



Carrefour
de **solidarité**
internationale

Règles d'éthique et code de conduite
Document adopté, révisé en date du 12 juin 2023

Règles d'éthique et code de conduite

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 longue tradition d'intégrité et de crédibilité que le Carrefour de solidarité internationale (CSI) a bâti 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, le CSI tient à réaffirmer sa position en faveur de la lutte aux injustices et de la solidarité entre les peuples. Pour ce faire, le CSI présente ici un ensemble de règles d'éthique ainsi qu'un code de conduite ayant comme but de préciser les comportements attendus au bureau principal, à l'étranger ainsi qu'auprès des partenaires. Il s'adresse donc à toutes les personnes mobilisées par l'organisation : employées, stagiaires, volontaires, bénévoles, contractuelles et membres du conseil d'administration du CSI.

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

Mission du Carrefour de **solidarité** internationale

Le Carrefour de solidarité internationale mobilise des acteurs de l'Estrie et des partenaires outremer dans des actions de solidarité internationale et d'éducation à la citoyenneté mondiale. Par son approche inclusive, le Carrefour de solidarité internationale s'engage pour l'égalité et la justice sociale, ici comme ailleurs.

Principes¹

Individuellement et collectivement, nous, personnes mobilisées par le CSI, 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.

¹ Les principes sont inspirés du code d'éthique du Conseil canadien de la coopération internationale (CCCI)

Principes de développement

Selon le CSI, le développement devrait contribuer à l'exercice complet des libertés fondamentales et des droits de la personne, tant en Estrie 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 le CSI et ses membres et les organisations de la société civile, tant au Canada qu'à l'étranger. S'appuyant sur les principes de développement cités ci-dessus, le CSI 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, stagiaires, volontaires et contractuels sont énoncées. Les organisations membres du CSI et ses partenaires sont informés de ce code d'éthique et de son contenu. Ces règles permettent d'orienter le CSI 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 le Conseil canadien pour la coopération internationale (CCCI) 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 le CSI 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. Le CSI agit sans discrimination dans son recrutement d'employé.es, de membres, de contractuels ou de stagiaires, 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 le CSI 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 employées**, membres, contractuelles ou stagiaires, 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 capturer 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 du CSI et de produire des résultats de qualité, les personnes mobilisées par le CSI 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 consignait 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

Le CSI et les personnes mobilisées par celui-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 le CSI;
- 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 le CSI, 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 du CSI, 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 le CSI ne détient pas de droits d'auteur.

Éviter tout conflit d'intérêts

Les personnes mobilisées par le CSI évitent de placer l'organisation en situation de conflit d'intérêt ou même d'apparence de conflit d'intérêt. 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 personnes et publics cibles 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 le CSI et je refuse de participer au processus d'attribution lorsque moi, ou un proche parent, négocie un contrat de service avec le CSI 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 employée 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'intérêt. 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 au CSI pour être partagés entre employé.es ou redistribués aux employé.es 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 le CSI 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 du CSI s'inscrivent dans une volonté de transformation des rapports de pouvoir, essentielle à un développement durable sur les plans social, économique et écologique. Le CSI 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 le CSI 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 du CSI 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

Lutter contre les abus, l'exploitation et les violences à caractère sexuel

Le CSI se positionne comme une organisation féministe. L'organisation se doit d'encadrer les relations intimes à l'étranger, puisque celles-ci peuvent être porteuses de relations de pouvoir. C'est pourquoi les contrats de travail ou de stage incluent des clauses spécifiques sur les relations intimes à l'étranger. De plus, l'organisation se doit de créer et maintenir un environnement qui condamne les abus, l'exploitation et les violences sexuelles. Le CSI a le devoir de réagir aux actes perpétrés par les individus qu'il mobilise, tant au Canada qu'à l'international, pendant les heures de travail et en dehors. Le CSI insiste sur le caractère inacceptable de ces actes qui peuvent constituer un motif de congédiement, d'expulsion ou de rapatriement.

Définitions¹:

- Par « exploitation sexuelle », on entend « le fait de profiter ou de tenter de profiter d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique ».
- Par « abus sexuel », on entend « toute intrusion physique à caractère sexuel commise par la force, sous la contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, ou la menace d'une telle intrusion ».
- Par « violence à caractère sexuel » on entend le harcèlement, le voyeurisme, les appels ou messages obscènes, l'exhibitionnisme, la pornographie, l'attouchement, l'agression sexuelle et tout acte s'y apparentant.

CODE DE CONDUITE

- **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 publics ciblés par les projets des partenaires ou avec toute personne de moins de 18 ans, quel que soit l'âge de consentement du pays d'accueil.
- **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;
- **Lors d'un séjour à l'étranger et au Canada**, l'échange d'argent, d'emploi, de biens ou de services contre du sexe est interdit.
- Je dénonce respectueusement et via les mécanismes prévus toute situation de harcèlement (sexuel, psychologique ou autre), de discrimination, d'abus, d'exploitation et de violence sexuelle en refusant d'être un témoin silencieux.
- Je reçois avec ouverture et respect toute plainte ou dénonciation d'actes d'abus, d'exploitation ou de violence à caractère sexuel et je m'assure que le CSI les traite avec confidentialité et diligence;

¹ Source: Gouvernement du Canada. Exploitation et abus sexuels dans le domaine de l'aide internationale. https://www.international.gc.ca/world-monde/issues_developpement-enjeux_developpement/sexual_exploitation-exploitation_sexuels/index.aspx?lang=fra

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.

