

CODE DE DÉONTOLOGIE DESTINÉ
AUX FORMATRICES-FORMATEURS ESPACE



Adoption décembre 2002

(Dernière mise à jour: juillet 2013)

TABLE DES MATIÈRES

Qu'est-ce qu'un code de déontologie?	P. 3
Pourquoi un code de déontologie pour les formatrices-formateurs?	P. 4
Objectifs du code de déontologie	P. 5
Les responsabilités morales des formatrices-formateurs à l'égard des candidates-candidats lors d'une formation	P. 6
Les responsabilités morales des formatrices-formateurs à l'égard du ROEQ	P. 9
Les responsabilités morales des formatrices-formateurs à l'égard des organismes membres du ROEQ	P. 11
Les responsabilités morales des formatrices-formateurs à l'égard des collègues de travail	P. 13
Les responsabilités morales des formatrices-formateurs à l'égard de la communauté	P. 15

Code de déontologie destiné aux formatrices-formateurs ESPACE

Le « Guide de déontologie en milieu communautaire » de Pierre Fortin aux Presses de l'Université du Québec, éditions 1995, a largement servi pour l'élaboration de ce code. Les codes de déontologie de différents organismes ESPACE ont également servi à l'élaboration du présent document. Merci à ces organismes et plus particulièrement à Claire Guérard, pour la générosité de leur partage.

QU'EST-CE QU'UN CODE DE DÉONTOLOGIE ?

1. Un code de déontologie est un guide où on retrouve les normes que se donnent les membres d'un organisme, d'un regroupement afin de régir les actions, les attitudes et les comportements des personnes qui y travaillent :
 - a) - face aux valeurs d'orientation communes ;
 - b) - face aux personnes qui bénéficient de leurs services et leurs interventions;
 - c) - face aux collègues de travail;
 - d) - face à leur organisme et leur regroupement d'appartenance;
 - e) - face au public en général.

2. Un code de déontologie est :
 - a) - un ensemble de règles qui encadrent les interventions;
 - b) - un énoncé des conduites attendues de la part des personnes oeuvrant au sein de l'organisme, du regroupement;
 - c) - une démarche de réflexion qui incite à rechercher les meilleures façons d'agir afin de remplir la mission de l'organisme et du regroupement selon les valeurs prônées.

Remarque :

Un CODE D'ÉTHIQUE comporte l'énoncé des droits des personnes utilisant des services de l'organisme, ainsi que l'énoncé des responsabilités qui incombent aux organismes qui offrent ces services.

POURQUOI UN CODE DE DÉONTOLOGIE POUR LES FORMATRICES?

1. Les formatrices relèvent directement du ROEQ qui a la responsabilité de les encadrer (résolution 91-1-6 F-21-37).
2. Un code de déontologie c'est « l'ensemble des règles et des devoirs qui régissent une profession, la conduite de ceux qui l'exercent, les rapports entre ceux-ci et leurs clients ou le public » (voir dictionnaire « Le petit Larousse »).
3. Le ROEQ doit également s'assurer de la qualité des formations offertes .
4. La résolution 99-10-2 PR-22-73 *Uniformité et éthique dans les formations données au nom du ROEQ* préconise l'élaboration d'un tel code destiné aux formatrices-formateurs oeuvrant au sein d'un organisme ESPACE membre du ROEQ.
5. La résolution 02-12-3 PR-21-81 *Code de déontologie destiné aux formatrices* confirme son adoption, son utilisation et sa distribution. Cependant, le 4^e tiret de la résolution n'est plus en vigueur puisque les candidates formatrices et candidats formateurs ESPACE doivent signer et envoyer le formulaire d'adhésion au code de déontologie avec leur dossier de mise en candidature. Le formulaire d'adhésion se trouve maintenant dans le *Code des pratiques du ROEQ concernant la formation et certification des formatrices et formateurs ESPACE*.

