

CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE



OXFAM

Québec

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	3
1. GLOBALEMENT	5
2. ENVERS LES PARTENAIRES ET LES POPULATIONS BÉNÉFICIAIRES	7
3. ENVERS LES PERSONNES DONATRICES, LE PUBLIC EN GÉNÉRAL ET LES MEMBRES	9
4. EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE	10
5. DISPOSITIONS FINALES	11
ANNEXE I EXTRAIT CODE CIVIL DU QUÉBEC	12
ANNEXE II MÉCANISMES DE SUIVI ET D'APPLICATION DU CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE	13
ANNEXE III LIGNES DIRECTRICES SUR LES CONFLITS D'INTÉRÊTS	20

ADOPTÉ PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION
LE 10 DÉCEMBRE 2018
MIS À JOUR LE 11 OCTOBRE 2022

PRÉAMBULE

Oxfam-Québec est une organisation de solidarité internationale, sans but lucratif et non partisane. Elle est membre de la confédération Oxfam, un mouvement qui unit des millions de personnes en faveur d'un monde juste et durable. Ensemble, nous luttons contre les inégalités et pour mettre fin à la pauvreté et aux injustices, maintenant et à long terme.

Oxfam-Québec travaille de concert avec des partenaires et des communautés locales à trouver des solutions concrètes et innovantes pour que chacune et chacun puisse sortir de la pauvreté et se réaliser pleinement.

En cas de crise, les équipes sauvent des vies et aident les personnes touchées à retrouver leurs moyens de subsistance.

En outre, Oxfam-Québec milite pour que la voix des populations pauvres pèse dans les décisions locales et internationales qui les concernent.

Oxfam-Québec mobilise la population du Québec, plus spécifiquement les jeunes, pour qu'elle s'engage dans la lutte contre la pauvreté et les inégalités extrêmes dans le monde.

Dans l'accomplissement de sa mission et la réalisation de ses interventions, Oxfam-Québec est une organisation engagée à faire vivre une éthique de travail et ses valeurs d'égalité, d'autonomisation, de solidarité, d'inclusivité, de redevabilité et de courage qui guident la prise de décisions de ses membres.

En se dotant officiellement d'un code d'éthique et de déontologie, Oxfam-Québec réaffirme son attachement à ces normes de conduite et valeurs et l'indique clairement au public en général et à toutes les personnes et organisations qui l'appuient.

Ce code d'éthique et de déontologie répond aussi aux exigences des associations et coalitions dont Oxfam-Québec est membre. Oxfam-Québec souscrit pleinement au Code de conduite d'Oxfam, au Code de déontologie du Conseil canadien pour la coopération internationale (CCCI), au Code de conduite d'Oxfam, au Code d'éthique de Coopération Canada, au Code d'éthique de l'Association québécoise des organismes de coopération internationale (AQOCI) et au Code de conduite pour le Mouvement international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge et pour les organisations non gouvernementales lors des opérations de secours en cas de catastrophe.

CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE D'OXFAM-QUÉBEC

Sous l'autorité du conseil d'administration, le présent code d'éthique et de déontologie s'applique aux personnes administratrices, aux personnes coopérantes volontaires, aux bénévoles et au personnel d'Oxfam-Québec et de ses sociétés affiliées,

QUI S'ENGAGENT :



