

# Réseau national sur le VIH/sida et les communautés noires, africaines et caraïbes (CHABAC)

## Mandat et paramètres relatifs à l'adhésion générale

### 1.0 Vision

Mettre fin à l'épidémie du VIH/sida parmi la population africaine, caraïbe et noire du Canada.

### 2.0 Mission

Le Réseau national sur le VIH/sida et les communautés noires, africaines et caraïbes (CHABAC) travaille à intensifier la riposte au VIH/sida, à la stigmatisation et à la discrimination qui s'y associent, parmi les communautés africaines, caraïbes et noires du Canada.

### 3.0 Principes centraux

Le CHABAC compte dix principes directeurs, qui serviront de fondements à la réalisation de sa vision et de sa mission.

**MIPA :** Le CHABAC adhère au principe MIPA (implication significative des personnes vivant avec le VIH/sida) dans tous les aspects de son travail. Nous appuyons et comprenons les droits et responsabilités des personnes vivant avec le VIH (PVVIH), notamment leurs droits à l'autodétermination et à la participation significative aux processus décisionnels qui touchent leurs vies. Nous appuyons le Code de bonnes pratiques MIPA<sup>1</sup> qui définit l'implication des PVVIH et des communautés affectées comme une expression spécifique du droit à la participation active, libre et significative à tous les aspects de la riposte au VIH/sida. Le Code reconnaît que l'implication des PVVIH et des communautés affectées, dans la riposte au VIH, constitue une importante contribution à la lutte contre la propagation du VIH/sida au Canada; en habilitant des individus et des communautés à puiser dans leurs expériences, elle permet de réduire la stigmatisation et la discrimination et d'accroître l'efficacité et la pertinence de la riposte au VIH/sida.

**Transparence et reddition de comptes :** Le CHABAC est engagé à ce que sa structure et son fonctionnement, ses processus décisionnels et l'utilisation de ses ressources soient clairs et transparents pour ses membres. L'organisme surveillera et évaluera régulièrement ses activités en fonction de sa vision, de sa mission et de ses principes directeurs. De plus, il cherchera activement des occasions de partager ses défis et ses réussites avec des dépositaires d'enjeux.

**Cadre anti-oppression :** Le CHABAC travaillera à éliminer l'impact de multiples sources structurelles et systémiques d'oppression fondée sur la race, le genre sexuel, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, la religion, l'incapacité, l'âge, le statut juridique et d'autres éléments de différence, dont

---

<sup>1</sup> Accessible via <http://www.hivcode.org/search-the-code/guiding-principles/meaningful-involvement-of-plhiv.html?keywords=mipa> (voir aussi, en français, <http://www.hivcode.org/french-code/-le-code-de-bonnes-pratiques-pour-les-ong-ripostant-au-vihsida/>).

certaines répercussions nuisent aux ripostes individuelles et communautaires au VIH/sida dans les communautés africaines, caraïbes et noires du Canada.

**Cadre de réduction des méfaits :** Le CHABAC appuiera des efforts pour atténuer les effets sanitaires, sociaux et économiques néfastes de comportements qui nuisent à la santé de la personne concernée et de sa communauté, plutôt que de se concentrer sur l'élimination de tels comportements. L'approche reconnaîtra le lien entre ces comportements et l'infection par le VIH.

**Justice sociale :** Le CHABAC intégrera une philosophie de justice sociale dans son travail et ses activités; il adoptera des pratiques et des outils fondés sur la promotion des droits humains et les déterminants sociaux de la santé. Les influences conjuguées du contexte social, économique, politique et environnemental, sur le VIH/sida dans les communautés africaines, caraïbes et noires du Canada, sont d'importantes réalités que le CHABAC abordera.

**Diversité, inclusion et accessibilité :** Le CHABAC se veut dirigé par la communauté; pour ce faire, il s'efforcera d'impliquer divers individus, alliés et dépositaires d'enjeux des communautés africaines, caraïbes et noires, dans son réseau. Cela inclut un engagement à appuyer l'inclusion de membres francophones et anglophones des quatre coins du Canada, l'inclusion et la participation entière et efficace de personnes ayant des incapacités, et l'accessibilité de l'information pour des individus ayant divers champs de connaissances, niveaux de littératie, etc. Le CHABAC est engagé à un savoir communautaire partagé qui valorise la diversité par l'utilisation d'un langage non stigmatisant, respectueux et inclusif.

