

CODE D'ÉTHIQUE

DE L'ASSOCIATION QUÉBÉCOISE DE DÉFENSE DES DROITS

DES PERSONNES RETRAITÉES ET PRÉ-RETRAITÉES

*«L'ÉTHIQUE EST FAITE POUR LES HONNÊTES GENS QUI S'ENGAGENT À LA
RESPECTER. POUR CEUX QUI S'EN MOQUENT, ELLE NE SERT QUE DE PARAVENT»*

Jean-Claude Leclerc
Le Devoir

CODE D'ÉTHIQUE

INTRODUCTION

L'Association québécoise de défense des droits des personnes retraitées et pré-retraitées (AQDR) est un organisme communautaire autonome qui est composé :

- ❖ de membres représentés par le conseil d'administration de leur section,
- ❖ d'un conseil d'administration national,
- ❖ d'un bureau de direction comprenant un directeur général et une ou des secrétaires.

L'organisme compte près de 50 sections autonomes reliées au national selon les statuts et règlements qui situent notre position les unes par rapport aux autres.

À la demande des sections, lors d'une Assemblée générale, le Conseil d'administration a accepté de revoir le Code d'éthique et d'y ajouter les éléments indispensables à sa mise en œuvre.

Le Code d'éthique s'adresse à toutes les composantes de l'organisme : les conseils d'administration, les directions, les employés(es), les membres.

Le Code rédigé et accepté, il faut prévoir sa promotion afin d'être assuré de son respect par toutes les personnes impliquées dans notre organisation.

La mission de l'AQDR et sa vision du vieillissement sont déjà bien établies dans nos statuts et à la portée de chacun de nos membres. Nous y reviendrons.

Nous remercions l'organisme COMACO qui a élaboré un Code d'éthique, duquel nous nous sommes inspirés. Merci pour leur esprit communautaire et leur partage amical. Nous avons consulté, également, un écrit de M. Alain Ross, formateur en éthique, à l'UQAC, Chicoutimi.

Marthe Asselin Vaillancourt, C.Q.

CODE D'ÉTHIQUE SPÉCIFIQUE À L'AQDR

Dès le moment où les hommes vécurent en groupe, une régulation morale du comportement devint nécessaire au bien-être du groupe.

Pas à pas, tout au cours de l'évolution, différents courants, tantôt religieux, tantôt philosophiques, contribuèrent à l'établissement de codes d'éthique en tant que principes et en tant que critères de conduite des organisations sociales.

Parmi les critères énoncés, trois ont été privilégiés par bon nombre de groupes et d'individus :

- ❖ le bonheur ou le plaisir d'être ensemble;
- ❖ le devoir, l'obligation de travailler ensemble;
- ❖ le développement le plus harmonieux possible du potentiel humain.

À la lumière de ces énoncés, il apparaît important de clarifier les concepts de base de notre réflexion, soit le droit, la morale, l'éthique elle-même, la déontologie et les différents codes référents à ces énoncés.

L'ÉTHIQUE ET LE DROIT

Dès le point de départ, rappelons comme le souligne Jean-Noël Ringuet dans *Le Devoir*, que l'éthique est dénaturée lorsqu'elle se rapproche du droit. L'éthique commence où se termine le droit. Ce dernier, tout comme la déontologie, repose sur des règles uniformes dont le respect nécessite des contraintes : lois, polices, juges, alors que dans le domaine de l'éthique, l'adhésion vient de soi, de sa conscience. Or, la conscience se développe à partir des valeurs vécues et transmises par l'environnement familial et social. Une véritable éthique ne se réalise pas dans le but de respecter la loi, elle est basée sur le souci de l'autre. Thierry Pouchant, dans un écrit sur l'éthique, rappelle que l'AUTRE, c'est la société dans laquelle on vit.

LA MORALE

Ensemble des règles, des normes de conduite propres à une société donnée. La morale relève de l'écrit, de la loi et de la règle.

L'ÉTHIQUE

Réflexion et analyse sur les considérations qui guident l'action humaine. C'est aussi la recherche d'un art de vivre qui fait appel à la créativité et à la responsabilité au-delà des exigences de la morale. L'éthique est ce moment où il n'y a plus d'écrit, où l'être humain agit en interaction dans le plus grand respect.

LA DÉONTOLOGIE

Ensemble des règles qui régissent une profession, c'est une partie de la morale qui touche les conduites professionnelles de l'individu.

LE CODE DE DÉONTOLOGIE

Écrit dans lequel on retrouve les normes régissant le comportement des professionnels dans leurs rapports avec le public, leurs clients, leurs collègues de travail et leur ordre professionnel.