1 globalement

- 1.1.** À agir dans le plein respect des lois en vigueur, des statuts, règlements et politiques adoptés par Oxfam-Québec et des principes, politiques et codes auxquels l'organisation a adhéré.
- 1.2.** À faire preuve d'honnêteté et à agir de bonne foi et avec loyauté au mieux des intérêts d'Oxfam-Québec.
- 1.3.** À s'abstenir de prendre part à des malversations financières et à tout acte contraire à l'intérêt public et aux normes éthiques généralement reconnues; et prendre les mesures nécessaires afin de corriger une ou des irrégularités commises par une ou des personnes en lien avec Oxfam-Québec.
- 1.4.** À viser l'excellence dans la gestion de l'organisation et à appuyer les efforts pour accroître l'équité, l'inclusion et la diversité.
- 1.5.** À s'abstenir d'offrir ou de recevoir tout cadeau, faveur ou gratuité pour des fins personnelles, sauf dans les contextes où les règles et coutumes de l'hospitalité et de la bienséance le justifient. Les cadeaux d'une valeur supérieure à 50 \$ CA doivent être remis à Oxfam-Québec qui en disposera de façon institutionnelle.
- 1.6.** À ne pas utiliser les ressources de l'organisation à des fins personnelles.
- 1.7.** À favoriser un climat de travail harmonieux propice à l'instauration d'un milieu de travail valorisant et inclusif, dans la dignité et la sécurité, et à promouvoir l'équité en emploi.



- 1.8.** À se conduire dans leurs vies privée et professionnelle de manière à ne pas nuire à la réputation d'Oxfam-Québec.
- 1.9.** À éviter toute conduite de discrimination fondée sur la race, l'ethnie, la couleur, le sexe, l'âge, la nationalité, la religion, l'orientation sexuelle, un handicap physique ou mental ou sur l'opinion politique.
- 1.10.** À ne tolérer aucune forme d'abus ou d'exploitation sexuelle, à prendre toutes les mesures préventives et dissuasives nécessaires pour éviter cette violation des droits de la personne et à apporter, le cas échéant, l'aide et les correctifs qui s'imposent.
- 1.11.** À encourager la dénonciation de comportements inadéquats et fournir le soutien nécessaire à toute personne ou tout groupe qui croit subir de l'abus ou de l'exploitation de nature sexuelle, en établissant et communiquant des mécanismes d'aide et de recours.
- 1.12.** À s'abstenir d'engager Oxfam-Québec sans l'autorisation préalable de l'instance appropriée.



2 ENVERS LES PARTENAIRES ET LES POPULATIONS BÉNÉFICIAIRES

- 2.1. À respecter en tout temps l'identité, la dignité, les valeurs, le patrimoine, la religion et la culture des partenaires de l'organisation et des populations qu'elle appuie.
- 2.2. À effectuer, à l'intérieur des priorités fixées et en conformité avec les valeurs fondamentales d'Oxfam-Québec, l'analyse objective de toute demande d'appui sans autre considération que l'intérêt général des populations bénéficiaires.
- 2.3. Mettre de l'avant une approche de partenariat basée sur une vision d'entraide, de solidarité et d'inclusion qui dépasse la simple mise en œuvre de programmes et de projets.
- 2.4. À préserver le caractère non partisan d'Oxfam-Québec dans les pays où celle-ci intervient.



3 ENVERS LES PERSONNES DONATRICES, LE PUBLIC EN GÉNÉRAL ET LES MEMBRES

- 3.1.** À rechercher en permanence la confiance du public et à agir de manière à préserver et renforcer la crédibilité de l'organisation.
- 3.2.** À faire connaître les principes de gouvernance et les valeurs qui guident l'action de l'organisation et à promouvoir ses politiques et pratiques de gestion.
- 3.3.** À agir, dans les activités de collecte de fonds et d'éducation du public organisées par ou pour Oxfam-Québec, selon les normes éthiques de la philanthropie, à ne pas présenter les populations bénéficiaires de façon défavorable ou inappropriée, à ne pas prendre des engagements qu'on sait ne pas pouvoir respecter, à ne pas faire de fausses déclarations ni exercer des pressions excessives sur les personnes donatrices.
- 3.4.** À utiliser de façon rationnelle, efficace et intègre les ressources matérielles et financières mises à la disposition de l'organisation grâce aux contributions des personnes donatrices et à rendre compte à ces dernières.

