



Charte d'éthique et de conduite

**Entrée en vigueur le 1^{er} novembre 2023
Modifié le 9 mars 2026**

1. Introduction	3
1.1. Préambule	3
1.1.1. Qui sommes-nous ?	3
1.1.2. Mission	3
1.1.3. Vision	3
1.1.4. Valeurs	4
1.2. Objectifs de cette Charte	4
1.3. Responsabilité	5
1.4. Entrée en vigueur	5
2. Engagements relatifs à l'éthique	5
2.1. Communications	5
2.1.1. Qui peut communiquer ?	5
2.1.2. Comment communiquer ?	6
2.2. Honnêteté	6
2.3. Loyauté	7
2.4. Implication	7
2.5. Neutralité	7
2.6. Discretion et confidentialité	7
2.7. Avantages indus	8
2.8. Conflit d'intérêts et délit d'initié	8
2.9. Propriété intellectuelle	9
3. Engagements relatifs à la conduite	9
3.1. Principes généraux de conduite	9
3.3. Usage de certains produits et objets	11
3.4. Respect des biens matériels	12
3.5. Captation d'images	13
4. Mesures de prévention	13
4.1. Remise de la Charte	13
5. Signalements, plaintes et conséquences en cas de non-respect de la Charte	13
Annexe 1	15
Annexe 2	16

1. Introduction

1.1. Préambule

1.1.1. Qui sommes-nous ?

Le Groupe Danse Partout inc. (ci-après le « Groupe ») est un organisme sans but lucratif voué à la danse qui consolide, en tant que société mère, les activités de ses trois divisions : L'École de danse de Québec, La Rotonde et la Maison pour la danse de Québec.

L'ADN du Groupe est caractérisé par un large continuum de services rendant l'organisation unique en son genre et sa contribution à la société, inestimable.

1.1.2. Mission

La mission du Groupe Danse Partout est d'œuvrer à la vitalité et à l'excellence de l'art de la danse au Québec par le soutien à l'action de ses divisions et par l'appui au développement régional de son écosystème.

PÔLE D'EXPERTISE : La mobilisation et la mise en synergie de ressources professionnelles en danse (artistes, personnel enseignant et autres métiers connexes) qui mettent à profit leur savoir-faire et leur créativité au service de son écosystème.

GESTIONNAIRE DE RESSOURCES : La gestion performante et les partenariats structurants pour l'offre de services en danse et pour le développement de l'accès à des lieux adaptés pour l'enseignement, la pratique et la diffusion de la danse.

PROMOTEUR : Le soutien au développement et à la promotion de la danse par le biais de ses services, d'actions complémentaires et de partenariats avec tous les acteurs de la vie culturelle de Québec, du Canada et de l'étranger.

1.1.3. Vision

Akteur de changement dans le monde des arts et de la culture, le Groupe Danse Partout s'engage à contribuer activement à la fortification de l'univers social, économique et culturel de la danse à Québec.

1.1.4. Valeurs

Les valeurs du Groupe sont les suivantes :

- **Efficiencia et transparence** - pour gouverner le Groupe et inspirer la communauté
- **Leadership et collaboration** - pour mobiliser et provoquer l'engagement
- **Respect et humilité** - pour bien vivre ensemble
- **Audace et ouverture sur le monde** - pour créer et vitaliser
- **Passion et authenticité** - pour réussir et s'accomplir

1.2. Objectifs de cette Charte

La Charte vise à s'assurer que les personnes représentantes du Groupe, soit les membres du conseil d'administration, de la direction et du personnel du Groupe, ainsi que l'ensemble des tiers en relation avec le Groupe partagent des valeurs et une envie communes de travailler dans de bonnes conditions au service de la danse.

Cette Politique s'inscrit en cohérence et en complémentarité avec les autres cadres et [politiques internes du Groupe Danse Partout](#), notamment la Politique pour un milieu de travail sain, respectueux et sécuritaire et la Politique de prévention et de lutte contre les violences à caractère sexuel (VACS) de L'École de danse de Québec.

Les personnes représentantes du Groupe reconnaissent que les fonctions qu'elles occupent et les décisions qu'elles sont amenées à prendre peuvent avoir un impact important et qu'elles doivent adopter une conduite exemplaire pour que le Groupe puisse maintenir sa réputation et sa capacité d'agir.

