



CODE D'ÉTHIQUE

Préambule :

La Maison Le Baluchon, organisme jeunesse d'action communautaire autonome, s'est dotée d'un code d'éthique. Ce code d'éthique balise les rapports entre les personnes impliquées au sein de l'organisme et représente un cadre formel régissant les attitudes personnelles et professionnelles et les comportements des travailleurs rémunérés et des bénévoles lorsqu'ils sont en fonction où qu'ils se retrouvent dans l'organisme. Il invoque la volonté d'agir dans l'intérêt du jeune. Ainsi, la Maison Le Baluchon affirme sa volonté d'offrir des services de qualité aux jeunes qu'elle héberge et soutient ainsi qu'un milieu de vie respectueux et sécurisant favorise leur autonomie et leur participation active à la société. Le code d'éthique concerne le respect des engagements du personnel à l'égard des jeunes, l'équité des services et à une pratique qui se distingue par le discernement, l'objectivité et l'intégrité.

À qui s'adresse le code :

Le présent code s'adresse à tous ceux qui oeuvrent en tant qu'employé, stagiaire ou bénévole, à la mission d'hébergement y incluant le post-hébergement de l'organisme.

Définitions :

Jeune : est défini comme jeune dans le présent document celui qui comme résidant ou ex-résidant de l'organisme reçoit du soutien en réponse à ses besoins ou à ses demandes ainsi que sa famille.

Travailleur : est défini comme travailleur dans le présent document celui qui œuvre pour l'organisme, que ce soit comme employé rémunéré, stagiaire ou bénévole.

Prescription :

Les règles et les obligations découlant de l'application du présent code d'éthique continuent de s'appliquer pendant une année après que le jeune ait reçu un soutien par l'organisme ou, dans le cas de mineurs, pendant une année après l'atteinte de la majorité.

1- QUALITÉ DES SERVICES

1.1 Mesure de la qualité :

Le travailleur doit toujours fournir des services de qualité, équitables, accessibles et centrés sur les besoins du jeune.

1.2 Compétences et limites du travailleur :

Le travailleur doit maintenir les compétences nécessaires dans l'exercice de ses fonctions. Il doit se ressourcer et avoir le souci d'apprendre, de se perfectionner et de travailler sur lui-même. Il doit avoir la capacité de se responsabiliser et de récupérer. Il a une attitude à être en relation, à s'assumer comme figure d'autorité tout en restant humain. Il a le souci de la congruence et l'empathie. Il doit avoir un jugement clinique lors de crise et de prise de décision. Il est en mesure de faire des hypothèses et de les

2290, rue Saint-Joseph, Casier postal 653, Saint-Hyacinthe (Québec) J2S 7P5

Téléphone: 450 773-8818, Télécopieur : 450 773-7145

Courriel : info@maisonlebaluchon.org

valider. Il doit agir avec discernement et objectivité. Avant d'accepter un mandat et durant son exécution, le travailleur doit tenir compte des limites de sa compétence et des moyens dont il dispose. Il ne doit pas entreprendre ou poser des actes professionnels pour lesquels il n'est pas suffisamment préparé. Si les champs de ces activités surpassent les connaissances du travailleur, celui-ci devrait s'adresser à un collègue. Il est, par contre, à noter qu'un temps d'apprentissage peut être alloué à un nouveau travailleur.

1.3 Accès à l'information :

Le travailleur doit fournir l'information sur les services et sur les autres ressources pertinentes à la demande de services. Il donne le droit au jeune de recevoir des services sociaux adéquats sur les plans humain et social, avec continuité et de façon personnalisée compte tenu des ressources de l'organisme.

1.4 Interruption de l'hébergement :

Lorsque l'hébergement doit être interrompu, le jeune doit en être avisé dans un délai raisonnable et tout préjudice doit lui être évité. Le travailleur a alors comme devoir d'orienter le jeune vers une ressource appropriée à ses besoins.

1.5 Utilisation des outils :

Le travailleur doit appliquer adéquatement les outils d'évaluation et d'intervention.

1.6 Conflits d'intérêts :

Le travailleur doit éviter toute situation de conflit d'intérêts qui aurait pour effet d'altérer l'objectivité dont il doit faire preuve.