OBJECTIFS D'UN CODE DE DÉONTOLOGIE

Un code de déontologie :

1. vise à éclairer, préciser les responsabilités des personnes oeuvrant au sein d'un organisme, d'un regroupement;
2. permet d'assurer le respect et la protection des personnes tout en s'assurant de garder et d'améliorer la qualité des interventions, des services offerts;
3. guide et encadre les actions et cherche à éviter les conflits d'intérêt de tout type;
4. vise à outiller face à la résolution de problèmes et les prises de décision complexes;
5. établit des liens entre les agissements cohérents et la mission et les valeurs que les membres de l'organisme et du regroupement se sont données;
6. renforce les liens et uniformise la conscience collective;
7. apporte une sécurité à celles et ceux qui s'y réfèrent;
8. cherche à être un instrument au service des enjeux d'ordre moral soulevés dans l'administration, la gestion et les interventions d'un organisme communautaire;
9. donne une crédibilité à l'organisme, dégage une image de précision, de confiance auprès de la population et des instances publiques et gouvernementales;
10. permet à un organisme, un regroupement de se donner ses propres règles de conduite évitant de se les faire imposer de l'extérieur et protégeant ainsi sa liberté de pensée et son autonomie d'action.

LES RESPONSABILITÉS DES FORMATRICES-FORMATEURS
À L'ÉGARD DES PARTICIPANTES-PARTICIPANTS
LORS D'UNE FORMATION

1. Agir constamment dans l'intérêt du mandat de formation confié par le Regroupement des organismes ESPACE du Québec, de la réalisation de la mission des organismes et du climat de travail.
2. Veiller à donner une formation complète selon les directives et les décisions prises en Collective du ROEQ.
3. S'assurer que chaque candidate-candidat a lu et signé le protocole d'entente avec le ROEQ (ayant pour objet la formation donnée) et que chacune-chacun en comprenne le sens. Leur en remettre une copie signée.
4. Transmettre, de façon aussi claire, concrète et précise que possible, les savoir, savoir-faire et savoir-être nécessaires au travail au sein des organismes ESPACE membres du ROEQ et selon les consensus de la Base d'unité du ROEQ.
5. Donner les informations pertinentes sur les organismes, le programme et les structures afin de faciliter l'adaptation de chacune-chacun dans son milieu de travail et au ROEQ.
6. Énoncer clairement les directives et susciter leur respect en expliquant leur importance, les liens avec le travail à faire.
7. Tenter, dans la mesure du possible, de donner des réponses, des informations ou des coordonnées de ressources appropriées(ou plus spécialisées) pouvant répondre à des besoins plus spécifiques des candidates-candidats.
8. Guider, encadrer la formation.
9. Offrir des situations pertinentes afin de favoriser le travail d'équipe.
10. Être attentive-attentif à ce que chacune-chacun ait une place au sein de la formation et que les apprentissages se fassent dans un climat d'entraide mutuelle et au rythme de chacune-chacun. Ceci tout en respectant les limites du cadre de travail et l'échéancier de la formation. Au besoin, suggérer des alternatives et des compléments d'apprentissage.

