

Fondation autochtone de guérison

Code de conduite



À l'intention des directeurs, du personnel
et des autres parties associées au travail de la Fondation

Fondation autochtone de guérison

Code de conduite à l'intention des directeurs, du personnel et des autres parties associées au travail de la Fondation.

Table des matières

2^e révision : mars 2001

Définitions	1
En général	2
Code d'éthique	4
Règles concernant les conflits d'intérêts	6
Politique sur la confidentialité	11
Serment professionnel	13

DÉFINITIONS

Pour les besoins de ce code :

« **Conseil d'administration** » représente le conseil d'administration de la Fondation autochtone de guérison.

« **Aîné(e)s** » représentent les anciens possédant des attributs particuliers. Ce sont des personnes que l'on sait dotées d'une sagesse exceptionnelle et qui connaissent leur culture et les enseignements du Grand Esprit. Les Anciens sont perçus comme des personnes sages, stables et capables de savoir ce qu'il convient de faire dans telle ou telle situation. On se tourne vers eux lorsqu'on a besoin de conseils judicieux. Généreux, ils ont la réputation d'être disposés à partager le fruit de leur labeur et de leur expérience.

-Rapport de la CRPA, vol. 4, chap. 3, p. 124.

« **Fondation** » fait référence à la Fondation autochtone de guérison.

« **Partie** » représente un membre du conseil d'administration, un Aîné, un travailleur salarié, un employé contractuel, un bénévole, un membre du comité externe d'examen du mérite, un contractant ou un sous-traitant ou sous-contractant travaillant pour la Fondation autochtone de guérison.

« **Personne survivante** » est une personne qui a fréquenté un pensionnat et qui a survécu aux abus commis sous ce régime (tel que défini dans les règlements administratifs de la Fondation autochtone de guérison), ainsi que leur famille et leurs descendants ou l'un et l'autre.

EN GÉNÉRAL

Introduction

La mission de la Fondation, telle que décrite dans son énoncé officiel, est d'appuyer les peuples autochtones et de les encourager à concevoir, développer et renforcer des démarches de guérison durables qui s'attaquent aux effets des abus sexuels et physiques subis dans les pensionnats, y compris les répercussions intergénérationnelles.

Ce document a pour objet d'instaurer un Code de conduite qui s'appliquera à toutes les Parties entretenant ou susceptibles d'entretenir des relations avec la Fondation autochtone de guérison. Ces principes d'éthique sont également applicables aux personnes jouant un rôle au sein de la Fondation. En établissant ces règles de conduite, la Fondation veut créer le climat d'intégrité nécessaire à son bon fonctionnement.

La majeure partie de ce Code a été consacrée à définir certaines valeurs et lignes de conduite, et à préciser les conditions qui favoriseront leur mise en application.

Nous nous devons d'être dignes de confiance, ce qui comporte des obligations envers toutes les personnes ayant souffert des abus perpétrés dans les pensionnats.

Notre façon d'être

Étant donné que certains d'entre nous sommes des personnes survivantes et que, pour la plupart, nous avons souffert des multiples et diverses séquelles intergénérationnelles de ces abus, la démarche de guérison nous tient à coeur.

La mission de la Fondation, telle que décrite dans son énoncé officiel, est d'appuyer les peuples autochtones et de les encourager à concevoir, développer et renforcer des démarches de guérison durables qui s'attaquent aux effets des abus sexuels et physiques subis dans les pensionnats, y compris les répercussions intergénérationnelles.

Nous nous considérons comme les facilitateurs d'un processus de guérison qui aidera les autochtones à s'aider eux-mêmes. Notre rôle est de leur fournir les ressources nécessaires pour mettre en œuvre des initiatives répondant aux besoins de guérison, pour éduquer et créer chez le public un climat de compréhension. Nous travaillons également à encourager la participation des autres Canadiens au processus de guérison et nous les invitons à s'avancer avec nous sur la voie de la réconciliation.

