



# Code d'éthique

À l'intention des membres, du conseil d'administration et de  
l'équipe de travail de la TROC-10

Adopté en AGA le 6 juin 2018  
Adopté en AGA le 2 juin 2021  
Mis à jour par le CA le 19 octobre 2023

## Préambule

La TROC-10 est un regroupement d'organismes communautaires autonomes intervenant principalement en santé et des services sociaux sur le territoire du Nord-du-Québec.

Le but du code d'éthique est de baliser le rôle des membres du conseil d'administration (CA), des membres et du personnel salarié, d'inviter ces personnes à porter une réflexion éthique sur les actions et préciser les attentes des membres de la TROC-10 à cet égard. L'adhésion au code d'éthique de la TROC-10 souligne une volonté collective de bien faire.

Ce code d'éthique est fondé sur l'engagement des signataires à respecter les responsabilités qui y sont définies, dans le but de mener à bien la mission de la TROC-10. Ce document encourage les personnes impliquées (salariés, membres, administrateurs et administratrices) à réfléchir et à se questionner sur le fondement de leurs décisions, sur leur façon d'agir et sur leurs responsabilités.

Les personnes salariées et déléguées sont imputables au conseil d'administration et les administrateurs et administratrices sont imputables aux membres de la TROC-10. Ceux-ci souhaitent que les décisions et représentations de la TROC-10 tiennent compte des enjeux globaux de l'ensemble des organismes communautaires de la région. Ainsi, aucun administrateur ou administratrice, personnes salariées ou déléguées ne devrait utiliser le conseil d'administration ou faire des interventions au nom de la TROC-10 en ce qui a trait à des représentations pour son propre organisme ou à son propre compte.

## Table des matières

Préambule.....	2
1. Objectifs du code d'éthique.....	5
2. Mission et objets.....	5
2.1 La mission de la TROC-10.....	5
2.2 Les objets poursuivis.....	5
3. Revendications.....	5
3.1 Balise.....	6
3.2 Autonomie.....	6
3.3 Financement.....	6
3.4 Représentation.....	6
3.5 Évaluation.....	7
3.6 Reddition de compte.....	7
4. Vision d'avenir.....	7
5. L'approche préconisée par la TROC-10.....	7
6. Le mode de gestion de la TROC-10.....	8
7. Partage de valeurs.....	9
8. Droits et responsabilités.....	9
8.1 Précision entre les rôles et mandats, droits et responsabilités et description de tâches.....	10
8.2 Responsabilités partagées.....	10
8.3 Droits et responsabilités des membres.....	11
8.4 Droits et responsabilités des administrateurs.....	12
8.5 Droits et responsabilités de l'équipe de travail.....	13
9. Responsabilités et obligations des délégations.....	13
10. Devoirs et obligations d'après-mandat.....	14
11. Code d'éthique.....	14
12. Mécanisme d'application du code d'éthique.....	15
12.1 Introduction d'une demande d'examen.....	15
12.2 Examen d'enquête.....	15
12.3 Tenue de l'enquête.....	15
12.4 Information à la personne concernée.....	15
12.5 Transmission du rapport du conseil d'administration.....	16

12.6 *Décision* ..... 16

12.7 *Sanction* ..... 16

Annexe A ..... 17

*Annexe B* ..... 18

## **1. Objectifs du code d'éthique**

Le présent code d'éthique vise deux objectifs principaux :

- Identifier et promouvoir les valeurs communes et les principales responsabilités que la TROC-10 considère fondamentales pour la réalisation de sa mission et le maintien de saines relations entre les employés, les administrateurs et les membres ;
- Prévenir toute circonstance ambiguë pouvant donner lieu à des situations conflictuelles. Tout en ayant à l'esprit que malgré l'ensemble des mécanismes que l'organisation pourrait mettre en place, des situations particulières et/ou difficiles à résoudre peuvent survenir. Si tel est le cas, de telles situations pourront être résolues en tenant compte des principes élaborés dans le présent Code.

## **2. Mission et objets**

Tel que défini et présenté dans les lettres patentes de la TROC-10, la mission et les objets sont les suivants :

### **2.1 La mission de la TROC-10**

Offrir un soutien évolutif aux organismes membres du Nord-du-Québec.

