

# CODE D'ÉTHIQUE



Janvier 2025

**calacs**  
— **PASSERELLE** —

Comité de création:

- Jocelyne Desjardins
- Marie-Eve Peck
- Noémie Desaulniers

Révision:

- L'ensemble de l'équipe de travail
- Les personnes membres du conseil d'administration

Impression :

- Publication : CALACS La Passerelle, janvier 2025



# Table des matières

1. Mise en contexte	p. 1
a. Présentation du code	p. 1
b. Définition des termes	p. 1
2. La mission de l'organisme	p. 2
3. Les valeurs de l'organisme	p. 3-6
4. Les règles et comportements attendus	p. 7
i. Confidentialité et tenue de dossier	p. 8
ii. Amélioration continue	p. 8
iii. Conflits d'intérêts	p. 8
iv. Attitudes	p. 9
v. Représentation de l'organisme	p. 9
5. Les mécanismes d'application	p. 10
6. Références	p. 11

# Mise en contexte

## Présentation du code

Un code d'éthique est un texte énonçant les valeurs et les principes à connotation morale ou civique auxquels adhère une organisation, et qui servent de guide à une personne ou à un groupe afin de l'aider à juger de la justesse de ses comportements.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Traduction libre par souci de féminisation des termes de la définition de l'Office québécois de la langue française. (Office québécois de la langue française, 2008)

## Définition des termes

- **Organisme** : CALACS La Passerelle.
- **Employées** : toutes personnes rémunérées pour actualiser la mission de l'organisme.
- **Administratrices** : personnes membres du conseil d'administration.
- **Militantes** : bénévoles contribuant à la mission de l'organisme.
- **Femmes** : nous reconnaissons que le vécu des femmes est pluriel, en ce sens, le terme "les femmes" inclut celles de la diversité sexuelle, de genre, culturel et autre.
- **Membres** :
  - *Membre active* : femme ou personne s'identifiant comme femme de 18 ans et plus, appuyant la cause.
  - *Membre solidaire* : toute personne ou organisation sympathisant à la cause.
  - *Membre honoraire* : membre honorée pour sa collaboration avec l'organisme.
  - *Membre adolescente* : adolescente de 12 à 17 ans sympathisante à la cause.
  - *Membre employée* : pour les employées du CALACS uniquement.

# La mission de l'organisme

La mission première du CALACS La Passerelle est de lutter contre toute forme de violence sexuelle commise envers les femmes et les adolescentes, et ses conséquences. C'est par le biais de ses trois volets que le centre agit au sein de la communauté sur tout le territoire de la MRC de Drummond et de la MRC de Nicolet-Yamaska :

## ● Aide et intervention

- Relation d'aide individuelle
- Soutien de groupe
- Accompagnement dans diverses démarches légales et médicales
- Soutien téléphonique
- Interventions ponctuelles

## ● Prévention/sensibilisation/formation

- Ateliers thématiques pour les jeunes dans les écoles secondaires par le biais du programme Empreinte
- Ateliers « Témoins actifs »
- Ateliers sur mesure pour toutes les clientèles, selon les besoins ciblés
- Formations sur les agressions à caractère sexuel
- Stratégie de réseaux sociaux
- Chroniques dans les journaux locaux

## ● Défense des droits/lutte

- Recrutement de militantes
- Dénonciation de la violence sexuelle
- Revendications pour des changements sociaux
- Mobilisation et lutte pour l'égalité des genres

# Les valeurs de l'organisme

Le CALACS La Passerelle, en tant que membre, adhère à la déclaration de principes du Regroupement québécois des CALACS (RQCALACS, 2010). Du même souffle, le CALACS La Passerelle reconnaît la multitude de systèmes d'oppressions et caractérise sa posture comme féministe intersectionnelle. Les valeurs priorisées dans le code d'éthique sont actualisées par l'ensemble des personnes impliquées au sein de l'organisme, que ce soit dans leurs liens envers les femmes, la communauté, leur équipe et elles-mêmes.

