



Code d'éthique

Approuvé par le Conseil d'administration le 29 octobre 2019

Préambule

Le code d'éthique est un outil ayant pour but de clarifier la pratique de l'intervention pour l'ensemble du personnel, des bénévoles, des parrains, des marraines et des personnes filleules ainsi que des membres du conseil d'administration de l'organisme.

L'organisme y définit ses responsabilités en ce qui concerne le bien-être de tous, le respect des objectifs et des orientations tels que mentionnés dans sa charte, ses statuts et ses règlements.

Il répond à la volonté du Centre de parrainage civique de Québec d'informer ses membres de ses valeurs, de sa mission et de ses actions de façon à ce que les droits et devoirs de chacun soient respectés. Ce code détermine l'esprit d'entraide et de respect qui doit être commun à l'ensemble des personnes en lien avec le Centre.

Le présent code ne constitue en rien un substitut à toute disposition légale, réglementaire ou déontologique pouvant s'appliquer.

Mission du CPCQ

Améliorer la participation sociale et citoyenne grâce à une relation de jumelage entre une personne bénévole (parrain/marraine) et une personne filleule vivant de l'isolement social en raison d'une problématique en santé mentale ou d'une incapacité, physique ou intellectuelle ainsi qu'aux personnes ayant un trouble du spectre de l'autisme (TSA).

Vision

Favoriser par ce jumelage une relation d'égalité et d'entraide où tant la personne bénévole que la personne filleule mise sur ses forces, ses capacités et son pouvoir d'agir dans une optique de réciprocité, d'acceptation de l'autre et de rétablissement.

Contribuer à l'acceptation de la différence et à la lutte aux préjugés dans la communauté, ainsi qu'à la défense des droits des personnes vivant certaines incapacités, soutenant ainsi leur démarche vers une pleine citoyenneté.

Valeurs

À travers notre approche centrée sur les forces des personnes, nous privilégions :

- ✓ Le respect de la personne dans sa globalité et dans son processus de rétablissement ;
- ✓ L'authenticité, la confiance et la réciprocité dans la relation de jumelage ;
- ✓ L'entraide et l'engagement dans un objectif de sensibilisation et de transformation sociale.

Définitions

Organisme :

Ce terme désigne le Centre de parrainage civique de Québec.

Membres :

Ce terme désigne le parrain, la marraine, ou tout autre bénévole de l'organisme ainsi que les personnes filleules, les membres du conseil d'administration et des comités.

Employés :

Toute personne occupant un poste rémunéré au sein de l'organisme, temps plein, temps partiel ou contractuel.

Stagiaire :

Toute personne provenant d'une institution d'enseignement ou d'une autre provenance (programme de retour au travail).

Ce code d'éthique s'adresse à toutes les personnes ci-haut mentionnées.

Engagement de l'organisme envers ses membres

- Fournir aux membres et au personnel tous les outils nécessaires au bon fonctionnement de l'organisme dans le respect de la mission, la vision et les valeurs choisies.
- Développer la vie associative du Centre en invitant les membres à prendre une part active dans les décisions qui les concernent, et mettre en place tous les moyens nécessaires pour y parvenir.
- S'assurer d'une saine gestion financière, matérielle et humaine dans le respect des politiques établies.

Respect de la confidentialité

Respecter la confidentialité doit être un souci constant de la part de toutes les personnes qui gravitent autour de l'organisme. La protection de la vie privée constitue la meilleure façon de promouvoir la dignité et de maintenir le lien de confiance entre toutes les personnes visées par la mission du CPCQ.

- La transmission d'information personnelle ou confidentielle à un tiers ne se fait qu'après avoir eu le consentement des personnes concernées ou de leurs représentants autorisés. Lors de la divulgation de renseignements autorisés par la personne, seules les informations jugées pertinentes et nécessaires dans la situation donnée sont révélées ;
- Toutes les personnes adoptent une attitude de retenue judicieuse à l'égard des faits ou informations qui sont portés directement ou indirectement à leur attention et dont la divulgation pourrait porter atteinte à sa vie privée ou à celle de ses proches ;

- L'intervenant ou toute autre personne peut être relevé de son obligation à la confidentialité, s'il a de bonnes raisons de croire que la sécurité de quelqu'un est compromise ;
- Les parrains/marraines et les personnes filleules peuvent consulter leur dossier à la condition d'en faire la demande dans un délai minimum de 48 heures.

