



# RÈGLES D'ÉTHIQUE ET CODE DE CONDUITE

Version du 30 juin 2021

# TABLE DES MATIÈRES

<b>SECTION 1 – AVANT-PROPOS</b> .....	<b>1</b>
MISSION DE CPA SANS FRONTIÈRES .....	1
PRINCIPES.....	1
<i>Principes de développement</i> .....	2
<i>Principes de partenariat</i> .....	2
PORTÉE ET CHAMPS D’APPLICATION .....	3
REMERCIEMENTS.....	3
<b>SECTION 2 – RÈGLES D’ÉTHIQUE ET CODE DE CONDUITE</b> .....	<b>4</b>
RESPECTER LES DROITS ET LA DIGNITÉ DES PERSONNES .....	4
<i>Code de conduite</i> .....	4
AGIR AVEC RIGUEUR .....	5
<i>Code de conduite</i> .....	5
RESPECTER LA LOI ET LES COUTUMES LOCALES .....	5
<i>Code de conduite</i> .....	5
ÉVITER TOUT CONFLIT D’INTÉRÊTS .....	6
<i>Code de conduite</i> .....	6
FAIRE PREUVE D’HUMILITÉ .....	7
<i>Code de conduite</i> .....	7
AGIR EN TENANT COMPTE DE LA VIABILITÉ DES ACTIONS.....	7
<i>Code de conduite</i> .....	7
ENCADRER LES RELATIONS INTIMES À L’ÉTRANGER .....	8
<i>Code de conduite</i> .....	8
LUTTER CONTRE LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL .....	8
<i>Code de conduite</i> .....	8
SANCTIONS .....	8
DÉCLARATION D’ADHÉSION .....	9
<b>SECTION 3 – ENGAGEMENT DE L’ORGANISATION À PRÉCONISER UNE APPROCHE PRÉVENTIVE</b> .....	<b>10</b>
<b>SECTION 4 – APPLICATION DU CODE</b> .....	<b>11</b>
RESPONSABILITÉ QUANT À L’APPLICATION DU <i>CODE</i> .....	11
RESPONSABILITÉ QUANT À L’INTERPRÉTATION DU <i>CODE</i> .....	11
CONFIDENTIALITÉ .....	11
PROCÉDURE EN CAS DE PLAINTÉ, DÉNONCIATION OU SI VOUS AVEZ DES QUESTIONS .....	11
<b>SECTION 5 – PROCESSUS D’ACTUALISATION</b> .....	<b>13</b>
<b>ANNEXE 1 – MANDAT DES PERSONNES DÉSIGNÉES DANS L’ORGANISATION</b> .....	<b>14</b>

# Section 1 – Avant-propos

Ces *Règles d'éthique* et le *Code de conduite* qui en découle, ci-après appelés « le Code », ont pour objet d'affirmer et de confirmer nos principes en matière de comportements en plus de préserver la tradition d'intégrité et de crédibilité que CPA Sans Frontières (CPASF) a bâtie depuis sa fondation.

Dans un contexte où les relations de pouvoir entre les pays dits « du Nord » et ceux du « Sud global » sont toujours empreintes d'inégalités, CPASF tient à réaffirmer sa position en faveur de la lutte aux injustices et de la solidarité entre les peuples. Pour ce faire, CPASF présente ici un ensemble de *Règles d'éthique* ainsi qu'un *Code de conduite* ayant comme but de préciser les comportements attendus au sein de l'équipe interne, à l'étranger ainsi qu'auprès des partenaires. Il s'adresse donc à toutes les personnes mobilisées par l'organisation: contractuels, bénévoles, coopérants et membres du conseil d'administration de CPASF.

Les personnes mobilisées par l'organisation doivent garder à l'esprit que leurs actions peuvent entraîner des conséquences à long terme sur les relations de partenariat de CPASF, ici comme à l'étranger, de même que sur les personnes appelées à se rendre à l'étranger dans le futur.

