

FORMATION AUX RÈGLEMENTS ÉTHIQUES DE PRATIQUE

Documents du formateur

Association pour les Jeunes de la Rue de Joliette



FORMATION AUX RÈGLEMENTS ÉTHIQUES DE PRATIQUE DE TRAVAIL DE RUE «exprimé sous forme de déontologie»

Rédigé par François Savoie

Mars 2009

Association pour les Jeunes de la Rue de Joliette



DOCUMENTS DU FORMATEUR - CONTENU

Plan de formation

Document de support à la formation (De la déontologie à la pratique)

Examen 1 et 2

Corrigés

Document d'évaluation de la formation

Un CD contenant :

- **Présentation Powerpoint pour le formateur**
- **Le code de déontologie complet**
- **Les examens 1 et 2**
- **Les corrigés d'examens**
- **Le document d'évaluation de la formation**

COMITÉ DE DÉONTOLOGIE

Josey Benoît
Audrey Champagne
Josianne Ducharme
François Savoie

COLLABORATEURS

Josée Fréchette
Estelle Boisvert

PLAN DE FORMATION

Plan de formation à la déontologie

De manière à alléger la présentation, le terme déontologie a été utilisé à l'intérieur du document. Bien que la déontologie soit associée dans sa définition à des professions et que le travail de rue ne soit pas reconnu en tant que profession, la rédaction des outils régissant la pratique ont suivi une logique déontologique. Le lecteur comprendra donc que lorsque l'on utilise le mot déontologie dans ce document, on parle plutôt de Règlements éthique de pratique exprimés sous forme déontologique.

La formation à la déontologie se veut un outil de transfert de connaissance et d'expérience. Elle vise à permettre une appropriation des principes émis dans le code grâce à des mises en contexte et des exemples reliés aux différents articles. Cette formation s'adresse aux praticiens mais aussi aux administrateurs considérant qu'ils ont la responsabilité de transmettre les connaissances reliées à l'outil qu'est le code de déontologie et d'appliquer les mesures qui s'y rattachent.

De manière à faciliter l'utilisation de ce document, les articles du code de déontologie portent le même numéro et sont présentés selon la même chronologie qu'ils le sont dans le code de déontologie.

Il est suggéré d'utiliser le plan en suivant les étapes qui sont cités de manière à permettre une appropriation maximale du code de déontologie.

Étape 1 **Logique individuelle (Les mises en situations)**

Lors de l'inscription à la formation, distribuer aux participants le questionnaire de mise en situation présenté en annexe et demandez-leurs de répondre aux questions avant la tenue de la rencontre de formation. Spécifier qu'ils doivent répondre à chacune des mises en situation en se fiant à leur jugement et que l'exercice doit être fait individuellement. Mentionnez aussi que si quelqu'un n'a pas complété le formulaire, il ne pourra pas participer à la formation.

Consigne: *«Vous avez devant vous un formulaire exprimant des situations d'intervention fictives. Pour chacune des situations vous avez à fournir une réponse au meilleur de votre connaissance. Aucune question n'est permise durant la période de réponse.»*

L'intervenant fait appel à sa logique personnelle pour résoudre de situations à risque d'erreur déontologique. Idéalement, il n'a pas pris connaissance du document intitulé code de déontologie.

Étape 2 **Mise en contexte**

En utilisant la présentation Power point, fait une brève introduction à la formation en mettant en contexte les enjeux reliés à l'utilisation d'un code de déontologie. La présentation peut susciter des questions, Il faut s'assurer de répondre seulement si celles-ci sont en lien avec la partie présentée avec l'outil power point et ne pas déborder sur le contenu de la formation traité à l'étape 3. (temps alloué 20 minutes)

Étape 3 **Logique collective**

Distribuez à chacun des travailleurs une copie du code de déontologie et demandez-leur de trouver l'article qui correspond à chacune des questions et de corriger le cas échéant leurs réponses, à la lumière des

nouvelles informations. L'objectif de cette étape est de favoriser le travail de recherche à l'intérieur du code pour trouver la réponse attendue à une situation déontologique. Cette étape demande une réflexion sur le code et permet une appropriation de cet outil. Cela permettra possiblement aussi au travailleur de considérer le code de déontologie comme un outil d'intervention indispensable. Espérant que le code deviendra un outil régulier de référence.

Consignes : « En équipe de 4 personnes, trouvez à l'intérieur du code de déontologie les articles correspondants aux situations exprimées dans l'exercice que vous venez de terminer. Écrivez l'article correspondant à chaque situation et corrigez vos réponses le cas échéant. » (temps alloué 50 minutes)

Les participant à la formation recevront en plus du code de déontologie, les mécanismes de gestion du code incluant les sanctions possibles lorsqu'il se présente une situation de non respect du code, des annexes au code et le formulaire de signalement à remplir en cas de manquement à la déontologie.

Étape 4 **La mise en commun**

En faisant un tour de table, demandez à chacun des participants de lire leurs réponses à la première et à la deuxième étape.

C'est le moment où le participant exprime les écarts entre ce qu'il a répondu à la première étape et la deuxième et la difficulté ou la facilité qu'il a eu à trouver l'article correspondant lors de l'étape 2.

Lorsque le tour de table est complété, utilisez le document de support à la formation (annexe B) pour mettre en contexte chacun des articles. Permettez la discussion et les questions pendant toute la durée des explications. Lorsque vous avez complété la formation. Permettez une période de questions complémentaires.

Étape 5 **L'évaluation**

À l'aide du document d'évaluation (évaluation finale), évaluez la compréhension du code. Une seule erreur est acceptable pour réussir l'examen de déontologie et recevoir une accréditation de formation. Les résultats de formation seront remis à l'employeur qui verra à en disposer à sa guise. Dans la vraie vie, une seule erreur pourrait avoir des conséquences importantes sur le jeune, sur la corporation qui vous engage et sur la pratique.

Étape 6 **L'évaluation de la formation**

Distribuez aux participants l'outil d'évaluation de la formation, leur signifiant qu'il est très important pour vous de recevoir ces commentaires dans un optique d'amélioration continu.

De la déontologie à la pratique

Document de support à la formation

1 Devoirs généraux et obligations du travailleur de rue envers la personne accompagnée

1.1 Dispositions générales

- 1.1.1 Le travailleur de rue doit tenir compte de l'éthique (valeurs morales) de la personne accompagnée et du contexte socioculturel dans lequel il va évoluer. Le travailleur de rue est un généraliste et doit tenir compte des limites de sa compétence et des moyens dont il dispose.

Le travailleur de rue est un généraliste, il ne doit donc pas se positionner comme expert que ce soit devant les tribunaux où en situation où un jeune référé vers un spécialiste. Le travailleur de rue n'a pas non plus la compétence pour évaluer un jeune au niveau de sa consommation de stupéfiant ou sur ses capacités parentales.

Par exemple, si une jeune femme nous demande d'aller dire à son travailleur social qu'elle est capable de bien s'occuper de son enfant, nous ne pouvons le faire puisque nous ne possédons pas la compétence pour évaluer la capacité parentale.

Le travailleur de rue ne peut imposer sa vision de la vie et ses propres valeurs, il doit tenir compte des croyances et des valeurs de la personne accompagnée. Le travailleur de rue doit aussi tenir compte des modes ainsi que des gens d'autres origines ethniques qui ont parfois des valeurs et des façons de faire différentes.

- 1.1.2 Le travailleur de rue doit connaître les ressources d'aide appropriées aux besoins de la personne accompagnée et doit lui proposer un ou des référents personnalisés d'un corps professionnel ou toute autre personne compétente, selon le besoin exprimé par la personne accompagnée et son désir d'y remédier.

Le travailleur de rue a la responsabilité d'élargir son réseau de référent. Il doit aussi s'assurer de référer à la meilleure personne ou ressources en identifiant bien les besoins du jeune et la personnalité de celui-ci. Par exemple, un jeune qui a de la difficulté avec l'autorité féminine devrait si c'est possible être référé vers un homme, si la ressource le permet.

Une erreur fréquente en travail de rue est de créer un lien privilégié avec un seul intervenant dans une ressource et ainsi compromettre la qualité de sa référence lorsque cette personne n'est pas disponible ou qu'elle quitte son emploi.

La référence vers les ressources étant au cœur de notre pratique, il convient de créer des liens interpersonnels particulièrement serrés et de qualité avec les partenaires et de toujours les traiter avec diligence.

1.1.3 Le travailleur de rue se montre disponible pour accompagner la personne afin de la soutenir dans ses démarches auprès d'un autre intervenant.

Bien que dans certaines situations les jeunes aient l'air au dessus de leurs affaires, il advient souvent que ces jeunes ressentent le besoin d'être soutenus dans leurs démarches. Il est important que le travailleur de rue offre au jeune de l'accompagner sans pour autant le freiner dans son autonomie.

