



**LIGNES DIRECTRICES NATIONALES :**  
**ENGAGEMENTS EN TERMES DE RESPECT ET DE PRÉVENTION DES ABUS**



**ADOPTÉE LORS DE LA RÉUNION ANNUELLE DES MEMBRES, SEPTEMBRE 2017**

## Contexte organisationnel

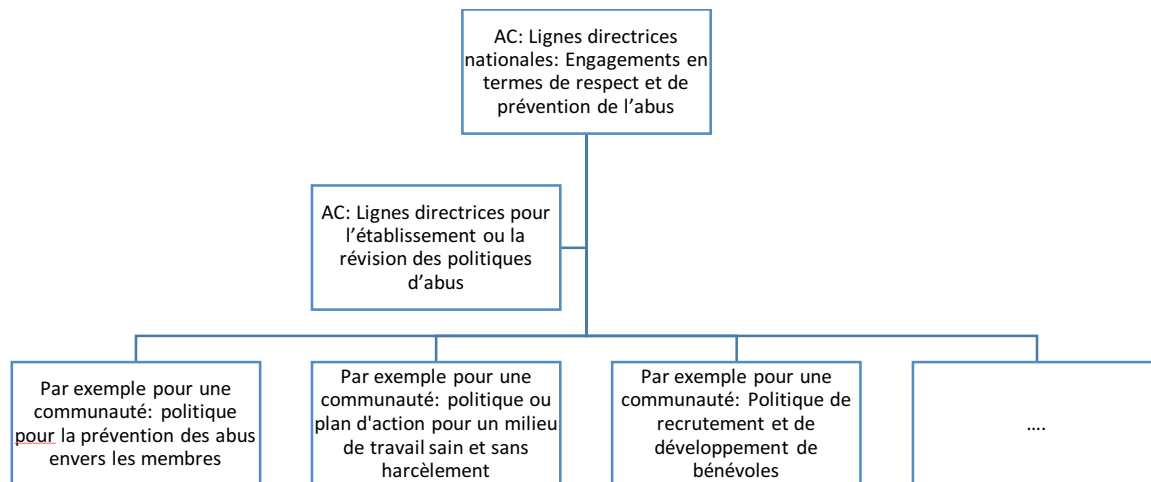
Lors de l'adoption de la révision des Lignes directrices pour l'établissement ou la révision des politiques d'abus, lors de l'assemblée générale de 2014, il avait été proposé et demandé qu'un cadre plus global soit proposé aux communautés. Ceci afin de couvrir, non seulement les situations impliquant les membres mais aussi les assistants, tout autres intervenants. Il avait été aussi mentionné qu'il serait souhaitable de ne pas se limiter aux seules situations d'abus

Un document préparé par le comité de gestion des risques intitulé **Engagements en termes de respect et de prévention des abus** a été produit après consultation et déposé au conseil d'administration.

L'objectif d'un tel document, qui bien sûr découle des valeurs éthiques qui nous inspirent, vise à s'adresser spécifiquement aux situations liées à l'abus, au harcèlement et à la discrimination.

Aussi, ces politiques et procédures spécifiques sont considérées comme étant des facteurs clés pour favoriser la prévention et l'intervention lorsque requis.

Suite à l'adoption de ces lignes directrices nationales, chaque communauté sera invitée à définir ses actions en fonction de son environnement, son contexte provincial ou ses liens contractuels. Un grand nombre ont déjà des politiques reliées aux situations d'abus envers leurs membres. Elles seront donc amener à compléter cette démarche pour couvrir les autres aspects.



## Le respect de la personne et la prévention des abus (version abrégée)

**Énoncé des engagements de L'Arche Canada et de ses communautés affiliées**  
**Les valeurs fondamentales de L'Arche Canada et de ses communautés affiliées affirment que :**

- L'engagement des individus est au cœur de la mission de L'Arche. Cette mission est avant tout au service des personnes vulnérables.
- Cet engagement exige un sens des responsabilités, des attitudes, des gestes et des pratiques éthiques exemplaires.
- Ce standard s'étend à tout individu impliqué à L'Arche et dans les communautés, que ce soit à titre de bénévole, employé, membre de conseil ou consultant, ou toute personne offrant du soutien, de manière non limitative.