11. Aider à installer des dynamiques et un climat sécurisant pour toutes–tous. Pour ce faire ne pas utiliser et refuser de tolérer toute pression, manipulation, harcèlement, menace ou autre forme de violence durant la formation .
12. Évaluer quotidiennement, et de la façon la plus réaliste possible, les possibilités d’insertion de chaque candidate-candidat dans la réalisation de la mission d’ESPACE.
13. Informer, au fur et à mesure, les candidates-candidats des difficultés rencontrées, des points à travailler et à ajuster pour satisfaire les exigences de la formation en cours ainsi que leur degré d’importance.
14. À la fin de la formation, procéder à l’évaluation de chaque candidate-candidat, selon les pratiques entérinées par le ROEQ. Préciser si la candidate ou le candidat est recommandée-é provisoirement à la certification, recommandée-é provisoirement sous condition ou non recommandée-é en précisant chaque fois clairement les raisons motivant la décision.
15. Informer les candidates-candidats des divers processus de suivi les concernant ainsi que les recours mis à leur disposition.
16. Établir une relation de confiance et maintenir, avec les candidates-candidats, des liens aussi harmonieux que possible. Reconnaître, permettre et valider les émotions, les craintes et les doutes exprimés durant la formation.
17. Favoriser l’autonomie, la responsabilisation et la prise en charge de chacune-chacun dans le cadre du respect de la mission, des stratégies et des façons de faire d’ESPACE.
18. Être présente-présent, authentique et activement à l’écoute des candidates-candidats. Intervenir le mieux possible tout en fixant clairement ses limites et celles de la formation.
19. Croire que chaque candidate-candidat a des forces, des acquis, des capacités, du potentiel et des besoins de valorisation, de stimulation et d’encouragement.
20. Démontrer une ouverture d’esprit, un accueil et du respect pour les idées, les opinions, les valeurs des candidates-candidats. Leur faire confiance et ne pas exprimer de jugement tout en nommant, au besoin et de façon respectueuse (en utilisant les outils de communication), les différences avec l’analyse, les principes et les stratégies d’action du programme ESPACE.

21. Respecter et traiter équitablement les candidates-candidats quel que soit leur sexe, leur appartenance ethnique, culturelle ou religieuse, leur orientation sexuelle, leur potentiel d'expertise, leurs acquis de vie, leur situation socio-économique, leur âge ou toute autre condition ou caractéristique personnelle.
22. Nommer les rapports de force pouvant exister entre les personnes et tout agissement ou attitude discriminatoire susceptible de bloquer les personnes, l'apprentissage, le climat ou le déroulement de la formation. Recentrer sur les valeurs prônées par ESPACE.
23. Être consciente-conscient des valeurs personnelles transmises lors de la formation et de l'impact, de l'influence de celles-ci auprès des candidates-candidats à la formation. S'efforcer d'apporter des nuances dans les idées émises et de les resituer dans l'idéologie, les pratiques d'ESPACE telles que définies par la collective du ROEQ. (Base d'unité du ROEQ adoptée en juin 2001).
24. Reconnaître, nommer et utiliser avec discernement le pouvoir inhérent au statut de formatrice-formateur. Éviter de l'utiliser dans un but de compétition ou de performance avec les candidates-candidats.
25. S'abstenir de solliciter, d'accepter ou de recevoir de quiconque, un avantage pour elle-même ou lui-même ou ses proches en échange d'une prise de position, d'une décision, d'une intervention ou de tout service .
26. Ne pas utiliser ou permettre l'utilisation, pour des fins personnelles ou pour l'intérêt de proches, de renseignements obtenus par la fonction de formatrice-formateur ou des biens, ressources ou services d'ESPACE pour des fins autres que celles auxquelles ils sont destinés.
29. Faire preuve de discrétion et de discernement dans le traitement et le classement des documents concernant la formation.

LES RESPONSABILITÉS MORALES DES FORMATRICES-
FORMATEURS À L'ÉGARD DU REGROUPEMENT
DES ORGANISMES ESPACE DU QUÉBEC (ROEQ)