LE CODE D'ÉTHIQUE

Ensemble des énoncés qui favorisent le travail de groupe dans le but de l'épanouissement et de la réalisation de chacun des membres selon leur potentiel. C'est un concept fondamental pour guider les décisions selon les valeurs propres à l'organisation. C'est aussi une préoccupation quotidienne de première importance qui devient le fondement de notre efficacité.

On emploie l'expression *code d'éthique* pour faire la différence avec les codes d'ordres professionnels, les obligations morales et les règles inscrites normalement dans les statuts et règlements des organismes communautaires.

L'AQDR a, pour sa part, une mission bien établie précisant la finalité de son organisation. De plus, l'AQDR s'est dotée d'une vision du vieillissement qui lui permet d'avoir des objectifs centrés sur la réalisation de sa mission, dans chacun de ses aspects.

LA DÉFENSE COLLECTIVE DES DROITS DES ÂÎNÉS

MISSION DE L'AQDR

L'Association québécoise de défense des droits des personnes retraitées et préretraitées – AQDR, s'est donné pour mission officielle la défense des droits des personnes retraitées et préretraitées. Les activités sociopolitiques constituent les démarches fondamentales de l'association. En considération de sa vision du vieillissement, les prises de position de l'AQDR s'inscrivent dans toutes les problématiques qui concernent les personnes de 50 ans et plus : régimes de pension, revenu, logement, sécurité, violence, âgisme, exclusion sociale, santé, soins à domicile, médication, transport, vie quotidienne, vie sociale.

VISION DU VIEILLISSEMENT

L'AQDR adhère à une vision dynamique du vieillissement qui reconnaît que les aîné(e)s vivent la plénitude de leur existence avec la capacité de maîtriser leur vie suivant leurs propres choix. En croissance continue, les aîné(e)s sont ouverts aux changements, capables d'évolution et d'engagement dans le monde actuel, dans leur environnement et dans une société qui doit leur assurer la paix et la sérénité.

La mission de l'AQDR et la vision du vieillissement telles qu'énoncées, lui permettront d'accompagner les membres tout au long de la période de leur vie que constitue la préretraite, la retraite et l'âge requis pour en devenir membre.

Le rôle des membres des conseils d'administration est en lien avec ces deux énoncés, ils doivent donc contribuer à la réalisation de la mission de l'organisme, par leur engagement, par les décisions qu'ils sont amenés à prendre et par les actions qu'ils posent, au cours de leur mandat.

Le Code d'éthique veut favoriser la réalisation harmonieuse de l'engagement des membres du CA national et des CA des sections selon la mission de la défense collective des droits culturels, économiques et sociaux de tous les aînés.

Notre Code d'éthique suscitera, en quelque sorte, une dynamique par laquelle les membres et les administrateurs apprendront à conjuguer la réalité du quotidien avec les valeurs qui fondent la dignité humaine. Il servira de concept fondamental pour guider la réflexion et la décision.

Lorsque nous parlons des valeurs présentes dans notre organisme, il faut les préciser pour éviter toute confusion. Les valeurs relèvent de critères personnels, sociaux et humanistes qui servent de référence et de principes moraux et qui font que chaque être humain a son importance et qu'il est doté d'un potentiel qui doit se développer au maximum.

Les valeurs de base de notre organisme

- ❖ **La liberté** : fait référence au pouvoir de choisir un rôle social en interrelation avec son milieu.
- ❖ **Le respect** : rejoint la considération que toute personne mérite au sein de notre organisme, le respect est en lien avec la considération accordée à chaque personne.
- ❖ **L'intégrité** : réfère à un sens élevé des normes et des agissements de l'organisme dans l'expression de ses activités. Elle comprend l'adoption d'attitudes franches, honnêtes, loyales et dévouées;
- ❖ **L'engagement** : se traduit par des compétences, des attitudes, des comportements orientés vers la mission de l'organisme. L'engagement implique toutes les composantes de notre être humain : le physique lors des déplacements et des actions manuelles et l'intellect, qui en prenant conscience de notre appartenance à la société et au monde actuel, permet d'investir nos pensées et nos agissements au service de notre organisme.
- ❖ **Les valeurs humanistes** : certaines recherches avancent que les valeurs humanistes ont une influence positive et soutenue sur plusieurs conditions psychologiques comme l'engagement organisationnel, l'affectif, la confiance et la perception de justice. Les bénéfices de ces valeurs sont appréciables à condition d'y adhérer et de développer un comportement se rapportant aux valeurs proposées qui font référence à la justice, l'équité, le respect, l'écoute, la solidarité, la coopération, la fraternité, l'authenticité, la dignité, la loyauté, la reconnaissance face aux bénévoles, l'égalité hommes-femmes, le respect de toute croyance religieuse de chacun et les valeurs reliées à l'intergénérationnel.