**Pour vivre la mission et les valeurs de L'Arche, dans une culture de respect de la personne et dans le but de prévenir l'abus, la discrimination et le harcèlement, nous nous engageons :**

*Envers les personnes que nous desservons :*

- à développer leurs compétences et à s'assurer de répondre à leurs besoins de façon adaptée et personnalisée
- à créer et soutenir des milieux de vie et communautaires sains
- à assurer une gestion rigoureuse et saine des ressources financières et matérielles qui nous sont confiées, directement ou indirectement

*Envers nos collègues :*

- à actualiser, par nos actions, la mission et les valeurs de L'Arche
- à créer et soutenir un milieu de travail sain
- à privilégier des modes de résolution de difficultés basés sur le dialogue et la coopération
- à reconnaître et accepter que pour ce faire, nous devons être ouverts aux questionnements, aux évaluations et au soutien de nos pairs

*Envers les communautés dans lesquels nous sommes implantés et les gens qui nous soutiennent :*

- à établir des relations de collaboration et développer des projets communs dans la perspective de bâtir une société plus inclusive
- à accepter d'être parfois questionnés sur nos pratiques afin de garantir un respect et une défense des droits de qualité dans un souci de transparence

*Envers notre Fédération et la Fédération Internationale des Communautés de L'Arche :*

- à promouvoir la mission de L'Arche et des Fédérations ainsi que l'inclusion des personnes vulnérables
- à accepter que nous sommes les ambassadeurs de la grande famille de L'Arche et à agir en conséquence

## Lignes directrices nationales

### *Envers soi-même :*

- à contribuer activement à son développement et à sa croissance personnelle
- à développer sa capacité de soutenir les personnes, les communautés et les groupes dans lesquels on œuvre
- à participer à des activités de sensibilisation ou de formation pour prévenir l'abus, la discrimination et le harcèlement
- à suivre, au besoin, les activités de développement du programme Leadership de services

### *Envers tous :*

- à respecter chacun dans son développement en tenant compte des valeurs sociales et de justice qui caractérisent le Canada et des spécificités de ses différentes communautés, incluant les réalités et valeurs des premières nations
- à reconnaître que toute forme d'abus, de harcèlement, de discrimination est tout à fait inacceptable
- à s'assurer que les personnes qui vivent des difficultés soient soutenues.

## Le respect de la personne et la prévention des abus (version complète)

### **La Charte de L'Arche internationale stipule:**

#### **1. Inclusion des personnes présentant une déficience intellectuelle**

«Le but de L'Arche est, en créant des communautés qui accueillent les personnes présentant une déficience intellectuelle, de révéler le don propre des personnes et de leur redonner une place dans la société. »

(Charte, I. Buts, 1)

#### **2. Vie partagée et mutualité**

« Appelés à former un seul corps, les différents membres de la communauté vivent, travaillent, prient et célèbrent ensemble, partageant leurs joies et leurs souffrances, se pardonnant mutuellement, comme dans une famille. Ils ont un style de vie simple qui donne le primat aux relations. »

(Charte, III. Les Communautés, 2.3 )

#### **3. Des communautés de foi**

«Les communautés de L'Arche sont des communautés de foi, enracinées dans la prière et la confiance en Dieu et qui veulent se laisser guider par Lui et par le plus faible qui révèle sa Présence.»

(Charte, III. Les Communautés, 1.1 )

#### **4. Gouvernement, structures et ressources**

«Les communautés veulent assumer toutes leurs tâches avec compétence.»