Le présent document (la « Charte ») indique donc des règles générales d'éthique et de conduite que les personnes représentantes du Groupe se doivent de respecter. Bien que la communauté étudiante de L'École de danse de Québec et les tiers en relation avec le Groupe ne soient pas considérés comme des personnes représentantes du Groupe, ses membres sont toutefois soumis-es aux dispositions de la section « [Engagements relatifs à la conduite](#) ».

La présente Charte ne constitue en rien un substitut à toute disposition légale, réglementaire ou déontologique susceptible de s'appliquer. En cas de doute, les personnes représentantes du Groupe doivent agir dans le respect des règles et des principes développés ci-après. Quoique ces derniers soient généraux, nous en appelons au bon jugement et au sens des responsabilités de chaque individu pour leur mise en application concrète.

Enfin, l'application de cette Charte n'entraîne la perte d'aucun autre recours légal.

Les définitions des principaux termes utilisés dans la présente politique figurent à l'annexe 1.

1.3. Responsabilité

Recommandée par son comité RH qui participe à son élaboration, la présente Charte est adoptée par le conseil d'administration du Groupe Danse Partout inc.

Sa mise en œuvre est, selon les cas, assurée par le Conseil d'administration ou les membres du Comité de direction qui est composé de la Direction générale, de la Direction générale adjointe ainsi que des Directions de chacune des divisions du Groupe (cf. section « Signalements, plaintes et conséquences »).

1.4. Entrée en vigueur

La présente Charte entre en vigueur à la date indiquée en page frontispice. Ses dispositions restent en application jusqu'à ce qu'elle soit remplacée par l'adoption de révisions ou d'une nouvelle Charte.

2. Engagements relatifs à l'éthique

Cette section aborde les situations dans lesquelles une ou plusieurs personnes représentantes du Groupe causeraient du tort au Groupe en tant que personne morale. Elle s'applique aussi dans les cas où seule une des divisions subit le tort.

Le Groupe considère que la conduite éthique de ses activités est l'affaire de tous et de toutes, et que la responsabilité de mettre fin à des situations problématiques (conflit d'intérêt, bris de confidentialité, etc.) est partagée. C'est pourquoi les personnes qui sont témoins d'infractions à la présente Charte sont invitées à les signaler.

En outre, il est attendu de toutes les personnes représentantes du Groupe qu'en plus de se conformer aux dispositions de la présente Charte, elles respectent les dispositions législatives, réglementaires et déontologiques en vigueur.

2.1. Communications

2.1.1. Qui peut communiquer ?

Seules la Présidence du Conseil d'administration, les membres de la direction ou les personnes mandatées pour ce faire sont autorisé-es à représenter ou parler au nom du Groupe ou de ses divisions. En cas de doute et avant tout engagement, il leur appartient de s'assurer auprès de leur référente ou référent

hiérarchique¹ que les messages qu'elles et ils souhaitent véhiculer sont compatibles avec les buts, les valeurs, les orientations et les politiques du Groupe.

L'équipe des communications décline opérationnellement les messages voulus et, dans le doute, doit faire valider ses communications par l'une des personnes membre de la direction.

2.1.2. Comment communiquer ?

Les personnes qui communiquent au nom du Groupe et/ou de ses divisions s'engagent, dans leurs communications sous quelle que forme que ce soit (verbale ou écrite : réseaux sociaux, sites internet, rapports, matériel de promotion ou de communication, activités de représentation, propositions, etc.), à respecter :

- Le principe de véracité : pas de messages erronés,
- Le principe d'objectivité : messages pondérés, mesurés,
- Le principe de loyauté : messages témoignant d'un souci de préserver les intérêts du Groupe,
- Les valeurs du Groupe : messages transparents, humbles, respectueux, etc.

Enfin, l'ensemble des personnes représentantes du Groupe, dans l'exercice de leurs fonctions, doivent faire preuve de réserve dans la manifestation publique de leurs opinions politiques, de leurs croyances religieuses et de leurs convictions idéologiques en lien avec des sujets de société et d'actualité. En dehors de l'exercice de leurs fonctions, elles peuvent bien évidemment les exprimer sans pour autant y associer le Groupe.

2.2. Honnêteté

Les personnes représentantes du Groupe doivent faire preuve d'honnêteté dans l'exercice de leurs fonctions au sein du Groupe, ce qui interdit notamment toute forme de corruption, tout abus de pouvoir, tout conflit d'intérêts, toute forme d'inefficacité dans la gestion, tout gaspillage des ressources du Groupe, (humaines, matérielles ou financières), toute divulgation d'informations confidentielles, toute distribution de faveurs indues, tout camouflage de ses erreurs, toute tromperie, etc.