### **2.2 Les objets poursuivis**

1. Représenter, promouvoir, défendre les intérêts et les droits de l'ensemble des organismes communautaires autonomes ayant un siège social dans la région Nord-du-Québec ;
2. Regrouper des organismes communautaires autonomes;
3. Être un lieu de concertation, de représentation, de soutien, de formation et d'information;
4. Assurer la diffusion de l'information auprès de ses membres et s'assurer de l'efficacité des mécanismes de transmission de l'information ;
5. Être l'interlocutrice privilégiée du Centre régional de la santé et des services sociaux de la Baie-James et de toutes autres instances susceptibles de définir des orientations en matière d'action communautaire autonome ;
6. Être reconnue comme structure consultative en matière d'action communautaire autonome.

## **3. Revendications**

Les revendications portées par la TROC-10 sont présentées dans le formulaire d'adhésion qui est présenté à chacun des membres de la TROC-10. Ainsi, afin de devenir membre de la TROC-10, chaque organisation doit adhérer aux revendications que voici :

### 3.1 Balise

- Appliquer les critères de reconnaissance de l'action communautaire autonome établissant clairement une démarcation entre action communautaire autonome et action communautaire ;
- S'assurer que ces balises de définition (A.C/A.C.A) soient appliquées uniformément par les ministères et organismes gouvernementaux.

### 3.2 Autonomie

- S'assurer du respect par l'État des spécificités des organismes communautaires autonomes tels que leur rôle d'agent de transformation sociale, leurs actions sur les déterminants de la santé, leur vision et leur approche globales, leurs pratiques alternatives, leur liberté d'établir des collaborations avec différentes instances, qu'elles soient publiques ou non, leur imputabilité à la communauté dont ils sont issus, bref tout ce qui constitue le fondement de leurs actions dans la société ;
- S'assurer que chaque organisme communautaire détermine librement ses règles et normes de régie interne, en conformité avec sa mission, ses orientations et les objectifs qu'il se donne en regard des besoins identifiés dans sa communauté.

### 3.3 Financement

- S'assurer de l'injection de fonds significatifs dédiés à la mission globale des organismes communautaires autonomes, notamment ceux intervenant dans le domaine de la santé et des services sociaux ;
- S'assurer du rehaussement financier du Programme de soutien aux organismes communautaires (PSOC) en lien avec les besoins exprimés par les organismes communautaires autonomes en santé et services sociaux ;
- S'assurer du maintien de la vocation première du PSOC comme enveloppe financière dédiée à la mission globale des organismes communautaires autonomes ;
- S'assurer du maintien de l'indépendance du PSOC relativement à la participation ou non des organismes communautaires autonomes dans des approches intégrées de services telles que les continuums de services et les réseaux de services intégrés ;
- S'assurer de l'application, dans toutes les régions du Québec, de balises nationales fermes encadrant la reconnaissance et le soutien des organismes communautaires autonomes ;
- S'assurer du respect des acquis des organismes communautaires autonomes, tant sur une base nationale que régionale ;
- Obtenir l'engagement formel du gouvernement établissant que la performance au chapitre de l'autofinancement ne doit pas être considérée dans la détermination du financement de base des groupes d'ACA ;
- Obtenir une véritable équité entre les organismes, entre les secteurs et entre les régions.

### 3.4 Représentation

- Que le gouvernement reconnaisse les structures autonomes de représentation et de concertation mises sur pied par les organismes communautaires autonomes ;

- Obtenir que les regroupements, dont se sont dotés les organismes communautaires autonomes, reçoivent un financement public à la hauteur des responsabilités qu'ils ont à assumer et qui leur sont reconnues dans la Politique de reconnaissance de l'action communautaire autonome.

### 3.5 Évaluation

- Que les organismes évaluent eux-mêmes leur mission et leurs orientations et s'assurent périodiquement de la cohérence entre celles-ci et leurs pratiques ;
- Que l'évaluation par résultats ne soit en aucun temps imposée aux organismes communautaires autonomes. S'assurer que l'organisme demeure maître d'œuvre de son évaluation et libre de déterminer le mode d'évaluation de son choix.

### 3.6 Reddition de compte

Que la reddition de compte des organismes communautaires se limite aux éléments actuellement définis dans la dernière version du *Cadre normatif* du MSSS.