(Charte, III. Les Communautés, 4.2 )

#### **5. Des communautés insérées dans la société**

« Les communautés sont accueillantes, ouvertes au monde qui les entoure et font partie intégrante de la vie locale, et elles cherchent à nourrir les liens avec leurs voisins et leurs amis. »

(Charte, III. Les Communautés, 4.1 )

#### **6. La Fédération**

« Engagées les unes envers les autres, solidaires et responsables, elles forment une grande famille internationale. »

(Charte, III. Les Communautés, 2.4)

## **1. VALEURS FONDAMENTALES :**

L'Arche Canada comme composante de la Fédération Internationale des communautés de L'Arche a positionné ses valeurs et sa mission comme clé et perspective de son action :

*« Les valeurs fondamentales constituent le cœur de notre identité et de notre mission. Ce sont les convictions et les priorités qui guident les relations que nous entretenons les uns avec les autres et avec notre monde. Le modèle de leadership de service de L'Arche Canada est la structure que nous avons choisie ensemble pour « guider et orienter les engagements des milliers de personnes qui choisissent L'Arche et qui veulent vivre pleinement l'identité et Mission dans leurs divers rôles, dans les communautés et près d'elles. Il vise à soutenir la croissance de ces leaders, et à les aider à rester fidèles à notre identité et à vivre la mission et l'esprit de L'Arche avec sagesse et courage. L'Arche est une organisation riche en valeurs et traditions, qui a une vaste mission ». Nous avons œuvré ensemble pour donner vie à ces valeurs dans nos communautés, en orientant notre énergie sur chacune des priorités de notre mandat : le leadership, l'engagement dans la société, le développement et la spiritualité ; et il est gratifiant de constater que nos valeurs fondamentales continuent de nous appeler ensemble comme un seul corps et nous invitent à aller plus loin » Hollee Card, 2016.*

## **2. DÉFINITIONS UTILISÉES AUX FINS DE CLARIFICATION DANS LE MODÈLE DE L'ARCHE ET DE SES COMMUNAUTÉS:<sup>1</sup>**

**Le respect est défini ainsi dans le modèle Leadership de services :**

*« Rencontre, apprécie et accepte les gens tels qu'ils sont. Apprécie chaque personne comme t'étant égale et unique. Respecte l'indépendance et la liberté de choix de chacun. Développe la dignité et bâtis la confiance. Trouvons ce qui est bon en chacun des autres. Écoutons la voix et les préférences de chacun. Souviens-toi des amis qui ne sont plus avec nous » Modèle de Leadership de services, 2016, p.5.*

*Et il est précisé : « Aidons-nous les uns les autres à donner et recevoir un soutien de grande qualité pour nos besoins physiques, médicaux, émotionnels et personnels. Sois attentif aux besoins de chaque personne. Écoute et respecte les désirs et les préférences de chaque personne. Donne ton support dans un esprit de "faire avec" plutôt que de "faire pour". Maintiens un sens de dignité, de respect et de vie privée. Sois disponible quand ta présence est requise. Marchons les uns avec les autres dans les moments de maladie, de tristesse, de difficultés et de deuil ». Modèle de Leadership de services, 2016, p.5.*

---

<sup>1</sup> D'autres définitions sont tout autant pertinentes. Ce qui est important c'est l'esprit sous-jacent, au-delà des mots. D'autres sont citées en annexe

**L'abus, la maltraitance et la négligence peuvent être définis ainsi :**

*« L'abus, la maltraitance<sup>2</sup> et la négligence<sup>3</sup> envers les personnes peuvent être d'ordre physique, psychologique, financier, sexuel et spirituel.*

*Dans les éléments de précision suivants le terme abus inclus dans son sens aussi la maltraitance.*

*L'abus physique suppose le rudolement ou la violence, même si ces manifestations ne causent pas de blessures.*

*L'abus physique peut aussi se manifester par la menace de l'usage de la force. Une poussée, inoffensive pour une personne jeune, peut blesser gravement une personne âgée. L'abus physique peut aussi se manifester par l'utilisation inappropriée de médicaments ou de contentions.*