Nous privilégions une approche holistique, propice à la guérison, la réconciliation et l'autodétermination. Nous nous engageons à cibler toutes les formes et manifestations directes ou indirectes des abus et de leurs répercussions intergénérationnelles en nous appuyant sur la force et la détermination des peuples autochtones. Nous encourageons les approches concentrées sur les besoins de guérison des personnes, des familles et de l'ensemble de la communauté autochtone. Nous considérons que la prévention des abus ainsi que le processus de réconciliation entre victimes et abuseurs, entre peuples autochtones et autres Canadiens sont des facteurs cruciaux pour la santé et la prospérité des collectivités.

En investissant de manière stratégique les ressources qui nous ont été confiées et en contribuant à établir un climat sécurisant caractérisé par la confiance, la compréhension et la bonne volonté, nous générons les ressources et les moyens qui nous permettront d'appuyer les Autochtones, qu'ils soient Métis, Inuits ou des Premières Nations, vivant sur et hors réserve, inscrits ou non inscrits. Nous les encourageons ainsi à s'engager pleinement dans des démarches de guérison aptes à répondre efficacement aux besoins et circonstances diversifiés de nos communautés.

Dans notre vision d'avenir, ceux qui ont été affectés par les abus sexuels et physiques subis dans les pensionnats ont confronté les expériences traumatisantes qu'ils ont vécues et ont guéri une grande partie de leurs blessures. Ils ont brisé le cycle des abus et ont développé, de manière significative, leurs capacités aux niveaux individuel, familial, communautaire et national, jetant ainsi les bases d'un plus grand bien-être pour eux-mêmes et les générations futures.

Nous vous sommes reconnaissants de l'engagement dont vous faites preuve en mettant vos services et votre temps à la disposition de ceux et celles qui ont subi des abus sexuels et physiques perpétrés dans les pensionnats, y compris ceux qui ont souffert des répercussions intergénérationnelles.

CODE D'ÉTHIQUE

Nous acceptons que

Nous avons l'obligation de nous comporter, en tout temps, d'une manière qui ne soit pas incompatible avec la mission et objectifs de la Fondation.

Nous avons l'obligation de nous comporter, en tout temps, d'une manière qui ne portera aucune atteinte à l'intégrité de notre propre réputation et à celle de la Fondation.

Nous avons l'obligation d'exercer nos fonctions en priorité à titre de Partie de la Fondation et non à titre de membre d'une entité particulière.

Nous avons l'obligation de nous conformer au Code de conduite.

Nous avons l'obligation de respecter les droits fondamentaux de la personne.

De plus, la nature de notre travail au sein de la Fondation autochtone de guérison requiert

Un engagement personnel envers la démarche de guérison.

Un niveau élevé d'intégrité et de professionnalisme.

Comme règles générales de conduite

Nous mettrons en pratique l'écoute active.

Nous serons compatissants et compréhensifs.

Nous n'exercerons pas de discrimination malveillante contre qui que ce soit, ni d'aucune manière que ce soit.

Nous nous traiterons les uns les autres avec respect, courtoisie, équité, loyauté et bonne foi.

Nous nous engageons à échanger positivement des connaissances et des compétences.

Nous nous engageons à aider et à appuyer nos collègues.

Nous respecterons tous les engagements que nous avons pris.

Nous n'exploiterons pas nos relations avec nos collègues pour notre profit personnel ou celui d'amis et de membres de notre famille.

Nous respecterons les confidences qui ont été recueillies par le biais des échanges interpersonnels en milieu de travail ou lors d'activités professionnelles, et refuserons de participer aux commérages de quelque nature qu'ils soient.

Nous promettons d'être honnête en faisant valoir et en décrivant nos compétences, nos habiletés professionnelles et notre bagage de connaissances et d'expériences.