**Accroissement de la capacité et développement du leadership :** Le CHABAC utilisera et appuiera des modèles individuels et communautaires d'accroissement de la capacité et de développement du leadership, auprès d'organismes sur le terrain et de points focaux régionaux, afin d'assurer le développement durable de son réseau.

**Collaboration et partenariats :** Le CHABAC s'efforcera de collaborer avec divers dépositaires d'enjeux, y compris tous les paliers de gouvernement, des chercheurs, des organismes de lutte contre le sida, de services sociaux, de santé et d'établissement, et des organismes confessionnels, communautaires et de développement. Ces efforts tiendront compte de la nécessité de partenariats pour développer le réseau et pour partager des informations et une expertise qui documentent adéquatement les réalités des communautés africaines, caraïbes et noires du Canada.

**Plaidoyer :** Le CHABAC militera stratégiquement avec les personnes africaines, caraïbes et noires du Canada (et en leur nom) sur divers enjeux liés au VIH et au sida, notamment : l'obtention de ressources financières et humaines adéquates; des décisions de politiques éclairées; la mise à l'échelle de la prévention, des traitements, des soins et du soutien; et la recherche impliquant les communautés représentées par le réseau.

**Représentation générale des personnes africaines, caraïbes et noires :** Le CHABAC s'efforcera d'assurer la représentation exacte et positive des personnes africaines, caraïbes et noires dans l'ensemble de ses communications, activités et processus de planification. Les

images disséminées seront des représentations habilitantes et positives de nos communautés et expériences.

#### **4.0 Organisme parrain**

La Coalition interagence sida et développement (CISD) fournit actuellement du soutien administratif au CHABAC et elle soutient sa coordination dans le cadre d'une bourse du Fonds national pour l'intervention du secteur bénévole dans le domaine de la lutte contre le VIH/sida, de l'Agence de la santé publique du Canada (ASPC). La CISD est membre d'office du Comité directeur du CHABAC et elle est engagée à l'accession du CHABAC au statut d'organisme autonome et dirigé par les communautés africaines, caraïbes et noires.

#### **5.0 Adhésion**

##### **5.1 Structure d'adhésion**

La structure d'adhésion au CHABAC vise à faire en sorte qu'une gamme complète d'expériences et de perspectives lui soit apportée. À cet effet, le CHABAC s'efforce d'intégrer une représentation pancanadienne. De plus, il s'efforce d'être représentatif des communautés africaines, caraïbes et noires du Canada, incluant les personnes vivant avec le VIH/sida, les femmes, les jeunes (25 ans et moins), les lesbiennes, gais et personnes bisexuelles, transgenre et queer (LGBTQ), les francophones, les organismes de santé, de services sociaux, d'aide aux immigrants, de type confessionnel et du domaine du développement dont le mandat concerne le travail avec les communautés ACN, de même que des chercheurs. Le nombre de membres du CHABAC n'est pas limité, considérant que les individus et organismes travaillant auprès des communautés ACN au Canada ou s'intéressant à celles-ci sont nombreux.

Le CHABAC compte deux types de membres, comme suit :

1) Membre individuel

Toute personne qui appuie les buts et objectifs du CHABAC peut être membre individuel. Ceci inclut les personnes vivant avec le VIH. Les droits et privilèges complets de l'adhésion sont accordés aux membres individuels.

2) Membre organisationnel

Catégorie d'adhésion ouverte à tout organisme, association ou établissement à but non lucratif (qu'il soit constitué en société ou non) qui appuie les buts et objectifs du CHABAC. Les droits et privilèges complets de l'adhésion sont accordés aux membres organisationnels.

Le CHABAC fonctionnera de manière exempte de buts de gain monétaire pour tout membre, et tout surplus budgétaire du CHABAC ne sera utilisé que pour avancer les raisons d'être du CHABAC et l'atteinte de ses objectifs.