¹ Ou les membres du Conseil d'administration pour les administratrices et les administrateurs et la direction générale.

2.3. Loyauté

Les personnes représentantes du Groupe doivent faire preuve de loyauté envers lui en défendant ses intérêts dans l'exercice des fonctions qui leur sont confiées. Cela implique notamment de s'abstenir de faire toute déclaration publique ou action susceptible de discréditer ou de porter atteinte à la crédibilité du Groupe ou des membres de la direction, du conseil d'administration, du personnel ou des comités.

Cela implique également d'adopter un comportement adapté aux exigences du poste occupé quelle que soit la partie prenante avec laquelle la personne représentante du Groupe interagit (membres du personnel, membres du CA, partenaires, clientèles, communauté étudiante, artistes, etc.).

Cela implique enfin que les personnes représentantes du Groupe qui ont connaissance d'infractions à la présente Charte, d'actes illégaux ou frauduleux pouvant porter atteinte aux intérêts du Groupe doivent en aviser leur référente ou leur référent hiérarchique.

Ces restrictions s'étendent après la fin de l'exercice de leurs fonctions au sein du Groupe.

2.4. Implication

Les personnes représentantes du Groupe doivent, dans l'exercice de leurs fonctions, se montrer collaboratives, constructives, faire preuve de diligence, se rendre disponibles et consacrer le temps et l'attention nécessaires à leurs engagements.

Elles doivent notamment se renseigner adéquatement avant de prendre toute décision, prendre une part active aux réflexions et échanges menant à la prise de décision, et assumer les conséquences des décisions (quitte à s'autoriser à revenir sur elles si elles ne s'avèrent pas optimales).

2.5. Neutralité

Les personnes représentantes du Groupe doivent agir indépendamment de toute opinion politique, croyance religieuse ou conviction idéologique de telle sorte que leurs fonctions soient exercées avec neutralité, impartialité, justice, équité et pondération.

Elles doivent notamment veiller à ce que les décisions qu'elles prennent ne découlent pas de préjugés reliés au sexe, à l'origine ethnique, à la religion, à l'orientation sexuelle ou aux convictions politiques et idéologiques.

2.6. Discrétion et confidentialité

Les personnes représentantes du Groupe doivent faire preuve de discrétion dans l'exercice de leurs fonctions et respecter la confidentialité des informations qui leur

auront été transmises. Elles doivent se montrer particulièrement prudentes lorsque les informations dont elles disposent, si divulguées :

- Pourraient nuire aux intérêts du Groupe,
- Pourraient constituer une atteinte à la vie privée d'une personne,
- Pourraient leur conférer ou conférer à une tierce personne (physique ou morale), un avantage indu.

À cet effet, lors de leur embauche, les personnes représentantes du Groupe signent un engagement à la confidentialité.

L'obligation de confidentialité demeure après la fin de l'emploi ou du mandat, dans la mesure et pour la durée nécessaires à la protection des renseignements confidentiels obtenus dans le cadre des fonctions exercées.

2.7. Avantages indus

Les personnes représentantes du Groupe ne peuvent, dans l'exercice de leurs fonctions, solliciter, attribuer ou accepter d'avantages pour elles-mêmes ou pour une personne tierce, physique ou morale, à l'exception des menus cadeaux d'usage, des marques d'hospitalité et d'autres avantages d'une valeur minime.

2.8. Conflit d'intérêts et délit d'initié

Les personnes représentantes du Groupe doivent s'interdire, dans l'exercice de leurs fonctions, de favoriser de façon objective, potentielle ou en apparence leurs intérêts personnels, ceux d'une personne parente, d'une amie ou d'un ami ou de toute autre personne. Cela implique notamment :

- De ne pas conserver, à moins d'y avoir été formellement autorisé, d'intérêts personnels sur lesquels les activités du Groupe pourraient avoir une influence quelconque ;
- D'éviter de se placer dans une situation de conflit d'intérêts réelle ou potentielle de nature à entraver l'exercice de ses fonctions et la poursuite des buts du Groupe. L'intérêt du Groupe doit toujours prévaloir ;
- De ne pas outrepasser ses fonctions pour venir en aide à des personnes physiques ou morales au moyen du Groupe ;
- De ne pas utiliser sans permission, directement ou indirectement, à son profit ou au profit d'un tiers les biens et les informations de l'organisme, y compris les biens loués, ou de ne pas en permettre l'usage à des fins autres que les activités officiellement approuvées ;
- De façon plus générale, d'exercer ses fonctions et d'organiser ses affaires

personnelles de façon à préserver la confiance dans l'intégrité, l'objectivité et l'impartialité de l'organisme.