Nous nous engageons à faire régulièrement l'auto-évaluation de nos forces, de nos limites, de nos préjugés, ou de notre niveau d'efficacité, et à faire tout notre possible pour nous améliorer.

Nous nous assurerons de ne pas imposer nos croyances, ni nos valeurs personnelles aux autres, dans le but d'influencer les résultats.

Reconnaissant le fait que l'on peut nous percevoir comme modèle, nous ferons tout notre possible pour maintenir l'image positive d'une Fondation intègre et professionnelle, en démontrant un haut degré de fiabilité dans notre propre comportement.

Nous nous abstiendrons de fumer dans les bureaux de la Fondation autochtone de guérison.

Les personnes parmi nous qui consomment de l'alcool donneront l'exemple en le faisant de façon responsable.

Nous nous abstiendrons de consommer des drogues illicites ou toute autre substance pouvant altérer la capacité d'exercer nos fonctions au sein de la Fondation.

RÈGLES CONCERNANT LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

NOTA : Les règles concernant les conflits d'intérêts décrites dans ce document ne s'appliquent pas aux membres du Conseil d'administration, ces derniers étant liés par une politique qui leur est distincte.

Comment reconnaître s'il existe un conflit d'intérêts

Un conflit d'intérêts survient quand les intérêts d'une Partie, qu'ils soient personnels, professionnels ou financiers, sont en contradiction avec les obligations de cette Partie envers la Fondation. Ainsi, un conflit d'intérêts *apparent, potentiel* ou *réel* peut survenir si une Partie se trouve dans des conditions servant ses intérêts personnels ou professionnels, pouvant être d'ordre financier ou autre. À titre d'exemple, on reconnaît comme étant un conflit d'intérêts, non seulement la perception d'une rémunération financière par une Partie, par des membres de sa famille ou de sa parenté et par des amis proches, mais également l'acceptation de services ou d'autres avantages non pécuniaires par lesdites personnes lorsque la Partie accordant cette rémunération ou avantages fait ou fera des transactions de quelque nature que ce soit avec la Fondation autochtone de guérison. À cette fin,

- (a) Un « **conflit d'intérêts apparent** » existe s'il y a, à juste titre, une certaine appréhension, ce qui pourrait arriver chez des personnes bien renseignées, qu'une Partie se trouve en situation de conflit d'intérêts réel ou potentiel.
- (b) Un « **conflit d'intérêts potentiel** » survient s'il y a possibilité de conflit pour une Partie liée à la Fondation de ses intérêts privés, personnels ou financiers pouvant influencer l'accomplissement de ses tâches, ses prises de décisions ou l'exercice de ses fonctions ou de son pouvoir à condition que cette Partie n'ait pas encore exécuté les dites tâches ou les dites fonctions ou pris les dites décisions.
- (c) Un « **conflit d'intérêts réel** » existe si une Partie exerce une position officielle de pouvoir, prend des décisions officielles ou exécute des tâches ou des fonctions officielles tout en sachant, au même moment, que dans l'exercice de ce pouvoir ou de ces fonctions, il y a possibilité de favoriser ou de servir ses intérêts personnels, privés ou financiers.

Principes

Toutes les Parties se conformeront aux principes suivants :

1. Les Parties exécuteront leurs fonctions officielles et organiseront leurs affaires personnelles de manière à ce que la confiance du public en l'intégrité, l'objectivité et l'impartialité de la Fondation soit préservée et même accrue;
2. Les Parties ont l'obligation d'agir de manière à pouvoir soutenir l'examen le plus minutieux du public. Cette obligation ne pouvant être respectée simplement en suivant la lettre, mais également l'esprit de la loi;