**Empowerment/  
Agentivité**



**Égalité**



**Solidarité**



# Les valeurs de l'organisme



## Empowerment/ Agentivité<sup>2</sup>

### *L'empowerment/l'agentivité pour nous c'est...*

- Les violences sexuelles étant une prise de pouvoir sur les femmes, en ce sens, l'ensemble de nos actions visent la reprise de leur pouvoir sur leur propre vie. Pour ce faire, nous mettons en œuvre des pratiques de consultation et de concertation entre les employées pour la conception des activités, des ateliers et des interventions. Nous valorisons également l'expertise des femmes quant à leur vécu.
- Nos intervenantes partagent diverses ressources en offrant aux femmes des perspectives nouvelles, les plaçant au cœur de leur suivi. Elles ont le droit de recevoir ce suivi, de le poursuivre ou de le terminer quand elles le souhaitent.
- Nous nous efforçons de déconstruire les mythes en promouvant une sexualité positive pour les femmes et en repositionnant la responsabilité des systèmes d'oppression.
- Nous rassemblons la communauté autour des femmes et des victimes par le biais de nos activités de prévention, sensibilisation et formations, créant un espace où les dévoilements sont accueillis : « **ON VOUS CROIT** »!
- Nos actions s'articulent autour des sphères individuelle, organisationnelle, politique et sociale.

<sup>2</sup> *L'agentivité se définit par la capacité des femmes à donner un sens à leur expérience à travers la narration de leur histoire. (Bourbonnais & Parazelli, 2018)*

# Les valeurs de l'organisme



## Égalité

### *L'égalité pour nous c'est...*

- Du côté de la gestion que nous voulons égalitaire, nous avons fait le choix d'intégrer une direction générale, tout en s'assurant d'implanter un mode de gestion participative. Bien que ce mode implique une certaine répartition des pouvoirs, nous croyons que **« mettre les bonnes personnes aux bonnes places »** assure une reconnaissance des forces de chaque individu avec l'intention de donner l'occasion de s'accomplir. Ce qui permettra la réalisation de la mission du CALACS La Passerelle dans un climat convivial et solidaire, et ce, dans un esprit de sororité.
- Nous prônons une posture d'humilité face à l'unicité du vécu de la personne qui se présente devant nous.
- L'intervention féministe implique :

***« Le rôle de l'intervenante est de soutenir la femme dans la recherche de solutions et de moyens pour parvenir à ses objectifs et de mettre en lumière son potentiel et les ressources dont elle dispose. »<sup>3</sup>***

- Maintenir et persévérer (contre vents et marrées) dans le déploiement de nos trois volets d'action pour viser l'atteinte de l'égalité entre les genres.

<sup>3</sup> (Guide Agression Estrie - CALACS, p. 25, 2012).