Par exemple, un jeune qui a du leadership dans son groupe de pairs et qui semble très à l'aise avec les gens peut se sentir très intimidé à l'idée de faire des démarches d'emploi ou à l'idée d'aller rencontrer un agent d'aide sociale.

1.1.4 Le travailleur de rue doit respecter le rythme de la personne accompagnée et ne jamais lui imposer une démarche.

Il est normal et souhaitable que le travailleur de rue puisse reconnaître des forces aux jeunes que celui-ci ne voit pas ou n'exploite pas. Il arrive souvent alors que le travailleur de rue veule plus que le jeune. C'est un piège à éviter.

Par exemple, un jeunes plein de potentiel à qui un travailleur de rue dit : tu devrais te trouver une job, tu serais bien mieux! Cette simple phrase peut contribuer à briser un lien. Si le jeune fait le choix de ne pas suivre la voie que le travailleur de rue lui trace, il pourra avoir peur de l'avoir déçu et se sentir mal à l'aise de le rencontrer de nouveau.

1.1.5 Le travailleur de rue doit entretenir une relation d'égal à égal avec la personne accompagnée afin d'établir et maintenir une relation de confiance avec elle.

La relation d'égal à égal ne veut pas dire que l'on doit modifier notre façon d'être avec les jeunes mais simplement les considérer au même niveau que soi et ne pas se positionner comme expert qui sait mieux que l'autre ce qui est bon pour lui. Il ne faut pas perdre de vue que le travail de rue s'inscrit dans une approche humaniste.

1.1.6 Le travailleur de rue doit respecter, dans toutes ses interventions, les valeurs et les convictions de la personne accompagnée. Il ne peut en aucun cas, lui imposer ses convictions philosophiques, religieuses ou politiques.

Par exemple, un jeune qui croit dans le soutien que les fraternités peuvent lui apporter en fait l'éloge à un travailleur de rue qui a un frère pour qui ses expériences n'on pas été positives. Le travailleur de rue se doit de ne pas tenter d'influencer le jeune à partir de ses propres expériences et valeurs. De la même façon, un travailleur de rue pour qui la religion est particulièrement importante ne tentera pas d'influencer d'aucune manière le jeune dans ses croyances.

1.2 Intégrité et objectivité

1.2.1 Le travailleur de rue doit démontrer une conduite irréprochable, en regard du présent code, envers la personne accompagnée.

Lorsque l'on parle d'adopter une conduite irréprochable, on considère différents angles :

Face aux lois : un travailleur de rue est un adulte significatif, parfois un modèle. Si vous faites quelque chose qui est contre la loi vous validez parfois ce comportement aux yeux de certains jeunes. Exemple : vous avez en votre possession des cigarettes de contrebande parce qu'elles coûtent moins cher!

En voiture vous brûlez parfois vos stops ou ne respectez pas toujours les limites de vitesse.

Face au code : Vous savez ne pas avoir droit de consommer d'alcool dans le cadre de votre travail mais vous dite à un jeune « J'prend une bière avec toi mais parles-en pas parce que ça pourrait me nuire ».

1.2.2 Le travailleur de rue se doit d'être en relation avec la personne accompagnée que si cette personne est volontaire et le souhaite.

Le travail de rue fait appel au volontariat du jeune à être en lien avec un travailleur de rue, le travailleur de rue ne peut donc exiger que le jeune le rencontre. Un tribunal ne saurait pas non plus exiger qu'un jeune rencontre le travailleur de rue sur une base régulière pour avoir un suivi psychosocial.

Lorsque les travailleurs de rue travaillent en tandem, il faut s'assurer que le jeune souhaite vous voir tous les deux et respecter le choix du jeune.

1.2.3 Le travailleur de rue ne doit entretenir aucun lien économique avec la personne accompagnée.

Il faut à tout pris éviter d'être en dette avec un jeune, cela pourrait compromettre la relation. Le jeune pourrait être alors porté à vous demander des services qui ne correspondent pas à votre mandat.

Par exemple : Un jeune vous demande de le reconduire chez un ami où il a une commission à faire.

- 1.2.4 Le travailleur de rue doit se retirer des milieux de vie des personnes accompagnées s'il se trouve en état susceptible de compromettre la qualité de sa présence. Ainsi, s'il se trouve momentanément dérouté psychologiquement; s'il est sous l'influence d'une substance qui altère ses sens, il doit se soustraire au contact des personnes accompagnées.

Un deuil, au travail ou dans sa vie privée, peut être considéré comme une situation qui compromet momentanément l'équilibre psychologique du travailleur.

Plus simplement, certains médicaments pour les allergies causent de la somnolence et pour certain individu cette somnolence sera plus importante risquant même de compromettre la qualité d'attention lors de situation d'intervention.

Comme le travail de rue se pratique dans le milieu de vie du jeune et considérant des horaires variables, le travailleur de rue qui se retrouve dans un restaurant ou un bar lors d'une journée de congé est à risque de devoir intervenir si un jeune l'interpelle. Il n'y a aucun moyen pour le jeune de savoir si le travailleur est en congé ou non. Dans ces lieux communs, le travailleur de rue se doit d'avoir une conduite irréprochable au sens du présent code et si le jeune l'aborde, il faut accepter que pour lui, le travailleur est là, donc il est disponible.

Il est préjudiciable pour la pratique du travail de rue, pour l'Association pour les jeunes de la rue de Joliette et pour ses praticiens ainsi que pour les jeunes aidés que:

- 1.2.5 À l'extérieur de ses heures de travail, un travailleur de rue fréquente les mêmes endroits que lorsqu'il est en fonction en ayant un comportement qui serait répréhensible au sens du présent code.

Il est préjudiciable pour la pratique du travail de rue, pour l'Association pour les jeunes de la rue de Joliette et pour ses praticiens ainsi que pour les jeunes aidés que:

- 1.2.6 Un travailleur de rue refuse de répondre aux situations d'urgence pouvant représenter un danger grave et immédiat pour un jeune, lorsqu'il se retrouve dans le milieu de vie des jeunes, qu'il soit ou non, officiellement en fonction.

Il est préjudiciable pour la pratique du travail de rue, pour l'Association pour les jeunes de la rue de Joliette et pour ses praticiens ainsi que pour les jeunes aidés que:

- 1.2.7 Un travailleur de rue entretienne des relations d'amitié à l'extérieur de son travail avec des personnes aidées avec qui lui ou ses collègues interviennent dans le cadre du travail.

Il est préjudiciable pour la pratique du travail de rue, pour l'Association pour les jeunes de la rue de Joliette et pour ses praticiens ainsi que pour les jeunes aidés que:

- 1.2.8 Un travailleur de rue prene une médication pouvant affecter son jugement sans en aviser son supérieur immédiat dans les plus brefs délais.

Des manquements à ce point seront traités en déontologie selon la méthode habituelle et l'application des sanctions, le cas échéant, sera la même (partie II).

1.3 Disponibilité et diligence

- 1.3.1 Le travailleur de rue se doit d'être accessible en faisant preuve de disponibilité et de diligence. Il doit investir les lieux fréquentés par les personnes susceptibles de recourir à lui et y assurer une présence récurrente.

Un des mécanismes employés en travail de rue pour investir des nouveaux milieux de jeunes consiste à faire des routines de travail où le travailleur visite des lieux ciblés à des heures correspondant à l'affluence des jeunes. Il faut être vigilant à ne pas faire des routines pour faire des routines et s'assurer que les lieux visités sont bien ciblés.

- 1.3.2 Le travailleur de rue doit se rendre disponible à la personne accompagnée sauf pour un motif juste et raisonnable. Entre autres motifs :

- a) le fait que le travailleur de rue se trouve dans une situation de conflit de rôles telle que sa relation avec la personne accompagnée est ou pourrait être compromise;

Intervenir avec un ami ou avec le fils d'un conjoint. La relation existante pourrait souffrir de la relation professionnelle que votre statut de travailleur de rue implique.

- b) la volonté que s'instaure une relation affective de la part de la personne accompagnée;

Comme le travailleur de rue est non jugeant, qu'il est disponible et ouvert, il arrive que certains jeunes confondent le rôle du travailleur de rue et croient être en amour avec ce dernier. Il faut réajuster rapidement votre rôle ou vous retirer de la situation si la personne accompagnée continue à vous donner des signes qu'elle est amoureuse de vous.

- c) le fait que par sa présence, le travailleur de rue s'impliquerait potentiellement dans l'accomplissement d'actes illégaux, injustes ou frauduleux.

Vous allez rendre visite à un jeune chez lui. Lorsque vous quittez, il vous demande s'il peut embarquer avec vous, il a des choses à apporter à un ami. Vous savez pertinemment que ce qu'il a à apporter ce sont des stupéfiants.

- d) Le travailleur de rue doit aussi se retirer du milieu où il se trouve s'il y a des risques pour sa sécurité personnelle.

