies par le Conseil d'administration.
- Dans un cas où il s'agit d'une agence membre, une recommandation pourrait être envoyée à l'organisme afin qu'il remplace le membre avec un autre membre de leur personnel.

Annexe 1

Règlements administratifs sur l'adhésion à la Société

ADHÉSION À LA SOCIÉTÉ

11. Conditions d'adhésion. Sous réserve des statuts, il y a une seule catégorie de membres dans la Société. Les modalités d'adhésion à la Société sont pour une durée d'un (1) an. L'adhésion à la Société est ouverte aux personnes intéressées à faire progresser les buts de la Société et qui présentent une demande et sont acceptés à titre de membre de la Société par résolution du conseil ou d'une autre manière déterminée par le conseil et qui :

- 11.1 est un organisme sans but lucratif et non partisan situé dans la ville d'Ottawa ou les régions environnantes qui, en foi de ses buts, objectifs, programmes et/ou actions énoncés, démontre qu'il travaille dans le but de mettre fin à la violence faite aux femmes et/ou à leurs enfants; ou
- 11.2 est un individu qui habite dans la ville d'Ottawa ou les régions environnantes qui est engagé à mettre fin à la violence et/ou aux abus à l'égard des femmes et leurs enfants et participe à des activités visant l'atteinte de ces buts ou visant la protection des victimes de sexe féminin et les enfants; et
- 11.3 consent à appuyer la Société à atteindre ses buts et objectifs et est d'accord avec les principes énoncés dans les statuts, les règlements administratifs et la mission, la vision et l'énoncé des valeurs de la Société.

Chaque membre a le droit de recevoir un préavis concernant les réunions, d'assister aux réunions et le droit de voter à toutes les réunions des membres de la Société. Lorsque le membre est un organisme, cet organisme doit désigner un représentant qui devra assister de façon constante aux réunions de la Société et qui pourra exercer le droit de vote du membre.

Conformément à l'article 197(1) (Modification de structure) de la *Loi*, une résolution extraordinaire des membres est nécessaire pour apporter des modifications au présent article des règlements administratifs si ces modifications touchent les droits des membres et/ou les conditions décrites dans les alinéas 197(1)(e), (h), (l) ou (m).

12. **Membres honoraires.** Le conseil peut aussi nommer comme membres honoraires, des personnes qu'il désire reconnaître pour leurs contributions importantes à la Société ou pour l'avancement de la mission, de la vision et des valeurs de la Société. Ces membres honoraires ne sont pas membres dans le sens de la loi et n'ont pas les droits ni les obligations des membres. Les membres honoraires ne sont pas tenus de verser de frais d'adhésion. Pour accroître le degré de certitude, les membres honoraires ne peuvent exercer le droit de vote aux réunions des membres.
13. **Participants sans droit de vote.** Les individus et organismes qui ne satisfont pas aux critères d'adhésion sont encouragés à contribuer et à participer au travail et aux activités de la Société et de ses comités, sans avoir le privilège de l'adhésion ni le droit de vote. Les participants sans droit de vote doivent être approuvés par le conseil. Les participants sans droit de vote ne sont pas tenus de verser de frais d'adhésion.
14. **Cotisations d'adhésion.** Les membres sont avisés par écrit des cotisations d'adhésion qu'ils peuvent avoir en tout temps à payer et si ces frais ne sont pas payés dans un délai d'un (1) mois civil de la date de renouvellement de l'adhésion établie par le conseil, le conseil peut mettre fin à l'adhésion de tout membre non en règle. Un membre qui n'a pas payé ses cotisations au moment du début d'une réunion des membres ne peut pas exercer son droit de vote à cette réunion.
15. **Résiliation de l'adhésion.** L'adhésion à la Société prend fin lorsque :
- 15.1 le membre décède ou, dans le cas où le membre est une société, la société est dissoute;
 - 15.2 le membre ne réussit pas à conserver ses qualifications en vue de l'adhésion décrites dans l'article sur les conditions d'adhésion des présents règlements administratifs;
 - 15.3 le membre démissionne en présentant une démission par écrit au président du conseil, dans lequel cas, la démission est en vigueur à la date précisée dans le document de démission;
 - 15.4 le membre est expulsé conformément à toute mesure disciplinaire des articles sur les membres ou son adhésion est révoquée conformément aux statuts ou aux règlements administratifs;

15.5 le mandat du membre prend fin; ou

15.6 la Société est liquidée ou dissoute en vertu de la loi.

16. Effet de la résiliation de l'adhésion. Sous réserve des statuts, au moment de la résiliation de l'adhésion, les droits du membre, y compris tous les droits relatifs aux biens de la Société, cessent automatiquement d'exister.

17. Discipline des membres. Le conseil a le pouvoir de suspendre ou d'expulser un membre de la Société pour un ou plusieurs des motifs suivants :

17.1 violation de l'une des dispositions des statuts, règlements administratifs ou politiques écrites de la Société;

17.2 utilisation d'une conduite qui peut nuire à la Société telle que déterminée par le conseil à sa seule discrétion;

17.3 toute autre raison que le conseil juge raisonnable et à sa discrétion absolue eu égard à l'objectif et à la mission, vision et énoncé de valeurs de la Société.

Dans l'éventualité où le conseil déterminerait que le membre de la Société devrait être expulsé ou suspendu, le président ou un autre administrateur désigné par le conseil, fournira au membre un préavis de vingt (20) jours de la suspension ou de l'expulsion et présentera les motifs de la suspension ou de l'expulsion proposée. Dans un délai de 20 jours, le membre pourra présenter une demande écrite au président ou à l'administrateur désigné par le conseil, en réponse au préavis reçu. Dans l'éventualité où aucune demande ne serait reçue par le président, le président ou un autre administrateur désigné par le conseil, le conseil peut procéder et informer le membre que ce membre est suspendu ou expulsé de la Société. Si une demande écrite est reçue conformément au présent article, le conseil étudiera la demande et en arrivera à une décision sans appel et informera le membre concernant cette décision sans appel dans un délai de vingt (20) jours de la date de réception de la demande. La décision du conseil sera définitive et exécutoire sans droit d'appel ultérieur pour le membre.

18. Transférabilité de l'adhésion. Une adhésion peut seulement être transférée à la Société. Conformément à l'article 197(1) (Modification de structure) de la *Loi*, une résolution

extraordinaire des membres est nécessaire pour faire des modifications dans le but d'ajouter, de changer ou de supprimer cet article des règlements administratifs.