2- RAPPORT DU TRAVAILLEUR AVEC LE JEUNE

2.1 Discrimination :

Il est de la responsabilité du travailleur d'éviter toute discrimination fondée sur la race, le sexe, le statut social, l'appartenance religieuse, l'appartenance à un groupe religieux ou politique ainsi que l'orientation sexuelle.

2.2 Attitude respectueuse envers le jeune :

Le travailleur doit adopter une attitude (langage et comportement) respectueuse envers le jeune même si il est en situation de non-respect et avoir de la patience même si le jeune démontre le contraire. Il doit voir au bien-être du jeune. Au niveau de l'accueil, le travailleur est appelé à créer un contact chaleureux et positif avec le jeune. Il doit respecter les opinions, les convictions et les croyances du jeune pourvu que ceux-ci s'inscrivent dans le respect des règlements de la maison et de la Loi. Le travailleur doit traiter le jeune avec bienveillance, courtoisie et politesse, en respectant et protégeant leur dignité personnelle et leur droit à l'intimité. Par exemple, il doit toujours frapper à la porte avant d'entrer dans la chambre et la salle de bain d'un jeune. En dehors de la vérification des biens à l'admission, si le besoin de fouiller le résidant ou ses biens se présente à nouveau, il devra tel que stipulé dans la délégation parentale toujours le faire en présence du jeune et d'un autre travailleur. Le travailleur doit respecter les droits du jeune. Sauf pour des motifs justes et raisonnables, il doit permettre au jeune de prendre connaissance des documents qui le concernent dans son dossier. Les informations fournies au jeune doivent être formulées d'une façon claire et objective. Le travailleur doit respecter les engagements contractés, être présent à l'heure et à l'endroit prévu. Il est responsable de ses agissements. Le travailleur doit, dans l'exercice de son travail, avoir une conduite irréprochable envers le jeune, que ce soit sur le plan physique, mental ou affectif. Il doit effectuer des actes

d'interventions et de prévention avec l'attention requise, en y consacrant le temps nécessaire et en favorisant une participation active du jeune.

2.3 Liberté de choix :

Le travailleur est libre de choisir la méthode et la procédure qui seront à son avis les plus efficaces. Il devrait cependant limiter son intervention aux besoins réels du jeune, en accord avec l'état actuel de ses connaissances. Il est de la responsabilité du travailleur d'amener le jeune à faire ses propres choix, incluant la liberté qu'il a de refuser de faire un séjour s'il n'en voit pas l'utilité. Il est à noter que le consentement des parents est obligatoire lorsque le jeune a douze ou treize ans. Le travailleur doit respecter la liberté de choix du jeune, pourvu que ceux-ci s'inscrivent dans le respect de la maison et de la Loi.

2.4 Menace, force et agression :

Les menaces à l'intégrité physique ou morale du jeune sont interdites. Le travailleur peut utiliser la force minimale requise seulement dans les circonstances suivantes :

- a) en cas de légitime défense;
- b) aux fins d'empêcher le jeune d'en blesser un autre;
- c) aux fins d'empêcher le jeune de se blesser lui-même.

2.5 Boisson alcoolisée, drogue illicite et facultés affaiblies en présence du jeune à l'intérieur et l'extérieur de la maison :

Toute consommation de drogue illicite est interdite en présence du jeune. Outre certaines circonstances spéciales autorisées, le travailleur ne peut pas consommer de boissons alcoolisées en présence du jeune. Le travailleur doit s'abstenir d'effectuer son travail sous l'influence de toute substance pouvant diminuer son jugement et/ou ses facultés.

2.6 Sécurité physique et affective du jeune :

Le travailleur se doit de dénoncer toute forme de brutalité ou violence physique, verbale ou mentale, harcèlement, exploitation dont le jeune peut être victime dans son milieu. Il doit appliquer l'article 38 de la *Loi de la protection de la jeunesse* quant à l'obligation de faire un signalement. Il devra également assurer la sécurité physique, morale et affective du jeune.

2.7 Actes illégaux :

Le travailleur ne peut inciter le jeune à poser un acte illégal, comme la fugue, la prostitution, le vol, la consommation de drogue ou d'alcool ni de tolérer un acte qui met en danger la sécurité du jeune.

2.8 Objectifs de l'intervention :

Le travailleur doit informer le jeune des objectifs de l'intervention, des moyens et de l'échéancier.