1.3.3 Le travailleur de rue qui se voit dans l'obligation de cesser d'accompagner une personne, se doit d'expliquer ce qui motive cette distanciation à la personne concernée et doit veiller à ce que cette situation ne soit pas préjudiciable à cette dernière. Le travailleur de rue doit s'assurer que la personne accompagnée puisse, si elle le désire, accéder à un collègue travailleur de rue ou toute autre personne compétente.

1.4 Responsabilité

1.4.1 Dans l'exercice de son mandat, le travailleur de rue engage pleinement sa responsabilité civile personnelle dans le cadre des dispositions énoncées dans le code civil.

La responsabilité civile peut être définie comme l'obligation que possède toute personne douée de raison de ne pas causer de préjudice à autrui et de réparer tous dommages résultant de son défaut de respecter les règles de conduite qui s'imposent (c'est ce qu'on appelle la responsabilité extracontractuelle) ou les engagements qu'elle a contractés (c'est ce que l'on appelle la responsabilité contractuelle).

La responsabilité extracontractuelle

C'est l'article 1457 du Code civil qui énonce le principe de base de la responsabilité extracontractuelle à l'effet que toute personne douée de raison doit respecter les règles de conduite qui s'imposent de manière à ne pas causer préjudice à autrui. La conséquence normale d'une telle responsabilité est que toutes les fois où on cause un dommage ou un préjudice à autrui ou qu'une autre personne nous cause un préjudice ou un dommage, l'auteur du dommage doit dans tous les cas réparer le préjudice ou rembourser les dommages causés.

Il est important de noter que les articles 1463 à 1467 du Code civil du Québec étendent cette obligation à tout préjudice corporel, matériel ou moral causé non seulement par notre propre fait personnel, mais, aussi par le fait ou la faute d'une autre personne dont on a la garde (Exemple: les dommages causés par nos enfants) ou le contrôle (Exemple: les dommages causés par les employés ou l'entrepreneur qui travaillent pour nous) ou encore par le fait de biens dont on a la garde (Exemple: votre chien mord l'enfant de votre voisine ou une personne se blesse en glissant dans vos escaliers mal entretenus).

Les 3 éléments de base qui engagent la responsabilité civile

Qu'elle soit extracontractuelle ou contractuelle, la responsabilité civile suppose toujours la présence de trois éléments essentiels: la faute, le dommage et le lien de causalité entre les deux.

1- la faute:

- *Il ne saurait y avoir de responsabilité sans qu'une faute ne soit commise. La faute est un manquement à un devoir sur le plan légal, moral ou contractuel. C'est une violation du devoir de base de ne pas causer de tort à son semblable.*
- *L'application de la notion de faute est donc une question de fait qui sera différente d'une réclamation à l'autre. C'est la jurisprudence qui a élaboré les critères applicables à la détermination de la faute. D'abord en élaborant la notion de "bon père de famille" qui fut graduellement remplacée par celle de "personne raisonnable et de bonne foi".*
- *Ainsi, pour déterminer si une personne est responsable et si elle a commis une faute le juge doit comparer ses agissements aux agissements d'une personne raisonnable et de bonne foi et se demander si une personne raisonnable aurait agi de la même façon dans les mêmes circonstances, selon les règles, les usages et les lois.*
- *Si la réponse est non, alors la personne a commis une faute et il nous reste alors à déterminer le montant des dommages qu'elle nous a causés. Si la réponse est oui, alors la personne n'a pas commis de faute et sa responsabilité civile extracontractuelle n'est aucunement engagée.*
- *S'il s'agit d'une poursuite pour un manquement à un contrat, alors, faut simplement démontrer que le cocontractant n'a pas exécuté les obligations ou les prestations prévues au contrat ou qu'il les a mal exécutées.*

2- les dommages:

- *Le deuxième élément essentiel à l'existence de la responsabilité est le dommage. Il nous arrive fréquemment de commettre des actes fautifs, mais, fort heureusement, ces actes fautifs ne causent la plupart du temps aucun dommage à qui que ce soit et ils n'engagent donc pas notre responsabilité civile.*
- *Par ailleurs, lorsque nos actes fautifs causent effectivement un ou des dommages à autrui, les dispositions du Code civil indiquent qu'ils engagent notre responsabilité et l'obligation de réparer les dommages causés qu'ils soient corporels (blessures), matériels ou moraux.*
- *les dommages corporels nécessitent généralement une évaluation par un médecin expert qui produira une expertise médicale à la Cour et sur laquelle se basera le juge pour déterminer le montant des dommages. L'expertise médicale fixera notamment l'incapacité partielle permanente de la victime (i.e. ce qu'on appelle les séquelles d'un accident) en termes de % d'incapacité. Exemple: une personne se fracture 2 vertèbres en glissant sur vos escaliers que vous n'avez pas bien entretenus durant l'hiver.*
- *les dommages matériels sont les plus faciles à évaluer, la plupart du temps par le biais de reçus, de comptes, de rapports d'estimation. Exemple: l'estimé de réparation pour votre clôture abîmée par votre voisin en reculant sa voiture.*
- *les dommages moraux sont quant à eux laissés à l'entière discrétion du tribunal et varient selon chaque cas. Ils comprennent les douleurs, souffrances, inconvénients subis par la victime, la perte de jouissance de la vie, le préjudice esthétique, l'atteinte à la réputation etc.*
- *les dommages contractuels sont ceux prévus à un contrat qui n'a pas été respecté. Exemple: si vous n'effectuez pas le remboursement d'une dette prévu en date du 1er juillet 2002, il vous en coûtera des intérêts de 12% par année tel que prévu au contrat. Exemple: la présence d'une clause pénale dans un contrat qui prévoit que si*

L'entrepreneur ne termine pas la construction à la date prévue il lui en coûtera une pénalité de 1,000\$ par jour de retard.

- *Ce sont également ceux qui découlent du non respect du contrat par un des contractants et qui entraînent une perte ou un manque à gagner chez l'autre contractant Exemple: vous organisez un concert et le groupe invité se décommande à la dernière minute et vous devez annuler l'événement à 24 heures d'avis après avoir encouru des dépenses importantes. S'ils ne sont pas déjà prévus au contrat, on doit alors en faire la preuve au tribunal ainsi que le manque à gagner et les revenus dont vous serez privés.*

3- le lien de causalité

Finalemt, on doit pouvoir faire la preuve d'une relation immédiate et directe entre la faute commise par la personne que l'on poursuit et les dommages subis. Exemple: la charrue qui arrache votre clôture en faisant le nettoyage du trottoir durant l'hiver. Tiré de : www.barreaudelaval.qc.ca

1.5 Indépendance et désintéressement

1.5.1 Le travailleur de rue doit prioriser l'intérêt de la personne accompagnée quant à son intérêt personnel.

Il est parfois facile de se laisser aller à répondre à nos propres besoins plutôt qu'à ceux des jeunes que l'on accompagne.

Un jeune vous demande si vous pouvez l'accompagner pour son teste de dépistage qui a lieu jeudi après midi. C'est justement le moment que vous aviez choisi pour vous faire faire une manucure!

Un jeune vous demande de vous voir, il a des choses à vous raconter. Il souhaite aller dans le restaurant « x » où il se sent à l'aise. C'est justement le pire compétiteur de votre père qui lui aussi possède un restaurant.

Un jeune a besoin de se rendre vers une ressource pour ses problèmes de toxicomanie. Il a ciblé une ressource à l'extérieur de votre région qui l'inspire beaucoup. Il vous demande si vous voulez bien l'accompagner. Il y a une ressource semblable à dix minutes d'auto de chez vous. Si vous allez à Montréal, vous allez manquer votre souper de St-Valentin avec votre nouvelle conjointe. Vous décidez alors de lui dire que la ressource près de chez vous est meilleure et que c'est là qu'il devrait aller. De toute manière pourquoi je t'accompagnerais si loin quand il y a une ressource aussi bonne ici!

1.5.2 Le travailleur de rue doit préserver en tout temps son indépendance missionnelle et évite toute situation où il serait en conflit d'intérêt. Entre autres, le travailleur de rue :

- a) est en conflit d'intérêt lorsque les intérêts en présence sont tels qu'il peut être porté à préférer certains d'entre eux à ceux de la personne accompagnée et/ou que son jugement

et sa loyauté envers celle-ci sont défavorablement affectés; ex : un jeune ne doit jamais être défavorisé au profit d'un autre.

- b) n'est pas indépendant comme aidant pour un acte donné s'il y trouve un avantage personnel, direct ou indirect, actuel ou éventuel.

1.5.3 Le travailleur de rue qui se trouve dans une situation de conflit d'intérêt ou qui risque de s'y retrouver, doit en informer son supérieur et décider avec lui de la direction à prendre au mieux des intérêts du jeune.