À cet effet, les membres du Conseil d'administration et de la direction du Groupe remplissent une déclaration de conflit d'intérêts annuellement.

Dans le cas où une personne représentante du Groupe anticipe ou identifie un conflit d'intérêts, elle doit :

- Immédiatement en aviser sa référente ou son référent hiérarchique² et, dans l'attente, doit s'interdire toute faveur à moins d'y avoir été expressément autorisée ;
- S'abstenir de prendre part à toute délibération ou décision risquant d'être entachée³.

2.9. Propriété intellectuelle

Toutes les œuvres, prestations, enregistrements sonores ou vidéos, travaux, correspondances et documents produits (indépendamment de leur format ou support) par le personnel du Groupe dans l'exercice de ses fonctions sont la propriété du Groupe, qui peut dès lors les modifier, transformer, adapter ou les utiliser comme bon lui semble.

En cas de cessation (quelle qu'en soit la forme) de ses fonctions, la personne employée du Groupe doit remettre tous les travaux qui se trouvent en sa possession sur quelque support que ce soit.

3. Engagements relatifs à la conduite

3.1. Principes généraux de conduite

Cette section énonce les principes de conduite attendus des personnes représentant-es du Groupe et des membres de la communauté étudiante et des tiers dans le cadre de leurs activités professionnelles, pédagogiques, artistiques ou sociales.

Le Groupe reconnaît à toutes ses parties prenantes, internes comme externes, le droit d'évoluer dans un climat sain, respectueux, inclusif et sécuritaire, où l'intégrité physique et psychologique ainsi que la dignité de chacun-e sont préservées, et dans des conditions matérielles adéquates.

² Ou le conseil d'administration pour les administratrices, les administrateurs et la direction générale.

³ Lorsque cela se produit durant un conseil d'administration, cela doit figurer au procès-verbal.

Le maintien de cet environnement est une responsabilité partagée. Chacun-e est invité-e à contribuer activement à un milieu de travail et d'études respectueux et professionnel et à signaler toute situation problématique conformément aux mécanismes prévus par les politiques internes applicables, notamment la Politique pour un milieu de travail sain, respectueux et sécuritaire.

Dans leurs interactions, les personnes représentant-es et les membres de la communauté étudiante adoptent en tout temps une attitude empreinte de courtoisie, de respect, d'ouverture et d'équité, favorisant des échanges constructifs et une collaboration fructueuse avec leurs collègues, pairs, partenaires, clientèles, la communauté étudiante et le public. Il en va de même pour l'usage des locaux et des équipements mis à leur disposition.

Les principes énoncés dans les sous-sections suivantes précisent les comportements attendus afin d'assurer la cohérence entre les valeurs du Groupe et les pratiques de ses membres.

3.2. Incivilité

L'incivilité est un ensemble de comportements qui, sans être assez graves pour être qualifiés de harcèlement psychologique, constituent des manquements aux règles de respect mutuel, créent des inconforts importants dans les milieux de travail et ont un impact négatif sur le climat de travail.

L'incivilité peut être verbale, comportementale ou physique. Par exemple :

- Ton de voix impatient, trop fort et agressif ;
- Lancement de rumeurs, commérages et médisances ;
- Création de clans ;
- Reproches formulés devant les autres ;
- Regards déplaisants ;
- Lancer un objet plutôt que de le remettre dans les mains ;
- Blague à connotation sexuelle.

Le Groupe invite les personnes représentant-es du Groupe, les membres de la communauté étudiante et les tiers à adopter des comportements empreints de civilité, c'est-à-dire des comportements empreints de respect, de collaboration, de politesse, de courtoisie et de savoir-vivre, afin de favoriser un climat de travail sain. Voici quelques exemples :

- Saluer ses collègues en arrivant ;
- Faire preuve de ponctualité ;
- Offrir son aide ;
- Faire preuve de bienveillance.

3.3. Usage de certains produits et objets

Le Groupe encadre l'usage des produits et objets suivants dans le cadre de ses activités :

Alcool

La consommation, la possession, la distribution ou la vente d'alcool ou toute activité susceptible de les favoriser est interdite dans les locaux et sur les terrains sous la responsabilité du Groupe, à l'exception des cas où la vente ou le service d'alcool est autorisé dans le cadre d'activités publiques ou de représentations artistiques organisées par l'une de ses divisions.