## MISSION DE CPA SANS FRONTIÈRES

CPA Sans Frontières offre bénévolement des services professionnels dans les champs d'expertise reconnus des CPA auprès de nos partenaires sur le terrain tout en soutenant le développement de compétences locales.

## PRINCIPES<sup>1</sup>

Individuellement et collectivement, nous, personnes mobilisées par CPASF, nous engageons à :

- Accomplir nos fonctions avec honnêteté, intégrité et rigueur professionnelle;
- Respecter la loi, les politiques internes de l'organisation, les coutumes locales ainsi que nos engagements;
- Créer un milieu de travail fondé sur la confiance et le respect mutuel favorisant la communication ouverte et la recherche de l'égalité entre les personnes et les groupes;
- Éviter tout conflit d'intérêts ou apparence de conflit d'intérêts;
- Faire preuve de loyauté envers l'organisation et ses partenaires.

---

<sup>1</sup> Les principes sont inspirés du *Code d'éthique* de Coopération Canada (CC).

### *Principes de développement*

Selon CPASF, le développement devrait contribuer à l'exercice complet des libertés fondamentales et des droits de la personne, tant au Québec qu'à l'étranger. À cette fin, nous croyons que le développement devrait :

- Se baser sur les besoins fondamentaux des personnes et des communautés;
- S'attaquer aux causes sous-jacentes des inégalités mondiales et pas seulement à leurs symptômes;
- Favoriser la justice sociale par le partage équitable du pouvoir, de la richesse et de l'accès aux ressources;
- Favoriser l'organisation et la participation à la vie citoyenne des personnes, groupes et populations démunies, opprimées et marginalisées;
- Prendre en compte les intérêts, les points de vue et l'expérience des femmes et leur assurer le plein exercice de leurs droits;
- Respecter les peuples autochtones et leurs droits à l'autodétermination et à la souveraineté sur leurs propres territoires;
- Respecter l'intégrité culturelle et spirituelle de tous les peuples;
- Être viable sur les plans écologique, social et économique et assurer le bien-être des générations à venir.

### *Principes de partenariat*

Pour les besoins de cette section, le terme « partenariat » fait référence aux relations entre CPASF et ses membres et les partenaires-terrain, tant au Canada qu'à l'étranger. S'appuyant sur les principes de développement cités ci-dessus, CPASF et ses membres s'engagent à suivre les principes suivants quant aux partenariats :

- Un partenariat devrait être un processus de collaboration à long terme qui favorise l'exercice des droits fondamentaux des personnes et la justice sociale selon les priorités de développement des parties;
- Un partenariat devrait se baser sur une vision de solidarité, une reconnaissance de la complémentarité des partenaires, un respect mutuel des valeurs, des pratiques de chacun ainsi que des objectifs sociaux partagés qui dépassent la simple mise en œuvre de programmes et de projets;
- Un partenariat devrait être inclusif, respecter et favoriser la diversité;

- Les partenaires devraient faire preuve de transparence, de confiance et se rendre mutuellement des comptes en respectant l'autonomie et les contraintes de chaque partie;
- Un partenariat devrait favoriser le partage des connaissances et des compétences entre les parties pour enrichir les pratiques de chacun.

## PORTÉE ET CHAMPS D'APPLICATION

Les principes auxquels nous adhérons sont énoncés dans ce code, en accord avec nos valeurs de solidarité entre les peuples, d'approche de partenariat à long terme, de justice sociale, de démocratie et de participation citoyenne. De même, les *Règles d'éthique* que nous convenons de respecter en tant que membres du personnel, membres du conseil d'administration, bénévoles, coopérants et contractuels sont énoncées. Les membres de CPASF et ses partenaires terrain sont informés de ce *Code d'éthique* et de son contenu. Ces règles permettent d'orienter CPASF dans l'utilisation des ressources humaines, financières et techniques mises à sa disposition.