1. Remplir les obligations, les responsabilités des formatrices-formateurs telles que définies par la collective du ROEQ.
2. Agir dans le respect de la mission, des valeurs, des orientations, des objectifs, de la Base d'unité et des budgets du ROEQ.
3. Rapporter à la coordonnatrice au programme du ROEQ tout fait, toute situation pouvant mener à un conflit d'intérêt ou poser problème.
4. Remplir les documents administratifs pertinents aux formations et les faire parvenir, ainsi que les recommandations nécessaires à toute certification :
 - a) à la coordonnatrice au programme du ROEQ pour toute formation donnée dans un organisme membre du regroupement;
 - b) à la coordonnatrice au programme et à la coordonnatrice du ROEQ lorsqu'il s'agit d'une formation donnée à un nouvel organisme.
5. Apporter un soin particulier à la qualité et au partage de l'information.
6. Viser la transparence et s'abstenir de travailler dans des contextes inadéquats qui pourraient compromettre la qualité des formations données. Signaler toute situation qui nous interpelle, nous questionne à la coordonnatrice au programme du ROEQ ou au comité plainte du ROEQ.
7. En tout temps s'engager à coopérer et à rechercher toute collaboration dans les questions qui le nécessite, de manière à consolider le ROEQ et ses organismes membres et faciliter, améliorer la réalisation des objectifs poursuivis selon les valeurs d'ESPACE.
8. Faire connaître nos idées, nos opinions, participer aux débats afin d'aider la collective du ROEQ à prendre les décisions concernant les formations et les formatrices-formateurs.
9. Accueillir les rétroactions, les évaluations de notre travail et s'engager, au besoin, à y apporter des modifications. Aller chercher, au besoin, le support nécessaire pour le faire.

10. Reconnaître l'importance et assumer la responsabilité que les activités de formation et notre statut de formatrice-formateur peuvent avoir un impact direct sur la réputation, la crédibilité et la notoriété d'ESPACE, du ROEQ et de ses organismes membres :
 - a) auprès du grand public;
 - b) auprès des instances gouvernementales;
 - c) auprès des bailleurs de fonds;
 - d) auprès des différents réseaux avec lesquels nous collaborons (éducation, Centre de la petite enfance, santé, services sociaux etc.).
11. Maintenir en tout temps et développer une image positive d'ESPACE, du ROEQ et de ses organismes membres, de par nos prises de parole et nos écrits publics.

LES RESPONSABILITÉS MORALES DES FORMATRICES-FORMATEURS À L'ÉGARD DES ORGANISMES MEMBRES DU ROEQ

1. Se rendre disponible et assumer les besoins de formation de l'organisme au sein duquel nous oeuvrons.
2. Au besoin, se faire libérer d'autres tâches afin de remplir de façon valable et réaliste nos fonctions de formatrice-formateur.
3. Clarifier à chaque fois les attentes de l'organisme et vérifier si elles sont compatibles avec notre mandat et nos responsabilités de formatrice-formateur et de la formation donnée. Au besoin, référer les membres de l'organisme aux résolutions concernant les formations et les formatrices-formateurs, à la Base d'unité du ROEQ et au code de déontologie des formatrices-formateurs afin de bien faire ressortir les limites de la fonction et ne pas susciter des attentes irréalistes.
4. Offrir des formations de qualité et doter ainsi les organismes de travailleuses-travailleurs préparées-és à assumer leurs tâches et à respecter la philosophie, les valeurs et les façons de faire d'ESPACE selon les documents de référence du ROEQ (résolutions, Base d'unité, etc.).
5. Tenir compte des remarques, évaluations, commentaires du comité de sélection de l'organisme. Idéalement, ne pas faire partie dudit comité.
6. Nommer toute possibilité de conflit d'intérêt préalablement aux formations données (amitié, parenté, conflit de personnalité, etc.).
7. Faire parvenir à la Collective du ou des organismes concernés toute information, document pertinent aux dossiers concernant les formations et les formatrices-formateurs.
8. Participer aux débats lors de la rencontre des formatrices-formateurs ESPACE et y rapporter les besoins d'actualisation, de formation afin de mieux s'outiller et de donner des formations en lien avec les besoins des organismes ESPACE et des communautés dans lesquelles ils oeuvrent.
9. Faire preuve de solidarité et accepter, dans le respect des pratiques du ROEQ (et des limites de nos énergies et de nos disponibilités), de former ou de co-former dans un organisme ESPACE d'une autre région et membre du ROEQ. Dans un tel cas, signer, avec l'organisme en question, une entente claire et précise concernant les conditions financières et autres AVANT la formation.