Toute personne s'engage à :

- Faire preuve d'honnêteté dans ses relations ;
- Respecter la vie privée et l'intimité de chacun ;
- Protéger les personnes contre toutes formes d'abus ;
- S'adresser aux personnes avec courtoisie et utiliser un langage respectueux ;
- Respecter les limites physiques et psychologiques de chacun ;
- Privilégier l'approche positive dans toutes communications.

Responsabilités des membres

- S'assurer de bien comprendre la mission de l'organisme et sa pratique orientée vers le développement du pouvoir d'agir et le rétablissement dans le but de remplir son rôle dans les limites et les règles établies ;
- Utiliser tous les outils à la disposition des membres (journal interne, politiques de l'organisme, groupes de paroles, communications, etc.) pour remplir son rôle ou accomplir les tâches choisies ;
- Collaborer activement avec l'équipe du CPCQ pour répondre aux besoins exprimés ;
- Respecter les décisions prises par d'autres instances de l'organisme concernant les conditions de son implication ;
- Faire un suivi auprès de la personne responsable s'il y a des modifications à leur situation.

Responsabilités des employés

- S'assurer de bien comprendre la mission de l'organisme et sa pratique orientée vers le développement du pouvoir d'agir et le rétablissement dans le but d'accomplir ses tâches dans les limites et les règles établies ;
- Agir de manière à promouvoir les intérêts de l'organisme ;
- Être respectueux, fiable et solidaire pour réaliser la mission du CPCQ ;
- Connaître et se conformer aux politiques et aux règlements internes de l'organisme ;
- Faire équipe afin d'offrir des services de qualité aux personnes qui font appel à eux ;
- Intervenir auprès des membres avec diligence et un accueil respectueux, personnalisé, empathique et discret ;
- Favoriser la participation des membres à toutes les étapes du processus de jumelage et à la révision périodique de leurs besoins et attentes ;
- Ne pas accorder, solliciter ou accepter une faveur, un cadeau ou un avantage pour soi-même ou pour une autre personne de l'organisme.

Responsabilités du conseil d'administration

- Posséder toutes les informations concernant les documents légaux, les politiques, les rôles, responsabilités et obligations des différentes instances d'un organisme communautaire et les respecter ;
- Recevoir toute la formation nécessaire pour la bonne compréhension et l'application des rôles au sein d'un conseil d'administration ;
- Toutes les autres responsabilités mentionnées pour les membres sont applicables aux membres du conseil d'administration.

En cas de litige

Le membre qui ne respecte pas le présent code en sera d'abord avisé par écrit, puis rencontré. S'il refuse de se conformer, il se verra dans l'obligation de quitter l'organisme.

Le conseil d'administration de l'organisme se réserve le droit de mettre fin à l'engagement d'un membre qui ne respecte pas le présent code d'éthique.

POLITIQUE CONTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET SEXUEL

1) OBJECTIFS

La présente politique a pour objectif d'affirmer l'engagement du Centre de parrainage civique de Québec à prévenir et à faire cesser toute situation de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son entreprise, y compris toute forme de harcèlement discriminatoire. Elle vise également à établir les principes d'intervention qui sont appliqués dans l'entreprise lorsqu'une plainte pour harcèlement est déposée ou qu'une situation de harcèlement est signalée à l'employeur ou à son représentant.

2) PORTÉE

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel de l'organisme (stagiaires, employés contractuels et réguliers, membres, etc.) et à tous les niveaux hiérarchiques (coordination et membres du conseil d'administration) notamment dans les lieux et contextes suivants :

- les lieux de travail;
- les aires communes;
- tout autre endroit où les personnes doivent se trouver dans le cadre de leur emploi (ex. : réunions, formations, déplacements, activités sociales);
- les communications par tout moyen, technologique ou autre.