## 4. Vision d'avenir

À la suite d'une planification stratégique avec la firme CC Consultants à l'hiver 2021, la mission, la vision et les valeurs ont été ajustés à notre réalité d'aujourd'hui. La vision est maintenant :

« La population du Nord-du-Québec est desservie par des organismes communautaires outillés et proactifs que nous soutenons au quotidien. »

La vision présentée souhaite que la TROC-10 soit un regroupement accueillant, doté d'une grande crédibilité et qu'elle soit un endroit empreint d'ouverture. Les membres veulent d'un lieu d'éducation populaire qui les alimentera et qui leur donnera l'espace nécessaire pour exprimer leurs points de vue et écouter celui des autres, dans le but d'arriver à des décisions éclairées pour des luttes communes. Ils veulent un endroit mobilisant, où les membres sentent qu'ils peuvent faire la différence, tant pour le regroupement que pour les communautés dans lesquels les organismes sont implantés.

## 5. L'approche préconisée par la TROC-10

La TROC-10 choisit de préconiser l'approche communautaire dans ses méthodes de travail. L'approche communautaire prend en compte la dimension collective et de groupe. Elle est axée sur la souplesse et la démocratie dans la prise de décisions et dans l'exercice du pouvoir. Elle encourage de plus la participation active des membres.

## 6. Le mode de gestion de la TROC-10

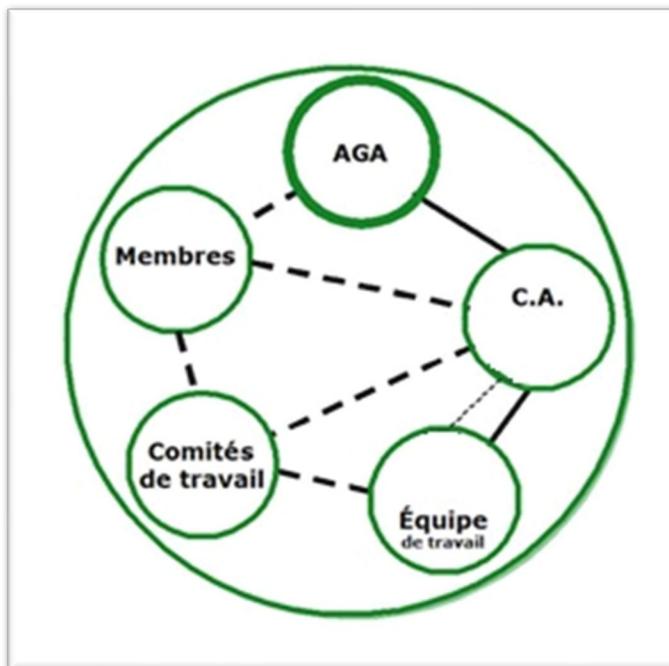
Le mode de gestion qui a été adopté à la TROC-10 est UNE GESTION PARTICIPATIVE.

Ce modèle de gestion vise une gestion démocratique, le partage du pouvoir et une transformation des rapports sociaux afin qu'ils soient plus égalitaires et respectueux des contributions de tous et de toutes. Ce mode de gestion vise l'intégration des membres et de l'équipe de travail dans les processus de décisions et dans la réalisation des objectifs.

L'objectif de favoriser l'implication des membres est central pour ce modèle de gestion, il suppose des rapports égalitaires et respectueux des contributions de tous.

Les caractéristiques du modèle de gestion participative :

- Adaptation du modèle hiérarchique (pouvoir concentré), qui favorise des structures plus horizontales où les pouvoirs sont partagés ;
- La direction est en lien entre le conseil d'administration et l'équipe de travail ;
- L'équipe de travail est partie prenante à différents degrés dans les processus démocratiques ;
- L'équipe de travail est engagée dans les décisions et l'action avec les membres et la direction ;
- Les membres sont fortement engagés dans les décisions et l'action avec l'équipe et la direction.



## **7. Partage de valeurs**

Les valeurs portées par une organisation représentent les croyances et les principes qui guident sa planification et ses opérations. Elles se veulent sources de motivation et de mobilisation, elles guident l'action et les prises de décisions.