CHAPITRE I

Les responsabilités éthiques des dirigeants de l'AQDR, qu'ils reconnaissent détenir, à l'égard de toute personne en lien avec l'organisme, reposent sur un certain nombre de droits fondamentaux qui s'énoncent comme suit :

- ❖ Droit à la dignité et au respect.
- ❖ Droit à son identité.
- ❖ Droit à l'équité.
- ❖ Droit à la confidentialité.
- ❖ Droit à l'information.

De l'application de ces droits découlent des responsabilités et des obligations dans notre façon d'agir et d'être. D'où l'importance pour tous les intervenants, dirigeants comme membres, de respecter par leurs attitudes, leurs comportements et leurs actions, la réelle application de ces droits.

Droit à la dignité et au respect

Toute personne qui est en lien avec l'AQDR, à quelque titre que ce soit, a droit au respect et doit être traitée avec politesse, courtoisie et compréhension.

Droit à son identité

Toute personne a droit à la reconnaissance de l'inviolabilité de sa personne. La discrimination, sous quelque forme que ce soit ne peut être tolérée. L'application stricte de la *Charte des droits et libertés du Québec* est présente dans toutes les actions.

Droit à l'équité

Toute personne a droit au respect et à des principes d'équité entre tous les membres. L'équité réfère à un sentiment de justice sans discrimination envers qui que ce soit.

Droit à la confidentialité

Tous les intervenants doivent respecter la plus grande confidentialité sur tout ce dont ils ont connaissance dans l'exercice de leur fonction et sont tenus, à tout moment, de respecter le caractère confidentiel de toute information reçue. Ils font preuve de réserve à l'occasion de tout commentaire public, même après avoir quitté le CA.

Droit à l'information

Toute personne a droit de recevoir l'information adéquate, objective, nécessaire pour l'exercice de son mandat.

Dans le respect de ces droits, il importe d'être objectifs, discrets et solidaires des décisions prises lors de réunions tenues en bonne et due forme.

CHAPITRE II

Les responsabilités éthiques dans les relations personnelles au sein de l'organisme

Les relations interpersonnelles, pour qu'elles soient bénéfiques pour les membres, deviennent la responsabilité de toutes les personnes qui oeuvrent au sein de l'organisme.

Quatre catégories de personnes sont concernées :

- ❖ les membres du CA national et des sections,
- ❖ les directeurs et directrices,
- ❖ les employés,
- ❖ les aides à l'administration : comptables, téléphonistes, bénévoles.

Entre membres des CA

Chacun des membres désire demeurer libre dans ses opinions face aux autres membres du CA

Chacun des membres du CA , comme individu, désire être respecté par les autres membres du CA

Chacun des membres, comme individu, désire que le fonctionnement du CA se vive de façon intègre.

L'acceptation d'un poste au CA reflète une volonté d'engagement dans l'organisme dans le respect de la mission, de la vision, des objectifs et des statuts et règlements.

Les désirs des membres s'actualisent en respectant certaines considérations, selon notre Code d'éthique.

- ❖ Les membres sont libres de penser et de s'exprimer, même en cas de conflits.
- ❖ Pour assurer le respect mutuel, les réunions sont tenues avec décorum et selon les règles établies.
- ❖ L'intégrité fait référence aux attitudes franches, honnêtes et loyales. Les conflits d'intérêt doivent être déclarés, afin de les éviter.
- ❖ L'acceptation d'un poste au CA signifie la volonté d'être au service de l'organisme et cela se traduit par des compétences, des attitudes et des comportements orientés vers la mission de l'organisme.
- ❖ Le CA doit se donner des outils de formation pour bien assumer son rôle et connaître son imputabilité face aux décisions prises.
- ❖ Chacun des membres doit connaître les responsabilités d'un conseil d'administration concernant la mission, l'orientation, les objectifs, la gestion financière et l'obligation de confidentialité

Les membres des CA appliquent, à tout le personnel, les mêmes règles qu'ils se donnent entre eux. Ils doivent définir avec précision les postes et les responsabilités des employés.

Les CA sont responsables de l'embauche et de l'évaluation de leur personnel. Une attention particulière sera apportée pour ne pas confondre les postes de bénévoles et ceux des administrateurs.