*L'abus psychologique se manifeste par les insultes, l'intimidation, les menaces et les cris (on parle aussi d'abus verbal, mental et affectif). Le fait d'ignorer une personne, de l'isoler socialement ou de la traiter comme un enfant est aussi une forme d'abus psychologique. L'abus psychologique est souvent utilisé comme forme de contrôle. Ce type d'abus peut entraîner de la douleur psychologique, de l'angoisse ou de la détresse. Il peut miner le sens de la dignité et la confiance en soi de la personne âgée.*

*L'exploitation financière est une forme courante d'abus exercé envers les personnes vulnérables ou plus âgées. Elle consiste notamment en l'usage illégal ou inapproprié de l'argent, des biens ou de la propriété d'une personne sans son consentement ou sans l'avoir pleinement informée. Il s'agit souvent d'une forme de vol ou de fraude. Voici des exemples d'exploitation financière : exercer des pressions sur quelqu'un pour lui soutirer de l'argent, des biens ou une propriété; utiliser la propriété ou l'argent de quelqu'un sans son plein consentement ou sans l'avoir pleinement informé; utiliser une procuration de façon inappropriée.*

*L'abus sexuel se définit comme un contact sexuel avec une personne sans qu'elle y ait consenti. Cela inclut les pressions exercées sur elle pour obtenir une relation intime, les caresses, les attouchements et les agressions sexuelles. L'abus sexuel s'exprime aussi par des commentaires ou des blagues de nature sexuelle ou des regards concupiscent.*

*La violation des droits désigne le fait de faire fi des droits et libertés fondamentaux d'une personne et que les autres adultes tiennent souvent pour acquis (droit à la vie privée, accès à l'information et accès aux mécanismes de soutien communautaire). On peut également violer les droits d'une personne en limitant le nombre de visites qu'elle reçoit ou en la privant de sa liberté. Le fait de prendre des décisions concernant la santé, les soins ou les finances d'une personne sans son consentement (ou, si celle-ci est incapable de prendre de telles décisions, sans celui de son représentant désigné) peut constituer une violation de ses droits. Dans certains cas, des règlements ou des politiques peuvent porter atteinte aux droits des personnes vulnérables.*

---

<sup>2</sup> Maltraitance : un geste singulier ou répétitif ou un défaut d'action appropriée qui se produit dans une relation où il devrait y avoir de la confiance et qui cause du tort ou de la détresse à une personne;

<sup>3</sup> Négligence : attitude de celui qui fait les choses avec moins de soin, d'attention ou d'intérêts qu'il est nécessaire et souhaitable

## Lignes directrices nationales

*L'abus ou la négligence sur le plan spirituel désigne le fait de restreindre les pratiques spirituelles, les coutumes ou les traditions d'une personne aînée, ou de la forcer à les abandonner. L'agresseur peut, notamment, utiliser les croyances religieuses ou spirituelles d'une personne pour l'exploiter. Il peut aussi se moquer des croyances spirituelles d'une personne ou les dénigrer, et ne pas lui permettre de fréquenter le lieu de culte de son choix.*

*La négligence peut être physique, psychologique ou financière. Il y a négligence lorsque qu'une personne qui a la responsabilité de fournir des soins ou de l'aide à une personne ne le fait pas. Par exemple, un aidant peu consciencieux peut cesser de lui fournir la nourriture adéquate, l'hébergement, les médicaments, les services planifiés et centrés sur les besoins de la personne, les soins de santé ou médicaux ou une autre forme d'aide, de négliger le soutien financier d'une personne dont elle a besoin et qu'elle ne peut pas se procurer par elle-même. L'abandon est une autre forme de négligence.*

*L'abus est un crime. De nombreux types d'abus ou de négligence constituent des crimes aux termes du Code criminel du Canada. Mentionnons notamment le vol (y compris le vol commis par une personne possédant une procuration), la fraude, l'agression, l'agression sexuelle, l'intimidation et le harcèlement criminels, l'omission de fournir à une personne dépendante les soins vitaux, l'homicide involontaire ou le meurtre. »*

Adapté de : <http://www.cschn.ca/wp-content/uploads/2010/04/3-type-dabus.pdf>

La discrimination peut être définie ainsi :