## REMERCIEMENTS

Nous tenons à remercier le Centre d'étude et de coopération internationale (CECI) et Coopération Canada (CC) pour leur ouverture à partager leur propre documentation sur l'éthique qui nous a grandement inspiré dans la rédaction du présent document.

# Section 2 – Règles d'éthique et Code de conduite

## RESPECTER LES DROITS ET LA DIGNITÉ DES PERSONNES

Toutes les personnes mobilisées par CPASF se traitent mutuellement avec courtoisie et diligence, bonne foi et justice, dans le respect des droits et libertés de chacune et chacun. Cela signifie que le harcèlement et tous les types de violence, de même que des négligences mettant en danger la santé ou la sécurité des personnes ne seront en aucun temps tolérés au sein de l'organisation.

Le respect de l'autre et la recherche de l'égalité entre les personnes et les groupes sont en tout temps de rigueur. La discrimination fondée sur le genre, l'identité sexuelle, l'orientation sexuelle, l'origine ethnique, le statut social, la religion ou le handicap est formellement interdite par l'organisation. CPASF agit sans discrimination dans son recrutement de bénévoles, de membres, de contractuels ou de coopérants, ainsi que dans le traitement accordé à ces personnes. Les personnes mobilisées par l'organisation s'engagent à lutter contre toute forme de discrimination dans leurs actions au Canada ou à l'étranger.

### *Code de conduite*

- Je traite chacune et chacun de façon équitable, tout en tenant compte de ses différences et en faisant preuve d'ouverture d'esprit;
- Je protège la santé, la sécurité, l'intégrité et la dignité de toutes les personnes mobilisées par l'organisation;
- **Lors d'un séjour à l'étranger**, je respecte les règles de sécurité mises en place par CPASF et les partenaires afin d'assurer ma propre sécurité, mais aussi celle des autres;
- **Lors d'un séjour à l'étranger**, je respecte les lieux d'hébergement et l'intimité des familles d'accueil;
- **Lors du recrutement de personnes bénévoles**, membres, contractuels ou coopérants, je m'assure de l'égalité des chances en appliquant des mesures d'équité;
- **Dans le milieu de travail**, je favorise la collaboration, la confiance et le respect mutuel;
- **Dans mes communications**, je respecte l'intimité et la dignité des personnes et des groupes en évitant les publications misérabilistes, en mettant de l'avant les principes de développement et de partenariat et en obtenant le consentement éclairé des personnes avant de capter et de diffuser leur image;

- **Dans mes communications**, j'explique le contexte d'une photo ou vidéo mise en ligne, en explicitant les noms et les lieux, afin d'axer mes propos sur les enjeux des inégalités mondiales et d'éviter les généralisations ou la validation des stéréotypes.

## AGIR AVEC RIGUEUR

Pour être en mesure de remplir adéquatement la mission de CPASF et de produire des résultats de qualité, les personnes mobilisées par CPASF accomplissent consciencieusement leurs fonctions, fournissent des informations exactes et maintiennent tout dossier ou registres correctement et avec professionnalisme.

### *Code de conduite*

- Je fais preuve d'intégrité et d'honnêteté en agissant de bonne foi et de manière sincère;
- Je maintiens un esprit critique face à mon travail et celui des autres en visant l'amélioration continue;
- J'accomplis mes fonctions de manière rigoureuse et avec diligence, ce qui signifie notamment de faire preuve de précision et de soin dans mon travail et de tenir les dossiers à jour, en ordre, en y consignnant des informations exactes et sans complaisance envers qui que ce soit;
- Je respecte la confidentialité des personnes et des informations transmises dans le cadre de mes fonctions;
- Je ne travaille pas avec les facultés affaiblies par la consommation d'alcool ou de drogue;
- **Lors d'un séjour à l'étranger**, j'évite toute surconsommation d'alcool.