1.5.4 Le travailleur de rue doit s'abstenir de recevoir en plus de la rémunération à laquelle il a droit, tout avantage, faveur, ristourne ou commission de quelque nature que ce soit, relativement à l'exercice de son mandat. De même, il ne doit pas verser ou offrir de verser un tel avantage, faveur, ristourne ou commission.

1.5.5 Dans l'accomplissement de son mandat, le travailleur de rue accepte des honoraires d'une seule source, soit son employeur. Jamais il n'accepte le versement d'honoraires de la part de la personne accompagnée ou de toute autre personne étant en lien avec celle-ci.

1.5.6 Dans une situation conflictuelle, le travailleur de rue doit agir pour le mieux-être de la personne accompagnée. Si la situation conflictuelle implique plus d'une personne accompagnée par le travailleur de rue, celui-ci doit préciser la nature de son rôle et de ses responsabilités et tenir toutes les personnes concernées informées qu'il cessera d'agir si la situation devient incompatible avec son devoir d'impartialité.

1.6 L'obligation de discrétion

1.6.1 Le travailleur de rue doit respecter le caractère confidentiel de tout renseignement obtenu dans l'exercice de son mandat. Il doit s'astreindre à l'obligation de discrétion quant à la personne accompagnée et doit obtenir son autorisation afin d'en être relevé.

1.6.2 Le travailleur de rue doit s'assurer que la personne accompagnée soit pleinement informée des situations éventuelles exceptionnelles qui exigeraient la levée de cette obligation de discrétion à savoir, lorsque la loi l'ordonne.

1.6.3 Le travailleur de rue doit refuser de dévoiler ou de transmettre à un tiers, toute information concernant la personne accompagnée, sauf si cette dernière est en accord.

Situations :

Les travailleurs de rue sont en lien avec des ressources ou les jeunes ont reçoivent des services. Parfois certains intervenants demandent des nouvelles de certains jeunes. Le travailleur doit alors dire à son partenaire que s'il rencontre le jeune en question il lui fera le message que vous aimeriez avoir de ses nouvelles. Si un jeune vous demande des nouvelles d'un autre jeune, vous en ferez de même.

Si quelqu'un vous demande si vous connaissez « un tel », ou si vous avez ses coordonnées, dites lui que non. Vous ne connaissez pas les intentions de la personne et surtout ne savez pas si « un tel » a envie que vous lui transmettiez ses coordonnées ou simplement que quelqu'un sache que vous êtes en lien avec lui.

1.6.4 Le travailleur de rue doit solliciter la présence de la personne accompagnée lors de ces échanges avec un tiers, même si le tiers requiert ces informations dans l'exercice de ses fonctions.

1.6.5 Le travailleur de rue doit être discret concernant les personnes accompagnées avec qui il est en lien. Il doit éviter de nommer leur nom à moins que la nature de la situation ou du problème en cause, ne rende cette révélation nécessaire ou inévitable, dans ce cas, le travailleur de rue doit en informer la personne accompagnée dès que possible.

1.6.6 Le travailleur de rue doit éviter les conversations indiscrettes au sujet des personnes qu'il accompagne et du support qui leur apporte; il veille à ce que les personnes qui travaillent avec lui ne communiquent pas entre elles ou à des tiers des informations de nature confidentielle.

1.6.7 Lorsque le travailleur de rue accompagne un couple ou des membres d'une même famille, il doit exercer la même obligation de discrétion concernant chacune de ces personnes accompagnées. Le travailleur de rue garde secrètes, les informations provenant de l'une ou l'autre de ces personnes accompagnées.

1.6.8 Le travailleur de rue doit cacher l'identité de la personne accompagnée lorsqu'il utilise des informations obtenues de celle-ci à des fins didactiques ou scientifiques.

1.6.9 Lors d'activité de groupe, à laquelle participent des personnes accompagnées par le travailleur de rue, ce dernier doit engager les participants à respecter le caractère privé et confidentiel des informations divulguées par l'un ou l'autre d'entre eux.

1.6.10 Lorsque la loi l'exige, le travailleur de rue ne doit divulguer que les renseignements qui apparaissent nécessaires pour faire valoir les intérêts de la personne accompagnée.

1.6.11 Le travailleur de rue doit défendre le caractère spécifique de son mandat qui prend ses assises sur la confiance et l'authenticité des rapports entretenus avec la personne accompagnée.

1.6.12 Le travailleur de rue doit éviter de se poser en expert devant un tribunal. Il ne possède pas l'expertise professionnelle voulue et ne souhaite pas en obtenir le mandat.

1.6.13 Le travailleur de rue ne tient aucun dossier concernant les personnes accompagnées. Il ne possède d'ailleurs aucun outil psychométrique. Devant un tribunal, les informations transmises doivent être de nature objective.

1.6.14 Dans le cas où un travailleur de rue est appelé légalement à comparaître devant un tribunal relativement à la situation d'une personne accompagnée, il doit l'en informer et sa déposition devra se limiter aux éléments relatifs à la cause.

1.6.15 Dans le cas où un travailleur de rue est concerné par l'enregistrement ou la prise d'image d'une personne accompagnée, il doit obtenir préalablement sa permission écrite et il doit s'assurer que des mesures de conservation sont prises afin de sauvegarder la confidentialité de cet enregistrement ou de ce film.

1.6.16 Le travailleur de rue doit respecter la nature confidentielle de renseignements et ne pas en faire usage au préjudice de la personne accompagnée ou en vue d'obtenir directement ou indirectement un avantage pour lui-même ou pour autrui.

1.7 Rémunération du travail de rue

1.7.1 Le travailleur de rue doit bénéficier d'honoraires justes et raisonnables pour son travail.

2 Devoirs et obligations envers les mandataires de la pratique du travail de rue

2.1 Actes dérogatoires

2.1.1 Sont dérogatoires à la dignité du travail de rue, les actes suivants :

- a) S'imposer à une personne de façon pressante et répétée;

Parfois les jeunes ont de la difficulté à mettre leurs limites par peur d'être rejetés. Il peut arriver que le travailleur qui n'est pas à l'écoute du jeune en vienne à s'imposer dans la vie d'un jeune sans pour autant que celui-ci ne le nomme.

Il faut prendre garde à ne pas imposer un collègue à un jeune parce que cela nous arrange.

Exemple : lorsque l'on travaille dans des milieux d'utilisateurs de drogues par injection, il est parfois plus facile de travailler à deux et de toujours se présenter dans certains lieux de consommation, accompagné de son collègue. Il faut s'assurer que cela convient au jeune puisqu'il est facile de s'imposer dans ce genre de situation et cela à répétition.

- b) Réclamer à une personne accompagnée une somme d'argent pour quelque motif que ce soit;

Il n'y a aucune raison valable pour accepter ou réclamer de l'argent d'un jeune. Le travailleur de rue reçoit son salaire d'une seule source. Il ne doit donc pas entretenir de lien financier avec les jeunes.

- c) Conseiller ou encourager une personne accompagnée à poser un acte illégal ou frauduleux;

Cet article est particulièrement complexe et sa compréhension diffère d'un individu à l'autre. Il est donc essentiel de le mettre en perspective et d'en reconnaître les subtilités.

Un jeune vous demande s'il devrait accepter un emploi non déclaré. Si vous dites oui vous l'incitez à commettre un acte illégal.

Un jeune remplit une demande d'aide sociale et il vous demande s'il peut dire que la fille avec qui il demeure n'est qu'une colocataire quand vous savez pertinemment qu'ils sont un couple

Il ne faut par contre pas inclure à cet article les actions posées dans le cadre d'intervention en lien avec l'approche de réduction des méfaits qui parfois est mal interprétée et suppose un encouragement à la consommation.

- d) Entretenir une relation d'abus, de domination avec une personne accompagnée;

Un travailleur de rue devient significatif pour les jeunes qu'il côtoie. Certain de ces jeunes sont vulnérables. La relation d'abus peut être sournoise. Le travailleur de rue n'est pas un guide de vie, ni un gourou. Il est un outil pour le jeune et doit se considérer comme tel.

- e) Avoir des rapports sexuels avec une personne accompagnée;
f) Commettre un acte illicite avec ou en présence d'une personne accompagnée;

Cet article peut sembler anodin, il contient néanmoins des subtilités importantes.

Le travailleur de rue doit avoir une conduite irréprochable lorsqu'il est en automobile avec un jeune. Il doit suivre les règles de la route avec vigilance.