Les responsabilités des directeurs et directrices envers leur CA

Les directeur(trice)s de l'AQDR ont des responsabilités reliées à l'exercice de leurs fonctions, envers leur conseil d'administration.

- ❖ Les directeur(trice)s doivent transmettre à leur CA toute l'information nécessaire afin de permettre de prendre des décisions appropriées et justes. Une attention particulière est accordée à toute correspondance.
- ❖ Les directeur(trice)s doivent alimenter les membres du CA et les supporter dans leurs réflexions et leurs prises de décision. Ils agissent comme personnes-ressources pouvant assurer l'engagement des membres du CA envers l'organisme.
- ❖ Les directeur(trice)s assurent les liens entre le CA et les employés. Ils doivent être solidaires dans l'atteinte des objectifs fixés pour la bonne marche de l'organisme.
- ❖ Les directeur(trice)s sont tenus à la règle de confidentialité.

Les dirigeants et les employé(e)s

Les dirigeants ont des responsabilités concernant la qualité de l'information, de l'encadrement, du soutien et du climat de travail des personnes qu'elles emploient.

- ❖ L'information donnée par les dirigeants aux employés doit être exacte et complète concernant surtout leur description de poste et de tâches afin d'éviter la subjectivité.
- ❖ Le climat de travail est d'une importance capitale, la qualité des relations de travail est inséparable de la qualité de l'ensemble du travail. De plus, l'encadrement, le soutien et la formation de base appropriée assurent une efficacité maximale.
- ❖ Les dirigeants doivent assumer le leadership pour amener le personnel à être fidèle à la mission et aux objectifs. Ce leadership doit se réaliser dans le respect, la souplesse, la flexibilité, la confiance et la confidentialité.

Les employé(e)s

- ❖ L'engagement éthique des employé(e)s est primordial.
- ❖ Les employé(e)s doivent faire équipe pour parvenir à vivre les valeurs promues par l'organisme.
- ❖ Les principales exigences éthiques pour parvenir à cet esprit d'équipe relèvent de : la capacité de dialoguer, l'harmonie, le respect de soi et des autres, la confiance en la capacité des autres d'accomplir leurs tâches, l'entraide, la solidarité, le partage des informations, la politesse et l'ouverture d'esprit.

Les responsabilités des aides à l'administration

Les aides à l'administration du CA national et des sections (les comptables, téléphonistes, bénévoles) s'engagent dans l'organisme pour répondre à des aspirations personnelles et pour aider l'organisme à remplir sa mission et ses objectifs.

- ❖ Les aides à l'administration doivent, d'abord, vérifier si l'organisme est en mesure de répondre à leurs besoins.
- ❖ Les aides à l'administration s'engagent à respecter les décisions de l'organisme.
- ❖ Ils doivent vérifier si leurs aspirations personnelles sont compatibles avec la mission de l'organisme.
- ❖ Ils sont en mesure de s'attendre à une formation et à un suivi de qualité.
- ❖ Ils doivent collaborer avec la direction de l'organisme.
- ❖ Ils doivent se conformer aux consignes et aux directives reçues, selon les statuts et règlements.
- ❖ Ils doivent respecter les autres administrateurs et toutes les personnes de l'organisme.
- ❖ Ils sont tenus aux règles de confidentialité et ne doivent s'attendre à aucun privilège ou service particulier du fait de leur engagement dans l'organisme.

CHAPITRE III

Les responsabilités éthiques du CA national envers les membres des CA des sections

Les conseils d'administration, les directions, les employés du CA national ont des devoirs envers les membres des CA des sections.

- ❖ Les membres du CA national doivent veiller à ce que la promotion des valeurs de l'organisme soit faite par la direction et les employés auprès des sections. Il est de leur devoir de veiller à ce que la formation, l'entente, l'orientation dans le travail et la reconnaissance des membres soient assurés en respectant la mission et les objectifs de l'organisme.
- ❖ Les mêmes critères de fonctionnement que ceux avec les employés doivent s'appliquer en apportant une attention particulière à l'information pour que l'administration des sections soit une expérience enrichissante et intéressante. Les membres des CA des sections doivent se sentir intégrés dans l'organisme et obtenir les meilleures conditions possibles pour bien accomplir leurs fonctions.
- ❖ Il est important de leur témoigner une appréciation de leur travail et de leur rappeler qu'ils sont tenus aux règles de confidentialité, dans leur rapport avec le CA national et dans leur propre CA.