*« La discrimination est une action ou une décision qui a pour effet de traiter de manière négative une personne ou un groupe en raison, par exemple, de sa race, de son âge ou de sa déficience (ou handicap). De telles raisons sont des **motifs de discrimination**. Les employeurs et les fournisseurs de services fédéraux, ainsi que les employeurs et les fournisseurs de services du secteur privé qui sont réglementés par le gouvernement fédéral, ne peuvent pas faire de la discrimination en invoquant ces motifs.*

*Les 11 motifs suivants sont protégés en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne :*

- *la race;*
- *l'origine nationale ou ethnique;*
- *la couleur;*
- *la religion;*
- *l'âge;*
- *le sexe;*
- *l'orientation sexuelle;*
- *l'état matrimonial;*
- *la situation de famille;*
- *la déficience (ou handicap);*
- *une condamnation qui a fait l'objet d'une réhabilitation ou d'une suspension du casier judiciaire (ou état de personne graciée). »*

<http://www.chrc-ccdp.gc.ca/fra/content/qu%E2%80%99est-ce-que-la-discrimination>



Le harcèlement peut être défini ainsi (dans le texte ci-dessous, la référence au milieu de travail est applicable à tout milieu). Le harcèlement peut se faire en contact direct ou par tous autres moyens tels que l'utilisation de technologie de l'information, par exemple la cyberintimidation.

*« Comportement inopportun et offensant, d'un individu envers un autre individu en milieu de travail, y compris pendant un événement ou à un autre endroit lié au travail, et dont l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'un tel comportement pouvait offenser ou causer préjudice. Il comprend tout acte, propos ou exhibition qui diminue, rabaisse, humilie ou embarrasse une personne, ou tout acte d'intimidation ou de menace. Il comprend également le harcèlement au sens de la [Loi canadienne sur les droits de la personne](#) (c'est-à-dire fondé sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience et l'état de personne graciée).*

*Le harcèlement est normalement défini comme une série d'incidents mais peut être constitué d'un seul incident grave lorsqu'il a un impact durable sur l'individu.*

*En somme, la définition de harcèlement signifie qu'il faut plus d'un acte ou d'un événement pour qu'il y ait du harcèlement et que, à lui seul, l'acte ou l'événement en question ne constitue pas nécessairement du harcèlement. C'est l'aspect répétitif qui engendre du harcèlement. En d'autres termes, le harcèlement en milieu de travail consiste en la tentative répétée et persistante de tourmenter, de diminuer ou de frustrer une personne ou de provoquer chez elle une réaction. C'est un comportement persistant qui effraie, intimide ou handicape une autre personne ou qui crée chez elle une pression. Chaque comportement, pris seul, peut sembler inoffensif; c'est le caractère synergétique et répétitif du comportement qui entraîne des effets néfastes.*

*Cependant, un incident unique peut aussi constituer du harcèlement lorsqu'il est démontré qu'il est grave et qu'il a des effets importants et durables sur le plaignant.*

*L'exercice légitime et approprié de l'autorité et des responsabilités qui sont dévolues à la direction ne constitue pas du harcèlement.*

*Les agressions sexuelles et physiques sont définies dans le [Code criminel](#) et doivent être traitées conformément à cette loi.»*

<https://www.tbs-sct.gc.ca/psm-fpfm/healthy-sain/prh/mibh-sjh-fra.asp#c2>

### **3. PERSONNES CONCERNÉES PAR L'APPLICATION DE CES LIGNES DIRECTRICES**

Les engagements énoncés ci-dessous s'adressent et concernent toutes les personnes impliquées à L'Arche et dans les communautés soit à titre de bénévole, comme employé, à titre de membre de conseil ou consultant, ou toute personne offrant du soutien, etc. et ce, de manière non limitative.

#### **4. IMPLICATIONS ET PROCÉDURES :**

Ces Lignes directrices sont parties intégrantes des documents de référence à caractère obligatoire du contrat d'affiliation.

