



Assemblée des Premières Nations

Code de conduite et d'éthique du Comité exécutif de l'APN

PRÉAMBULE

1. Le Chef national et les dix Chefs régionaux de l'Assemblée des Premières Nations, élus conformément à la Charte de l'Assemblée des Premières Nations (avril 2003), constituent le Comité exécutif de l'Assemblée des Premières Nations (l'exécutif).
2. Les membres de l'exécutif sont des représentants politiques qui servent leur région, ainsi que l'Assemblée des Premières Nations (APN) à l'échelle nationale et internationale et ils sont tenus de respecter des normes de conduite élevées.

GÉNÉRALITÉS

3. **Application.** Le présent Code de conduite et d'éthique (le Code) a été approuvé par le Comité exécutif. Il vise à régir la conduite des membres de l'exécutif et établit des lignes directrices pour éviter et divulguer les conflits d'intérêts.
4. **Principes.** Les gouvernements des Premières Nations qui sont membres de l'APN (les membres de l'APN) ont droit à une représentation juste, éthique et responsable de la part de l'exécutif.
5. **Interprétation.** Sauf indication contraire, les mots et expressions utilisés dans le présent Code ont le sens qui leur est donné dans la Charte, les politiques et les règlements de l'APN. Les définitions suivantes s'appliquent au présent Code.

Discrimination : distinction illicite fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, la déficience ou l'état de personne graciée.

Réunion d'urgence : réunion convoquée conformément au Code pour régler une plainte ou un différend.

Harcèlement : forme de discrimination comprenant tout comportement physique ou verbal indésirable qui offense une personne ou qui consiste à faire des remarques ou des blagues inopportunes sur sa race, sa religion, son sexe, son âge, son handicap ou tout autre motif de discrimination. Il y a harcèlement lorsque quelqu'un :

- fait des remarques ou des blagues inopportunes sur la race d'une personne, sa religion, son sexe, son âge, son handicap ou tout autre motif de discrimination;
- menace ou intimide une personne à cause de sa race, sa religion, son sexe, son âge, son handicap ou tout autre motif de discrimination;
- établit un contact physique indésirable avec une personne en la touchant, la tapotant ou la pinçant.

Harcèlement sexuel : tout comportement, propos, geste ou contact d'ordre sexuel qui est de nature à offenser ou à humilier une personne ou qui peut, pour des motifs raisonnables, être perçu par celle-ci comme l'imposition d'une condition de nature sexuelle.

Violence : tout acte, comportement, menace ou geste d'une personne envers une autre personne qui peut raisonnablement avoir pour effet de lui causer ou de menacer de lui causer un préjudice, une blessure ou une maladie.



Assemblée des Premières Nations

Code de conduite et d'éthique du Comité exécutif de l'APN

Intérêt public : intérêts collectifs des membres de l'APN, de leurs gouvernements et de leurs citoyens.

DEVOIRS ET RESPONSABILITÉS DU COMITÉ EXÉCUTIF

6. **Responsabilités de l'exécutif.** Les responsabilités de chaque membre du Comité exécutif sont les suivantes :
- a. prendre connaissance des documents et de la documentation liés aux activités de l'APN, tels que la Charte, les politiques et les règlements de l'APN;
 - b. se conformer à la lettre et à l'esprit de la Charte de l'APN ainsi que de ses politiques et règlements qui régissent les activités de l'organisation;
 - c. être prêt à prendre des décisions éclairées dans l'intérêt des membres de l'APN et de l'organisation de l'APN ;
 - d. contribuer aux travaux de l'APN et participer au processus décisionnel de l'exécutif;
 - e. être indépendant, impartial et juste dans ses décisions et ses actions et ne pas être influencé par son intérêt personnel, des pressions de l'extérieur, l'attente d'une récompense ou la crainte d'être critiqué;
 - f. agir avec honnêteté et intégrité et adopter une conduite qui suscite la confiance du public dans l'exercice des activités de l'APN;
 - g. utiliser sa fonction et son influence pour l'avancement de sa région, des membres de l'APN et de l'APN, et non pour un gain personnel;
 - h. communiquer efficacement avec les membres de l'exécutif pour s'acquitter avec efficacité de ses responsabilités, être disponible et répondre rapidement aux communications des autres membres de l'exécutif afin que les affaires concernant l'APN puissent être traitées rapidement;
 - i. exprimer clairement et de façon explicite toute opposition à une décision envisagée par l'exécutif;
 - j. mener les délibérations et les processus décisionnels ouvertement, dans un climat de respect et de considération;
 - k. demeurer solidaire avec les autres membres de l'exécutif afin d'appuyer une décision prise de bonne foi par tous les membres en toute connaissance de cause;
 - l. demander aux membres de l'exécutif de revoir une décision s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécutif a peut-être agi sans avoir tous les renseignements ou sans respecter ses obligations ou responsabilités;
 - m. s'abstenir de toute forme de comportement comportant de la violence, de la discrimination et du harcèlement en milieu de travail (réunions à divers endroits), aux activités sociales, pendant les déplacements professionnels, sur les médias sociaux, au téléphone ou dans les messages envoyés par courriel et par texto;
 - n. se conformer à tous les autres codes et politiques approuvés par l'exécutif à l'occasion.



