

Code de déontologie

Le Tremplin
Centre pour personnes immigrantes et leurs familles



Centre pour personnes immigrantes
et leur famille

Adopté le 20 août 2013
Modifié le 14 septembre 2015

Préambule

Le présent code de déontologie a comme objectif de se donner des lignes directrices auxquelles adhéreront toutes les personnes impliquées au sein de l'organisme Le Tremplin, qu'elles soient bénévoles, membres ou salariées.

Plus précisément, le code de déontologie permet de partager des valeurs et une vision commune et de se donner des règles et un mode de fonctionnement les plus clairs possibles. Bien que le code de déontologie soit un cadre général dans lequel chacun est appelé à fonctionner, il va de soi que le bon jugement et le sens des responsabilités demeurent essentiels pour son application au quotidien.

Notes : Le code de déontologie du Tremplin est largement inspiré de celui de la *Corporation de Développement Communautaire de Lévis*, (juin 2010). L'utilisation du masculin dans le présent document a pour but d'alléger le texte et ne se veut nullement discriminatoire. Dans le présent document, « Le Tremplin » et « l'organisme » se réfèrent à « Le Tremplin, Centre pour personnes immigrantes et leurs familles ».

Mission et valeurs du Tremplin

La mission

Le Tremplin est un organisme à but non lucratif dont la mission est de favoriser l'accueil et l'intégration des personnes immigrantes, de briser leur isolement et de rapprocher les cultures.

Les valeurs

Les valeurs du Tremplin sont :

- la solidarité
- l'entraide
- le respect des différences
- le respect de la dignité

et ce tant pour les personnes que pour les familles.

L'accueil inconditionnel

De plus, toute personne doit faire preuve d'ouverture aux personnes de toutes origines, sans distinction fondée sur le sexe, l'origine ethnique, la religion, les convictions politiques, le vécu personnel ou tout autre motif de discrimination au sens de l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec¹. C'est ce que nous appelons ici l'accueil inconditionnel.

¹ Ce document peut être consulté sur le lien suivant :

http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/C_12/C12.HTM

Guide de conduite

Les relations avec les pairs

Toute personne doit faire preuve de respect et de courtoisie dans ses rapports avec ses pairs, et traiter ses pairs avec dignité et considération.

Toute personne doit adopter une tenue vestimentaire adaptée à ses fonctions.

Les communications

Seuls peuvent agir ou parler au nom du Tremplin les administrateurs, le coordonnateur et toute autre personne mandatée officiellement par le conseil d'administration ou par le coordonnateur.

L'honnêteté et la loyauté

Toute personne doit agir dans le respect de la loi et dans le meilleur intérêt de l'organisme. Elle doit éviter le gaspillage des ressources matérielles et financières.

Toute personne doit se renseigner adéquatement dans le cadre de ses responsabilités et des décisions en découlant. Elle doit rapporter sans délai toute situation requérant l'attention d'un responsable, afin que celui-ci puisse réagir dans un temps raisonnable.

Tout bénévole accepte que ses antécédents judiciaires soient vérifiés préalablement à son inscription comme bénévole, de même qu'à tous les trois (3) ans suivant la date de son inscription. De plus, tout bénévole s'engage à informer la personne responsable dans le cas où il surviendrait un changement dans sa situation judiciaire.

Discrétion et confidentialité

Toute personne doit faire preuve de retenue et de discrétion dans l'exercice de ses fonctions et respecter la confidentialité et l'anonymat d'une personne aidée, notamment concernant son identification, son adresse, son état de santé, ses problèmes familiaux, etc. Tout bénévole peut se référer à la personne responsable en cas de malentendu, de désaccord ou de malaise lors de son service, ou lorsqu'il désire mettre fin à son bénévolat.

Toute personne s'engage à garder confidentielles toutes les discussions tenues dans le cadre de leurs fonctions ainsi que les décisions en découlant, et à n'en dévoiler la teneur à quiconque, quels qu'en soient les motifs, sauf lorsque ces décisions sont rendues publiques.

Guide de conduite (suite...)

Avantages et bénéfices indus

Toute personne doit refuser et s'abstenir de solliciter tout pourboire, cadeau ou faveur dans l'exercice de ses fonctions.

Toute personne s'engage à utiliser exclusivement les ressources et les biens de l'organisme aux seules fins auxquelles ils sont destinés.

Conflits d'intérêt

Toute personne doit éviter de se placer dans une situation de conflit d'intérêt réel, potentiel ou apparent. On entend par conflit d'intérêt toute situation dans laquelle l'intérêt d'une personne ou d'un de ses proches peut l'emporter sur celui de l'organisme. L'intérêt peut être pécuniaire ou moral.

Comité de déontologie

Le comité est formé de membres du Conseil d'administration de l'organisme. Il est responsable de la mise en œuvre et de l'application du présent code de déontologie.

Si une situation devait être portée à son attention, le comité de déontologie fera enquête de manière confidentielle. Si un manquement à la déontologie était constaté, le comité en informera la personne concernée et demandera à entendre son témoignage. La personne pourrait alors se voir provisoirement relevée de ses fonctions en attendant la prise d'une décision appropriée.

Dans le cas où une sanction devrait être imposée, le comité établira cette sanction d'une manière jugée juste et pertinente et la soumettra au conseil d'administration, qui prendra la décision finale. Le comité sera par la suite chargé de mettre la sanction en application. Toute sanction imposée devra être écrite et motivée.