- 3.5.** À maintenir les frais d'administration dans les limites reconnues dans le monde de la philanthropie.
- 3.6.** À traiter avec le plus grand respect chaque personne donatrice, quel que soit le montant de sa contribution.
- 3.7.** À traiter l'information relative aux personnes donatrices et aux dons avec respect et confidentialité, conformément aux souhaits de celles-ci ainsi qu'à la loi pertinente.
- 3.8.** À respecter la volonté exprimée par une personne donatrice d'utiliser sa contribution dans un but spécifique, à moins que celle-ci n'ait consenti à en faire un usage différent.
- 3.9.** À demeurer disponibles aux commentaires, remarques et suggestions afin de maintenir une communication valable avec le public.



4 EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

Les membres du conseil d'administration d'Oxfam-Québec :

- 4.1. Respectent strictement les devoirs fiduciaires, de loyauté, d'honnêteté et de confidentialité qui leur incombent, et ce, dans l'intérêt exclusif de l'organisme.
- 4.2. Assument leurs fonctions au sein de l'organisation à titre entièrement bénévole et n'en retirent aucun avantage financier ou matériel.

De plus, les membres s'engagent :

- 4.3. À éviter toute situation de conflit d'intérêts ou d'apparence de conflit d'intérêts et à respecter les articles 321, 322, 323 et 324 du Code civil du Québec annexés au présent document comme s'ils étaient récités en entier au présent paragraphe.
- 4.4. À ne pas céder aux pressions de quelque forme que ce soit qui pourraient être exercées par un tiers désireux d'obtenir une faveur et à ne pas agir contrairement aux intérêts d'Oxfam-Québec.
- 4.5. À gérer les affaires de l'organisation en conformité avec les lois et autres réglementations applicables à Oxfam-Québec avec rigueur, intégrité et transparence et à rendre compte au public en général et aux personnes donatrices en particulier.



5 DISPOSITIONS FINALES

5.1. Le présent code d'éthique et de déontologie sera porté à la connaissance de toute nouvelle personne membre du conseil d'administration, des personnes coopérantes volontaires, des bénévoles, du personnel et des sociétés affiliées à Oxfam-Québec.

5.2. Le présent code d'éthique et de déontologie est applicable dès son adoption par le conseil d'administration; il peut être amendé par un vote des deux tiers des membres du conseil d'administration.

EXTRAIT DU CODE CIVIL DU QUÉBEC

Art. 321 — L'administrateur est considéré comme mandataire de la personne morale. Il doit, dans l'exercice de ses fonctions, respecter les obligations que la loi, l'acte constitutif et les règlements lui imposent et agir dans les limites des pouvoirs qui lui sont conférés.

1991, c. 64, a. 321 (1994-01-01)

C.C.B.C. 360 (C.C.Q. 322, 2147, 2159; C.P.C. 56, 59, 61, 844)

Art. 322 — L'administrateur doit agir avec prudence et diligence.

Il doit aussi agir avec honnêteté et loyauté dans l'intérêt de la personne morale.

1991, c.64, a. 322 (1994-01-01); 2002, c. 19, a. 15 (2002-06-13)

C.C.Q. 316, 1309, 2088, 2138

Art. 323 — L'administrateur ne peut confondre les biens de la personne morale avec les siens; il ne peut utiliser, à son profit ou au profit d'un tiers, les biens de la personne morale ou l'information qu'il obtient en raison de ses fonctions, à moins qu'il ne soit autorisé à le faire par les membres de la personne morale.