##### **5.2 Avantages de l'adhésion**

L'adhésion au CHABAC est gratuite. Les avantages que procure l'adhésion individuelle ou organisationnelle incluent :

- ⇒ Adhésion pour deux années, renouvelable
- ⇒ Admissibilité à l'élection au Comité directeur

- ⇒ Capacité de proposer des candidatures pour le Comité directeur
- ⇒ Admissibilité à siéger à tout comité
- ⇒ Droit de participation, de parole et de vote à toutes les réunions du CHABAC
- ⇒ Réseautage avec les membres du CHABAC aux quatre coins du Canada
- ⇒ Mises à jour régulières par la liste de distribution du CHABAC

### **5.3 Critères de l'adhésion**

Les membres du CHABAC doivent satisfaire les critères suivants :

- ⇒ Disposition à s'engager à l'égard de la mission, de la vision et des principes directeurs du CHABAC.
- ⇒ Connaissance des enjeux actuels du VIH/sida et du développement, et engagement à en demeurer informé.
- ⇒ Appartenir à l'un ou l'autre de ces groupes :
  - Membres des communautés africaines, caraïbes et noires;
  - Alliés;
  - Affiliés à un organisme, établissement ou agence qui fournit des programmes et services en matière de VIH/sida aux communautés ACN du Canada.
- ⇒ Se dévouer pour l'élimination des facteurs qui alimentent l'épidémie, notamment le sexisme, l'homophobie, le racisme, la transphobie, divers systèmes de croyances et autres facteurs qui accroissent la vulnérabilité au VIH et au sida.
- ⇒ Avoir un engagement et un désir de travailler avec d'autres, et de reconnaître l'importance des enjeux liés au VIH/sida dans les communautés ACN du Canada.

### **5.4 Recrutement de membres**

Le CHABAC invite toutes les parties intéressées à s'inscrire comme membres; de plus, il procédera à un recrutement ciblé afin d'identifier des membres potentiels.

Le Comité de l'adhésion coordonnera le processus de recrutement de nouveaux membres du CHABAC. Ce comité veillera à :

- ⇒ Identifier les lacunes actuelles et éventuelles, dans le bassin de membres du CHABAC (p. ex., en raison du roulement parmi le bassin de membres; ou assurer la représentativité) et en faire part au Comité directeur.
- ⇒ Se procurer les noms et coordonnées de membres potentiels pertinents, auprès du Comité directeur, et faire circuler des notes de recrutement de membres par divers moyens et canaux.
- ⇒ En situation de recrutement ciblé, contacter les individus identifiés, leur présenter une introduction au CHABAC et les critères de l'adhésion, et les inviter à s'inscrire s'ils sont intéressés.

- ⇒ Veiller à ce que tous les nouveaux membres reçoivent une introduction, incluant une lettre de bienvenue et la liste de tous les membres courants ainsi que tout document organisationnel pertinent.

## **6.0 Annulation de l'adhésion**

Tout membre du CHABAC peut se retirer, en tout temps, en donnant avis de sa décision (par courriel ou un autre moyen) au Comité de l'adhésion. Une démission sera en vigueur à partir du moment où elle sera reçue par le président (ou un-e coprésident-e) du Comité de l'adhésion, ou au moment désigné dans la lettre d'annulation de l'adhésion — soit la plus tardive de ces deux possibilités.

## **7.0 Imputabilité**

Les membres du CHABAC sont imputables les uns envers les autres, ainsi qu'envers le personnel, le conseil d'administration et les membres de leurs organismes respectifs, la communauté, et les bailleurs de fonds lorsque pertinent. Les membres organisationnels sont présents à la table à titre d'organismes et sont donc supposés représenter leur organisme et fournir un engagement organisationnel, auprès du CHABAC.

Une représentation constante (c.-à-d. par une même personne, idéalement) est préférable, de la part des organismes. Les membres organisationnels seront invités à identifier un substitut pour leur représentant, si possible. En cas de représentation par un substitut, l'on s'attend à ce que celui-ci ait été informé adéquatement pour assister à la réunion et ait reçu la documentation nécessaire; le substitut devrait toujours être le même, si possible. Les substituts sont des remplaçants pour des situations ponctuelles et ne combleront pas des postes en permanence.

Si un membre du CHABAC ne respecte pas la vision et le rôle du CHABAC, ne remplit pas ses responsabilités de membre et/ou échoue régulièrement à respecter le mandat du CHABAC, son adhésion pourra être annulée. À cette fin, le vote de deux tiers des membres du Comité directeur en faveur de l'annulation est requis. Dans le cas de membres organisationnels, le CHABAC se réserve le droit de demander un représentant organisationnel substitut, ou d'annuler l'adhésion de l'organisme.