- g) Consommer des substances illégales avec ou en présence de personnes accompagnées;
h) Consommer de l'alcool avec un mineur dans le cadre de son travail;
i) Cacher volontairement un manquement à la déontologie d'un collègue;

- Complément en lien avec l'article 3.1.1i

- Tout travailleur au fait d'un manquement à la déontologie d'un de ses collègues doit : dans les trois jours suivant le manquement ou la confiance rapporter l'information à la coordination ou au comité de déontologie. Sans quoi, celui-ci pourra être passible de sanctions telles que spécifiées en partie II, article 4 du présent document

2.2.1 Les présents points représentent des entraves à la pratique du travail de rue et peuvent nuire à la bonne relation entre la personne accompagnée et le travailleur de rue. Ces éléments doivent être évalués en tenant compte de la situation et de l'acte commis;

- a) Prêter de l'argent à la personne accompagnée;

Vous connaissez certainement la phrase qui dit « J'ai prêté de l'argent à un ami, j'ai perdu mon argent, j'ai perdu mon ami. Il en va un peu de même pour les jeunes avec qui nous travaillons. Un jeune à qui un travailleur de rue prête de l'argent se sent redevable. S'il advient qu'il n'est pas capable de rembourser le travailleur, il se peut qu'il évite le travailleur par peur du jugement. Un lien est alors brisé. Il ne faut pas perdre de vue que notre travail est avant tout de créer des liens.

- b) Garder sur soi des objets appartenant à la personne accompagnée;

« Garder sur soi » prend un sens large dans cet article. Il implique un « soi » élargi qui va de l'automobile au bureau en passant par son sac et ses poches.

Il apparaît à risque d'avoir en sa possession du matériel appartenant à un jeune puisque nous n'en connaissons pas la provenance et que le matériel en question est potentiellement du matériel volé.

De plus il peut advenir qu'un sac ou une boîte qu'un jeune veule nous confier contiennent des objets volés ou des stupéfiants. S'il fallait que par un malheureux hasard, le travailleur de rue qui garde avec lui les objets du jeune et que ceux-ci contiennent des stupéfiants le travailleur de rue se retrouverait dans une situation fort délicate. Il se trouverait face à un dilemme; dire à qui appartient l'objet et ainsi compromettre son lien avec le jeune ou prendre les charges et perdre son emploi et éclabousser la pratique et sa corporation au passage.

- c) Consommer de l'alcool dans le cadre de son travail (annexe 1)

Le travail de rue a la particularité de se faire dans les lieux de socialisation des jeunes. Le travailleur de rue doit donc être vigilant face à l'image qu'il projette lorsqu'il est dans ces lieux.

Exemple : Prendre une bière dans un bar n'est pas la fin du monde mais lorsque le parent d'un jeune avec qui vous travaillez vous voit faire vous risquez de discréditer votre pratique. Il en va de même pour un jeune qui est en arrêt de consommation surtout si vous êtes significatif pour lui.

Il ne faut pas non plus sous-estimer le jeu du téléphone arabe; il se peut que suite à la consommation d'une seule bière, il soit véhiculé que quelqu'un vous ait vu prendre trois bières, prendre 8 bières, être ivre et titubé, voir même être malade dans une poubelle publique. Ces ragots peuvent grandement nuire à la crédibilité d'un travailleur et de son équipe tout en éclaboussant la pratique au passage.

- d) Inviter une personne accompagnée à son domicile et/ou lui donner son numéro de téléphone personnel

Le travail de rue bien qu'il favorise une relation d'égal à égal n'est pas une relation d'amitié.

- e) Outre mêler dans le cadre de son travail ses relations personnelles. Il est préférable dans une situation comme celle-ci d'en aviser son supérieur.
- f) Tenir des propos discriminatoires ou non respectueux à l'égard d'une personne accompagnée ou de toute autre personne étant en lien avec celle-ci.

Partie II

1 Le comité de déontologie:

1.1 Composition du comité de déontologie

Conformément aux règlements généraux de la corporation le comité de déontologie est formé à la première rencontre régulière du conseil d'administration suivant l'Assemblée Générale Annuelle. La durée du mandat est d'un an et les membres sortant de charge sont rééligibles.

Le comité de déontologie est composé de trois membres du conseil d'administration excluant le représentant des employés. Le comité voit, au besoin, à s'adjoindre les services de la coordination.

1.2 Mandats du comité de déontologie

Le comité de déontologie voit à la révision annuelle de l'ensemble du code de déontologie, le modifie le cas échéant et fait entériner les modifications par le conseil d'administration.

Le comité de déontologie reçoit les informations concernant un manquement potentiel à la déontologie. Il gère les situations de déontologie et émet des recommandations au conseil d'administration. Il applique les procédures prévues au présent code.

En support à la coordination, il voit à la formation déontologique des nouveaux travailleurs de la corporation et la mise à niveaux du personnel présent.

Le comité de déontologie a un devoir de discrétion.

2 Procédure d'application du code:

2.1.1 Signalement du manquement à la déontologie

Toute supposition de manquement à la déontologie doit transiter par la coordination ou par un membre du comité de déontologie.

Le coordonnateur qui reçoit l'information d'un manquement doit compléter le document *formulaire de signalement de manquement à la déontologie* et l'acheminer au comité de déontologie dans les trois jours ouvrables suivant l'information.

Advenant un manquement au point 2.1.1 articles d, e, f et g,

Le comité de déontologie ou le coordonnateur ont l'autorité nécessaire pour procéder à une suspension immédiate illimitée, avec solde, de l'employé fautif pour la période de traitement par le comité de déontologie.

2.1.2 Traitement du manquement

Le comité de déontologie doit s'assurer de traiter la situation dans les trente (30) jours suivant la réception du formulaire.

Le comité de déontologie a l'autorité nécessaire pour procéder à une suspension immédiate, illimitée, avec solde de l'employé fautif.

Le comité de déontologie procède à l'analyse de la situation en regard du code de déontologie et juge de la pertinence de poursuivre sa démarche.

Le comité de déontologie rencontre l'employé en cause pour mettre en contexte le manquement et clarifier la situation le cas échéant.

Le comité de déontologie fait son rapport au conseil d'administration et émet des recommandations.

Le Conseil d'administration a un pouvoir décisionnel. Il voit à entériner ou à invalider les recommandations du comité de déontologie.

Advenant un manquement à la déontologie concernant deux articles à la fois, les sanctions pourront être appliquées de façon concurrente.

Le code de déontologie de l'association pour les jeunes de la rue de Joliette est appliqué de manière indivise. Chacun des points inscrits dans cet ouvrage à une valeur déontologique et sera traité comme tel. Les sanctions notées au à la Partie II, articles 4 et 5 sont donc en vigueur pour l'ensemble du code à l'exception de la section 2.1.1. Chaque manquement à un article du présent code est traité consécutivement avec les manquements antérieurs et est considéré comme une offense supplémentaire, même si cette offense ne relève pas du même article.

3 Devoirs et responsabilité de la coordination:

3.1.1 Manquement sévère

Advenant un manquement au point 2.1.1 articles d, e, f et g, le coordonnateur à l'autorité nécessaire pour procéder à une suspension immédiate illimitée, avec solde, de l'employé fautif pour la période d'analyse de la situation par le comité de déontologie.

3.1.2 Procédure et délai:

Le coordonnateur doit transmettre l'information pertinente à la situation au comité de déontologie, en fournissant le *formulaire de signalement de manquement à la déontologie* dûment complété dans un délai de trois jours ouvrables suivant la déclaration du manquement.

3.1.3 Devoir de discrétion

La coordination a un devoir de discrétion de manière à ne pas nuire à la réputation du travailleur concerné par la situation déontologique ni plus qu'à la personne victime le cas échéant.

4 Sanctions ou conséquences en lien avec l'article 3.1.1 du code de déontologie

4.1.1 Sanctions concernant les points: a, b, c, h et i

1^{ère} offense:

- Rencontre d'éclaircissement et mise en contexte du manquement avec le comité de déontologie et le coordonnateur
- Obligation de procéder à une révision du code avec le comité de déontologie et la coordination (formation)
- L'employé fautif devra se soumettre à toutes recommandations émises par le comité de déontologie.
- Note au dossier de l'employé fautif.

2^{ème} offense:

- Rencontre d'éclaircissement et mise en contexte du manquement
- Congédiement immédiat de l'employé fautif

4.1.2 Sanctions concernant les points: d, e, f et g

1^{ère} offense:

- Rencontre d'éclaircissement et mise en contexte du manquement
- Congédiement immédiat de l'employé fautif

5 Sanctions ou conséquences en lien avec l'article 3.2.1

1^{ère} offense:

- Rencontre d'éclaircissement et mise en contexte du manquement
- Révision du code avec le comité de déontologie et la coordination (formation)
- Note au dossier de l'employé fautif.

2^{ème} offense:

- Rencontre d'éclaircissement et mise en contexte du manquement avec le comité de déontologie
- Deuxième note au dossier de l'employé fautif
- L'employé fautif devra se soumettre à toutes recommandations émises par le comité de déontologie.
- Possibilité de suspension sans solde d'une semaine de l'employé fautif suite à la rencontre avec le comité de déontologie.