1991, c. 64, a. 323 (1994-01-01)

C.C.Q. 1313, 1314, 2088, 2146

MÉCANISMES DE SUIVI ET D'APPLICATION DU CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE

Afin de s'assurer du respect des normes contenues dans le Code d'éthique et de déontologie adopté le 10 décembre 2018 (ci-après appelé le Code) et de veiller à ce que le Code soit en permanence adapté au contexte de l'organisation et de son environnement, le conseil d'administration d'Oxfam-Québec adopte ce qui suit :

1. Application et suivi du code d'éthique et de déontologie

Le comité de gouvernance et d'éthique assure l'application et le suivi du code d'éthique et de déontologie. Le mandat du comité est de :

- S'assurer que les personnes administratrices, bénévoles, membres du personnel, personnes coopérantes volontaires et toute autre personne physique ou morale concernée soient informées de l'existence et de la portée du Code;
- Donner son avis à toute personne intéressée sur toute question liée au Code dont il est saisi;
- Suggérer des améliorations au Code s'il le juge pertinent;
- Traiter les plaintes dont il est saisi conformément à la procédure indiquée ci-dessous;
- Faire rapport au conseil d'administration selon les besoins et, à la demande de la présidente ou du président du conseil d'administration, à l'assemblée annuelle des membres.



Si une personne membre ou la présidence du comité de gouvernance et d'éthique fait l'objet d'une plainte relative à l'observation du Code, elle est aussitôt exclue du comité. Si la personne occupant la fonction de présidence du comité est en cause, une autre personne membre du comité assure la présidence.

Le comité de gouvernance et d'éthique peut faire appel à toute personne qui, par ses compétences ou son expertise, peut l'éclairer dans ses travaux.



PHOTO : DAVID LEVENE

2. Procédure de traitement des plaintes relatives à l'observation du code d'éthique et de déontologie

GÉNÉRALITÉS

Toute personne qui croit qu'une autre personne agit ou a agi en infraction avec les dispositions contenues dans le Code d'éthique et de déontologie d'Oxfam-Québec a le droit de formuler une plainte ou de déposer un recours sans qu'il lui soit porté préjudice ou qu'elle fasse l'objet de représailles.

Tous les renseignements relatifs à une plainte ou à un recours, de même que l'identité des personnes en cause, sont traités confidentiellement par toutes les parties concernées sauf si la divulgation de ces renseignements se révèle nécessaire au traitement de la plainte ou à l'imposition de mesures administratives ou disciplinaires. Aucune information n'est consignée au dossier de la personne qui porte plainte ou qui dépose un recours; de telles informations sont cependant consignées au dossier de la personne ayant contrevenu au Code si, après enquête, une sanction administrative ou disciplinaire est survenue.

La personne qui porte plainte et la personne présumée avoir enfreint le Code sont traitées en toute impartialité.

TRAITEMENT DES PLAINTES

Plainte concernant une personne membre du conseil d'administration ou assurant la direction générale

Si la plainte concerne une personne membre du conseil d'administration ou la personne assurant la direction générale, elle est déposée auprès de la présidence du comité de gouvernance et d'éthique (jenparle@oxfam.org).

Le comité de gouvernance et d'éthique :

- Reçoit en toute confidentialité la personne qui porte plainte;
- Échange de l'information avec la personne qui porte plainte;
- Reçoit en toute confidentialité la personne présumée avoir enfreint le Code d'éthique et de déontologie d'Oxfam-Québec, échange de l'information avec elle et recueille sa version des faits;
- Recueille, le cas échéant, la version des témoins de l'infraction présumée au Code d'éthique et de déontologie d'Oxfam-Québec;
- Fait rapport au conseil d'administration et propose les mesures qui devraient être prises pour prévenir, corriger ou sanctionner l'infraction au Code d'éthique et de déontologie d'Oxfam-Québec et formule des recommandations, après avoir obtenu un avis juridique, s'il l'estime requis.

Plainte concernant une personne autre qu'une personne membre du conseil d'administration ou assurant la direction générale

Si la plainte concerne une personne autre qu'une personne membre du conseil d'administration, ou la personne assurant la direction générale, elle est déposée auprès de la personne assurant la direction générale ou de la personne désignée par celle-ci à **(jenparle@oxfam.org)**, conformément au processus de gestion des plaintes. Un groupe *ad hoc* est mis sur pied pour examiner la plainte, faire enquête et lui en faire rapport.