Les valeurs sont les bases du projet social porté par toute organisation. Elles vont orienter la manière de faire, d'être et de vivre ensemble. Pour nous, les valeurs de respect et de confiance sont primordiales et sont incontournable. Bien que nous présentions des définitions individuelles pour ces valeurs, elles doivent former un tout, elles doivent être indissociables puisqu'elles sont intimement liées. Mais d'autres valeurs qui nous priorisons s'ajoutent à celles-ci :

### **La solidarité**

L'équipe et les membres tiennent compte des réalités de chaque organisme qui peuvent être différentes. Les décisions sont prises pour le bien commun et tous y adhèrent. De plus, lorsque des décisions sont prises par les membres de l'organisation, tous sont solidaires de ces décisions même s'ils n'étaient pas en accord avec cette décision.

### **L'ouverture d'esprit**

Les échanges, les discussions et les décisions ont lieu dans un contexte d'ouverture d'esprit tant face à l'opinion des autres que face aux changements et à la nouveauté. Ainsi, l'opinion de chacun est considérée et respectée.

### **L'engagement**

L'équipe est engagée envers les besoins des membres pour les accompagner dans leur cheminement et est en gagée envers la communauté. Les organismes membres sont impliqués dans les démarches et les actions du regroupement.

### **L'équité**

Chaque membre de l'organisation prend en considération les besoins des autres. Ainsi, le soutien apporté aux organismes peut varier en fonction des besoins qui lui sont propres. Des décisions équitables favoriseront également la justice sociale.

## **8. Droits et responsabilités**

Une des valeurs qui a été identifiée par les membres de la TROC-10 lors des travaux entourant la mise en place du code d'éthique était la confidentialité. Puisqu'il y a un lien évident à faire entre l'éthique et la confidentialité, le comité de travail a choisi de la PRIORISER dans les droits et responsabilités, puisqu'il estime que c'est un élément du travail fondamental et du vécu quotidien à la TROC-10 et que la confidentialité doit baliser l'ensemble des relations. Ainsi, chaque personne, qu'il ou elle soit membre, travailleur, travailleuse ou administrateur, administratrice, doit s'engager à respecter un haut niveau de confidentialité pour tous les

éléments dont il ou elle pourrait être saisiE dans le cadre de ses mandats à la TROC-10. Le respect de la confidentialité permettra d'accroître le sentiment de confiance qui est vécu à la TROC-10 à tous les niveaux. La confidentialité est balisée par le fait de s'assurer que l'information demandée, donnée ou reçue ne soit accessible qu'aux personnes concernées et qu'elle soit utilisée de façon juste et éthique.

## 8.1 Précision entre les rôles et mandats, droits et responsabilités et description de tâches.

Il importe de rappeler que :

**Les rôles et mandats** se retrouvent dans les règlements généraux et encadrent la pratique des administrateurs par rapport à la gérance de l'organisme.

**Les droits et responsabilités** se retrouvent dans le code d'éthique, ce dernier sert de ligne de conduite selon des valeurs définies et s'appliquent aux administrateurTRICEs, employéEs et membres.

**La description de tâches** se retrouve dans le contrat de travail, celui-ci permet de définir le travail à effectuer et s'applique aux employés.

## 8.2 Responsabilités partagées

- Respecter les règlements généraux de la TROC-10 ;
- Adhérer à la mission, aux objectifs et aux revendications de la TROC-10 ;
- Respecter les processus démocratiques définis au sein de l'organisme ;
- Se conduire de manière à ne pas entacher la réputation de l'organisme ;
- Se conformer aux standards généralement reconnus que sont la loyauté, la vérité, l'honnêteté, l'intégrité, l'exactitude et la bonne foi en toute chose ;
- Être respectueux dans les échanges et dans les points de vue ;
- Faire preuve d'ouverture et d'écoute ;
- Partager ses opinions ;
- Respecter les choix et les décisions de chacun ;
- Dénoncer toute situation qui placerait le membre, l'organisme ou la personne en conflit d'intérêts ;
- Être présent et participatif lors de rencontres de la TROC-10 ;
- Faire preuve de discernement quant à l'utilisation des médias sociaux, particulièrement sur les sujets qui touchent les organismes communautaires ;
- S'il advient une insatisfaction, les adresser selon les procédures prescrites (article 12 du présent code).