CHAPITRE IV

Les responsabilités éthiques des membres engagés dans l'organisme

Tout organisme a une mission et des objectifs. Il véhicule également des valeurs et privilégie des moyens pour les actualiser.

- ❖ Les personnes engagées dans l'organisme, qu'elles soient membres du conseil d'administration, personnel de direction, employés ou membres des CA des sections doivent être respectueuses de la mission et des objectifs de l'organisme. Elles doivent bien connaître cette mission et ces objectifs, à l'intérieur de leur mandat respectif.
- ❖ La responsabilité éthique, pour respecter leur engagement dans l'organisme, est de travailler à la réalisation de la mission et des objectifs de l'organisme. Ces buts doivent concorder avec leurs valeurs personnelles, pour assurer un niveau d'engagement confortable et agréable et pour être capable d'en faire la promotion et la représentation.
- ❖ Les personnes engagées dans l'organisme ont la responsabilité morale de posséder certaines compétences, aptitudes et attitudes essentielles pour réaliser la mission. Ces trois éléments assurent la crédibilité de l'organisme auprès du public. Ici, le savoir-être et le savoir-faire sont essentiels.
- ❖ Les personnes engagées assurent la promotion des quatre grandes valeurs de l'organisme : Liberté, Respect, Intégrité et Engagement.
- ❖ Chacun doit connaître, comprendre et observer le Code d'éthique.

- ❖ Le respect de l'éthique oblige chaque membre du CA à tenir compte des conséquences possibles quant à leurs décisions et actions à l'égard de toutes les personnes concernées.
- ❖ La responsabilité personnelle englobe également le devoir de signaler à la direction tout acte qui irait à l'encontre de la mission de l'organisme.
- ❖ Les membres des CA doivent respecter les biens de l'organisme et ne peuvent les utiliser à leur profit personnel sans une autorisation de leur CA.
- ❖ Tous les membres des CA sont solidaires des décisions prises par le CA et font preuve de réserve à l'occasion de tout commentaire public concernant les décisions de l'Association.
- ❖ Tous les membres des CA ne peuvent utiliser leur fonction afin d'obtenir pour eux-mêmes ou pour un tiers des services ou avantages auxquels ils n'auraient pas eu droit autrement.

Cessation des fonctions

- ❖ Les membres du CA national, des CA des sections et les employé(e)s qui quittent leurs fonctions doivent remettre les montants d'argent, les documents, les objets électroniques et tout autre objet appartenant à l'AQDR qu'ils ont en leur possession.
- ❖ Les membres du CA national et toute personne qui quitte l'AQDR doivent se comporter de façon à ne pas tirer des avantages indus de leurs fonctions antérieures, au service de l'Association.

Règlements des conflits

Toute organisation peut voir surgir un conflit à l'intérieur de l'une ou l'autre de ses réunions, de ses décisions, lors d'une intervention complexe ou d'une remise en question. C'est à ce moment que l'éthique implique un regard différent et insuffle du sens à la qualité du vivre ensemble. Il appartient au président du CA de favoriser le travail d'équipe et il est de sa responsabilité de prendre tous les moyens disponibles pour atteindre une résolution de conflits pour le mieux-être de l'organisme et des personnes concernées.

Marthe Asselin Vaillancourt, C.Q.

Rédaction

Marthe Asselin Vaillancourt

Membres du comité de travail

Gisèle Gobeil, Lucie Harvey

Annexe 1

La formation reçue dans le cadre de la gouvernance souligne que certaines compétences de la part de membres du CA peuvent être nécessaires pour la formation d'une équipe. Ces compétences peuvent s'acquérir tout au long de l'engagement des personnes. Il est important toutefois de :

1. posséder une connaissance stratégique de la situation des aînés et de développer une vision à long terme de ce que sera le vieillissement au cours des prochaines décennies;
2. avoir une connaissance au niveau technique : encadrement du travail, utilisation d'Internet;
3. développer des attitudes de coopération, d'animation de groupes, de compétences.

Les administrateur(trice)s sont conscient(e)s que la solidarité et la loyauté envers l'organisation transcendent les intérêts personnels. En conséquence, lorsqu'ils confient des mandats, les CA ont la responsabilité que ceux à qui ils les délèguent :

- ❖ sont compétent(e)s en regard du mandat envisagé,
- ❖ sont disponibles,
- ❖ comprennent bien le mandat qui leur est confié,
- ❖ connaissent les pouvoirs, les ressources humaines et financières qui sont mises à leur disposition et l'échéance à respecter,
- ❖ sont conscients de la limite de leurs mandats