L'Arche Canada et ses communautés affiliées s'engagent à :

- Adopter le texte ci-dessous et qui fait partie intégrante de ces lignes directrices et intitulé :  
**ENGAGEMENTS DE L'ARCHE CANADA ET DE SES COMMUNAUTÉS AFFILIÉES ENVERS LE RESPECT ET LA PRÉVENTION DES ABUS;**
- Afficher ces engagements particulièrement, et non exclusivement, sur les sites Web de L'Arche Canada et des communautés affiliées, et à les communiquer à toute personne impliquée à L'Arche ou dans une des communautés;
- Adopter et actualiser les mesures suivantes :

**De manière cohérente, préalable et concurrente, L'Arche Canada et les communautés affiliées s'engagent aussi à mettre en place des programmes et processus qui :**

- Visent le développement de programmes et services au profit des personnes et communautés dans une perspective de respect, et exempts d'abus, de discrimination et de harcèlement;
- Visent le développement de milieux de vie, d'espaces de communautés et de milieux de travail communautés dans une perspective de respect, et exempts d'abus, de discrimination et de harcèlement;
- Énoncent clairement et font connaître des processus, en tenant compte des lois et/ou traditions applicables, afin de protéger toute personne qui se sent victime d'abus, de discrimination, harcèlement et ainsi :
  - Développer ou adapter et assurer des programmes continus et renouvelés annuellement de formation et de sensibilisation pour prévenir, l'abus, la discrimination et le harcèlement;
  - Définir des processus globaux ou spécifiques selon les groupes de personnes visées qui permettront :
    - De pouvoir le signaler;
    - Déposer une plainte que ce soit de manière formelle ou informelle, verbale ou écrite;
    - D'être soutenu pour la personne notamment par une expertise professionnelle reconnue tout au long du processus et après si requis
    - De ne pas être victime de « double victimisation »;
  - Rendre compte au plus haut niveau (conseil d'administration) des situations vécues, des recommandations pour éviter la répétition et la récurrence de ces événements et des suivis des recommandations;

## Lignes directrices nationales

- De manière spécifique pour L'Arche Canada :
  - Développer, ou rendre disponible, un ou des programmes type de sensibilisation et de formation pour prévenir et sensibiliser à l'abus, la discrimination et le harcèlement à être adapté par les communautés et concurrentement, pour les communautés de partager avec L'Arche Canada des programmes de sensibilisation et de formation pour prévenir et sensibiliser à l'abus, la discrimination et le harcèlement;
  - Mettre à disposition des communautés des modèles de politiques et procédures pertinentes et concurrentement, pour les communautés de partager des modèles de politiques et procédures pertinentes;
- Pour L'Arche Canada et les communautés, d'intégrer le suivi de cette démarche dans la rencontre annuelle avec le responsable régional tel que prévu aux conventions d'affiliation ou aux pratiques courantes.

**ENGAGEMENTS DE L'ARCHE CANADA ET DE SES COMMUNAUTÉS AFFILIÉES  
ENVERS LE RESPECT ET LA PRÉVENTION DES ABUS**

**CONSIDÉRANT LES VALEURS FONDAMENTALES, LES DÉFINITIONS PRÉCÉDEMMENT DÉFINIES L'ARCHE CANADA ET DE SES COMMUNAUTÉS AFFILIÉES AFFIRMENT:**

- L'engagement des personnes est au cœur de la réalisation de la mission de L'Arche. Cette mission est avant tout au profit de personnes plus vulnérables.
- L'engagement à l'Arche et dans les communautés affiliées impliquent des responsabilités, des attitudes, des gestes et des pratiques éthiques de haute qualité.
- Les engagements énoncés ci-dessous s'adressent et concernent toutes les personnes impliquées à L'Arche et dans les communautés soit à titre de bénévole, comme employé, à titre de membre de conseil ou consultant, ou toute personne offrant du soutien, etc. et ce, de manière non limitative.