3) DÉFINITION

La Loi sur les normes du travail définit le harcèlement psychologique comme suit¹ :

« Une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de

¹ Voir l'annexe 1 de la présente politique pour plus de précision.

telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié. »

La définition inclut le harcèlement discriminatoire lié à un des motifs prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne*².

La notion de harcèlement doit être distinguée d'autres situations telles qu'un conflit interpersonnel, un stress lié au travail, des contraintes professionnelles difficiles ou encore l'exercice normal des droits de gérance (gestion de la présence au travail, organisation du travail, mesure disciplinaire, etc.).

4) ÉNONCÉ DE POLITIQUE

Le Centre de parrainage civique ne tolère ni n'admet aucune forme de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son entreprise, que ce soit :

- par des gestionnaires envers des personnes salariées;
- entre des collègues;
- par des personnes salariées envers leurs supérieurs;
- de la part de toute personne qui lui est associée : membres, stagiaires, représentant, fournisseur, visiteur ou autre.

Tout comportement lié à du harcèlement peut entraîner l'imposition de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Le Centre de parrainage civique s'engage à prendre les moyens raisonnables pour :

- offrir un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement afin de protéger la dignité ainsi que l'intégrité psychologique et physique des personnes;
- diffuser la politique de manière à la rendre accessible à l'ensemble de son personnel, par :
 - a) l'explication en réunion d'équipe dès son adoption par le conseil d'administration
 - b) la distribution, dès l'embauche, du document faisant partie intégrante du *processus d'accueil et d'intégration des nouveaux employés*
- prévenir ou, selon le cas, faire cesser les situations de harcèlement en :
 - a) mettant en place une procédure de traitement des plaintes et des signalements liés à des situations de harcèlement psychologique ou sexuel,
 - b) veillant à la compréhension et au respect de la politique par toutes les personnes,
 - c) faisant la promotion du respect entre les individus

² Ces motifs de discrimination sont énumérés à l'annexe 1.

5) ATTENTES ENVERS LE PERSONNEL

Il appartient à tout le personnel d'adopter un comportement favorisant le maintien d'un milieu exempt de harcèlement psychologique ou sexuel.

6) TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS

Lorsque cela est possible, la personne qui croit subir du harcèlement psychologique ou sexuel devrait d'abord informer la personne concernée que son comportement est indésirable et que celle-ci doit y mettre fin. Elle devrait également noter la date et les détails des incidents ainsi que les démarches qu'elle a effectuées pour tenter de régler la situation.

Si cette première intervention n'est pas souhaitée ou si le harcèlement se poursuit, la personne salariée devrait signaler la situation à l'une des personnes responsables désignées par l'employeur afin que soient identifiés les comportements problématiques et les moyens requis.

Une plainte peut être formulée verbalement ou par écrit. Les comportements reprochés et les détails des incidents doivent être décrits avec autant de précision que possible, pour qu'une intervention puisse être réalisée rapidement pour faire cesser la situation.

Les personnes responsables désignées par l'employeur sont les suivantes :

La direction générale de l'organisme.

La présidence de l'organisme.

La personne qui est témoin d'une situation de harcèlement est aussi invitée à le signaler à l'une des personnes responsables mentionnées ci-dessus.

7) PRINCIPES D'INTERVENTION

Le Centre de parrainage civique s'engage à :

- prendre en charge la plainte ou le signalement dans les plus brefs délais;
- préserver la dignité et la vie privée des personnes concernées, c'est-à-dire de la personne qui a fait la plainte, de la personne qui en fait l'objet et des témoins;
- veiller à ce que toutes les personnes concernées soient traitées avec humanité, équité et objectivité et à ce qu'un soutien adéquat leur soit offert;
- protéger la confidentialité du processus d'intervention, notamment des renseignements relatifs à la plainte ou au signalement;
- offrir aux personnes concernées de tenir, avec leur accord, une rencontre avec elles en vue de régler la situation;
- mener, au besoin, une enquête sans tarder et de façon objective, ou en confier la responsabilité à un intervenant externe. Les personnes concernées seront informées de la conclusion de cette démarche. Si l'enquête ne permet pas d'établir qu'il y a eu des comportements inacceptables, toutes les preuves matérielles seront conservées pendant deux ans et détruites par la suite;
- prendre toutes les mesures raisonnables pour régler la situation, y compris notamment les mesures disciplinaires appropriées.

