



Code de conduite des employé(e)s de l'Hébergement jeunesse Le Tournant

Adopté à la réunion du conseil d'administration du 11 décembre 2018

Révisé et ratifié le 17 mars 2025

Table des matières

1. Préambule	3
2. Champ d'application	3
Définitions	3
Prescription :	4
1. SÉCURITÉ	4
2. CODE VESTIMENTAIRE :	4
3. ARME ILLICITE	5
4. RESPECT DES ESPACES PRIVÉS	5
5. MENACE, FORCE ET AGRESSION	5
6. BOISSON ALCOOLISÉE, DROGUE LICITE ET ILLICITE ET FACULTÉS AFFAIBLIES EN PRÉSENCE DU JEUNE	5
7. CONFIDENTIALITÉ	6
8. RELATION D'AMITIÉ, AMOUREUSE ET SEXUELLE	6
9. PRÉSENCE LORS DES REPAS	6
10. RÉSEAUX SOCIAUX	6
11. DÉROGATION D'UNE DÉCISION	6
12. UTILISATION DES RESSOURCES MATÉRIELLES	7
13. PROSÉLYTISME, ENDOCTRINEMENT ET RELIGION	7
14. PLAINTES EXPRIMÉES PAR UN JEUNE	7
15. OBLIGATION DE SIGNALER LES MENACES GRAVES, AGRESSIONS ET HARCELEMENT DE LA PART D'UN JEUNE À L'ENDROIT DU TRAVAILLEUR	7
16. DISPONIBILITÉ DE L'EMPLOYÉ EN CAS D'URGENCE	7
17. DÉCLARATIONS PUBLIQUES	7
18. RECHERCHE DE L'EXTÉRIEUR	8
19. ENTRE L'EMPLOYÉ ET LE TOURNANT	8

GÉNÉRALITÉS ET DÉFINITIONS

1. Préambule

Auberge Du Cœur Le Tournant (ci-après le Tournant), organisme communautaire autonome, s'est doté d'un code de conduite. Ce code de conduite balise les rapports entre les personnes impliquées au sein du Tournant et représente un cadre formel régissant les attitudes et les comportements des employés rémunérés et bénévoles. Ainsi, le Tournant affirme sa volonté d'offrir aux jeunes qu'elle héberge et soutient, un milieu de vie respectueux et sécurisant pour favoriser leur autonomie et leur participation active à la société.

2. Champ d'application

Le présent code s'adresse à tous ceux qui œuvrent en tant qu'employé, stagiaire ou bénévole à la mission d'hébergement y incluant le post hébergement du Tournant.

Définitions

Dans le présent code de conduite, à moins que le contexte n'indique un sens différent :

- « **Direction** » désigne le directeur et le coordonnateur de l'intervention, ou l'un ou l'autre dans les cas qui le permettent.
- « **Jeune s'identifiant au genre masculin** » désigne un résident ou un ancien résident du Tournant tels que définis dans les règlements.
- « **Employé** » désigne celui qui œuvre pour le Tournant que ce soit comme employé salarié, stagiaire ou bénévole.
- « **Tournant** » est défini comme étant l'Auberge du Cœur le Tournant, Les Appartenances et Agir en amont.
- « **Lieux de travail** » désigne tout lieu où l'intervenant exerce une activité dans le cadre de son travail.

- « **Aptitude au travail** » La capacité d'effectuer en toute sécurité les tâches assignées sans restriction dues à la consommation ou aux effets de la consommation d'alcool ou de drogues.
- « **Facultés affaiblies** » Les capacités de l'employé sont diminuées par l'effet de l'alcool ou de drogues au point de compromettre sa prestation de travail alors qu'il est au travail et qu'il effectue ses tâches.

Les termes employés au singulier comprennent le pluriel et vice-versa; ceux employés au masculin comprennent le féminin et vice-versa, à moins que le contexte ne s'y oppose.

Prescription :

Les règles et obligations découlant de l'application du présent code de conduite continuent de s'appliquer pendant deux (2) années après que le jeune ait reçu un soutien du Tournant.

1. SÉCURITÉ

L'employé doit en tout temps avoir des comportements sécuritaires pour lui-même, pour le groupe de résidants et toujours se référer aux consignes de sécurité de l'annexe B.

2. CODE VESTIMENTAIRE:

Le respect de l'environnement de travail et des autres résidants est essentiel au sein de l'équipe. Le code vestimentaire doit représenter les valeurs d'inclusion et de diversité du Tournant. L'objectif est de promouvoir un environnement où chacun se sent à l'aise tout en respectant les valeurs et les normes de la vie au Tournant.

1. **Décence et respect** : les tenues portées doivent être appropriées, neutres et respectueuses envers les autres. Il est interdit de porter des vêtements véhiculant des messages offensants, violents ou discriminatoires.
2. **Hygiène personnelle** : Un bon niveau d'hygiène est attendu de tous et toutes. Les vêtements doivent être propres et adaptés aux activités de la journée.

3. **Sécurité** : Afin d'assurer une sécurité individuelle et de groupe, les accessoires personnels qui pourraient être une menace, tels que les chaînes, les châles, les foulards ou les objets contondants, sont interdits pendant la prestation de travail. Il faut considérer la configuration du lieu de travail afin d'intervenir et de répondre aux situations urgentes.

4. **Adaptation aux activités** : les tenues doivent être fonctionnelles et quotidiennes, entre autres pour les tâches adaptées aux activités physiques, les vêtements publics.etc.