## RESPECTER LA LOI ET LES COUTUMES LOCALES

CPASF et les personnes mobilisées par celle-ci respectent les lois et règlements en vigueur au Canada, dans les pays d'intervention, en plus des politiques et règlements internes de l'organisation.

### *Code de conduite*

- **Dans le cadre de mes fonctions**, je ne contreviens à aucune loi et j'agis dans le respect des contrats conclus avec CPASF;
- Je ne tolère en aucun temps l'illégalité telle que la fraude, l'acceptation de pots-de-vin, le vol de temps ainsi que le vol ou le mauvais usage de biens;
- **Lors d'un séjour à l'étranger et au Canada**, je respecte les coutumes locales et m'abstiens de jugements ou d'actions pouvant nuire à la relation mise en place entre CPASF, le partenaire et les communautés;

- **Lors d'un séjour à l'étranger**, j'évite le positionnement politique et la participation à des événements partisans afin de rester neutre;
- **Dans mes communications**, incluant lors de l'utilisation d'Internet et des médias sociaux, que ce soit à titre personnel ou lorsque je le fais au nom de CPASF, je n'émetts aucun commentaire à caractère injurieux, diffamatoire, raciste ou sexiste, ni ne transmets du matériel haineux, pornographique ou harcelant ni du matériel dont CPASF ne détient pas de droits d'auteur.

## ÉVITER TOUT CONFLIT D'INTÉRÊTS

Les personnes mobilisées par CPASF évitent de placer l'organisation en situation de conflit d'intérêts ou même d'apparence de conflit d'intérêts. Elles doivent mettre tout en œuvre pour résoudre ceux qui pourraient exister et en dévoiler les possibilités avant qu'un tel conflit ne survienne.

### *Code de conduite*

- Je dévoile toute situation où je pourrais favoriser mes propres intérêts ou ceux de mes proches au détriment de ceux de l'organisation ou des bénéficiaires de nos services, de même que toute situation de conflits d'intérêts dont j'ai connaissance;
- Je dévoile toute situation qui pourrait laisser croire qu'il y a conflit d'intérêts puisque l'apparence de conflit d'intérêts peut être aussi dommageable qu'un conflit réel;
- J'informe CPASF et je refuse de participer au processus d'attribution lorsque moi, ou un proche parent, négocie un contrat de service avec CPASF ou possède des intérêts dans une entreprise qui négocie des biens ou des services avec l'organisation;
- **En tant que membre du conseil d'administration ou personne bénévole de l'organisation**, je dois divulguer ma participation au conseil d'administration d'une autre organisation de coopération internationale;
- **En tant que personne employée de l'organisation**, je m'assure que toutes les transactions sous ma responsabilité respectent le souci de transparence de l'organisation ainsi que la politique d'approvisionnement responsable de l'organisation;
- Je considère tout bien, faveur, service, avantage ou cadeau qui m'est donné personnellement ou que je donne comme une source potentielle de conflit d'intérêts. Pour être accepté (ou offert), il doit être modeste et conforme aux usages de façon à être perçu comme une marque d'appréciation, d'hospitalité ou de politesse, et non comme visant à influencer une décision. Les cadeaux impersonnels reçus durant l'année peuvent être remis à CPASF pour être redistribués aux employés lors de tirages au sort;
- Je m'assure de ne pas créer d'attentes face aux demandes d'aide ou de financement pouvant survenir avant, durant ou après l'expérience à l'étranger.



## FAIRE PREUVE D'HUMILITÉ

Nous croyons que l'humilité est une condition essentielle en vue de l'atteinte d'une plus grande égalité et de lutter contre les injustices. Les personnes mobilisées par CPASF acceptent d'être en position d'apprentissage, reconnaissent les expertises particulières des partenaires et s'engagent à agir dans le respect de leurs compétences respectives.