2.9 Rôle du travailleur :

Le travailleur doit informer le jeune de son rôle en tant qu'intervenant. Il devra faire part des qualifications qu'il possède.

2.10 Participation active du jeune :

Le travailleur doit favoriser la participation active du jeune.

2.11 Confidentialité :

Le travailleur a l'obligation de respecter la *Loi sur la confidentialité du Code civil du Québec* et la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*.

Il y a toutefois dispense lorsque le jeune exprime son accord, lorsque le fait de garder le secret professionnel menace réellement la santé ou la vie du jeune ou d'autres personnes et lorsque les dispositions juridiques l'y obligent. Le travailleur s'engage à préserver la confidentialité des informations qu'il détient sur un jeune et à ne les divulguer qu'aux personnes dûment autorisées. Il est tenu à la confidentialité se rapportant au contenu du dossier ainsi qu'aux renseignements portés à sa connaissance dans l'exercice de ses fonctions. Il doit de plus s'assurer de la protection de cette confidentialité. Aucun travailleur ne peut discuter du cas d'un jeune dans un endroit public, dans une aire ouverte ou en présence d'une personne non autorisée à obtenir ces informations, et ce, même lorsque l'information est jugée banale. Lorsque le travailleur rencontre un jeune, il s'assure que leur entretien se fasse dans un environnement qui permet de préserver la confidentialité. Le travailleur doit tenir un dossier comportant des notes sur chacun des jeunes dans le respect des lois, règlements et normes en vigueur liés à la gestion et à l'accès au dossier du jeune. Ces notes doivent être objectives et sans jugements de valeur. Selon les procédures en cours dans l'organisme, le jeune a accès à son dossier. Le travailleur doit informer le jeune des limites de la confidentialité. Tout dossier doit être placé dans un bureau fermé à clef lors du départ du travailleur ou lorsqu'une absence le justifie.

2.12 Relation amoureuse entre le travailleur et le jeune :

Le travailleur ne peut entretenir de relation amoureuse avec un jeune.

2.13 Relation à caractère sexuel :

Il est interdit au travailleur de poser tout geste à caractère sexuel envers un jeune.

2.14 Cohabitation d'un travailleur avec un jeune :

Un travailleur ne peut pas héberger, ni cohabiter avec un jeune.

2.15 Relation privilégiée ou favoritisme entre le travailleur et le jeune :

Le travailleur ne peut entretenir de relation privilégiée avec un jeune ou montrer du favoritisme. Les contacts avec les jeunes sont des contacts professionnels. En conséquence, les invitations à son domicile, les sorties seuls en dehors du travail et le recours aux jeunes pour l'exécution de travaux personnels doivent être proscrits.

2.16 Sécurité du jeune dans les lieux :

Ne jamais garder une arme blanche ou tout autre objet illégal dans la maison. Si le jeune refuse de se départir d'un tel objet, ce dernier devra être mis sous clé.

2.17 Transactions, échanges, dons et prêts entre le travailleur et le jeune :

Sous réserve des procédures habituellement appliquées dans l'organisme, le travailleur ne peut pas effectuer de sollicitation visant la vente, l'échange, l'achat, le don et le prêt de biens ou d'argent auprès du jeune. Il lui est également interdit de répondre favorablement à ce même type de sollicitation provenant du jeune à son endroit sauf pour des circonstances autorisées. Il peut recevoir un cadeau seulement s'il est donné à l'organisme.

2.18 Prosélytisme*, endoctrinement et religion :

Le travailleur ne doit pas faire de prosélytisme ni d'endoctrinement à l'égard de ses positions politiques ou religieuses.

* Aux fins du présent document et à la demande des membres du Regroupement des auberges du cœur du Québec, nous définissons le terme prosélytisme comme le zèle déployé pour répandre une doctrine (politique, religieuse, etc.) et recruter des adeptes.

2.19 Confidences transmises par un jeune :

Les confidences transmises par un jeune doivent être communiquées à l'équipe dans le but de maintenir une intervention cohérente. Le travailleur doit en aviser le jeune.

3- RAPPORT DU TRAVAILLEUR AVEC SES COLLÈGUES

3.1 Discrédit d'un autre employé :

Les travailleurs évitent de critiquer ou discréditer un collègue.