**Ainsi pour vivre sa mission et ses valeurs, notamment le respect, et conséquemment dans une perspective pour prévenir, l'abus, la discrimination et le harcèlement, chacun s'engage envers :**

- Ceux et celles que nous desservons;
- Nos collègues;
- Les groupes et milieux et communautés dans lesquels nous sommes implantés et ceux et celles qui nous soutiennent y incluant les enfants en contact avec les communautés ;
- Notre Fédération et La Fédération Internationale des Communautés de L'Arche;
- Son développement et son cheminement personnel.

**NOUS NOUS ENGAGEONS DONC :**

**Envers ceux que nous desservons :**

- Développer les compétences des personnes et des communautés dans lesquelles elles vivent et contribuent et de s'assurer de répondre à leurs besoins de façon adaptée et personnalisée pour maximiser leur développement
- De respecter chacun dans son développement en tenant compte de la réalité et des valeurs sociales et de justice qui caractérisent le Canada et qui tient compte des spécificités de ses différentes communautés, incluant les réalités et valeurs des premières nations
- De reconnaître que toutes formes d'abus, de harcèlement, de discrimination est tout à fait inacceptable;
- De créer et soutenir des milieux de vie ou communautaires sains;
- De soutenir ou de s'assurer que ceux qui vivent des difficultés soient soutenus;
- D'assurer une gestion rigoureuse et saine des ressources financières et matérielles qui nous sont confiées, directement ou indirectement;

**Envers nos collègues :**

- Partager par nos actions pour actualiser la mission de L'Arche et les valeurs organisationnelles;
- De respecter chaque collègue dans son expertise et sa pratique en tenant compte de la réalité et des valeurs sociales et de justice qui caractérisent le Canada et qui tient compte des spécificités de ses différentes communautés, incluant les réalités et valeurs des premières nations ;
- De reconnaître que toutes formes d'abus, de harcèlement, de discrimination est tout à fait inacceptable;
- De créer et soutenir des milieux de travail sains;
- De soutenir ou de s'assurer que ceux qui vivent des difficultés soient soutenus;
- De privilégier des modes de résolution de difficultés basés sur le dialogue et la coopération;
- De reconnaître et accepter que pour ce faire, nous devons nous perfectionner et que nous soyons questionnés, évalués et soutenus par nos pairs;

**Envers les groupes et milieux communautés dans lesquels nous sommes implantés et ceux et celles qui nous soutiennent;**

- De promouvoir la mission de L'Arche et l'inclusion des personnes vulnérables;
- D'établir des relations de collaboration dans une perspective de respect et d'ouverture pour consolider une société plus inclusive;
- De bâtir des projets communs dans le respect de chacun;
- De respecter chaque partenaire et soutien dans la communauté dans son expertise et sa pratique en tenant compte de la réalité et des valeurs sociales et de justice qui caractérisent le Canada et qui tient compte des spécificités de ses différentes communautés, incluant les réalités et valeurs des premières nations ;
- De reconnaître que toutes formes d'abus, de harcèlement, de discrimination est tout à fait inacceptable;
- De soutenir ou de s'assurer que ceux qui vivent des difficultés soient soutenus;
- D'accepter d'être questionné sur nos pratiques par des partenaires afin de garantir un respect et une défense des droits de qualité;

**Envers notre Fédération et la Fédération Internationale des Communautés de L'Arche:**

- De promouvoir la mission de L'Arche, des Fédérations et l'inclusion des personnes vulnérables;
- D'accepter que chaque geste doit être posé comme étant un ambassadeur d'une famille dans le sens énoncé dans le préambule;
- D'être conscient que chaque geste peut avoir des conséquences positives ou négatives pour l'ensemble des communautés et de la Fédération et d'agir en conséquence;

**Envers son développement et son cheminement personnel:**

- D'accepter que chacun doit contribuer activement à son développement et à sa croissance personnelle;
- De développer des outils et des capacités pour développer et soutenir les compétences des personnes, des communautés et des milieux et groupes dans lesquels nous œuvrons;
- De participer à des activités de sensibilisation ou de formation pour prévenir l'abus, la discrimination et le harcèlement;
- De participer selon ce qui est requis aux activités de développement du programme Leadership de services;