3^{ème} offense:

- Rencontre d'éclaircissement et mise en contexte du manquement
- Congédiement de l'employé fautif

6 Procédure d'appel

Toute personne salariée qui se croit lésée dans ses droits à la suite d'une décision prise en regard de la déontologie peut se faire entendre auprès du conseil d'administration, et ce, dans un maximum de dix (10) jours ouvrables suivant la décision. La personne salariée peut être accompagnée de **la personne** de son choix, si elle le désire.

Le conseil d'administration prend alors un temps d'examen des informations apportées n'excédant pas dix (10) jours ouvrable. Après délibération, il rend une décision finale et sans appel.

Dans le cas de congédiement, la personne salariée est soumise aux dispositions de la *Loi sur les normes du travail*.

7 Matière non prévue au présent code de déontologie

Les situations non prévues au présent code ne seront pas traitées en déontologie. Elles pourront par contre être incorporées au code existant et applicable par la suite. Ces nouveaux articles ne peuvent pas être appliqués de manière rétroactive.

8 Formation et connaissance du code de déontologie

Tout travailleur œuvrant au sein de l'Association pour les Jeunes de la Rue de Joliette s'engage à respecter de façon intégrale le présent code de déontologie. Pour se faire, le comité de déontologie s'engage, par le biais de sa coordination ou par d'autres moyens jugés pertinents, à former ses travailleurs actuels et ceux à venir. Le comité de déontologie voit à s'assurer de la bonne connaissance du code par les employés de la corporation.

Annexe 1

Complément à l'article 2.2.1 c de la partie I

Consommer de l'alcool dans le cadre de son travail

- ❖ L'employé n'initie jamais cette situation;
- ❖ L'employé obtient l'approbation du coordonnateur avant de procéder; le coordonnateur devra en prendre note écrite et faire contre signer l'employé. Cette note sera gardée comme mémoire au dossier de l'employé et ne fera l'objet d'aucune sanction.
- ❖ Une seule consommation alcoolisée est permise (1 verre de bière ou de vin uniquement);
- ❖ Cette situation est une situation d'exception et ne doit pas faire l'objet de demandes à répétition;
- ❖ Le conseil d'administration se réserve le droit d'abroger cet article sans préavis;

Annexe 2

Complément à l'article 1.2.5 et 1.2.6 de la partie I

Advenant le cas où un travailleur de rue décide d'aller veiller dans un bar de la ville où il travaille; il consomme plusieurs boissons alcoolisées et finit sa soirée éméché.

- ❖ Il risque de perdre sa crédibilité lorsqu'il parlera à un jeune de consommation modéré.
- ❖ Si un jeune l'interpelle pour une situation d'intervention, il n'est pas en mesure de l'aider et risque de compromettre son intervention et son lien avec le jeune.
- ❖ Si un parent ou un partenaire du milieu le voit dans cet état, il risque de compromettre la réputation de la corporation et de ses collègues.

Advenant le cas où un travailleur de rue en congé décide d'aller manger dans un restaurant de la ville où il travaille et que cet endroit est un lieu où il rencontre fréquemment des jeunes;

- ❖ Si un jeune l'interpelle pour une situation d'intervention pressante, il doit se rendre disponible à lui et intervenir au même sens et avec le même empressement que lorsqu'il travaille. Sans quoi il risque de compromettre son lien avec le jeune.

Je, _____ soussigné, ai pris connaissance du document intitulé CODE DE DÉONTOLOGIE et en comprend les implications pour moi, les jeunes, la corporation et la pratique du travail de rue.

Signé en présence de _____ le _____

Signature

Signature

Formulaire de signalement de manquement à la déontologie

Date de la réception de la plainte: ____/____/20____
JJ MM AA

Nom de la personne qui reçoit la plainte: _____
(Caractère d'impression)

Renseignements nominatifs: Plaignant ou représentant

Nom et prénom du plaignant: _____

Adresse: _____

Téléphone: _____

Date de l'acte reproché: ____/____/20____
JJ MM AA

Personne mise en cause: _____

Objet du signalement: Exposé des faits

Heure de l'acte reproché _____

Personnes témoins:

Nom: _____

Téléphone: _____

Signature du plaignant

Date

Signature de la personne ayant le signalement

Date

Acheminement au comité de déontologie

Date

Examen 1

Mise en situation

Nom _____

Date _____

1. Paul est travailleur de rue, il accompagne Phil au centre ville. Paul n'a pas de monnaie.

PHIL : « Mets ton vieux ticket de stationnement à l'envers et si tu te fais *pogné* tu pourras dire que tu avais payé mais que ton ticket s'est retourné quand tu as fermé ta porte...ça marche mon copain David a fait ça.. »

Qu'est-ce que Paul devrait dire et faire?

2. Julie émet de sérieux doutes sur la possibilité de s'unir à Eugène.

JULIE : « Je l'aime beaucoup mais dans sa famille ils sont (adeptes) de la religion ST-ESPRIT, je n'y connais pas grand-chose.... Elle demande à Paul, le travailleur de rue, qu'est-ce que tu ferais à ma place? »

Paul : « J'y penserais à deux fois, ma belle...dans cette religion, les femmes doivent avoir une *ribambelle* d'enfants, ça n'a vraiment pas d'allure cette façon de penser de nos jours »

Est-ce que la réponse de Paul vous convient et sinon qu'aurait-il dû répondre?

3. Jimmy parle de son emploi de plongeur dans un resto du coin et des conditions de travail sur lesquelles il se questionne.

JIMMY : « La semaine dernière j'ai fait 42 heures et ce n'est pas ma plus grosse semaine, je fais souvent plus de 45 h. Je pensais que ça serait payant. Mon copain est payé en supplémentaire, il travaille dans un garage, est-ce que c'est parce que je travaille dans un resto qu'il ne me paye pas mon supplémentaire? J'en ai plein mon casque »

Paul, travailleur de rue : « Ton patron, c'est un beau profiteur, il fait de l'argent comme de l'eau et y paye pas ses employés »

Commentez cette situation et intervenez auprès de Jimmy.

4. Vous êtes travailleur de rue et un jeune vous demande si vous connaissez Gilles qui travaille à la maison d'hébergement. Il vous dit qu'il le trouve pas mal bizarre. Vous lui répondez que vous aussi et que vous croyez qu'il est actuellement en dépression mais que de toute manière même quand il va bien, ce n'est pas une lumière cent watt!

Quelques jours plus tard, vous recevez une lettre d'avocat vous signifiant que Gilles a entamé une poursuite en diffamation. Est-ce que la corporation pour laquelle vous travaillez doit assumer les frais juridiques pour vous défendre? Pourquoi!

5. Paul, travailleur de rue, repère un jeune (Rémy) qui semble très mal dans sa peau lors d'une présentation dans une école secondaire. À la pause il va vers Rémy et lui propose une rencontre pour la semaine prochaine.

Lors de la rencontre Rémy dit qu'il ne veut plus aller à l'école.

Paul : « Voyons...tu ne devrais pas arrêter ton cours, tu es juste en sec IV, tu ne peux pas rester à rien faire.. »

Quels sont les manquements dans cette situation?

6. Paul, travailleur de rue, est furieux, il vient de quitter son père avec qui il a eu toute une altercation avant de venir au travail.

Paul repère Éric sur le trottoir en face. Éric se dirige vers lui pour lui faire part des derniers développements concernant une démarche auprès de la DPJ dans laquelle il est impliqué. Donnez des conseils à Paul?

7. L'agenda est un outil reconnu de gestion. À quoi les travailleurs de rue devraient-ils faire attention lorsqu'ils l'utilisent?

8. Paul, travailleur de rue, a eu une grosse semaine... « Il était temps quelle finisse celle-là »

Il décide d'aller prendre quelques bières au bar du coin, question de relaxer un peu et de se payer la traite. Donnez des conseils à Paul?

9. La mère de Paul, travailleur de rue, dit : « J'aimerais que tu raisonnes Mathieu (le fils de la voisine), tu sais tu l'as déjà rencontré. Colette ma voisine a trouvé de la drogue dans sa chambre et elle m'a demandé de t'en parler. Tu vas faire quelque chose j'espère parce que Colette est bien gentille avec moi. »

Que devrais répondre Paul :

10. Vous revenez du CLSC avec Maéli.

Maéli vous demande en revenant « On passe sur la rue Saint-Paul tu veux bien arrêter en passant je vais chez mon ami Steff pour acheter mes cigarettes, ça sera pas long »

Que faites-vous?

11. Vous êtes travailleur de rue et Lucie, une jeune avec qui vous travaillez, vous dit « Ce serait bien si on allait au cinéma ensemble, je te l'offre, ça nous ferait du bien...tu m'as beaucoup aidée, tu es bien mieux que mes amis à qui je ne peux pas me fier. »

Que faites-vous?