3. Une Partie n'aura aucun autre intérêt personnel ou privé, autres que ceux qui lui sont permis à l'intérieur de ces règles relatives aux conflits d'intérêts. Elle ne pourra notamment avoir aucun intérêt qui puisse être influencé, de manière particulière ou significative, par les activités de la Fondation auxquelles cette Partie participe.
4. Dès leur nomination, et par la suite, les Parties devront prendre des dispositions concernant leurs affaires personnelles de façon à empêcher que se produise un conflit d'intérêts *apparent, potentiel* ou *réel*; par contre, si un tel conflit survient entre les intérêts privés d'une Partie et ses fonctions et ses responsabilités officielles, le conflit devra être résolu en faveur des intérêts de la Fondation;
5. Les Parties ne solliciteront, ni n'accepteront de transferts de valeur économique, mis à part les objets ayant une valeur spirituelle, les cadeaux ayant une valeur nominale, les marques d'hospitalité, ou d'autres avantages d'une valeur minime, sauf s'il s'agit d'un transfert résultant d'un marché exécutoire ou d'un droit de propriété de la Partie. Tous les cadeaux ayant une valeur d'ordre majeur devront rester en la possession de la Fondation jusqu'à ce qu'elle cesse d'exister; à ce moment-là, les cadeaux seront distribués parmi d'autres organisations responsables d'activités de financement semblables à celles de la Fondation.
6. Les Parties n'outrepasseront pas leur rôle officiel pour prêter leur assistance à des entités privées ou à des particuliers dans leurs transactions avec la Fondation, lequel cas pourrait résulter en un traitement de faveur à l'égard de ces personnes;
7. Les Parties ne prendront pas sciemment avantage, ou ne bénéficieront pas, d'information qu'elles pourraient obtenir pendant l'exercice de leurs fonctions et responsabilités officielles au sein de la Fondation, information qui n'est pas généralement communiquée au public;
8. Les Parties n'utiliseront pas directement ou indirectement, ou n'autoriseront pas l'usage de biens, propriétés, de quelque nature que ce soit, appartenant à la Fondation, incluant les biens/propriétés loués à la Fondation, à d'autres fins que celles des activités officielles approuvées;
9. Les Parties n'agiront pas, après avoir laissé leur emploi à la Fondation, de manière à tirer avantage malhonnêtement de leur poste précédent. Par conséquent, les Parties n'accepteront pas d'emploi, ni de prestation de services de quelque nature que ce soit, provenant d'un projet financé par la Fondation, ni d'un requérant, ni d'un partenaire demandant du financement, pendant une période de 12 mois à compter de la date de leur cessation d'emploi à la Fondation.
10. Les Parties ne feront pas directement ou indirectement de demande de financement de quelque nature que ce soit auprès de la Fondation autochtone de guérison, ni ne recevront de rémunération sous quelque forme que ce soit d'un ou de projet(s) financé(s) par la Fondation en exerçant leurs fonctions en tant que Parties. De même, les Parties ne pourront prendre part directement ou indirectement à la gestion, à l'administration, ou au contrôle des activités du fonctionnement journalier ou être associé(e)s à des activités courantes d'un ou des projet(s) financé(s) par la

Fondation ou à celles de demandeurs de financement en exerçant leurs fonctions en tant que Parties.

- (i) Néanmoins, il est admis que les Parties peuvent, sur une base irrégulière, fournir des services bénévoles dans le cadre d'un projet financé par la Fondation, du moment que ces services bénévoles sont dispensés sans recevoir aucune forme de rétribution. En aucun cas, les Parties ne feront de recommandations ou de demandes auprès de la Fondation au nom des demandeurs ou des responsables de projet(s) pendant qu'elles dispensent lesdits services bénévoles.
- (ii) Une Partie peut faire une demande au Conseil d'administration relativement à la détermination et à l'interprétation de cette disposition afin de déterminer si ses activités constituent un manquement aux principes de cette politique.