## **8.0 Code de conduite**

1. Nous garderons à l'esprit les intérêts des membres et de la communauté, lorsque nous exprimons un point de vue.
2. Nous nous engageons à parler sur la base de nos connaissances et de notre expérience.
3. Nous respecterons la dignité, les valeurs, les idées et les opinions de chaque membre du CHABAC.
4. Nous encourageons une écoute attentive et active.
5. Nous sommes engagés à des formes positives et constructives de l'interaction.
6. Nous nous concentrerons sur les enjeux, et non sur les personnalités.
7. Nous nous exprimerons, lors des réunions, même si nos points de vue sont différents de ceux d'autres membres du CHABAC, et nous ferons en sorte que les autres soient à l'aise de le faire.
8. Nous considérons que des points de vue divergents sont des éléments sains dans un processus décisionnel. Nous avons le droit d'être en désaccord, mais nous le ferons sans être désagréables. Lorsque le CHABAC agit, les membres ne créeront pas d'obstacles à la réalisation de son action.

9. Nous fonctionnons comme une équipe. Les membres du CHABAC soumettront des enjeux à l'attention de l'ensemble des membres, et non à des membres individuels.
10. Nous ferons preuve de courtoisie envers les autres lors des réunions.
11. Nous respecterons la confidentialité.
12. Nous nous abstenons de parler au nom du CHABAC à moins d'avoir été autorisés à le faire; lorsque nous exprimerons un point de vue, nous garderons à l'esprit les intérêts du CHABAC, de ses membres et des communautés qu'il dessert.
13. Nous ne divulguons ni ne discuterons de divergences d'opinion des membres du CHABAC hors de ses réunions.
14. Nous nous rallions aux décisions de la majorité même si nous avons une autre opinion.
15. Nous nous acquittons des tâches, entre les réunions, et arriverons aux réunions bien préparés.
16. Nous nous informerons des réunions où nous n'avons pas été présents, en lisant le procès-verbal et/ou en discutant avec d'autres membres du CHABAC.

### **9.0 Décisions et quorum**

Le CHABAC cherche le consensus (c.-à-d. « on peut s'accommoder de la décision/idée »). Si le groupe ne peut parvenir au consensus, les membres doivent s'entendre sur une démarche pour résoudre l'enjeu non résolu (c.-à-d. par vote, prolongation de la discussion, recherches additionnelles, ajourner afin d'y revenir lors d'une réunion ultérieure, etc.).

Un minimum de cinquante pour cent des membres votants du CHABAC plus un, est requis pour qu'il y ait quorum ou prise de décision.

### **10.0 Fréquence des réunions**

Les membres du CHABAC se réuniront une fois l'an, en personne ou à l'aide de technologies de communication ou d'information, selon les fonds disponibles et les occasions qui pourront se présenter.

### **11.0 Comité directeur et coprésident-es**

Le CHABAC est dirigé par un Comité directeur comptant au maximum douze (12) membres votants et cinq (5) membres d'office. Il aura deux coprésidents, en rotation; chacun siègera pour un mandat de deux ans et ces mandats seront décalés.

Les coprésident-es seront élus parmi les membres du Comité directeur du CHABAC; une personne devra avoir siégé au moins un an au comité afin d'être élue coprésidente. Les membres du Comité directeur peuvent présenter leur propre candidature ou proposer celles d'autres membres du comité. Chaque candidature doit être appuyée par un autre membre du comité. Les membres seront appelés à voter pour leur candidat préféré lors de la réunion annuelle en personne.

Les deux coprésident-es doivent être de régions différentes du pays. Au moins une de ces personnes doit s'identifier comme étant africaine, caraïbe et/ou noire.

Le rôle des coprésident-es est de :

- présider les réunions;
- être porte-parole du Comité directeur;

- assurer un leadership — monitorer le travail et le maintenir en progrès;
- convoquer les réunions;
- être ambassadeurs, promoteurs et porte-étendards du Comité directeur;
- exercer le pouvoir de signataire lorsque pertinent;
- être des personnes-ressources, au besoin;
- faciliter la communication entre membres du comité et la prise de décisions du comité;
- être visionnaires;
- faire le pont entre communautés;
- agir comme liaison avec des bailleurs de fonds et des commanditaires, au besoin;
- prendre l’initiative pour assurer le développement et le soutien du comité à long terme; et
- veiller à la mise en œuvre des décisions du comité.