Assemblée des Premières Nations

Code de conduite et d'éthique du Comité exécutif de l'APN

7. **Conduite de l'exécutif.** Chaque membre du comité exécutif adoptera en tout temps une conduite qui consiste à :
- soutenir le travail de l'APN;
 - subordonner ses intérêts personnels à l'intérêt supérieur de sa région et de l'APN;
 - accroître la crédibilité de l'exécutif et souligner son zèle;
 - respecter le principe de probité;
 - se montrer respectueux des personnes, des autres membres de l'exécutif, du personnel et des conseillers de l'exécutif et de l'APN;
 - respecter les opinions diverses et opposées, et les examiner de façon équitable;
 - faire preuve de vigilance et de dévouement dans la participation aux réunions, aux événements et aux activités concernant l'exécutif ou l'APN, ainsi que dans leur préparation;
 - faire preuve de bonne foi, de jugement prudent, d'honnêteté, de transparence et d'ouverture d'esprit dans ses activités exercées au nom de l'exécutif;
 - veiller à ce que les finances de l'APN soient administrées de façon responsable et transparente en tenant compte de ses responsabilités;
 - éviter les conflits d'intérêts réels, potentiels ou perçus;
 - indiquer le fait qu'il exprime une opinion ou un point de vue personnel;
 - s'abstenir de toute forme de comportement comportant de la violence, de la discrimination et du harcèlement en milieu de travail, aux réunions, aux activités sociales, pendant les déplacements professionnels, sur les médias sociaux, au téléphone ou dans les messages envoyés par courriel et par texto;
 - avoir comme préoccupation première de respecter et servir les intérêts collectifs des Premières Nations.

L'exécutif travaille pour le bien commun de tous les membres de l'APN, tout en respectant les intérêts particuliers de chaque région.

LIGNES DIRECTRICES EN MATIÈRE DE CONFLITS D'INTÉRÊTS

8. **Intégrité.** Les présentes lignes directrices en matière de conflits d'intérêts visent à établir les normes les plus strictes possibles et à préserver l'intégrité de l'exécutif. Tout membre de l'exécutif doit assumer ses responsabilités dans l'intérêt supérieur de sa région et dans l'intérêt collectif des membres de l'APN et de l'APN. Autrement dit, dans l'exercice de ses responsabilités en tant que membre de l'exécutif, il doit placer les intérêts de sa région, des membres de l'APN et de l'APN avant tout intérêt personnel ou avant de veiller aux intérêts privés d'une tierce partie. Il doit également exercer ses fonctions de manière à promouvoir la confiance du public dans le leadership et l'administration de l'APN.
9. **Absence d'avantage financier.** Aucun membre de l'exécutif ne doit tirer de profit de son poste, que ce soit directement ou indirectement. Toutefois, les membres de l'exécutif ont droit à un paiement raisonnable pour leurs services ainsi qu'au remboursement des frais raisonnables engagés dans le cadre de leurs responsabilités, conformément aux politiques de l'APN. Les intérêts financiers des membres de la famille immédiate d'un membre de l'exécutif ou d'associés ou de collaborateurs personnels proches d'un membre de l'exécutif sont réputés être également des intérêts financiers de ce membre.