12. SUITE » » » » Lucie vous a encore laissé un message disant quelle souhaite cette fois, aller souper avec vous dans un petit resto sympa qui vient d'ouvrir, histoire de jaser un peu. Elle semble faire de l'ignorance intentionnelle des limites de votre travail. Que faites-vous?

13. Charles est intervenant dans une maison d'hébergement pour des jeunes entre 18-30 ans. Il y a maintenant 6 mois que Vanessa a fait un séjour mais depuis, personne à la ressource n'a eu de ses nouvelles. Elle avait pourtant dit aux intervenants qu'elle repasserait. Pour votre part, vous l'avez rencontré il y a à peine un mois et elle semblait en pleine forme. D'ailleurs, elle venait tout juste d'apprendre, après plus d'un an de démarches, qu'elle pourrait à nouveau recevoir ses filles la fin de semaine. Que dites-vous à Charles lorsqu'il vous demande si vous avez des nouvelles?

14. Paul, travailleur de rue, est en congé bien mérité et il a une foule de choses à faire. Il passe au garage pour mettre de l'essence et croise Louis qui a sa mine des mauvais jours...

Louis : « Julie a sacré son camp chez sa chum j'suppose ...est jamais là quand y faut celle-là...le p'tit chu pu capable de l'entendre brailler..y met à bout...je l'ai sacré dans sa basquette, yé ben mieux d'arrêter...pis elle, est bien mieux de se pointer. »

Paul « Calme-toi Louis... je vais téléphoner à Gilles c'est lui qui travaille aujourd'hui.. »

Louis « Laisse faire, j'peux pas le sentir celui-là »

Selon vous qu'est ce que Paul devrait dire et faire?

15. Suite à un vol que Jean et David ont commis, une chicane dans leur gang se déclare. Plusieurs jeunes de la gang viennent vous voir de façon individuelle pour vous parler et vous demander des conseils pour les transmettre au reste du groupe. David et Jean ne veulent plus vous parler parce qu'ils disent que vous prenez pour les autres dans la gang et ils disent se sentir jugés par leur gang. Comment réagissez-vous avec chacun d'entre eux ?

16. Quel sont les différentes sources de revenu pour un travailleur de rue?

17. Suite au dernier accompagnement que vous fait pour Johanne et qui a pris beaucoup plus de temps que prévue, son père vous offre de vous amener souper, c'est lui qui paye! Il vous demande aussi qu'est-ce qui vous ferait plaisir car il aimerait bien vous acheter quelque chose pour vous remercier! Que faites-vous ?

18. Mathieu le fils de votre frère vient vous voir dans le cadre de votre routine de travail pour vous parlez de sa relation avec celui-ci qui est de plus en plus tordu. Comment réagissez-vous ?

19. Annie et Lucie, deux jeunes de la rue, vivent une situation semblable et vous demandent de les accompagner de façon individuelle au même moment. Vous savez être très significatif pour les deux. Par contre, vous avez plus d'affinité avec Annie et de plus, vous savez que son père vend des voitures (vous en cherchez justement une...) et qu'il vous fera un bon prix si vous aidez sa fille. Que faites-vous ?

20. Gabriel à besoin de vous mais vous avez fini votre chiffre de travail et allez à un souper avec votre conjoint(e). Que faites-vous ?

21. André, 17 ans est accusé pour une deuxième fois de recèle ce qui risque de le mener cette fois-ci à une peine sous garde. Il vous demande de venir témoigner à propos des démarches qu'il fait, depuis son arrestation, pour en arriver à une consommation d'alcool plus responsable. Que faites-vous?

22. Magalie, 15 ans, vous téléphone et exprime le besoin de vous rencontrer très rapidement, mais pas chez elle. Elle vous demande une rencontre au bureau des travailleurs de rue, ce que vous acceptez. Dès son arrivé, elle vous lance : « J'ai quelque chose de gros à te dire. J'capote. Je ne peux pas le dire à personne d'autre parce que mon frère... même moi, on va être dans la marde. » Expliquez votre première intervention en quelques lignes.

23. Vous et votre collègue vous êtes retrouvé dans un appartement où une descente a eu lieu. Les policiers vous connaissent bien et vous savez que vous serez vite relâchés, sans promesse de comparution. Toutefois, suite aux arrestations, on vous demande pourquoi vous étiez dans cet appartement. Que répondez-vous?

24. Que doit-on faire si l'on souhaite utiliser à des fins didactiques ou scientifiques des informations obtenues par une personne accompagnée?

25. Paul, travailleur de rue a finalement trouvé un appart à Lise une jeune maman.

LISE : « Je dois verser le loyer, il me manque \$50. Tu peux me les prêter jusqu'à ce que je reçoive mon chèque? »

Mettez les bons mots dans la bouche de Paul

Examen 2

NOM _____

Date _____

Employeur _____

Document d'évaluation final

1. Vous faites une routine de travail et vous rencontrez Pierre, un jeune avec qui vous avez eu beaucoup de contact et qui s'est repris en main. Il vous demande si vous avez des nouvelles de Carl. Pierre et Carl étaient de grands amis lorsque vous les côtoyiez dans la rue. Comment réagissez-vous?
 - a) Vous lui donnez des nouvelles simples et positives de Carl.
 - b) Vous lui dite que vous êtes tenu à la confidentialité et qu'il vous est impossible de lui donner des nouvelles de Carl.
 - c) Vous offrez à Pierre de prendre en note ses coordonnées afin que vous puissiez les remettre à Carl si jamais vous le voyez. Ainsi Carl sera libre de donner ou non des nouvelles à Pierre
 - d) Aucune de ces réponses
 - e) Les réponses b et c sont bonnes

2. Caroline vient de se retrouver à la rue suite à une chicane avec son colocataire. Une maison d'hébergement pourra l'accueillir mais seulement dans deux jours. Elle sait qu'elle devra coucher dans la rue ce soir ou dormir chez un ami à qui elle ne fait pas trop confiance. Elle a deux boîtes d'effets personnels et deux sacs qu'elle vous demande de garder pour elle au bureau, le temps qu'elle se trouve un toit plus permanent. Que faites-vous?
 - a) Vous refusez de garder ses effets personnels au bureau.
 - b) Puisqu'il s'agit d'une mesure très temporaire, vous acceptez, mais prenez soin de vous dégager de toute responsabilité concernant la perte ou le vol de ses effets.
 - c) Vous acceptez de garder les boîtes toujours en vous dégageant de toute responsabilité mais lui demandez aussi son consentement pour téléphoner à la ressource d'hébergement afin de vous assurer qu'elle a bel et bien une place dans deux jours.
 - d) Vous acceptez à la condition que cette dernière accepte d'ouvrir chacune de ses boîtes afin de faire un inventaire du matériel. Cet inventaire signé en deux copies sera vérifié lorsqu'elle récupérera son matériel.
 - e) Les réponses c et d sont bonnes.

3. Samedi soir vous décidez d'aller souper au restaurant avec votre conjointe et vos deux enfants, en sortant du restaurant, un jeune de la rue vous aborde vous signifiant qu'il veut vous parler, que c'est très important. Que faites-vous?
- a) Si vous évaluez qu'il n'y a pas d'urgence, vous lui expliquez que vous ne travaillez malheureusement pas et ne manquez pas de lui donner vos disponibilités.
 - b) Si vous évaluez qu'il n'y a pas d'urgence, vous lui expliquez que vous ne travaillez malheureusement pas et vous le réferez à un de vos collègues.
 - c) Si vous évaluez qu'il y a une urgence, vous faites l'intervention.
 - d) Vous n'avez pas à évaluer, vous faites l'intervention.
 - e) Toutes ces réponses sont bonnes
 - f) Aucune de ces réponses
4. Le père de Maxime est médecin et il sait que vous intervenez avec son fils. Vous avez eu l'occasion de le rencontrer quelques fois. Comme il vous fait confiance, il vous offre de vous payer pour que vous interveniez en privé avec son fils.
- a) Vous acceptez, mais avant vous devez avoir l'accord de votre équipe de travail.
 - b) Vous acceptez mais vous devez avoir l'accord du jeune. Celui-ci doit comprendre que vous ne pourrez plus intervenir avec lui à titre de travailleur de rue.
 - c) Vous acceptez mais l'intervention devra se faire à l'extérieur des heures de travail.
 - d) Vous refusez.
 - e) Les réponses a, b et c sont bonnes.
 - f) Aucune de ses réponses.
5. Il peut arriver de façon très exceptionnelle que vous soyez obligés de fumer un joint avec un jeune dans une situation délicate d'intervention.
- a) Vrai
 - b) Faux
6. Outre le danger immédiat compromettant la santé physique du travailleur, rien ne lui permet de refuser d'aider un jeune qui lui en fait la demande.
- a) Vrai
 - b) Faux
7. Dans le cadre de son mandat, le travailleur de rue est tenu au secret professionnel et ne doit jamais divulguer les informations que les jeunes lui confient.
- a) Vrai
 - b) Faux