Le groupe *ad hoc* :

- Reçoit en toute confidentialité la personne qui porte plainte;
- Échange de l'information avec la personne qui porte plainte;
- Reçoit en toute confidentialité la personne présumée avoir enfreint le Code d'éthique et de déontologie d'Oxfam-Québec, échange de l'information avec elle et recueille sa version des faits;
- Recueille, le cas échéant, la version des témoins de l'infraction présumée au Code;
- Fait rapport à la personne assurant la direction générale et propose les mesures qui devraient être prises pour prévenir, corriger ou sanctionner l'infraction au Code d'éthique et de déontologie d'Oxfam-Québec et formule des recommandations, après avoir obtenu un avis juridique s'il l'estime requis.



PHOTO : WAKAMITSI/STUDIO

Le groupe *ad hoc* peut faire appel à toute personne qui, par ses compétences ou son expertise, peut l'éclairer dans ses travaux.

La personne assurant la direction générale fait rapport au conseil d'administration des plaintes relatives à l'observation du Code dont elle est saisie.

SANCTIONS

La personne qui est reconnue avoir commis une infraction au Code est passible de sanctions administratives ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement, à la destitution ou à des poursuites criminelles.

RECOURS

Toute personne qui n'est pas satisfaite des mesures prises pour prévenir, corriger ou sanctionner une infraction au Code peut déposer un recours auprès du conseil d'administration, qui décidera en dernier ressort.

3. Entrée en vigueur

Les présentes dispositions entrent en vigueur dès leur adoption par le conseil d'administration.



LIGNES DIRECTRICES SUR LES CONFLITS D'INTÉRÊTS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DE SES COMITÉS

1. Objectif

En lien avec l'article 324 du Code civil, Oxfam-Québec doit respecter des normes éthiques rigoureuses afin de mériter la confiance de ses partenaires ainsi que des personnes donatrices, des gouvernements et du grand public. L'intégrité d'Oxfam-Québec repose sur son comportement éthique, et particulièrement sur la prise de décisions équitables et éclairées. Les autres intérêts (personnels ou professionnels) des membres du conseil d'administration peuvent à l'occasion influencer sur l'aptitude à prendre une décision. De telles situations de conflits d'intérêts font partie intégrante de la vie organisationnelle et personnelle; il est impossible de les éliminer. Les présentes lignes directrices ont pour but de permettre à Oxfam-Québec de gérer les situations de conflits d'intérêts avec rigueur et de les résoudre comme il se doit.

2. Portée

Les lignes directrices s'appliquent aux membres du conseil d'administration, des comités et des groupes de travail (appelés dans le texte « membres du conseil d'administration et des comités »).

DÉFINITION DU CONFLIT D'INTÉRÊTS

Un **conflit d'intérêts** est une situation où l'intérêt privé ou personnel semble pouvoir influencer sur l'objectivité d'une personne dans l'exercice de ses fonctions au conseil d'administration d'Oxfam-Québec.

On entend par « **intérêt privé ou personnel** » le fait de rechercher des profits ou des avantages particuliers, ou encore d'éviter une perte ou un inconvénient dans son intérêt propre, celui d'une ou d'un proche parent ou de partenaires commerciaux, ou celui d'une organisation au sein de laquelle la personne occupe un poste (bénévole ou rémunéré).

On entend par « **objectivité dans l'exercice de ses fonctions** » la capacité d'une personne d'assumer ses responsabilités au mieux des intérêts d'Oxfam-Québec.

TYPES DE CONFLITS – une personne peut se retrouver dans une situation de conflit d'intérêts qui soit :

- **Concrète ou réelle**, lorsque ses fonctions sont ou seront influencées par ses intérêts privés.
- **Perçue ou apparente**, lorsque ses fonctions semblent être influencées par ses intérêts privés.
- **Prévisible ou potentielle**, lorsque ses fonctions **pourraient** être influencées à **l'avenir** par ses intérêts privés.