### *Code de conduite*

- Je démontre de la résilience, c'est-à-dire la capacité de surmonter des épreuves, en misant sur la patience et le dévouement;
- J'effectue un travail actif sur moi-même pour évaluer mes propres préjugés et remettre en question mes pratiques pour mieux lutter contre les discriminations;
- **Lors d'un séjour à l'étranger et au Canada**, je me place dans une posture d'apprentissage et de dialogue, plutôt que d'imposer des comportements ou des attitudes;
- **Entre collègues et avec les partenaires**, je m'assure de maintenir un climat de confiance en reconnaissant les champs de compétences, l'expertise et l'autonomie de chacun et chacune.

## AGIR EN TENANT COMPTE DE LA VIABILITÉ DES ACTIONS

Les projets de CPASF s'inscrivent dans une volonté de transformation des rapports de pouvoir, essentielle à un développement durable sur les plans social, économique et écologique. CPASF reconnaît l'urgence environnementale, les conséquences désastreuses de l'inaction et l'exigence d'une mobilisation individuelle et collective en vue de réduire l'impact environnemental de ses actions et d'en maximiser les bénéfices environnementaux pour les générations actuelles et à venir.

### *Code de conduite*

- Dans une vision à long terme, je favorise le partage de connaissances et le renforcement mutuel des compétences des personnes et des groupes participant aux actions de l'organisation;
- Je m'assure que CPASF s'implique dans des projets favorisant la durabilité sociale, économique et environnementale;
- Je collabore aux efforts de l'organisation à documenter l'impact environnemental de ses actions;
- Je contribue, dans la mesure des réalités et des capacités de CPASF et des partenaires, à réduire les émissions de gaz à effets de serre de l'organisation et à minimiser l'impact environnemental de ses actions.

## ENCADRER LES RELATIONS INTIMES À L'ÉTRANGER

En accord avec ses principes de sain partenariat, de lutte aux relations de pouvoir et à la recherche d'une plus grande égalité, CPASF croit que les relations intimes doivent être encadrées. Pour ce faire, aucune relation amoureuse et/ou sexuelle des personnes mobilisées par CPASF à l'étranger ne doit avoir d'impact sur la relation de l'organisation avec les partenaires, les bénéficiaires directs de CPASF et de ses partenaires ou les familles d'accueil.

### *Code de conduite*

- **Avant la signature du contrat de travail ou de mission**, je déclare à CPASF toute relation amoureuse antérieure avec une personne coopérante du groupe (dans le cas de missions en groupe), avec du personnel des organisations partenaires ou des bénéficiaires directs des partenaires;
- **Lors d'un séjour à l'étranger**, je m'abstiens de toute relation amoureuse et/ou sexuelle avec des membres du personnel des organisations partenaires, de la communauté d'accueil, des bénéficiaires des projets des partenaires ou avec toute personne de moins de 18 ans.

## LUTTER CONTRE LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

CPASF se positionne comme une organisation féministe. L'organisation se doit de réagir aux cas d'exploitation de personnes et de violences à caractère sexuel perpétrés par des acteurs de la coopération internationale. CPASF insiste sur le caractère inacceptable de ces actes. L'organisation considère que la violence à caractère sexuel inclut le harcèlement, le voyeurisme, les appels ou messages obscènes, l'exhibitionnisme, la pornographie, l'attouchement, l'agression sexuelle et tout acte s'apparentant à l'exploitation sexuelle.

### *Code de conduite*

- **Lors d'un séjour à l'étranger et au Canada**, je ne produis ni ne consomme de produits du travail du sexe ou lié à l'exploitation sexuelle des personnes;
- Je reçois toute plainte ou dénonciation d'actes de violence à caractère sexuel et je m'assure que CPASF les traite avec diligence;
- Je dénonce toute situation de harcèlement (sexuel, psychologique ou autre), de discrimination ou d'exploitation en refusant d'être un témoin silencieux, de manière respectueuse.

## SANCTIONS

Selon sa gravité, un manquement ou une violation des principes et des règles énoncés dans ce document est passible d'une mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'au congédiement, à l'expulsion ou au rapatriement.