# Les valeurs de l'organisme



## Solidarité<sup>4</sup>

### *La solidarité pour nous c'est...*

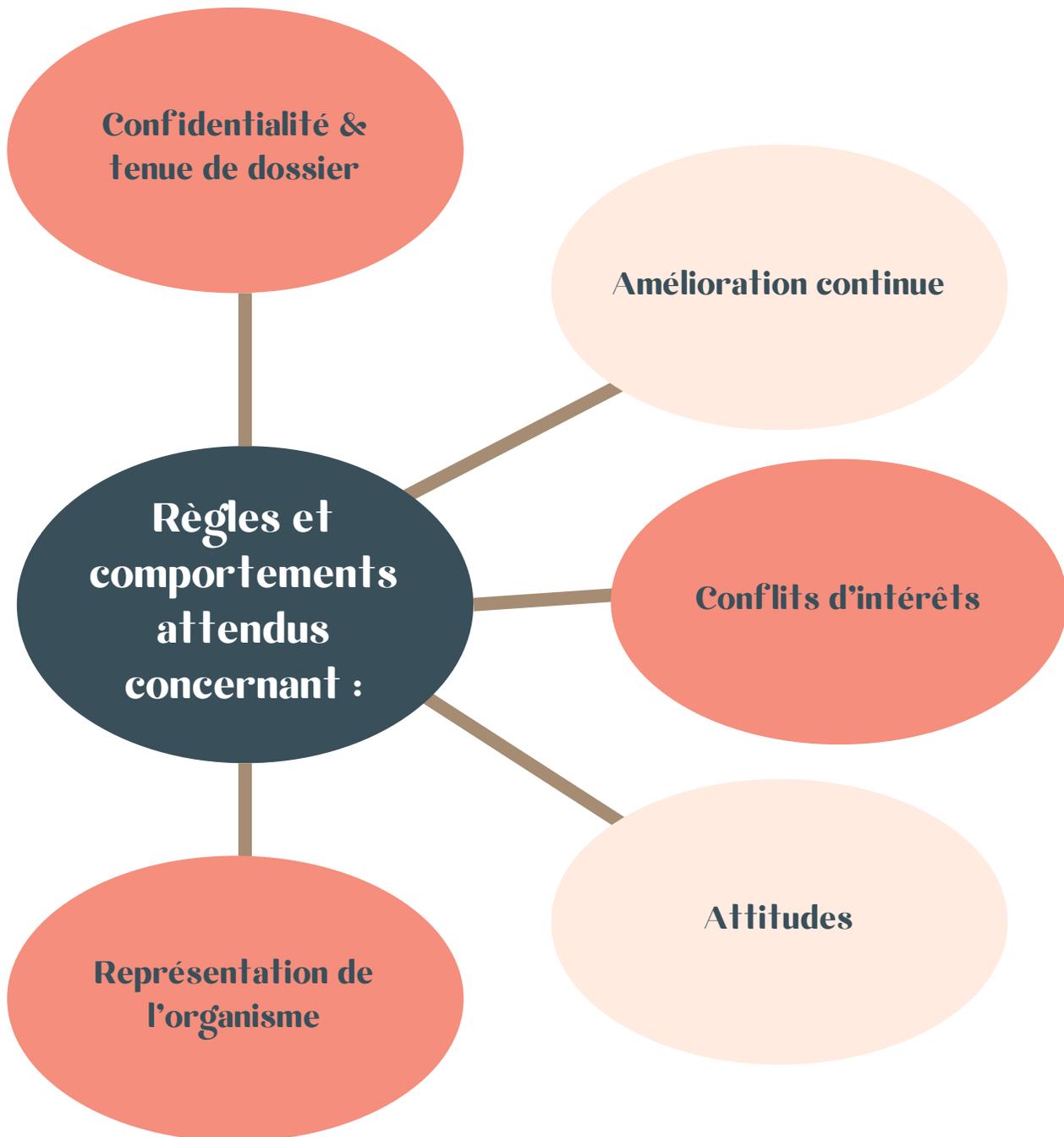
- Par la diversification des services, maintien d'activités grand public (la journée d'action contre les violences sexuelles faites aux femmes), défense des femmes en amont (ex. articles de journaux, festivals, réseaux sociaux), on prend des risques, on s'expose par solidarité pour les femmes : « On s'expose, par solidarité à la cause ».
- Nous créons des ponts entre les différents partenaires, notamment pour rejoindre les différentes populations vulnérables (ex. tables intersectorielles, milieux scolaires, communautés autochtones).
- Nous considérons les métiers du *Care* et ses défis et nous montrons solidaires à nos employées, clientèles et populations par diverses actions dont l'actualisation d'activités militantes, les conditions de travail, la reconnaissance de la fatigue de compassion et du trauma, etc.

***L'éthique du Care désigne l'ensemble des activités et des relations visant à prendre soin d'autrui, en répondant à leurs besoins avec attention, empathie et respect. Cette perspective met en valeur les liens d'entraide, de réciprocité et d'interdépendance, tout en reconnaissant l'impact de la charge mentale, émotionnel et éthique de ce travail sur celles et ceux qui le pratiquent.***<sup>5</sup>

<sup>4</sup> Valeur commune portée par le RQCALACS

<sup>5</sup> (Benelli et Modak, 2010; Zielinski, 2010)

# Les règles et comportements attendus



# Les règles et comportements attendus

## **Confidentialité & tenue de dossier**

Les personnes liées à l'organisme s'engagent à agir en conformité aux lois en vigueur, dont la Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels, autrement connue sous le nom de Loi 25.

## **Amélioration continue**

Les personnes liées à l'organisme s'engagent à utiliser les meilleures pratiques reconnues dans le domaine et, en ce sens, poursuivre des formations liées à ses tâches, ainsi que des rencontres de supervision individuelle et de groupe.

## **Conflits d'intérêts**

La relation établie entre l'organisme et les personnes desservies doit demeurer professionnelle en s'abstenant de tout lien amical ou amoureux.

Il est possible pour une personne ayant bénéficié des services du CALACS La Passerelle de devenir administratrice au Conseil d'Administration lorsqu'une année s'est écoulée à la suite de son suivi, et ce afin d'éviter une situation de confusion de rôle. Une membre du Conseil d'administration peut recevoir des services du CALACS La Passerelle en cas de besoin, mais devra alors se retirer de son rôle d'administratrice et sera soumise au même délai d'un an post-suivi pour réintégrer son rôle. Cette même modalité s'applique à toutes personnes ayant reçu une rémunération par ses actions au sein de l'organisme.