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

Le CSI 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, le CSI organise et offre des activités de sensibilisation, de prévention ainsi que des formations aux membres du personnel, aux stagiaires, aux volontaires, 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 des questions ou des scénarios relatifs à des situations de relations intimes, d'abus, d'exploitation ou de violences sexuelles et à leurs enjeux auprès des personnes en situation de minorité lors d'entrevues d'embauche, de sélection de stagiaire ou de démarchage de membres sur le conseil d'administration afin de filtrer les personnes candidates qui auraient des tendances discriminatoires ou abusives;
- Procéder à la vérification des antécédents judiciaires pour les personnes appelées à travailler étroitement avec une clientèle d'âge mineur.
- 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 (stagiaires, volontaires 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 stagiaires et aux volontaires en utilisant des stratégies d'apprentissage efficaces;
- Partager des publications et des capsules d'information sur le sujet de l'éthique aux membres du personnel, aux stagiaires, aux volontaires et aux membres du CA;
- Organiser annuellement un moment de discussion axé sur la sensibilisation aux règles d'éthique et sur le code de conduite lors d'une rencontre d'équipe ainsi que lors de la première rencontre du conseil d'administration suite à l'assemblée générale;
- Développer des collaborations avec des ressources spécialisées en vue de maintenir une mobilisation et un positionnement d'avant-garde autour des enjeux d'éthique et de conduite;
- 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. Le mandat des personnes désignées s'effectue sous le sceau de la confidentialité. Les dénonciations, questions et les plaintes peuvent être déposées auprès de l'une des personnes désignées par l'organisation (deux personnes à l'emploi ainsi que la présidence et la vice-présidence du conseil d'administration), auprès de la personne responsable de son stage ou de son activité, à l'adresse courriel presidence@csisher.com. Si vous souhaitez conserver l'anonymat, le formulaire en ligne disponible sur le site web à l'adresse: <https://www.csisher.com/nous-joindre/> ou à l'adresse postale du CSI adressé à: Présidence du Carrefour de solidarité internationale, 165 rue Moore, Sherbrooke, Québec, J1H 1B8

Chaque employé.e 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 (stagiaires, volontaires, 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.

Dans le cas spécifique de signalement en lien avec les abus et l'exploitation sexuelle ayant eu lieu dans le contexte de l'exécution de projets de solidarité, l'organisation est dans l'obligation de :

1. Valider si le cas a été perpétré par le personnel ou le personnel associé travaillant sur une initiative financée par Affaires mondiales Canada;
2. Valider si le cas est susceptible d'entraîner des répercussions négatives pour la réputation d'Affaires mondiales Canada ou d'un partenaire financé par Affaires mondiales Canada;
3. Rendre public annuellement un rapport sur le nombre de cas allégués et confirmés d'exploitation et d'abus sexuels, et les mesures prises
4. Dans le cas d'un signalement qui touche un projet recevant l'appui financier d'Affaires mondiales Canada, le CSI s'engage à signaler l'allégation à l'adresse PSEA-PEAS@international.gc.ca dans les 48 heures après en avoir déterminé la crédibilité en s'assurant que les renseignements ne permettent pas d'identifier les personnes concernées;

Responsabilité quant à l'interprétation du Code

Le comité de gestion des ressources humaines 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.

Comment faire une plainte, 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 du stage ou via l'adresse courriel presidence@csisher.com.
2. Si vous souhaitez conserver l'anonymat, vous pouvez procéder:
 - via le formulaire en ligne disponible sur le site web à l'adresse <https://www.csisher.com/nous-joindre/>
 - via courrier à l'adresse postale du CSI adressé à:
Présidence du Carrefour de solidarité internationale,
165 rue Moore, Sherbrooke, Québec, J1H 1B8
3. La dénonciation ou la plainte doit contenir l'information suivante la plus détaillée possible :
 - L'identité de l'auteur ou des auteurs du manquement;
 - La description du manquement;
 - La date ou la période du manquement;
 - Une copie de tout document qui soutient la dénonciation ou la plainte.
4. Toute situation survenant sur le terrain qui pourrait être interprétée comme étant du harcèlement psychologique ou sexuel, de l'abus ou de l'exploitation sexuelle doit être signalée au siège social du CSI.

Que se passe-t-il à la suite d'une plainte ou d'une dénonciation?

1. 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.
2. Tout signalement/dénonciation est traité avec diligence, confidentialité et en toute discrétion.
3. Les informations relatives au traitement d'une plainte sont gardées confidentielles et ne servent que pour les fins de déterminer les mesures correctives à prendre, le cas échéant.
5. Les personnes qui se prévalent, de bonne foi, des mécanismes mis à leur disposition ne feront l'objet d'aucun reproche dans le cas où le signalement s'avère non fondé.
6. À l'inverse une plainte jugée sans fondement, logée de mauvaise foi, est susceptible d'être considérée comme une faute grave pouvant entraîner des mesures disciplinaires.
7. 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. La personne dénonciatrice sera tenue au courant des démarches si tel est son souhait. Le rapport est déposé au comité exécutif si les personnes visées sont des membres du conseil d'administration, au comité de gestion des ressources humaines s'il s'agit de personnes à l'emploi ou contractuelles et au comité de projets et stages outremer si la dénonciation ou la plainte vise un ou une stagiaire ou volontaire. La personne concernée est avisée des mesures qui seront prises à son égard.

8. 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.
9. 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.
10. 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.
11. Dans la cas d'un comportement criminel, le CSI collaborera avec les autorités compétentes en cas d'enquête et appuiera les choix de la personne plaignante.

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 par l'organisation

Le Carrefour de solidarité internationale :

- 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;
- Libère du temps de travail afin que les personnes désignées puissent réaliser les fonctions qui leur sont attribuées, s'il s'agit d'employés;
- 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 en s'assurant que les renseignements demeurent confidentiels;
- Recommander la nature des actions à prendre à la suite d'une dénonciation ou d'une plainte.