## DÉCLARATION D'ADHÉSION

Je, soussigné.e, \_\_\_\_\_, atteste que j'ai lu les *Règles d'éthique et le Code de conduite de CPA Sans Frontières*, que j'en comprends les dispositions et que je m'engage à les respecter.

Je suis conscient.e qu'un manquement pourra entraîner des sanctions et qu'un manquement grave pourrait résulter en mon congédiement ou en mon expulsion immédiate.

En foi de quoi, j'ai signé ce \_\_\_\_\_ jour de \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
*Signature*

\_\_\_\_\_  
*Date*

## Section 3 – Engagement de l'organisation à préconiser une approche préventive

CPASF croit que la prévention et la sensibilisation constituent des vecteurs de changement importants et un levier incontournable afin d'assurer le respect des *Règles d'éthique* et le *Code de conduite* de l'organisation.

Dans l'optique de faire connaître ces *Règles d'éthique* et de *Code de conduite*, CPASF organise et offre des activités de sensibilisation, de prévention ainsi que des formations aux membres du personnel, aux bénévoles, aux coopérants, aux contractuels et aux membres du conseil d'administration.

Ces activités sont adaptées aux différents publics, et ce, en tenant compte de leur rôle dans l'organisation.

Moyens possibles de satisfaire à cet engagement :

- Intégrer de l'information sur les *Règles d'éthique*, le *Code de conduite* et les procédures d'application à l'embauche (employé.es), lors de la signature du contrat (bénévoles, coopérants et contractuel.les) ou lors de la prise de fonction des membres du conseil d'administration;
- Offrir une formation spécifique sur l'éthique et la conduite aux coopérants en utilisant des stratégies d'apprentissage efficaces;
- Actualiser périodiquement les *Règles d'éthique* et le *Code de conduite* afin d'intégrer les leçons tirées de l'expérience et les apprentissages de parcours.

# Section 4 – Application du Code

## RESPONSABILITÉ QUANT À L'APPLICATION DU CODE

Chaque personne mobilisée par l'organisation doit respecter les *Règles d'éthique* et le *Code de conduite* et informer l'organisation si un manquement survient ou si des éléments probants permettent de croire qu'un manquement pourrait survenir. Les dénonciations et les plaintes peuvent être déposées auprès de l'une des personnes désignées par l'organisation (la Direction générale ainsi que la présidence et la vice-présidence du conseil d'administration), auprès de la personne responsable de sa mission ou à l'adresse courriel [cpasf@cpaquebec.ca](mailto:cpasf@cpaquebec.ca). Le mandat des personnes désignées s'effectue sous le sceau de la confidentialité.

Chaque bénévole est responsable de l'application du *Code de conduite* au sein de son secteur et doit s'assurer que chacune des personnes sous sa responsabilité (coopérant, bénévoles, contractuels, etc.) a pris connaissance de son contenu, a compris et signé le *Code*.

L'organisation s'engage à tenir un registre des cas de plaintes ou de dénonciations ainsi que des mesures prises à leur égard. Le conseil d'administration et les partenaires impliqués dans les activités liées sont tenus au courant dans le respect de la confidentialité.

## RESPONSABILITÉ QUANT À L'INTERPRÉTATION DU CODE

La Direction générale assume la responsabilité d'interpréter le présent *Code*. Les responsables de l'interprétation du *Code* peuvent avoir recours à toute ressource externe jugée pertinente dans l'accomplissement de cette responsabilité.

## CONFIDENTIALITÉ

Toute dénonciation et toute plainte sera traitée avec diligence et en toute discrétion. L'identité des personnes plaignantes, requérantes, lanceuses d'alerte et informatrices sera gardée confidentielle, sauf si la loi ou le tribunal exige de les dévoiler.

Il ne saurait y avoir aucune mesure prise à l'endroit des personnes qui, de bonne foi, se prévalent du mécanisme de dénonciation et de plainte même si la conclusion de l'enquête révèle que la plainte est sans fondement.