EXEMPLES DE CONFLITS D'INTÉRÊTS :

- **Financement, passation de marchés ou recrutement pour en retirer des avantages personnels** : Lorsqu'une personne se sert de son poste au sein du conseil d'administration d'Oxfam-Québec pour infléchir une décision relative à l'octroi de financement ou de marchés à une autre organisation dans laquelle elle a des intérêts, ou pour contourner les processus de recrutement habituels en vue de donner un emploi à une personne amie ou membre de sa famille.
- **Influence indue** : Lorsqu'une personne sollicite ou accepte une quelconque forme de bénéfice pour exercer son influence sur certaines activités d'Oxfam-Québec ou promouvoir les intérêts d'un tiers au sein d'Oxfam-Québec.
- **Activité extérieure indue** : Lorsqu'une personne a des activités à l'extérieur qui entrent en conflit avec les intérêts d'Oxfam-Québec ou siège/travaille chez un compétiteur ou une autre ONG internationale.
- **Acceptation d'avantages injustifiés** : Lorsqu'une personne accepte des avantages tels que des cadeaux de grande valeur qui créent une dette de reconnaissance envers la personne donatrice.

3. Responsabilités

RESPONSABILITÉ GÉNÉRALE

Les membres du conseil d'administration et ses comités ont la responsabilité de gérer des situations de conflits d'intérêts en vue de garantir que le comportement et la prise de décisions dans l'ensemble d'Oxfam-Québec ne soient pas soumis à des intérêts divergents.

RESPONSABILITÉ EN MATIÈRE DE PRÉVENTION

Oxfam-Québec est favorable à une culture au sein de laquelle les personnes assument librement la responsabilité de mentionner d'éventuels conflits d'intérêts et soulèvent respectueusement les conflits dans le cas d'autres personnes de l'organisation. Une telle culture permet d'éviter beaucoup de situations de ce genre. Les membres du conseil d'administration et des comités ainsi que le personnel ont la responsabilité de mettre en œuvre des mesures concrètes de prévention comme :

- Transmettre des consignes en ce qui concerne les cadeaux et les marques d'hospitalité;
- Diffuser au préalable l'ordre du jour des réunions pour que les personnes participantes puissent prévoir les conflits possibles;
- Veiller à bien indiquer la nécessité ou non de protéger l'information contre un usage inapproprié;
- Refuser de participer à une action (comme appuyer une activité extérieure douteuse).



RESPONSABILITÉ EN MATIÈRE DE GESTION

Lorsqu'il est impossible de recourir à la prévention, il faut gérer les situations de conflits d'intérêts. Voici les étapes que doivent suivre les personnes qui se trouvent dans de telles situations :

- **Déclarer la situation** : Assurer la transparence grâce à l'auto-déclaration et la consigner.
- **En discuter** : En cas de doute, prendre le temps de le mentionner brièvement à la personne qui préside votre rencontre ou entreprendre un dialogue approfondi avec le groupe, si la situation l'exige.
- **Déterminer les mesures à prendre** : Les mesures visant à pallier ou éliminer un conflit d'intérêts dépendront de la gravité de la situation.

Réactions possibles :

- **Restreindre la participation d'une personne** : Par exemple, se retirer de la prise de décision. Une telle mesure ne sera pas indiquée si le conflit d'intérêts survient souvent ou si la personne ne peut s'abstenir de participer à certains volets de l'activité.
- **Chercher l'aide d'une tierce partie** : Par exemple, demander à une partie neutre de siéger à un conseil de recrutement. Il peut arriver qu'on ne puisse trouver aucune tierce partie compétente.
- **Retirer à la personne en cause les fonctions reliées au conflit** : Lorsqu'on ne peut restreindre la participation ou obtenir l'aide d'une tierce partie, on peut relever la personne des fonctions reliées au conflit d'intérêts. Cette personne pourrait se voir confier d'autres fonctions.
- **Renoncer à ses intérêts privés** : En cas de grave conflit, la personne pourrait choisir de renoncer à ses intérêts privés, tels que la participation au conseil d'une autre organisation qui est à la source du conflit.
- **Démissionner de ses fonctions** : Dans les cas graves, lorsque d'autres solutions sont impossibles, la personne peut être tenue de démissionner du poste qui donne lieu au conflit.