## **12.0 Confidentialité**

### **12.1 Définition et principes directeurs**

Le Réseau national sur le VIH/sida et les communautés noires, africaines et caraïbes [Canadian HIV/AIDS Black, African and Caribbean Network] (CHABAC) respecte le droit à la vie privée. Il est lié par la Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques (LPRPDÉ) et d’autres lois pertinentes.

Toute information obtenue dans l’exécution de tâches ou de manière occasionnelle et/ou par inadvertance, dans des circonstances où l’on considérerait qu’elle demeurerait privée, est considérée comme étant confidentielle. Cela inclut, sans s’y limiter, les renseignements sur la santé ou la séropositivité au VIH, l’orientation sexuelle, l’adresse postale, le courriel et le numéro de téléphone de personnes affiliées directement ou indirectement au CHABAC. Les informations relatives aux affaires du CHABAC qui ne sont pas destinées au public (par exemple, les documents financiers) sont aussi considérées comme étant confidentielles.

L’obligation de maintenir la confidentialité s’applique à la durée de la relation entre un individu et le CHABAC et se poursuit indéfiniment après celle-ci.

Dans la section sur la confidentialité, l’expression « membres du CHABAC » réfère aux individus, qu’ils soient représentants organisationnels ou communautaires auprès du CHABAC.

### **12.2 Pratiques acceptables de partage et de déclaration d’information**

Les informations confidentielles ne devraient être partagées qu’avec les individus qui en ont besoin. Les mandats du CHABAC et de ses comités incluront une clause de confidentialité. Les membres du CHABAC et de ses comités seront référés à ces mandats. Il est entendu qu’en acceptant de se conformer à un mandat, le membre atteste de son engagement à la confidentialité. S’il est dans l’impossibilité de se conformer à ce mandat, il sera exclu du CHABAC ou de son comité.

### **12.3 Manquement**

Sont considérés comme un manquement à la confidentialité, les faits de :

- Discuter de toute information confidentielle dans un lieu où elle pourrait être entendue par des individus qui ne sont pas autorisés à y avoir accès.
- Fournir des renseignements ou des dossiers confidentiels à des individus non autorisés.
- Laisser des informations confidentielles sous forme écrite ou sur un écran d’ordinateur, dans un lieu où elles pourraient être vues par des individus non autorisés.

Un manquement à la confidentialité est une infraction grave qui ne sera pas tolérée.

Une première infraction entraînera un avertissement verbal et écrit. Si un membre du CHABAC est impliqué, un coprésident du Comité directeur ou un substitut désigné rencontrera le membre concerné pour discuter de l'infraction et examiner le Protocole. Si un membre du Comité directeur du CHABAC est impliqué, un coprésident du Comité directeur ou un substitut désigné rencontrera le membre concerné pour discuter de l'infraction et examiner le Protocole. Si un coprésident du Comité directeur du CHABAC est impliqué, l'autre coprésident ou un substitut désigné rencontrera le coprésident concerné pour discuter de l'infraction et examiner le Protocole. Un compte-rendu détaillé de la rencontre sera préparé et conservé en filière dans un tiroir fermé à clé, au bureau du CHABAC. Les documents seront conservés pour la durée requise par la loi.

Dans le cas d'un membre du CHABAC, une deuxième infraction entraînera qu'un coprésident recommande au CHABAC de suspendre l'adhésion du membre pour une durée indéterminée. Dans le cas d'un membre du Comité directeur du CHABAC, une deuxième infraction entraînera la révocation de son mandat au comité, et de son statut de membre en général pour une durée indéterminée. Dans le cas d'un coprésident du Comité directeur du CHABAC, une deuxième infraction entraînera la révocation de son mandat au comité, et de son statut de membre en général pour une durée indéterminée.

#### **12.4 Limites de la confidentialité**

Dans certaines circonstances, des membres du CHABAC ou de ses comités pourraient être tenus de partager sans consentement des informations confidentielles. Ces circonstances pourraient inclure le besoin d'une assistance médicale immédiate, une situation mettant la vie en danger, un acte criminel ou un indice qu'un enfant est en danger.

Dans un tel cas, les coprésidents devraient discuter de la question en collaboration avec la CISD.

On devrait déterminer la mesure la plus appropriée pour protéger la sécurité des personnes impliquées. Toutes les mesures adoptées devraient être documentées et conservées en filière.

Si la divulgation est requise par la loi ou par une ordonnance de la cour, ou autorisée par un responsable approprié, seules les informations requises seront fournies, sans plus.