Disposition d'exemption permettant de déroger aux principes 9 et 10 : La Fondation autochtone de guérison recherche les services de personnes possédant de l'expertise sur différents aspects de la question des pensionnats. La Fondation reconnaît que le nombre des personnes possédant ces connaissances est restreint et qu'elles sont en grande demande. La Fondation ne désire pas que l'exercice de son mandat soit la cause de difficultés supplémentaires pour les communautés, en les privant de l'aide précieuse de ces personnes-ressources. Une exemption des obligations énoncées dans les principes 9 et 10 de ce code est donc accordée aux personnes suivantes :

- v Membres du Comité d'examen externe du mérite
- v Personnes contractuelles engagées pour de la recherche
- v Aînés
- v Bénévoles
- v Toute autre personne dont la contribution au travail de la Fondation est d'une durée relativement courte et qui reçoit une rémunération minimale

Conformité avec les principes

Les Parties devraient éviter de participer à des activités ou de s'impliquer dans des situations en dehors de la Fondation qui pourraient mener à un conflit d'intérêts **apparent, potentiel** ou **réel**, ou elles devraient s'en retirer.

Une Partie se conforme à ces règles concernant les conflits d'intérêts en :

- (a) évitant ou en se retirant d'activités ou de situations où la Partie se trouverait en conflit d'intérêts *apparent, potentiel* ou *réel* par rapport à ses fonctions et responsabilités officielles à la Fondation;
- (b) fournissant une déclaration écrite au Directeur général ou au Président indiquant avoir en sa possession un bien, avoir reçu un cadeau, des marques d'hospitalité ou d'autres avantages ou avoir participé à un emploi ou à une activité extérieure (hors du travail) qui constitueraient un conflit d'intérêts *actuel, potentiel* ou *réel* par rapport à ses fonctions et responsabilités officielles de la Partie;
- (c) optant de vendre un bien par le biais d'intermédiaire ou en plaçant ce bien en fiducie, alors qu'en conservant la possession de ce bien, la Partie se placerait en conflit d'intérêts *actuel, potentiel* ou *réel* par rapport à ses fonctions ou responsabilités officielles. Une Partie ne doit pas vendre ou transférer ses biens aux membres de sa famille ou à des personnes/entités apparentées en vue de contourner ces règles de conduite.

Dans le cas où une Partie se trouve en conflit d'intérêts *apparent, potentiel* ou *réel*, elle rapportera immédiatement la situation au Directeur général ou au Président de la Fondation, en donnant suffisamment de détails pour permettre d'identifier le conflit.

Toute Partie percevant qu'une autre Partie se trouve en conflit d'intérêts de quelque nature que ce soit doit signaler ce conflit perçu au Directeur général ou au Président de la Fondation aussitôt qu'elle en prend connaissance.

Application du Code de conduite

Dès la réception d'un rapport de conflit d'intérêts, de quelque nature qu'il soit, le Directeur général ou le Président de la Fondation convoquera une réunion d'un comité du Conseil d'administration, dont la composition changera de temps en temps, afin de déterminer si oui ou non il y a conflit d'intérêts. Dans l'affirmative, le Comité décidera quelles mesures devraient, le cas échéant, être prises à cet effet. Le Comité devrait, avant de prendre une décision, considérer les éléments suivants :

- (a) les responsabilités de la Partie;
- (b) la gravité ou le caractère critique du conflit;
- (c) la valeur et le genre d'actifs/de biens dont il est question (s'il y a lieu);
- (d) le coût réel du retranchement d'actifs/de biens (s'il y a lieu) comparativement au risque de conflit d'intérêts.

Conséquences du manquement ou de la dérogation aux règles sur les conflits d'intérêts

Lorsque l'on aura constaté qu'une Partie a dérogé aux règles de ce Code de conduite portant sur les conflits d'intérêts, le Comité peut imposer des sanctions disciplinaires appropriées allant jusqu'au et incluant le congédiement.