10. Demander le nom de la personne responsable de l'organisation d'une formation donnée dans une autre région. Ceci permet :

- a) d'avoir un contact de coordination;
- b) une mise en lien continuelle de l'organisme et des participantes-participants à la formation (y compris parfois une présence physique);
- c) d'obtenir, au fur et à mesure, les informations nécessaires pour combler les besoins émergeant de la formation;
- d)** au besoin, de consulter ou de référer lors de situations problématiques.

afin de donner la formation la plus adéquate possible pour la région en question, tout en respectant les normes du ROEQ.

LES RESPONSABILITÉS MORALES DES
FORMATRICES-FORMATEURS
À L'ÉGARD DES COLLÈGUES DE TRAVAIL

1. Respecter et promouvoir les droits de toutes les personnes oeuvrant au sein d'ESPACE (militantes-militants, bénévoles, travailleuses-travailleurs, administratrices- administrateurs).
2. S'abstenir de toute forme de discrimination. Nommer une telle situation si on en a connaissance et participer à sa résolution positive.
3. S'abstenir de toute forme de violence, d'abus d'autorité et refuser de les tolérer chez ses collègues. Rapporter de telles situations aux instances de l'organisme où elles se produisent et, au besoin, au comité plainte du ROEQ.
4. Avoir et promouvoir des communications verbales et écrites empreintes de considération et respectant les valeurs prônées à ESPACE.
5. Éviter de faire subir des pressions aux collègues de travail dans des buts de compétition ou de performance et favoriser un climat d'entraide et de solidarité.
6. Faciliter l'accès aux informations et aux connaissances à toutes-tous les collègues de travail sans distinction basée sur les liens d'amitié, d'ancienneté ou de toute autre particularité individuelle.
7. Agir constamment en évitant les conflits d'intérêts personnels dans une perspective de respect et de développement de l'organisme, d'ESPACE et du ROEQ.
8. Faire preuve de discrétion et s'abstenir de divulguer des renseignements obtenus sous le sceau de la confidentialité. Dans les cas où le silence pourrait nuire à l'organisme, à ESPACE ou au ROEQ, solliciter l'accord de la personne pour divulguer ces renseignements et l'aviser de vos intentions.
9. Assumer, face aux collègues de travail, les responsabilités inhérentes à la fonction de formatrice-formateur selon les pratiques et les protocoles signés avec l'organisme et le ROEQ.
10. Accueillir et intégrer la rétroaction sur notre travail, se réajuster et, au besoin, aller chercher le support nécessaire pour le faire.

11. Vérifier ses perceptions et ses questionnements, à l'aide des outils de communication, lors de malaises, de questionnements, de situations ou de difficultés vécues.
12. Cerner, évaluer les difficultés, les conflits et les différences d'opinion en dialoguant, en faisant preuve d'ouverture et de coopération en vue d'arriver à une solution positive, un compromis ou une entente facilitant le travail, la réalisation du mandat de formatrice-formateur et les relations interpersonnelles.
13. Partager nos idées, nos bons coups, nos joies afin de conserver notre mieux-être, notre expertise, alléger nos tâches et nos responsabilités ainsi que resserrer les liens de l'équipe de travail.
14. Établir un réseau de confiance, de support mutuel et un climat de travail agréable afin d'éviter l'isolement, la confusion et maintenir l'enthousiasme et la motivation. Le faire en partageant nos idées, nos acquis, notre expertise, nos joies, etc.

LES RESPONSABILITÉS DES FORMATRICES-FORMATEURS
À L'ÉGARD DE LA COMMUNAUTÉ

1. Offrir des services de formation de qualité.
2. Participer, dans la mesure du possible, à l'implantation ainsi qu'à la consolidation d'organismes ESPACE au Québec, selon les ententes prises entre le ROEQ et l'organisme ESPACE d'appartenance.