- **Documenter ce qui a été fait :** Les procès-verbaux du conseil d'administration, la correspondance avec les parties intéressées ou d'autres documents constitueront un dossier des mesures adoptées.

AUTRES EXIGENCES LIÉES À LA FONCTION DE MEMBRE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DE COMITÉS

1

Les membres du conseil d'administration (CA) et les membres des comités en exercice ne peuvent postuler un emploi ni passer des contrats de services avec Oxfam-Québec. Une personne membre du CA ou d'un comité qui désire postuler un emploi devra se retirer du CA ou du comité. La personne qui obtient le poste doit démissionner aussitôt de son poste au conseil d'administration ou au comité.

2

Normalement, les membres du conseil d'administration ne doivent pas entretenir de liens étroits avec la direction générale. On entend par « lien étroit » une relation susceptible d'influer sur la prise de décision. Les familles immédiates et les partenaires d'affaires importants sont des exemples de personnes pouvant entretenir des liens étroits.





PHOTO : MICHELLE CURRAN

MISE EN ŒUVRE DES LIGNES DIRECTRICES

La mise en œuvre des présentes lignes directrices incombe à :

- La présidence du conseil d'administration qui est l'autorité compétente pour toutes les questions ayant trait aux affaires du conseil d'administration et des comités ainsi qu'à celles de la direction générale;
- La vice-présidence du conseil d'administration et au conseil d'administration qui sont chargés de résoudre toutes les questions relatives aux affaires de la présidence du conseil d'administration;
- La direction générale qui est l'autorité compétente pour toutes les autres questions.

LES ÉTAPES :

1

Il faut expliquer les lignes directrices à tous les nouveaux membres du conseil d'administration et des comités ainsi qu'au personnel. Toute personne entrant en fonction à Oxfam-Québec doit les accepter par écrit et s'engager à les respecter.

2

À ce moment-là, elle devra divulguer à l'autorité compétente, à titre confidentiel, une situation susceptible de donner lieu à un conflit. Les changements substantiels devront être déclarés dès qu'ils surviendront.

3

L'autorité compétente indiquera à chaque personne s'il convient ou non de prendre des mesures supplémentaires pour gérer les éventuels conflits d'intérêts divulgués. Elle se fiera à la section « Responsabilité en matière de gestion » pour déterminer la mesure à prendre, selon la gravité du conflit.

4

L'autorité compétente est aussi celle qui tranche en matière de règlement des différends, par exemple lorsqu'une personne n'est pas d'accord avec la perception voulant qu'elle soit en situation de conflit d'intérêts.

5

L'autorité compétente est chargée de traiter les conflits d'intérêts qui sont mis au jour après les faits. Dans de telles situations, on pourrait devoir envisager, selon le cas, diverses mesures sérieuses, telles que l'annulation d'un contrat ou d'une décision en matière de recrutement. Les services juridiques d'Oxfam-Québec interviendront habituellement dans la décision finale.

BON JUGEMENT

L'application des présentes lignes directrices repose sur le bon jugement et la bonne foi des personnes visées et respecte les principes éthiques présentés dans le Code d'éthique et de déontologie d'Oxfam-Québec.





OXFAM

Québec

Siège social
2330, rue Notre-Dame O.
Montréal (Québec) H3J 2Y2
514 937-1614
1 877 937-1614
Info.oxfamqc@oxfam.org
www.oxfam.qc.ca

 oxfamquebec
 @OxfamQuebec
 oxfamquebec
 oxfamquebec2