Assemblée des Premières Nations

Code de conduite et d'éthique du Comité exécutif de l'APN

10. **Cadeaux et hospitalité.** Les membres de l'exécutif ne doivent ni offrir ni accepter, directement ou indirectement, des sommes d'argent, des cadeaux, des gratifications, des privilèges ou d'autres récompenses à titre personnel qui visent à influencer les activités ou les affaires de l'exécutif. Les membres de l'exécutif peuvent, toutefois, donner ou recevoir des cadeaux ou des marques d'hospitalité modestes qui cadrent avec les pratiques d'affaires généralement acceptées, à la condition qu'ils ne comportent ni sommes d'argent ni autres effets négociables et qu'ils aient été dévoilés au Comité exécutif.
11. **Définition du conflit d'intérêts.** Il faut tenir compte de ce qui suit pour définir le conflit d'intérêts :
- L'expression « conflit d'intérêts » renvoie à des situations où des considérations d'ordre personnel, professionnel ou financier peuvent avoir, ou peuvent sembler avoir une incidence sur l'objectivité d'un membre de l'exécutif, sur son jugement ou sur sa capacité d'agir dans l'intérêt de l'exécutif.
 - Un conflit d'intérêts peut-être réel, potentiel ou perçu.
 - Un conflit d'intérêts réel surgit lorsqu'un membre de l'exécutif a un intérêt privé ou personnel, par exemple, un lien familial étroit ou un intérêt financier.
 - Un conflit d'intérêts potentiel peut surgir lorsqu'un membre de l'exécutif a un intérêt privé ou personnel, comme un engagement futur déterminé.
 - Un conflit d'intérêts perçu ou apparent peut surgir lorsqu'une personne raisonnable et bien informée a un motif raisonnable de croire qu'un membre de l'exécutif se trouve dans une situation de conflit d'intérêts, même s'il n'y a pas réellement de conflit.
 - Une divulgation complète n'élimine pas en soi une situation de conflit d'intérêts.
12. **Devoirs de l'exécutif.** Les devoirs de chaque membre de l'exécutif sont les suivants :
- s'acquitter de ses fonctions et organiser ses affaires privées d'une manière qui favorise la confiance et maintienne une séparation entre ses intérêts personnels, professionnels et d'affaires;
 - se conduire en tout temps, pendant son mandat à l'exécutif, avec honnêteté, intégrité, objectivité et impartialité;
 - ne pas influencer ou ne pas essayer d'influencer les votes devant mener à des décisions qui pourraient avoir une incidence sur un intérêt financier personnel, direct ou indirect;
 - ne pas participer aux discussions sur des questions qui pourraient donner lieu à un conflit d'intérêts ou à l'apparence d'un conflit d'intérêts ni voter sur ces questions;
 - ne pas entreprendre des activités dans le cadre desquelles ses intérêts privés seraient en conflit avec ses fonctions officielles;
 - ne pas utiliser à son propre avantage ou bénéfice des renseignements obtenus dans l'exercice de ses fonctions officielles qui, de façon générale, ne seraient pas accessibles aux membres de l'APN ou au public;
 - ne pas accorder ni demander de traitement de faveur pour toute question liée à l'APN, pour des membres de sa famille ou des amis, ou pour des organisations, des entreprises ou des associations dans lesquelles un membre de sa famille ou un ami a des intérêts;



Assemblée des Premières Nations

Code de conduite et d'éthique du Comité exécutif de l'APN

- h. s'efforcer de respecter les normes éthiques les plus élevées afin de maintenir et de renforcer la confiance des membres de l'APN, de leurs gouvernements et de leurs citoyens;
- i. promouvoir la bonne gouvernance de l'exécutif, des membres de l'APN et de l'APN.

13. **Résolution des conflits d'intérêts.** Il incombe à tout membre de l'exécutif de :

- a. divulguer par écrit, à l'ensemble de l'exécutif, tout conflit d'intérêts concernant une décision particulière dès qu'il en a connaissance;
- b. poser des questions, s'il n'est pas sûr d'être en conflit d'intérêts, au Chef national (ou à un Chef régional si la situation concerne le Chef national) pour obtenir son avis et des conseils;
- c. déterminer par un vote majoritaire, en l'absence du membre concerné, si ledit membre est en conflit d'intérêts;
- d. s'abstenir de participer à une décision lorsqu'il peut être en conflit d'intérêts à moins d'y être autorisé par l'exécutif (par un vote majoritaire);
- e. au besoin, quitter une discussion, s'abstenir de participer à toute discussion sur la question, ne pas tenter d'influencer personnellement le résultat, s'abstenir de voter sur la question et quitter la salle de réunion pour la durée de la discussion ou du vote. Même si un membre doit quitter la salle de réunion il fait toujours partie du quorum.