Toute Partie qui omet de divulguer un conflit d'intérêts ou autres manquements aux règles relatives aux conflits d'intérêts n'aura droit à aucune compensation, ni indemnité, de la Fondation en cas d'action en justice de quelque nature que ce soit, intentée et gagnée contre la dite Partie et la Fondation par une tierce partie; de plus, cette Partie devra indemniser la Fondation pour tous dommages, frais ou dépenses et pour toutes autres pertes encourues par la Fondation suite à une action en justice qui a été perdue par la Fondation en conséquence de la non déclaration, par la Partie, qu'elle se trouvait dans une situation de conflit d'intérêts ou qu'elle avait dérogé, de quelque manière que ce soit, aux règles de ce Code de conduite sur les conflits d'intérêts.

Dispositions additionnelles destinées aux examinateurs externes de l'examen du mérite

Déclaration de conflit d'intérêts :

- (a) Les examinateurs externes doivent organiser leurs affaires personnelles et doivent se conduire de manière à éviter tout conflit d'intérêts ou toute apparence de conflit d'intérêts. Dans le cas où un conflit d'intérêts survient, l'examineur externe se trouvant dans cette situation a l'obligation d'en faire la déclaration avant l'examen d'une proposition et avant toute discussion ou décision relative à cette proposition.
- (b) Après la réception d'une proposition, si un examinateur externe constate qu'il est en conflit d'intérêts relativement à cette proposition, il devra immédiatement mettre le gestionnaire de l'examen des propositions de la Fondation au courant du conflit et il devra retourner la proposition à la Fondation pour qu'un autre examinateur externe en fasse l'examen.
- (c) Si un conflit d'intérêts est constaté par suite de l'étude d'un problème, il doit être déclaré au Conseil d'administration de la Fondation et dûment enregistré dès la première occasion offerte. Le Conseil d'administration devra alors déterminer quelle mesure, le cas échéant, devrait être prise.

POLITIQUE SUR LA CONFIDENTIALITÉ

Énoncé

En reconnaissance de la mission et des objectifs de la Fondation autochtone de guérison dont la raison d'être est la guérison des séquelles laissées par les abus sexuels et physiques perpétrés dans les pensionnats, nous considérons qu'il est crucial de préserver la plus stricte confidentialité en ce qui concerne l'information et les documents reliés à la Fondation. Par conséquent, aucune Partie ne divulguera de l'information, ni ne fournira de documents liés à Fondation autochtone de guérison, incluant de l'information qui se rapporte aux requérants ayant présenté une demande de financement, à leur demande proprement dite et à tout autre source de renseignements recueillis par la Fondation.

Principes

La confidentialité joue un rôle important dans le maintien de relations de qualité entre la Fondation et tous ceux et celles avec qui elle transige. Assurer cette confidentialité quant à l'information privilégiée confiée à la Fondation est donc un élément important de son mandat.

Cette politique sur la confidentialité s'applique à toutes les Parties qui peuvent avoir accès à de l'information confidentielle, de par leur participation, directe ou indirecte, aux activités de la Fondation. L'obligation de maintenir le secret ou la confidentialité des informations est permanente et devra être respectée même après que la participation aux activités de la Fondation aura pris fin. La confidentialité doit être respectée, sauf s'il est absolument nécessaire pour les Parties de divulguer l'information dans l'exécution de leurs fonctions. Dans toute la mesure du possible, une approbation écrite préalable du Directeur général ou du Président devrait être obtenue avant de communiquer ces renseignements. Dans les cas où une Partie est dans le doute et ne sait pas si une certaine information est confidentielle ou non, elle devra s'abstenir de divulguer l'information avant d'avoir préalablement obtenu l'approbation du Directeur général ou du Président.

L'information confidentielle obtenue par une Partie en raison de sa participation aux activités de la Fondation ne doit pas être utilisée pour servir ses propres intérêts, ni de moyen pour retirer des avantages pécuniaires à titre personnel.

