

The logo features a large, light gray circle with a stylized, abstract design inside. The design consists of several overlapping, curved shapes that resemble leaves or petals, arranged around a central vertical axis. The text is placed within this circular frame.

*Code d'éthique*

*Centre-Femmes du Grand-Portage*

2012



## Préambule

Notre code d'éthique vise à énoncer et promouvoir les valeurs et les principales responsabilités que les personnes impliquées au Centre-Femmes du Grand-Portage estiment fondamentales pour la réalisation de la mission et la création ou le maintien de saines relations entre nous.

Nous le considérons comme un contrat collectif fondé sur l'engagement des personnes impliquées plutôt que sur une obligation légale ou formelle.

Il repose donc sur une entente mutuelle et une relation de confiance entre les individus afin d'intégrer les valeurs de l'organisme et d'atteindre les objectifs reliés à la mission du Centre-Femmes du Grand-Portage.

## Mission

Le Centre-Femmes du Grand-Portage, organisme à but non lucratif qui œuvre dans la MRC de Rivière-du-Loup depuis 1980, est un lieu d'appartenance où les femmes se regroupent et se donnent ensemble les moyens de conquérir leur autonomie, selon les besoins de chacune. Il vise l'éducation, la sensibilisation, la prévention de la violence et l'information en matière de condition féminine.

2

## Confidentialité

Tout au long du document, vous serez à même de constater l'importance de la *confidentialité* au Centre-Femmes du Grand-Portage. Pour nous, cela se traduit par un souci de préserver la vie privée afin de protéger l'intégrité des personnes et du centre.





# Valeurs

## Solidarité, Respect, Égalité, Équité

Ces valeurs sont celles que le Centre-Femmes du Grand-Portage applique dans le processus de prise de décision et dans les actions qui sont posées afin de réaliser la mission du Centre. Elles sont les points de repère afin d'évaluer ce qui est considéré comme acceptable et inacceptable.

Au Centre-Femmes du Grand-Portage, nous croyons en la *solidarité* parce que c'est une façon de se donner du pouvoir en tant que groupe, c'est aussi une façon de collectiviser les problèmes vécus par les femmes en s'appuyant sur leur expérience pour faire avancer la condition féminine.

Pour nous, la solidarité implique le partage, l'entraide, l'écoute, l'éducation, la conscientisation et le militantisme.

Au Centre-Femmes du Grand-Portage, nous croyons au *respect* parce que c'est fondamental pour que chaque femme ait sa place au centre.

Pour nous, le respect implique d'adopter une attitude et des espaces de non-jugement. Il est aussi important d'accepter chaque femme dans sa différence et son unicité.

Au Centre-Femmes du Grand-Portage, nous croyons en *l'égalité* parce que la justice sociale commence par des rapports humains et sociaux égalitaires.

Pour nous, l'égalité implique que chaque femme ait la même considération ainsi que la même place au Centre-Femmes du Grand-Portage peu importe son âge, son statut, sa classe sociale, etc.

Au Centre-Femmes du Grand-Portage nous croyons en *l'équité* parce que même si les femmes sont considérées sans distinction, leurs besoins peuvent être différents.

Pour nous l'équité implique le souci de l'autre et l'évaluation des besoins de chacune en fonction de leurs réalités.





## Mode de gestion

Le Centre-Femmes du Grand-Portage privilégie un mode de gestion participatif tout en appliquant les principes de gestion féministe. Ce modèle de gestion vise une gestion plus démocratique et une transformation des rapports sociaux afin qu'ils soient plus égalitaires et respectueux des conditions de toutes. La gestion vise l'intégration des membres, des bénévoles et de l'équipe au processus de décision et à la réalisation des objectifs. Ces principes se caractérisent par :

- ♀ La non-hiérarchisation ou partage horizontal du pouvoir
- ♀ Humanisation des relations de travail
- ♀ Promotion et mise en place de conditions de travail respectueuses

## Approche

Le Centre-femmes du Grand-Portage privilégie *l'approche féministe*, celle-ci vise à :