# Les règles et comportements attendus

## Attitudes

Les personnes desservies doivent être au cœur des actions de l'organisme et l'intervention doit viser à leur assurer un pouvoir sur leur vie. Il est attendu que toutes personnes liées à l'organisme agissent avec respect et favorisent la collaboration. Il appartient à l'équipe d'intervention d'établir une relation de confiance avec les personnes desservies, sachant qu'il s'agit d'un élément crucial dans sa démarche. Dans le même ordre d'idée, elle s'ajustera aux codes en vigueur dans le milieu fréquenté, que ce soit une école ou un organisme, par respect pour leur mode de fonctionnement et afin de favoriser la collaboration. L'espace de la relation se doit d'être sécurisant, en démontrant tant une sensibilité aux traumatismes qu'une humilité culturelle.

C'est également par sa tenue vestimentaire, que toutes personnes liées au CALACS s'assurent de démontrer des attitudes en cohérence avec les valeurs de l'organisme. De ce fait, elles privilégient une tenue exempte de caractère discriminatoire, qui n'incite pas à la haine ni à la violence et ne faisant aucune allusion à la consommation d'alcool ou de drogues. Ainsi, le CALACS La Passerelle démontre une sensibilité à l'impression qui peut être donnée aux femmes.

## Représentation de l'organisme

Les personnes liées au CALACS La Passerelle représentent l'organisme en tout temps, que ce soit sur les heures d'activités ou en dehors. Cela comprend l'expression verbale ou écrite, incluant les réseaux sociaux, par soucis que les propos de ces personnes reflètent la mission et les valeurs de l'organisme.

# Les mécanismes d'application

Le CALACS La Passerelle accorde une importance primordiale à l'éthique.

C'est pourquoi les mécanismes d'application d'un bris éthique par les employées ou les administratrices sont encadrés par des documents de gestion interne, tels que les règlements généraux et le contrat de travail.

L'organisme se conforme également aux lois en vigueur, tel que la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

Dans le cas d'un manquement chez un.e membre de l'organisme, les mesures prévues aux règlements généraux seront appliquées.



***L'équilibre dans les tâches de travail de l'équipe, permettant à chacune d'exploiter ses forces sans s'épuiser, est essentiel pour favoriser le bien-être de l'équipe.***

Les personnes œuvrant dans le domaine de la relation d'aide, en particulier auprès des personnes survivantes d'agressions à caractère sexuel, font face à des défis spécifiques liés à leur exposition constante à la détresse d'autrui.<sup>6</sup>



Le CALACS La Passerelle reconnaît cette réalité et met en place une éthique de travail qui prend en compte la prévention de l'épuisement professionnel et la gestion du traumatisme vicariant.

<sup>6</sup> (Baird et Jenkins, 2003; Choi, 2017; Wood, 2017)

# Références

- Agression Estrie - CALACS. (2012). Guide d'intervention auprès des victimes d'agression sexuelle. 5-117.
- Baird, S. et Jenkins, S. R. (2003). Vicarious traumatization, secondary traumatic stress, and burnout in sexual assault and domestic violence agency staff. *Violence and victims*, 18(1), 71-86.
- Benelli, N., & Modak, M. (2010). Analyser un objet invisible: le travail de care. *Revue française de sociologie*, 51(1), 39-60.
- Bourbonnais, M. & Parazelli, M. (2018). L'empowerment en travail social et les significations de la solidarité. *Reflets*, 24(2), 38-73. <https://doi.org/10.7202/1053863ar>
- Choi, G. Y. (2017). Secondary traumatic stress and empowerment among social workers working with family violence or sexual assault survivors. *Journal of Social Work*, 17(3), 358-378.
- Office québécois de la langue française (2008). Grand dictionnaire terminologique. *Gouvernement du Québec*. <https://vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/fiche-gdt/fiche/8365027/code-dethique>
- RQCALACS. (2025). Notre mission. *Regroupement québécois des centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel*. <https://rqcalacs.qc.ca/notre-mission/>
- Wood, L. (2017). I Look Across From Me and I See Me: Survivors as Advocates in Intimate Partner Violence Agencies. *Violence Against Women*, 23(3), 309-329. <https://doi.org/10.1177/1077801216641518>
- Zielinski, A. (2010). L'éthique du care: Une nouvelle façon de prendre soin. *Études*, 413, 631-641. <https://doi.org/10.3917/etu.4136.0631>