



Le Regroupement
des Auberges du cœur du Québec

PLANCHER COMMUN DE CODE D'ÉTHIQUE

REGROUPEMENT DES AUBERGES DU CŒUR DU QUÉBEC

Adopté au conseil d'administration tenu les 27 et 28 mars 2003 à Québec

GÉNÉRALITÉS ET DÉFINITIONS

Préambule

(Nom de la maison) _____, organisme communautaire autonome, s'est doté 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 et les comportements des travailleurs rémunérés et bénévoles. Ainsi, (nom de la maison) _____ affirme sa volonté d'offrir aux jeunes qu'elle héberge et soutient un milieu de vie respectueux et sécurisant pour favoriser leur autonomie et leur participation active à la société.

À qui s'adresse le code

Le présent code s'adresse à tous ceux qui œuvrent en tant qu'employés, stagiaires ou bénévoles, 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 demandes.

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

Prescription

Les règles et 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. 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. ATTITUDE RESPECTUEUSE ENVERS LE JEUNE

Le travailleur doit adopter une attitude (langage et comportement) respectueuse envers le jeune.

3. MENACE, FORCE ET AGRESSION

Les menaces à l'intégrité physique ou morale du jeune sont interdites.

Le travailleur peut utiliser la force physique auprès du jeune 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.

Il ne peut alors utiliser que la force physique minimale requise.

4. BOISSON ALCOOLISÉE, DROGUE ILLICITE ET FACULTÉS AFFAIBLIES EN PRÉSENCE DU JEUNE

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.

5. ACTES ILLÉGAUX

Le travailleur ne peut inciter le jeune à faire un acte illégal.

6. CONFIDENTIALITÉ

Le travailleur a l'obligation de respecter la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la Protection des renseignements personnels.

Selon les procédures en cours dans l'organisme, le jeune a accès à son dossier.

7. RELATION AMOUREUSE ENTRE LE TRAVAILLEUR ET LE JEUNE

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

8. RELATION À CARACTÈRE SEXUEL

Il est interdit au travailleur de faire envers un jeune tout geste à caractère sexuel, ou de lui tenir des propos du même ordre.

9. COHABITATION D'UN TRAVAILLEUR AVEC UN JEUNE

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

10. TRANSACTIONS, ÉCHANGES, DONNÉS 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 auprès du jeune. Il lui est également interdit de répondre favorablement à ce même type de sollicitation provenant du jeune à son endroit.

11. PROSÉLYTISME, ENDOCTRINEMENT ET RELIGION

Le travailleur ne doit pas faire de prosélytisme¹ ni d'endoctrinement à l'égard de ses positions politiques ou religieuses.

12. 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 telles que prévues par l'organisme. De plus, ce travailleur a l'obligation d'informer le jeune de ses droits et des procédures de plainte prévues par l'organisme.

13. SIGNALEMENT D'ACTES DÉROGATOIRES

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

14. 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 dans l'organisme, toute menace grave, agression et harcèlement de la part d'un jeune à son endroit ou à l'endroit d'un autre travailleur.

¹ Aux fins du présent document et à la demande des membres du Regroupement des Auberges du cœur, nous définissons le terme prosélytisme comme le zèle déployé pour répandre une doctrine (politique, religieuse, etc.) et recruter des adeptes.

15. 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.

16. DÉCLARATIONS PUBLIQUES

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