14. **Primauté de l'intérêt public.** Si, pour une raison quelconque, un conflit d'intérêts survient entre les intérêts personnels d'un membre de l'exécutif et les fonctions et responsabilités officielles de ce membre, le conflit sera réglé en faveur de l'intérêt public.

CONFIDENTIALITÉ

15. Les membres de l'exécutif doivent respecter et préserver la confidentialité des renseignements qui leur sont fournis concernant des sujets confidentiels de l'APN. Les membres de l'exécutif ne peuvent divulguer des renseignements confidentiels sans autorisation appropriée ni utiliser ces renseignements pour promouvoir leurs intérêts privés, personnels ou financiers.

PLAINTES ET DIFFÉRENDS

- 16. Pour maintenir la confiance du public dans l'APN, toute plainte, tout différend ou tout reportage médiatique bien étayé porté à l'attention de l'exécutif fera l'objet d'un examen et d'une enquête et sera réglé de manière rapide et équitable.
- 17. Une plainte peut être formulée ou un différend peut être signalé, oralement ou par écrit, par une personne qui s'adresse à un membre de l'exécutif.
- 18. Tout membre de l'exécutif a la responsabilité d'agir lorsqu'il reçoit une plainte ou qu'il est mis au courant de reportages médiatiques bien documentés qui allèguent un incident de violence, de discrimination ou de harcèlement de la part d'un membre de l'exécutif.
- 19. Dès réception d'une plainte selon le paragraphe 18 ci-dessus, le Comité exécutif doit convoquer une réunion d'urgence dans un délai de 14 jours.
- 20. Le Chef national ou deux membres de l'exécutif peuvent convoquer une réunion d'urgence pour régler une plainte.



Assemblée des Premières Nations

Code de conduite et d'éthique du Comité exécutif de l'APN

21. Une convocation à une réunion d'urgence doit être envoyée à chaque membre du Comité exécutif au moins 7 jours avant la date de la réunion.
22. La livraison de la convocation mentionnée au paragraphe 21 ci-dessus peut se faire de l'une des manières suivantes :
 - a. en main propre;
 - b. par téléphone;
 - c. par courriel;
 - d. par télécopieur au bureau du Chef.
23. Un avis de convocation à la réunion d'urgence n'est pas nécessaire si tous les membres de l'exécutif présents renoncent à cet avis. Cela comprend les membres de l'exécutif qui sont absents et qui ont également renoncé à l'avis de convocation ou qui ont donné leur consentement à la tenue de la réunion.
24. Le but de la réunion d'urgence est d'examiner la plainte et de déterminer la meilleure marche à suivre pour l'exécutif.
25. Toutes les décisions de l'exécutif sont destinées à encourager la confiance du public dans l'intégrité de l'APN et de ses activités.

PROCÉDURES DISCIPLINAIRES

26. Les mesures disciplinaires imposées à un membre de l'exécutif, s'il y a lieu, sont régies par les articles 16 et 17 du Règlement n° 1 de la Fraternité des Indiens du Canada (la Corporation), Règlement général établissant les règles de fonctionnement de la Corporation), qui précisent :
 16. « Le conseil d'administration est autorisé à suspendre ou à expulser un membre de l'organisation pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :
 - a. la violation d'une disposition des statuts, des règlements administratifs ou des politiques écrites de l'organisation;
 - b. une conduite susceptible de porter préjudice à l'organisation, selon l'avis du conseil d'administration à son entière discrétion;
 - c. toute autre raison que le conseil d'administration juge raisonnable, à son entière discrétion, en considération de la déclaration d'intention de l'organisation..»
 17. « Si le conseil d'administration détermine qu'un membre doit être suspendu ou expulsé de l'organisation, le président, ou tout autre dirigeant désigné par le conseil, donne au membre un avis de suspension ou d'expulsion de vingt (20) jours et lui indique les raisons qui motivent la suspension ou l'expulsion proposée. Au cours de cette période de vingt (20) jours, le membre peut transmettre au président, ou à tout autre dirigeant désigné par le conseil, une réponse écrite à l'avis reçu. Si le président ne reçoit aucune réponse écrite, le président, ou tout autre dirigeant désigné par le conseil, pourra aviser le membre qu'il est suspendu ou exclu de l'organisation. Si le président, ou tout autre dirigeant désigné par le conseil, reçoit une réponse écrite en conformité avec le présent article, le conseil d'administration l'examinera pour en arriver à une décision finale et il informera le membre de cette décision finale dans un délai de vingt (20) jours supplémentaires à compter de la date de réception de la