### 8.3 Droits et responsabilités des membres

Droits des membres	Responsabilités des membres
Être convoqué aux assemblées de la TROC-10 ;	Mettre en application les pouvoirs expressément dévolus aux membres par la loi : Élire les administrateurs, nommer l'auditeur indépendant, adopter les rapports ;
Définir les grandes orientations portées par l'organisme ;	S'impliquer dans la vie associative (AGA, ARM, CA, consultations, formations, etc.) ;
Avoir droit à un vote lorsque requis ;	Participer aux activités organisées par la TROC-10 ;
Occuper un siège d'administrateur ;	Participer aux actions (visibilité, mobilisation) organisées par les comités de travail de la TROC-10 ;
Participer aux comités de travail mis sur pied par la TROC-10 ;	S'assurer de détenir toutes les informations nécessaires à la prise de décisions éclairées. Requérir des informations additionnelles ou différer une décision si cette condition n'est pas remplie ;
Avoir son espace sur le site Internet de la TROC-10 ;	Assurer une représentation lors de l'AGA ;
Recevoir le support et soutien nécessaire lorsqu'il en fait la demande, en tenant compte des ressources disponibles et des champs d'intervention à la TROC-10 ;	Agir avec objectivité, en basant leurs décisions sur des faits et en demeurant solidaires ;
Être informé de l'avancée des travaux effectués par la TROC-10, avec diverses instances et à l'interne ;	S'assurer de communiquer tout changement d'adresse ou de nom de personne responsable à la TROC-10.
Profiter des politiques en place lorsque nécessaire ;	
Bénéficier d'une offre de formation gratuite et adaptée aux besoins exprimés ;	
Ratifier les modifications aux règlements généraux.	

## 8.4 Droits et responsabilités des administrateurs

En leur qualité de membre, les administrateurs doivent de conformer à tous les éléments présentés dans le tableau précédent, ils doivent de plus y ajouter ceux inhérents au rôle d'administrateur que voici :

Droits des administrateurs	Responsabilités des administrateurs
Recevoir toute l'information pertinente à l'exercice de ses fonctions ;	Porter les priorités définies par les membres et rendre des décisions qui rallieront le plus grand nombre de membres possibles ;
Définir les politiques requises par l'organisme, participer à leur rédaction ;	Respecter les orientations définies par les membres ;
Modifier et adopter les règlements généraux ;	Convoquer l'assemblée générale annuelle, nommer les officiers de l'organisme après les élections et combler les postes vacances en cours de mandats en conformité avec l'article 8.7 <u>vacance</u> , des règlements généraux ;
Donner son opinion dans tous les dossiers concernant la TROC-10.	S'assurer de la mise à jour et de l'application des politiques et règlements de l'organisme ;
	S'assurer de l'application des mécanismes liés à la gestion des conflits et des insatisfactions ;
	Assurer la gestion du membership en conformité avec les articles 7.1.2 <u>conditions d'admission</u> et 7.1.6 <u>suspension et expulsion</u> des règlements généraux de la TROC-10 ;
	Assurer la saine gestion des ressources financières et humaines en conformité avec les articles 8.11.1 <u>gestion financière et de l'équipement</u> et 8.11.2 <u>gestion du personnel</u> des règlements généraux de la TROC-10 ;
	Se montrer disponible, avoir un bon esprit d'équipe, un grand sens des responsabilités et être à l'écoute des membres et de l'équipe de travail afin de répondre aux besoins exprimés dans une optique de gestion participative ;
	Assurer la réalisation des objectifs de l'organisme et du plan d'action ;
	Être responsable de la mise en œuvre des décisions de l'AGA ;
	S'assurer que les employéEs aient des conditions de travail juste et équitable ;
	Effectuer des représentations lorsque nécessaire.

## 8.5 Droits et responsabilités de l'équipe de travail

Droits des employés	Responsabilités des employés
Donner son opinion sur les dossiers ;	Prioriser les membres, être à l'écoute de leurs besoins et leur assurer des services de qualité ;
Recevoir le support, le soutien et la formation nécessaire à l'accomplissement de sa tâche ;	Rendre disponible toute l'information nécessaire aux administrateurs, afin de leur permettre de bien réaliser leur rôle d'administrateur ;
Détenir des conditions de travail justes et équitables.	Transmettre toute information pertinente aux membres, et ce, en conformité avec les orientations définies par le conseil d'administration ;
	Effectuer le travail inhérent à son poste, en conformité avec son contrat de travail ;
	Porter la vision de la TROC-10 dans les comités de travail et lors de délégations ;
	Effectuer le travail de recherche permettant de présenter de l'information juste et à jour ;
	Créer une relation de confiance avec les différentes personnes impliquées afin de favoriser une gestion participative ;
	Faire preuve de discernement à la fois dans sa vie privée et professionnelle, de manière à ne pas entacher la réputation du milieu communautaire et de l'organisme ;
	Travailler de concert avec le conseil d'administration.