3. ARME ILLICITE

Aucune arme illicite ne doit se trouver sur les lieux du Tournant.

4. RESPECT DES ESPACES PRIVÉS

L'employé doit s'annoncer avant d'entrer dans la chambre d'un jeune ou avant d'entrer dans le milieu de vie des Appartenances et d'Agir en amont.

5. MENACE, FORCE ET AGRESSION

Les menaces à l'intégrité physique ou morale sont interdites.

6. BOISSON ALCOOLISÉE, DROGUE LICITE ET ILLICITE ET FACULTÉS AFFAIBLIES EN PRÉSENCE DU JEUNE

Il est attendu de l'employé.e de se présenter au travail sobre et apte à assumer les tâches requises de sa prestation. Lors d'un doute raisonnable, que son jugement est altéré, venant de l'équipe et des supérieurs, il peut être demandé à l'employé.e de quitter ses fonctions immédiatement. Le retour en poste sera précédé d'une rencontre avec la direction.

Il est formellement interdit aux employéEs:

d'avoir les facultés affaiblies par l'alcool, les drogues ou toute substance pendant les heures de travail ou lorsqu'ils participent à des activités professionnelles au nom de l'employeur ; de consommer, de distribuer, d'échanger ou d'exposer en vue de l'alcool ou des drogues sur les lieux de travail ou lorsqu'ils exercent leurs fonctions à l'extérieur de leur lieu de travail habituel en présence d'un jeune.

7. CONFIDENTIALITÉ

L'employé doit respecter la procédure de confidentialité en vigueur au Tournant.
Voir annexe A.

8. RELATION D'AMITIÉ, AMOUREUSE ET SEXUELLE

L'employé.e ne peut initier et entretenir de relation amoureuse, d'amitié et sexuelle avec un jeune résidant et ancien résidant.
Le jeune ne doit pas être témoin d'une relation d'intimité entre deux employé.e.s.

9. PRÉSENCE LORS DES REPAS

Sauf empêchement majeur, l'employé doit être présent auprès des jeunes pendant l'heure des repas. Celui-ci doit favoriser des discussions accessibles pour tous. Lorsqu'il y a plusieurs employé.e.s en présence pendant un repas, ils doivent faire attention de ne pas aborder des sujets qui pourraient exclure les jeunes de la discussion.

10. RÉSEAUX SOCIAUX

L'employé.e ne doit entretenir aucun contact avec les jeunes sur un réseau social à titre personnel. Il est aussi tenu de protéger ses informations en bloquant l'accès au grand public.

11. DÉROGATION D'UNE DÉCISION

Dans le cas d'une décision d'équipe, l'approbation d'un nombre correspondant à la majorité simple des membres de l'équipe d'intervention (la moitié +1) est nécessaire au renversement d'une décision.

12. UTILISATION DES RESSOURCES MATÉRIELLES

L'employé.e doit utiliser les ressources matérielles de l'Auberge pour son travail seulement.

13. PROSÉLYTISME, ENDOCTRINEMENT ET RELIGION

L'employé ne doit pas faire de prosélytisme ¹ ni d'endoctrinement à l'égard de ses positions politiques, religieuses, etc.

14. PLAINTES EXPRIMÉES PAR UN JEUNE

Tout employé qui reçoit une plainte à son sujet ou à l'endroit d'un autre membre de l'équipe se doit de l'écouter et d'en faire part à la direction du Tournant.

De plus, cet employé a l'obligation d'informer le jeune de ses droits et des procédures de plainte prévues par le Tournant.

15. OBLIGATION DE SIGNALER LES MENACES GRAVES, AGRESSIONS ET HARCÈLEMENT REÇU.

L'employé est tenu de signaler à la direction, toute menace grave, agression et harcèlement de la part d'un jeune ou d'un collègue à son endroit ou à l'endroit d'un autre travailleur.

16. DISPONIBILITÉ DE L'EMPLOYÉ EN CAS D'URGENCE

En cas d'urgence, l'employé a le devoir d'assister un collègue dans l'exercice de ses fonctions.

17. DÉCLARATIONS PUBLIQUES

Un employé ne peut faire de déclarations publiques au nom du Tournant sans l'accord de ses supérieurs. L'employé qui doit faire des représentations publiques au nom du Tournant ne doit pas confondre ses propres convictions ni intérêts personnels avec ceux du Tournant. Dans ses représentations publiques, celui-ci doit adhérer à l'esprit des orientations prises par le Tournant.

18. RECHERCHE DE L'EXTÉRIEUR

Toute réalisation d'une recherche, d'une enquête ou d'une étude doit obtenir une autorisation de la direction.

¹ Pour les fins du présent document, le terme prosélytisme est défini comme le zèle déployé pour répandre une doctrine (politique, religieuse, etc.) et recruter des adeptes.

19. ENTRE L'EMPLOYÉ ET LE TOURNANT

Je soussigné(e), atteste avoir lu le présent code de conduite du Tournant et accepte de m'y conformer. Je reconnais que tout manquement à ce code de conduite peut entraîner une pénalité qui peut aller jusqu'au congédiement.

Signé à Montréal, le

Nom de l'employé (e)

Nom du directeur (trice) ou
Coordonnateur (trice)

Signature

Signature

Annexe A- nos règles en matière de confidentialité.

Annexe B- Les pratiques sécuritaires au Tournant.

Annexe C-Politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel au travail et de traitement des plaintes

Annexe D- Politique médias sociaux.