Toute personne qui commet un manquement à la politique de harcèlement, fera l'objet de mesures disciplinaires appropriées. Le choix de la mesure applicable tiendra compte de la gravité et des conséquences du ou des gestes ainsi que du dossier antérieur de la personne qui les a posés.

La personne qui déposerait des accusations mensongères dans le but de nuire est également passible de mesures disciplinaires appropriées.

Dans le cadre du traitement et du règlement d'une situation ayant trait à du harcèlement au travail, nul ne doit subir de préjudice ou faire l'objet de représailles de la part de l'employeur.

ANNEXE 1 – RECONNAÎTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL

La Loi sur les normes du travail donne des critères pour déterminer ce qui peut être considéré comme du harcèlement psychologique ou sexuel soit :

- une conduite vexatoire (blessante, humiliante);
- qui se manifeste de façon répétitive ou lors d'un acte unique et grave;
- de manière hostile (agressive, menaçante) ou non désirée;
- portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne;
- entraînant, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste (nocif, nuisible).

Ces conditions incluent les paroles, les actes ou les gestes à caractère sexuel. La discrimination fondée sur l'un ou l'autre des motifs énumérés dans l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne peut aussi constituer du harcèlement: la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

À titre d'exemple, les comportements qui suivent pourraient être considérés comme étant des conduites vexatoires constituant du harcèlement s'ils correspondent à tous les critères de la loi.

Comportements pouvant être liés à du harcèlement psychologique

- Intimidation, cyber intimidation, menaces, isolement;
- Propos ou gestes offensants ou diffamatoires à l'égard d'une personne ou de son travail;
- Violence verbale;
- Dénigrement.

Comportements pouvant être liés à du harcèlement sexuel

- Toute forme d'attention ou d'avance non désirée à connotation sexuelle, par exemple :
 - sollicitation insistante,
 - regards, baisers ou attouchements,
 - insultes sexistes, propos grossiers;
- Propos, blagues ou images à connotation sexuelle par tout moyen, technologique ou autres.

ANNEXE 2 – PERSONNES RESPONSABLES DÉSIGNÉES PAR L'EMPLOYEUR

Le Centre de parrainage civique de Québec

- s'assurera que les personnes responsables désignées seront dûment formées et auront les outils nécessaires à leur disposition pour le traitement et le suivi de la plainte ou du signalement;
- libérera du temps de travail afin que les personnes responsables désignées puissent réaliser les fonctions qui leur ont été attribuées.

Les personnes suivantes sont désignées pour agir à titre de responsables pour l'application de la Politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes du Centre de parrainage civique de Québec:

Marc-André Veilleux, Directeur Général du CPCQ
418 527-8097 - direction@cpcq.ca

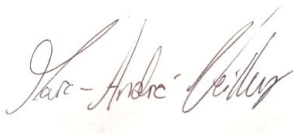
Pierre Morissette, président du C.A.
pierre.morissette@oricom.ca

Ces personnes responsables doivent principalement :

- informer le personnel sur la politique de l'entreprise en matière de harcèlement psychologique ou sexuel;
- intervenir de façon informelle afin de tenter de régler des situations;
- recevoir les plaintes et les signalements;
- recommander la nature des actions à réaliser pour faire cesser le harcèlement.

Engagement des personnes responsables

Par la présente, je déclare mon engagement à respecter la présente politique et j'assure que mon intervention sera impartiale, respectueuse et confidentielle.



27 janvier 2025