Les personnes représentant-es du Groupe ne peuvent consommer d'alcool dans l'exercice de leurs fonctions, sauf lorsque cette consommation est expressément autorisée par la direction dans un contexte précis, comme un événement festif ou de représentation.

Il est en tout temps interdit de se présenter à une activité liée au Groupe sous l'influence de l'alcool lorsqu'un tel état est susceptible de compromettre sa sécurité, celle d'autrui ou le bon déroulement des activités.

Note spécifique à L'École de danse de Québec :

L'École applique ces principes dans le respect de son cadre pédagogique et de ses politiques internes, qui n'autorisent pas la consommation ni la vente d'alcool dans le cadre des activités d'enseignement.

Produits du tabac, vapotage et drogues

En conformité avec la [Loi concernant la lutte contre le tabagisme](#), il est formellement interdit de fumer, vapoter, consommer ou promouvoir tout produit du tabac ou de vapotage dans les locaux et sur les terrains sous la responsabilité du Groupe, incluant ceux de ses divisions.

Cette interdiction s'applique à toutes les personnes fréquentant ces lieux, membres du personnel, communauté étudiante, artistes invité-es, partenaires, fournisseurs et visiteurs.

Dans le cadre des activités officielles du Groupe Danse Partout, la consommation, la distribution ou la vente de produits du tabac, de vapotage ou de drogues est interdite dans les lieux et espaces relevant du Groupe.

Il est également interdit de participer à une activité liée au Groupe sous l'influence de drogues lorsque cet état est susceptible de compromettre sa sécurité, celle d'autrui ou le bon déroulement des activités.

Note spécifique à L'École de danse de Québec :

Les dispositions détaillées applicables en matière de tabagisme et de vapotage sont précisées dans la [Politique de lutte contre le tabagisme](#) qui prévaut pour toute activité relevant de cette division.

Armes

Le port, l'entreposage et a fortiori l'usage de tout objet apparenté à une arme (fût-elle à feu ou blanche) sont interdits aux personnes représentantes du Groupe dans l'exercice de leurs fonctions et aux membres de la communauté étudiante du Groupe dans le cadre de leur scolarité.

Vêtements

Les tenues vestimentaires des personnes doivent être appropriées :

- Adaptées aux activités de la personne au sein du Groupe ;
- Conformes aux normes de décence généralement admises dans le milieu de la danse, dans les écoles de danse et les OSBL culturels (suffisamment habillées, dépourvues de symboles ou de propos susceptibles d'être perçus comme offensants, etc.).

3.4. Respect des biens matériels

Les personnes représentantes du Groupe, la communauté étudiante et les tiers se doivent de respecter ses locaux ainsi que l'ensemble des équipements qui s'y trouvent. Cette disposition vaut non seulement pour les locaux du 310 boulevard Langelier (Centre Alyne-LeBel) et du 336 rue du Roi (Maison pour la danse) mais aussi pour tous les locaux tiers que le Groupe utilise (ex. salles de spectacle, établissements scolaires, etc.).

À titre d'exemple, les personnes s'engagent notamment :

- À agir avec précaution dans l'enceinte des locaux ;
- À ne pas utiliser tout outil, substance ou matériau susceptible d'endommager ou d'altérer les locaux et les équipements qu'ils contiennent, sauf si nécessaire à l'exercice de leurs fonctions et que les risques associés soient admis par leur référente ou leur référent hiérarchique⁴ ;
- À contribuer et à prévenir toute dégradation si elles constatent un risque manifeste ;
- À signaler toute dégradation, qu'elles en soient à l'origine ou non.

⁴ Ou le Conseil d'administration pour les administrateurs et la direction générale.

3.5. Captation d'images

Dans le cadre des activités de L'École de danse de Québec, les membres du personnel ne faisant pas partie de l'équipe des communications ne sont pas autorisés à prendre des photos ou vidéos à l'aide de quelque appareil que ce soit, à moins que la prise d'images réponde à des besoins pédagogiques ou commandée par l'équipe des communications ou par la direction. Leur reproduction et leur diffusion sur les différents réseaux sociaux et sites internet sont aussi interdites, sauf avec autorisation explicite de la direction de l'École. Les membres du personnel sont en revanche invités à partager les informations, photos ou vidéos que l'Employeur aura rendues publiques sur ses différentes plateformes médiatiques.