## 9. Responsabilités et obligations des délégations

On entend par « délégué » une personne qui siège à un comité de travail, une personne qui représente la TROC-10 dans le cadre de travaux avec un ou des partenaires, une personne qui parle au nom des organismes communautaires membres de la TROC-10 dans le cadre de représentations, etc. Dans tous les cas, les personnes déléguées ont les responsabilités et obligations suivantes :

- Effectuer les représentations dans une optique globale, impartiale et neutre. La personne déléguée doit s'assurer de représenter l'ENSEMBLE du milieu communautaire et porter un message commun et rassembleur ;
- Consulter les membres de la TROC-10 sur les dossiers de représentation, selon les besoins de l'avancée des travaux et avant l'adoption de documents finaux ;
- Respecter les opinions, les suggestions et les décisions prises par les membres en vue des représentations ;
- Produire des documents synthèse, comptes rendus ou tout autre document permettant aux membres de prendre connaissance et de faire état du travail accompli par les délégués ;
- Moduler ses décisions et voter en fonction de la vision et des orientations de la TROC-10.

Afin de permettre aux délégués de bien jouer leur rôle de représentant, il sera important de mettre à leur disposition tous les outils et documents nécessaires. Les délégués pourront aussi être

accompagné dans les processus de préparation par l'équipe de travail ou par un membre du conseil d'administration.

## **10. Devoirs et obligations d'après-mandat**

La personne qui cesse ses fonctions au sein de la TROC-10 est assujettie aux règles prévues au présent Code. La personne qui cesse d'être administrateur, membre ou employé doit :

- Éviter de ternir la réputation de la TROC-10 et de toutes les personnes qui y œuvrent ;
- Respecter la confidentialité de tous les renseignements, débats et échanges de toute nature dont il a eu connaissance ou auxquels il a participé dans l'exercice de ses fonctions ;
- Ne pas utiliser les documents produits par la TROC-10 à d'autres fins que ceux pour lesquels ils ont été produits et faire en sorte que ces derniers demeurent la possession exclusive de l'organisme (du membre de la TROC-10 ou de la TROC-10 elle-même).

## **11. Code d'éthique**

Les signataires de ce document s'engagent à poursuivre leurs actions au sein de la TROC-10 dans le respect des principes suivants :

1. ChacunE doit promouvoir et maintenir une vie associative, égalitaire et démocratique au sein de l'organisme ;
2. Le conseil d'administration et la direction doivent prendre les mesures nécessaires afin que les membres soient régulièrement informés, consultés et puissent ainsi maintenir la vie associative au sein de l'organisme ;
3. Les actions et décisions du conseil d'administration et de la direction doivent refléter les décisions de l'Assemblée générale et des comités ;
4. ChacunE doit chercher activement à soutenir l'organisme en adhérant en toute connaissance à sa vision, à sa mission, à ses objectifs, à ses politiques et à son fonctionnement ;
5. ChacunE doit agir en ayant recours à des moyens conformes à l'intérêt public et aux lois en vigueur ;
6. Chaque membre et employéE doit viser l'excellence dans tous les aspects de la gestion, de ses interventions auprès des personnes et de ses relations avec les partenaires ;
7. Le respect des règles de confidentialité quant à toute information confidentielle confiée à l'organisme ou mise en circulation dans l'organisme est essentiel. Aucune information confidentielle ne pourra être divulguée en dehors de l'organisme sans le consentement des personnes concernées ;
8. Chaque membre doit agir, en tout temps, dans un esprit de respect des intérêts collectifs des autres membres de l'organisme ;
9. Tout membre ou employéE qui a un comportement pouvant atteindre à la dignité d'un membre, d'unE employéE ou d'une personne tierce doit être dénoncé et le cas échéant faire l'objet de l'utilisation des mécanismes de suspension et d'exclusion à disposition dans le présent code d'éthique ;
10. ChacunE doit respecter l'intégrité et la vie privée des autres ;

11. ChacunE doit respecter les fonctions attribuées à la direction et aux autres employéEs de l'organisme ;
12. ChacunE doit effectuer une gestion rationnelle des biens de la TROC-10 ;
13. ChacunE doit prendre les décisions sur la base d'informations vérifiées ou reconnues ;
14. ChacunE doit préserver et développer la crédibilité de la TROC-10 au sein de la communauté ;
15. ChacunE doit saisir les occasions pour sensibiliser les citoyens au bien-fondé de l'Action communautaire autonome ;
16. ChacunE doit informer le conseil d'administration de tout conflit d'intérêts existant dans l'organisme.