L'information confidentielle inclut, sans s'y restreindre, les éléments suivants :

- (a) Toute information, personnelle ou autre, susceptible de causer de l'embarras ou de nuire à qui que ce soit qui transige avec la Fondation ou qui lui fournit des informations. Toute information à caractère médical, secret ou liée à la vie privée sera considérée comme étant confidentielle;
- (b) Les affaires (activités économiques, professionnelles) de la Fondation. De telles activités ne seront pas révélées à moins que la permission soit accordée par le Directeur général ou le Président et seulement dans le cas où l'échange de cette information sert les meilleurs intérêts de la Fondation;

- (c) Toute information qui n'est pas destinée à être communiquée au public, y compris les plans d'affaires, contrats, ententes de contribution, accords de financement et l'administration de la Fondation qui, s'ils étaient diffusés, pourraient entraver les activités ou nuire à la réputation de la Fondation. En particulier, toute information concernant les activités financières ou les plans de la Fondation doit être considérée comme étant confidentielle;
- (d) toute information classée dans les dossiers personnels, y compris les salaires, les avantages sociaux, situation familiale/état civil, mesures disciplinaires des employés, consultations/aide aux employés ou tout autre aspect privé des rapports professionnels employé-employeur.

Toutes les Parties s'assureront que les informations et documents en leur possession concernant les propositions de projets ainsi que les activités de la Fondation seront conservés de manière sécuritaire, ne seront pas reproduits et qu'ils seront rendus à la Fondation.

Application du Code de conduite

Dès que le Directeur général ou le Président de la Fondation aura été informé d'un manquement aux règles sur la confidentialité par quelque Partie que ce soit, le Directeur général ou le Président de la Fondation convoquera une réunion d'un Comité du conseil d'administration, dont la composition changera de temps en temps, afin de déterminer si oui ou non il y a eu manquement aux règles sur la confidentialité et quelles mesures, le cas échéant, devraient être prises à cet effet.

Conséquences d'un manquement aux règles sur la confidentialité

Lorsque le Comité a constaté qu'une Partie a dérogé aux règles sur la confidentialité, il peut imposer à celle-ci des sanctions disciplinaires appropriées allant jusqu'au et incluant le congédiement.

De plus, toute Partie qui déroge à la politique sur la confidentialité n'aura droit à aucune compensation, ni indemnité, de la Fondation en cas d'action en justice de quelque nature que ce soit, intentée et gagnée contre la dite Partie et la Fondation par une tierce partie; de plus, cette Partie devra indemniser la Fondation pour tous dommages, frais ou dépenses et pour toutes autres pertes encourues par la Fondation suite à une action en justice qui a été perdue par la Fondation en conséquence de la non déclaration, par la Partie, qu'elle se trouvait dans une situation de conflit d'intérêts ou qu'elle avait dérogé, de quelque manière que ce soit, aux règles sur la confidentialité.

SERMENT PROFESSIONNEL

Je soussigné(e) _____ jure solennellement, par les présentes, exercer du mieux de mes capacités les fonctions afférentes à mon poste au sein de la Fondation autochtone de guérison. Je reconnais ma responsabilité première envers les buts et objectifs de la Fondation autochtone de guérison. Je m'engage à respecter mes obligations et mes responsabilités conformément au code de conduite. De plus, j'accepte d'être tenu(e) de me conformer aux règles régissant les conflits d'intérêts et à la politique sur la confidentialité annexées aux présentes.

Signé par

Date

Nom en lettres moulées

Lieu

Signature du témoin

Date

Nom en lettres moulées

Lieu

Fondation autochtone de guérison
75, rue Albert, pièce 801, Ottawa (Ontario) K1P 5E7
Téléphone : (613) 237-4441
Sans frais : (888) 725-8886
Télécopieur : (613) 237-4442
Courriel : programs@ahf.ca
Site internet : www.ahf.ca



Aider les autochtones à se guérir des sévices subis dans les pensionnats...