4. Mesures de prévention

4.1. Remise de la Charte

La présente Charte est systématiquement transmise aux personnes représentantes du Groupe, à la communauté étudiante et aux tiers lorsqu'elles le rejoignent. Elles en prennent connaissance et s'engagent à en observer les dispositions pour toute la durée de leurs fonctions / présence au sein du Groupe en signant un document qui l'atteste. La personne responsable des ressources humaines demeure disponible pour répondre aux questions qu'elles pourraient avoir.

Périodiquement, il est demandé aux personnes représentantes du Groupe, à la communauté étudiante et aux tiers de reprendre connaissance des Politiques internes qui les visent et de s'engager à les respecter.

5. Signalements, plaintes et conséquences en cas de non-respect de la Charte

Le respect des engagements éthiques et des règles de conduite énoncés dans la présente Charte est essentiel au maintien de la confiance, du respect et de la cohésion au sein du Groupe Danse Partout et de ses divisions.

Toute personne qui constate un comportement ou une situation contraire aux principes de la Charte est invitée à en informer sa supérieure ou son supérieur hiérarchique, la direction des ressources humaines ou toute autre personne désignée à cet effet au sein de son unité.

Les signalements ou plaintes sont traités conformément aux politiques internes applicables, notamment à la Politique pour un milieu de travail sain, respectueux et sécuritaire, qui encadre les processus de prévention, de traitement et de suivi des situations de harcèlement, de discrimination, de violence ou de comportement inapproprié.

Le non-respect des engagements contenus dans la présente Charte peut entraîner des mesures administratives ou disciplinaires, proportionnelles à la nature et à la gravité de la situation, conformément aux politiques et procédures en vigueur au sein du Groupe.

Enfin, le Groupe encourage toutes les personnes à agir avec intégrité et discernement, à signaler les situations problématiques de bonne foi, et à coopérer dans le traitement de celles-ci, dans un esprit de respect mutuel et de confidentialité.

Annexe 1

Définitions

Pour les besoins de la présente Charte, les termes ci-dessous devront être entendus de la façon suivante :

Membre de la direction : toute personne faisant partie de la direction tel que le définit l'organigramme du Groupe ;

Conseil d'administration : le Conseil et toute personne membre du conseil d'administration ;

Membre du personnel : toute personne à qui le Groupe verse un salaire ou dont les services sont retenus contractuellement ainsi que les stagiaires.

Plainte : dénonciation d'une situation qui enfreint les règles établies dans la présente Charte et qui porte directement préjudice à la personne dénonciatrice.

Représentantes ou représentants du Groupe : Ensemble des membres du Conseil d'administration et du personnel (incluant les enseignant-es, accompagnateur-trices, le personnel administratif et le personnel technique).

Signalement : dénonciation d'une situation qui enfreint les règles établies dans la présente Charte sans pour autant qu'elle ne porte préjudice à la personne dénonciatrice.

Témoin : toute personne ayant vu une situation et/ou entendu le récit d'une situation qui enfreint les engagements relatifs à l'éthique et/ou à la conduite détaillés dans la présente Charte.

Annexe 2

A) Engagement à la confidentialité

Toute personne représentante du Groupe est tenue de prendre connaissance et de respecter la Charte d'éthique et de conduite. Elle doit également s'engager à respecter le caractère confidentiel des informations reçues dans le cadre de ses fonctions.

Prénom et nom : _____

Fonction occupée au sein du Groupe : _____

☐ Je déclare avoir pris connaissance de la Charte d'éthique et de conduite du Groupe Danse Partout inc. Je reconnais en saisir le sens et la portée et j'adhère aux principes et valeurs qui y sont mentionnés. Je m'engage à assumer tous les devoirs, obligations et à respecter toutes les règles communiquées dans cette Charte.

B) Déclaration d'un conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel

Les membres du Conseil d'administration et de la direction doivent au surplus déclarer annuellement tout intérêt direct ou indirect qui pourrait la placer dans une situation de conflit et, ainsi, porter préjudice au Groupe Danse Partout inc.

☐ Je déclare ne pas avoir d'intérêts susceptibles d'entrer en conflit avec la fonction que j'occupe au sein du Groupe Danse Partout inc. **ou**

☐ Je déclare que les intérêts suivants sont susceptibles d'entrer en conflit avec la fonction que j'occupe au sein du Groupe Danse Partout inc. :

Nom de l'organisme, de la personne ou du projet	Nature du conflit d'intérêt

Signature : _____