Assemblée des Premières Nations

Code de conduite et d'éthique du Comité exécutif de l'APN

réponse. La décision du conseil d'administration est finale et exécutoire et le membre n'a aucun droit d'appel. »

27. Si lors d'une réunion d'urgence dûment convoquée, l'exécutif estime, par un vote majoritaire, qu'il y a eu violation du Code par un ou plusieurs de ses membres, il peut prendre des mesures conformément au Règlement n° 1, notamment des mesures disciplinaires.
28. Dans tous les cas, un rapport d'infraction et les mesures disciplinaires doivent être présentés aux chefs de l'organisation régionale qui a élu ou nommé le membre concerné.
29. Au cas où le Chef national est reconnu coupable d'une infraction au Code, un rapport sur l'infraction et les mesures disciplinaires doivent être présentés aux Premières Nations en assemblée.
30. Les allégations d'activités illégales liées à un membre de l'exécutif sont immédiatement transmises aux autorités compétentes pour enquête. Tout membre faisant l'objet de telles allégations doit prendre un congé autorisé à titre de membre de l'exécutif jusqu'à ce que l'enquête soit terminée.
31. Lorsqu'un membre a été suspendu ou expulsé conformément au Règlement n° 1 ou doit prendre un congé autorisé conformément au paragraphe 30 ci-dessus, l'exécutif informe par écrit le bureau régional de l'APN concerné de sa décision. Le bureau régional concerné applique alors son propre processus de sélection d'un nouveau représentant au Comité exécutif.
32. Au cas où l'exécutif recommande que le Chef national soit suspendu ou expulsé à titre de membre de l'exécutif, l'article 22 de la Charte de l'APN s'applique, et l'exécutif convoque une assemblée extraordinaire où les Premières Nations en assemblée doivent se prononcer sur la décision recommandée par l'exécutif.

RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS

33. Les différends ou controverses entre les membres de l'exécutif doivent, dans la mesure du possible, être réglés par voie de médiation ou d'arbitrage conformément aux articles 54 et 55 du Règlement n° 1.

DÉCLARATION

34. **Serment professionnel.** Au moment de son élection, tout membre de l'exécutif est tenu de signer le Serment professionnel qui figure à l'annexe A et convient de s'y conformer.



Assemblée des Premières Nations

Code de conduite et d'éthique du Comité exécutif de l'APN

Annexe A

Serment professionnel

Je soussigné-e _____, membre du Comité exécutif déclare avoir lu et compris le Code de conduite et d'éthique du Comité exécutif de l'APN, ainsi que les autres règles et politiques applicables, et déclare accepter de m'y conformer; de plus, je déclare que dans l'exercice de mes fonctions de membre de l'exécutif :

1. j'exercerai les pouvoirs qui me sont conférés dans le cadre de mes fonctions et je m'acquitterai de mes devoirs et responsabilités de façon honnête, en agissant de bonne foi et dans l'intérêt de la région, de l'exécutif, des membres de l'APN et de l'APN;
2. je m'acquitterai, en tout temps, de mes obligations avec soin, diligence et compétence et en agissant de façon raisonnable et prudente;
3. je respecterai et j'appuierai les règles et les politiques du Comité exécutif, notamment le Code de conduite et les décisions de l'exécutif;
4. je maintiendrai le caractère confidentiel de tous les renseignements, à moins que l'exécutif ne détermine que ces renseignements sont du domaine public; il s'agit notamment de renseignements sur le personnel, d'informations personnelles et de questions discutées au cours de réunions de l'exécutif tenues à huis clos;
5. je me comporterai dans un esprit de collégialité et je respecterai les décisions collectives de l'exécutif et je subordonnerai mes intérêts personnels aux intérêts de la région, de l'exécutif, des membres de l'APN et de l'APN;
6. je déclarerai immédiatement tout conflit d'intérêts personnel qui pourrait être porté à mon attention;
7. je me conformerai immédiatement à toute décision pouvant découler d'un processus disciplinaire en vertu du Code d'éthique qui aboutirait à la conclusion que j'ai rompu le présent serment professionnel.

Signature : _____

Date : _____

Membre de l'exécutif

Témoin : _____

Date : _____