## PROCÉDURE EN CAS DE PLAINTÉ, DÉNONCIATION OU SI VOUS AVEZ DES QUESTIONS

1. Un manquement au présent *Code* doit faire l'objet d'une dénonciation ou d'une plainte écrite ou verbale auprès de l'une des personnes désignées par l'organisation, auprès de la personne responsable de la mission ou via l'adresse courriel [cpasf@cpaquebec.ca](mailto:cpasf@cpaquebec.ca).

2. La dénonciation ou la plainte doit contenir l'information suivante :
  - L'identité de l'auteur ou des auteurs de la violation;
  - La description de la violation;
  - La date ou la période du manquement;
  - Une copie de tout document qui soutient la dénonciation ou la plainte.
3. Toute situation survenant sur le terrain qui pourrait être interprétée comme étant du harcèlement doit être signalée au bureau principal.
4. Si une dénonciation ou une plainte est jugée recevable, la ou les personnes visées sont avisées de l'existence de cette dernière, du contenu des allégations et de la tenue d'une enquête.
5. Dans les dix (10) jours ouvrables suite au dépôt de la dénonciation ou de la plainte ou dans les dix (10) jours ouvrables suite à la connaissance de tous les faits pertinents, les personnes désignées par l'organisation déposent un rapport de leurs constatations incluant, s'il y a lieu, des recommandations de mesures appropriées selon la gravité du manquement. Le rapport est déposé au président de CPASF si les personnes visées sont des membres du conseil d'administration, à la Direction générale s'il s'agit de personnes à l'emploi, bénévoles ou contractuels et à la Direction générale si la dénonciation ou la plainte vise un ou une coopérant.e. La personne concernée est avisée des mesures qui seront prises à son égard.
6. Si la dénonciation vise l'une des personnes désignées, cette dernière doit se retirer du processus d'enquête qui est alors conduit par les autres personnes désignées. Les personnes désignées peuvent mandater des tiers pour recueillir l'information, consulter tout document pertinent à l'enquête et rencontrer toute personne concernée ou impliquée.
7. Dans le cas d'une situation nécessitant une intervention rapide ou dans un cas présumé de faute grave, la personne ciblée par la dénonciation ou la plainte pourrait être relevée de ses fonctions pour la durée du processus d'enquête et jusqu'à ce qu'une décision soit rendue sur les mesures à prendre.
8. Le dépôt d'une dénonciation ou d'une plainte en vertu du présent Code n'empêche aucunement l'exercice des autres recours prévus à la loi

## Section 5 – Processus d’actualisation

Les *Règles d’éthique* et le *Code de conduite* doivent être actualisés à tous les deux ans pour nommer les personnes désignées et, au besoin, apporter des modifications à son contenu. Le processus d’actualisation doit tenir compte des leçons tirées de l’expérience ainsi que des apprentissages effectués en matière d’éthique et de conduite.

Le conseil d’administration est responsable de piloter le processus d’actualisation des *Règles d’éthique* et du *Code de conduite*.

# ANNEXE 1 – MANDAT DES PERSONNES DÉSIGNÉES DANS L'ORGANISATION

## **CPA Sans Frontières :**

- S'assure que les personnes désignées soient dûment formées et ont à leur disposition les outils nécessaires au traitement et au suivi des dénonciations et des plaintes;
- Effectue une rotation entre les personnes désignées par l'organisation à tous les deux ans ou à la suite du départ de l'une de ces personnes.

## **Ces personnes responsables doivent principalement :**

- S'assurer que l'organisation met en place les moyens et les stratégies de prévention;
- Intervenir de façon informelle afin de tenter de régler des situations à risque;
- Recevoir les dénonciations et les plaintes;
- Procéder aux enquêtes liées aux dénonciations et aux plaintes;
- Recommander la nature des actions à prendre à la suite d'une dénonciation ou d'une plainte.