## **12. Mécanisme d'application du code d'éthique**

### **12.1 Introduction d'une demande d'examen**

Toute allégation d'inconduite ou de manquement à la loi ou au présent Code d'éthique doit être transmise par écrit au secrétariat du conseil d'administration. Le conseil d'administration doit alors se réunir, au plus tard, dans les trente (30) jours calendaires suivants et désigner un comité d'examen de 3 personnes non impliquées dans la situation parmi les membres du conseil d'administration.

### **12.2 Examen d'enquête**

Lorsqu'une allégation lui est transmise en vertu de l'article qui précède, le comité d'examen peut rejeter, sur examen sommaire, toute allégation qu'il juge frivole, vexatoire ou faite de mauvaise foi. Le comité d'examen doit cependant informer de sa décision les autres membres du conseil d'administration.

### **12.3 Tenue de l'enquête**

Le conseil d'administration décide des moyens nécessaires pour mener toute enquête relevant de sa compétence. L'enquête doit cependant être conduite de manière confidentielle et doit protéger, dans la mesure du possible, l'anonymat de la personne à l'origine de l'allégation.

### **12.4 Information à la personne concernée**

Le conseil d'administration doit informer par écrit la personne visée des manquements reprochés en indiquant les dispositions concernées par la loi du Code civil ou du présent Code d'éthique. À sa demande et à l'intérieur d'un délai de trente (30) jours calendaires, la personne a le droit d'être entendue et de déposer tout document qu'elle juge pertinent.

## 12.5 Transmission du rapport du conseil d'administration

Lorsque le comité d'examen en vient à la conclusion qu'il y a eu infraction à la loi ou au présent Code d'éthique, il transmet au conseil d'administration un rapport contenant un sommaire de l'enquête et une recommandation de sanction. Ce rapport est confidentiel.

## 12.6 Décision

Le conseil d'administration se réunit à huis clos pour décider de la sanction à imposer. La personne concernée ne peut participer aux délibérations ou à la décision, mais elle peut, à sa demande, se faire entendre avant que la décision soit prise.

## 12.7 Sanction

Selon la nature et la gravité du manquement ou de l'inconduite, les sanctions qui peuvent être prises sont : le rappel à l'ordre, la réprimande, la suspension, le recours à la déchéance de charge ou toute autre mesure possible au sens de la loi. Un avis écrit doit être envoyé décrivant la sanction imposée.

## Annexe A

### Code d'éthique des membres du conseil d'administration, des employé.es et des représentant.es de la Table régionale des organismes communautaires du Nord-du-Québec (TROC-10)

Je, soussigné.es,

\_\_\_\_\_

(Nom en lettre moulée et titre)

reconnait avoir pris connaissance du Code d'éthique et déclare être lié.e par ses dispositions et, en conséquence, m'engage à m'y conformer tout au long de mon mandat.

Signé à \_\_\_\_\_

Ce \_\_\_\_\_ e jour de \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Signature

## Annexe B

### Code civil du Québec<sup>1</sup> :

#### Article 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 doit agir dans les limites du pouvoir qui lui sont conférées.

#### Article 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.

#### Article 324

L'administrateur doit éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et ses obligations d'administrateur.

Il doit dénoncer à la personne morale tout intérêt qu'il a dans une entreprise ou une association susceptible de le placer en situation de conflit d'intérêts, ainsi que les droits qu'il peut faire valoir contre elle, en indiquant, le cas échéant, leur nature et leur valeur. Cette dénonciation d'intérêt est consignée au procès-verbal des délibérations du conseil d'administration ou à ce qui en tient lieu.

---

<sup>1</sup> Articles cités dans le code d'éthique pour fin de clarification.