3.2 Plaintes exprimées par un jeune :

Tout travailleur qui reçoit une plainte à son sujet ou à l'endroit d'un autre membre de l'équipe se doit de l'écouter et d'en faire part aux instances appropriées tel que prévu par l'organisme. De plus, ce travailleur a l'obligation d'informer le jeune de ses droits et des procédures relatives au dépôt d'une plainte prévues par l'organisme. S'il y a dépôt d'une plainte, aucun préjudice ne devra être causé au jeune.

3.3 Solidarité entre les travailleurs et l'employeur :

Le travailleur se doit d'être cohérent dans ses gestes et paroles avec les décisions de l'équipe ou de l'employeur. Il doit être réceptif aux remarques des collègues et de l'employeur.

3.4 Menace et agression de la part d'un membre du personnel à l'endroit d'un collègue :

Un travailleur qui se sent menacé ou agressé par les propos et/ou agissements d'un collègue doit les communiquer à la direction dans les plus brefs délais.

3.5 Obligation de signaler les menaces graves, agressions et harcèlement de la part d'un jeune à l'endroit du travailleur :

Le travailleur est tenu de signaler à la direction, selon les règles en vigueur de l'organisme, toute menace grave, agression et harcèlement de la part d'un jeune ou d'un membre du personnel à son endroit ou à l'endroit d'un autre travailleur.

3.6 Visites personnelles prolongées pendant les heures de travail :

Le travailleur ne peut recevoir de visite personnelle prolongée pendant les heures de travail. Dans le cas où cela se produirait, aucune familiarité ne serait tolérée.

3.7 Disponibilité du travailleur en cas d'urgence :

En cas d'urgence, le travailleur a le devoir d'assister un collègue dans l'exercice de ses fonctions.

3.8 Tenue vestimentaire du travailleur :

Le travailleur se soucie de l'importance de sa tenue vestimentaire dans son milieu de travail qui correspond à la programmation et aux activités prévues.

3.9 Application des mesures d'hygiène, de santé et de sécurité :

Le travailleur doit mettre en pratique des mesures préventives au niveau de l'hygiène, de la santé et de la sécurité. Il a droit à un milieu de travail salubre et sécuritaire limitant les problèmes de santé ou les risques d'accident. Ainsi, il doit signaler à la direction toute situation qui pourrait mettre en péril cette sécurité.

3.10 Confidentialité :

Le travailleur ne peut divulguer aucune information d'ordre personnelle sur un autre travailleur sans préalablement avoir obtenu son accord (ex. : numéro de téléphone, adresse, statut social, appartenance religieuse ou politique, orientation sexuelle, etc.)

3.11 Signalement d'actes dérogatoires :

Dans l'exercice de ses responsabilités, le travailleur doit signaler sans délai et selon les règles en vigueur de l'organisme tout acte dérogatoire au code d'éthique dont il a eu connaissance.

3.12 Respect des tâches et reconnaissance de l'apport des collègues :

Le travailleur doit respecter les tâches qu'il a acceptées de faire et reconnaître l'effort fourni des autres travailleurs dans l'exercice de leurs fonctions.

3.13 Partage des connaissances :

Le travailleur doit partager ses connaissances pouvant aider ses collègues.

4-CONDUITE ÉTHIQUE À L'ÉGARD DE L'ORGANISME**4.1 Déclarations publiques :**

Un travailleur ne peut faire de déclarations publiques au nom de l'organisme sans l'accord de ses supérieurs.

4.2 Collaboration du travailleur à l'atteinte des objectifs de l'organisme:

Les travailleurs et la direction doivent être solidaires afin de collaborer au meilleur de leurs compétences à l'atteinte des objectifs de l'organisme.

4.3 Le travailleur et les règlements de la maison :

Le travailleur doit accomplir ses activités en respectant les politiques, les normes et le code de vie de la maison.

4.4 Dédoublement de service :

Le travailleur doit tenir compte des autres ressources utilisées par le jeune et éviter les dédoublements de service.

4.5 Utilisation adéquate des ressources matérielles et financières :

Le travailleur doit faire un usage judicieux des ressources matérielles et financières mises à sa disposition.

4.6 Signalement des incompatibilités :

Le travailleur doit signaler de façon pertinente toute incompatibilité entre les besoins des jeunes et la structure organisationnelle.