### **13.0 Conflit d'intérêt**

#### **13.1 Définition**

Tous les membres du CHABAC sont tenus d'agir judicieusement, en toute honnêteté et de bonne foi, dans le meilleur intérêt de l'organisme. Il y a conflit d'intérêt si :

- le statut d'un membre du CHABAC ou ses intérêts personnels, organisationnels ou autres, interfèrent ou pourraient être perçus comme interférant avec sa capacité d'agir dans le meilleur intérêt du CHABAC. Cela inclut les situations où un membre ou son organisme, sa famille, ses amis ou ses associés d'affaires tirent des avantages;
- des conseils du CHABAC pourraient avoir un impact sur les avantages tirés par un membre ou son organisme, ou par d'autres organismes partenaires ou associés financiers de son organisme.



Les membres du CHABAC ont la responsabilité de reconnaître et de divulguer tout conflit d'intérêt réel, potentiel ou perçu, et de le résoudre.

### **13.2 Divulgence et résolution**

Tout membre peut déclarer ou évoquer un conflit d'intérêt lors des réunions du CHABAC. Tout membre qui se considère comme étant en conflit d'intérêt réel, potentiel ou perçu doit en aviser le CHABAC. Dans un tel cas, le CHABAC discutera et recommandera des mesures à prendre dans les circonstances en l'espèce. Ces mesures incluent de déterminer s'il y a un conflit d'intérêt et d'autoriser le(s) coprésident(s) à limiter les commentaires, les discussions ou la participation au consensus de tout membre du CHABAC impliqué dans ce conflit d'intérêt.

### **13.3 Politique applicable**

Le CHABAC est régi par la Politique relative aux conflits d'intérêt de la CISD, accessible à [http://icad-cisd.com/pdf/ICAD/ICAD\\_CONFLICT\\_OF\\_INTEREST\\_POLICY\\_September\\_2010.pdf](http://icad-cisd.com/pdf/ICAD/ICAD_CONFLICT_OF_INTEREST_POLICY_September_2010.pdf)

### **14.0 Harcèlement**

Il y a harcèlement lorsqu'un comportement désobligeant ou offensant, de nature verbale ou non verbale, de la part d'un membre, rend le milieu de travail stressant, dégradant ou discriminatoire pour certains membres. Le CHABAC s'engage à assurer un environnement propice au respect, à la dignité, à l'estime de soi et aux droits humains de chaque individu.

Le CHABAC est régi par la Politique anti-discrimination de la CISD, accessible à [http://icad-cisd.com/pdf/ICAD/ICAD\\_Anti\\_Discrimination\\_Policy\\_September\\_16\\_2010.pdf](http://icad-cisd.com/pdf/ICAD/ICAD_Anti_Discrimination_Policy_September_16_2010.pdf)

### **15.0 Relations avec les médias et le public**

Les communications avec les médias et le public seront gérées de manière à ce que toute information soit diffusée par une source sûre au sein du CHABAC. Les porte-parole officiels du CHABAC sont les coprésidents. Un plan de communications du CHABAC est en développement et sera appliqué dès que finalisé.

### **16.0 Propriété des ouvrages**

Tout rapport, document de recherche ou autre, préparé par le CHABAC, aura pour coauteurs le CHABAC et tout organisme ayant fourni un financement complet ou partiel à l'ouvrage. La propriété légale relèvera de l'organisme de financement, jusqu'à ce que le CHABAC devienne une entité légale. Tous les efforts seront faits pour que les documents du CHABAC reflètent son identité.

Dans chaque document, on remerciera les membres du CHABAC qui auront contribué de manière significative à sa préparation (p. ex., membres d'un comité consultatif ou d'un groupe de travail, réviseurs, etc.) ainsi que les consultants externes.

## 17.0 Amendements

Tout membre du CHABAC peut proposer un amendement au mandat. Le ou les amendements proposés seront examinés par le Comité directeur en consultation avec les membres généraux du CHABAC.

---

### Attestation

Je soussigné, \_\_\_\_\_, ai lu, compris et accepté de respecter le mandat et les paramètres relatifs à l'adhésion.

\_\_\_\_\_  
Signature du membre

\_\_\_\_\_  
Date

\_\_\_\_\_  
Signature d'un-e coprésident-e du CHABAC

\_\_\_\_\_  
Date