- ♀ favoriser une prise de conscience des stéréotypes sexistes
- ♀ favoriser une prise de conscience des causes socio-politiques des problèmes rencontrés individuellement, ce qui a pour effet de déculpabiliser les femmes
- ♀ avoir confiance dans le potentiel de chaque femme, valoriser ses connaissances et ses expériences
- ♀ démystifier le rôle des travailleuses de façon à développer des rapports égalitaires et équitables entre elles et les participantes
- ♀ soutenir les femmes dans des démarches d'autonomie leur permettant d'acquérir plus de pouvoir sur leur vie, respecter leur cheminement et leurs choix
- ♀ stimuler l'entraide, le soutien et la solidarité entre les femmes
- ♀ rechercher des solutions collectives aux besoins et intérêts des femmes
- ♀ susciter la participation des femmes à la vie démocratique et sociale
- ♀ favoriser un mode de délibération dans le processus de prises de décisions





# Responsabilités

Ces responsabilités sont les balises ou paramètres déterminés collectivement, pour témoigner des valeurs de l'organisme et de s'assurer de la qualité des interventions afin de créer de saines relations au centre.

*En tant que personne qui fréquente ou qui gravite autour du centre (travailleuse, administratrice, bénévole, membre et participante) je m'engage à :*

- ♀ respecter la confidentialité
- ♀ adopter une attitude respectueuse
- ♀ favoriser un bon climat
- ♀ avoir, développer et maintenir des relations saines et respectueuses
- ♀ appliquer le code d'éthique
- ♀ éviter de se placer en conflit d'intérêt ou en apparence de conflit
- ♀ respecter la mission, les buts et objectifs du centre

*En tant que travailleuse et administratrice au Centre-Femmes du Grand-Portage:*

**À l'égard des femmes qui fréquentent le centre et qui font appel à ses services je m'engage à :**

- ♀ offrir un lieu d'appartenance accueillant et chaleureux
- ♀ offrir de l'écoute et du support aux femmes
- ♀ transmettre de l'information sur les différents dossiers politiques, activités, actions collectives
- ♀ informer de la mission, des valeurs du centre et de l'approche féministe

**À l'égard du Centre-Femmes du Grand-Portage je m'engage à :**

- ♀ adhérer à la mission et aux valeurs du centre
- ♀ agir dans une perspective de bien-être collectif
- ♀ faire une saine gestion administrative
- ♀ assurer l'ensemble des services du centre
- ♀ offrir des activités accessibles et variées en cohérence avec la mission et les valeurs du Centre

**À l'égard des bénévoles je m'engage à :**

- ♀ offrir de l'encadrement et de la formation en fonction de leur implication
- ♀ reconnaître la valeur de l'action bénévole
- ♀ respecter l'esprit de volontariat
- ♀ à déclarer à l'équipe et au conseil d'administration toute démarche d'accompagnement individuel ou collectif



**À l'égard des autres travailleuses et administratrices je m'engage à :**

- ♀ favoriser l'entraide et la collaboration au sein de l'équipe et du conseil administration
- ♀ écouter sans juger
- ♀ partager toute information, connaissance et expérience pertinente pour l'avancement de la mission du Centre
- ♀ établir des rapports d'égalité et d'équité
- ♀ à déclarer à l'équipe et au conseil d'administration toute démarche d'accompagnement individuel ou collectif au Centre-Femmes et de me retirer de la discussion touchant la gestion des ressources humaines

**À l'égard de la communauté je m'engage à :**

- ♀ faire avancer la condition féminine entre autres par des actions collectives
- ♀ promouvoir, éduquer et sensibiliser dans une perspective féministe
- ♀ transmettre et maintenir une image positive du centre
- ♀ respecter les engagements pris envers la communauté et les partenaires





# *Manquement au code d'éthique*

Lors d'un manquement au présent code d'éthique les procédures suivantes seront mises en application :

## *La procédure informelle*

Elle consiste à exprimer verbalement un différend à une membre de l'équipe ou du conseil d'administration. Par la suite, celle-ci doit en référer à l'équipe ou au c.a. (selon la situation).

## *La procédure formelle*

Le dépôt d'une lettre signée expliquant les motifs du différend et décrivant les événements est remis à l'équipe qui la soumettra au c.a. Le c.a. forme ensuite un comité de trois personnes (une personne de l'extérieur, une personne du c.a. et une travailleuse) pour traiter du différend et lui fixe l'échéance opportune. Le comité reçoit ensuite toute autre personne dont l'apport est jugé pertinent. Le comité remet son rapport au c.a. dont relève la décision finale. Il est nécessaire que l'ensemble de la démarche respecte la plus stricte confidentialité.