8. Pour entrer en lien le travailleur de rue doit, dans certaines situations, s'imposer de façon pressante et répété dans les milieux de vie des jeunes.
- a) Vrai
 - b) Faux
9. Claudine est une jeune mère monoparentale avec ses deux enfants de 3 ans et 9 mois. Son conjoint l'a laissé il y a deux mois et depuis, elle tente de se réorganiser. Elle vous demande de lui prêter \$20 pour acheter de la bouffe pour tenir jusqu'à la fin de la semaine. Elle vous le remettra vendredi lorsque son chèque d'aide social arrivera. Que faites-vous?
- a) Étant donné qu'il s'agit d'une urgence, vous acceptez de lui prêter l'argent au nom de la corporation pour laquelle vous travaillez en prenant pour acquis qu'il se peut très bien que vous ne revoyez jamais l'argent..
 - b) Vous acceptez de lui prêter l'argent au nom de la corporation pour laquelle vous travaillez et vous prenez une entente écrite de remboursement avec qu'elle pour qu'il n'y ait pas de confusion et de malaise.
 - c) Vous ne pouvez pas lui prêter d'argent puisque le montant dépasse \$10.00
 - d) Vous ne pouvez pas lui prêter d'argent pour aucune considération.
10. Marcel vous nomme ouvertement son affection envers vous. Dernièrement il a commencé à parler de vous inviter à aller au cinéma et à faire des sorties avec vous. Bien que vous ayez recadré votre rôle, Stéphane insiste. La semaine dernière, Stéphane vous a fait le grand jeu, il vous a fait une déclaration d'amour en règle à laquelle vous avez répondu que ce n'est pas possible et que la raison pour laquelle vous êtes en lien est simplement parce que vous êtes travailleuse de rue. Il vous a répondu qu'il saurait bien vous convaincre. Que faites-vous?
- a) Vous acceptez, de sortir avec lui, après tout vous travaillez pour le mieux être du jeune.
 - b) Vous cessez d'intervenir avec Marcel lui signifiant que vous ne pouvez plus travailler avec lui compte tenu de la situation. Vous le référez à un de vos collègues.
 - c) Vous avez la responsabilité d'être à ses côtés peu importe la situation. Vous devez donc demeurer en lien avec le jeune et régulièrement recadrer et réexpliquer votre rôle.
 - d) Vous devez tentez le plus possible de demeurer en lien avec le jeune, sauf si ce dernier atteint votre limite personnelle.
 - e) Aucune de ses réponses

11. Le code de déontologie a pour but :

- a) Protéger les jeunes
- b) Protéger la pratique du travail de rue
- c) Outiller le travailleur de rue
- d) Aucune de ses réponses
- e) A, B et C sont bonnes
- f) Les réponses a et b sont bonnes

12. Pour une troisième fois, il y a deux mois, vous avez accompagné Valérie pour un avortement. vous lui avez parlé de contraception de façon répétée mais elle finit toujours par se retrouver enceinte. Aujourd'hui elle vous rappelle pour vous demander de l'accompagner, elle est enceinte! Qu'elle est à votre avis la meilleure réponse?

- a) Vous acceptez tout simplement
- b) Vous lui proposez d'être accompagnée par un de vos collègues étant donné que la situation se répète.
- c) Vous cessez d'intervenir avec Valérie lui signifiant que vous ne pouvez plus travailler avec elle puisque l'intervention que vous faite avec elle ne semble donner aucun résultat.
- d) Vous vous permettez de confronter votre vision de la situation avec la sienne mais l'accompagnez tout de même.

13. Marie vous demande de l'accompagner à l'aide social pour remplir une demande. Elle vous confie que son conjoint s'est trouvé un travail mais elle ne le déclarera pas dans sa demande, elle va plutôt dire qu'il est son colocataire. Elle aura donc droit à un chèque. Que faites-vous?

- a) Vous refusez de l'accompagner et lui signifiez que vous êtes tenu de la dénoncer à l'aide sociale si jamais elle fait une fausse déclaration puisque c'est illégal.
- b) Vous l'accompagnez mais vous vous assurez qu'elle est consciente des conséquences de ses choix
- c) Vous lui dites que vous ne pouvez pas l'accompagner parce qu'elle veut faire une fausse déclaration et que vous ne voulez pas la supporter dans cette voie.

14. Martin est assis sur un banc de parc et il a l'air drôlement ébranlé! En vous approchant de lui, il vous lance : je me suis mis dans la merde! Hier j'ai fait un vol à main armée au dépanneur du coin pis j'ai blessé la caissière! Que dites vous à Martin

- a) Vous n'avez rien à dire, vous ne faites que l'écouter.
- b) Vous le référez à un avocat lui signifiant que compte tenu de la situation vous êtes dans l'obligation de le déclarer à la police sans quoi vous devenez complice après fait
- c) Vous le référez à un avocat.
- d) Les réponses a et c sont bonnes.

15. Audrey est une jeune qui est très peu entourée. Elle est enceinte et devrait accoucher d'ici 2 semaines. Elle vous a demandé de l'accompagner pour son accouchement. Comme elle peut accoucher d'un moment à l'autre, vous devez rester disponible pour elle et elle doit pouvoir vous rejoindre en tout temps. Dans cette situation exceptionnelle, vous pouvez donner votre numéro de téléphone personnel à la jeune.
- a) Vrai
 - b) Faux
 - c) Vrai, mais vous lui dites que c'est une situation d'exception et lui demandez de s'engager à ne pas le donner à ses amis.
16. Vous avez accompagné Christine lors de sa grossesse et vous avez été présente lors de son accouchement. Vous êtes devenue très significative pour Christine. Lors de votre dernière rencontre avec Christine elle vous a demandé d'être la marraine de son bébé. Acceptez-vous?
- a) Oui
 - b) Non
 - c) Ça dépend des attentes de Christine. Je prends le temps d'éclaircir les attentes et si elles sont compatibles avec mon mandat, j'accepte.
17. Patrick est travailleur de rue. Lors d'une journée de congé, il décide d'amener son neveu de 17 ans prendre une bière dans un bar de la municipalité où il travaille. Cette situation peut-elle porter préjudice à la pratique? Si oui peut elle être traitée en déontologie?
- a) Oui et oui
 - b) Non et non
 - c) Oui et non
18. Alexandre à 13 ans et il est en contact avec vous depuis quelques mois. Vous rencontrez son père qui vous demande de lui dire de quoi vous parlez avec son fils. Il vous dit que vous êtes tenu de lui dire. Est-ce vrai ou faux?
- a) Vrai
 - b) Faux
19. Le travailleur de rue doit préserver l'identité des personnes accompagnées sauf lorsqu'il utilise des informations obtenues auprès de ceux-ci à des fins didactique. Dans ce cas, et dans ce cas uniquement il doit citer ses sources.
- a) Vrai
 - b) Faux
 - c) Vrai, mais seulement lorsque l'information obtenue doit être transposée par écrit. Les informations sont alors considérées comme des citations dont on doit connaître l'auteur, donc le nom de la personne accompagnée.

20. Laurence a 21 ans. Elle est la mère de Maxime et Pierre-Luc, respectivement âgés de 3 ans et 18 mois. Le mois dernier, la DPJ est entrée dans sa vie, suite à la plainte d'un voisin qui se disait inquiet pour le développement des enfants. Vous connaissez Laurence depuis 4 ans, vous êtes proche d'elle, d'ailleurs, vous l'avez accompagné à son dernier accouchement. Laurence souhaite reprendre ses enfants et elle doit passer à la cour la semaine prochaine. Comme vous la connaissez bien, elle vous demande d'aller témoigner en sa faveur pour expliquer au juge qu'elle est une bonne mère et qu'elle prend bien soin de ses enfants. Vous êtes régulièrement arrivés chez Laurence à l'improviste et les enfants étaient toujours propres, le logement était propre et le réfrigérateur bien rempli. À votre avis les enfants se développent bien et maman semble très attentionnée. Que faites-vous?
- a) Vous refusez d'aller témoigner.
 - b) Vous acceptez d'aller témoigner en sa faveur.
 - c) Vous acceptez d'aller témoigner, mais vous contentez de faire un rapport d'observations objectif.
21. Dans certaines situations spécifiques, le travailleur de rue peut-être cité comme expert devant un tribunal.
- a) Vrai dans une seule situation (cas d'abus sexuel sur un enfant)
 - b) Faux
 - c) Vrai, dans trois situations seulement (abus sexuel sur un enfant, viol et meurtre) tout en défendant le caractère spécifique de son mandat qui prend ses assises sur la confiance et l'authenticité des rapports entretenus avec la personne accompagnée.
22. Le travailleur de rue doit refuser de dévoiler ou de transmettre à un tiers, toute information concernant la personne accompagnée, sauf si cette dernière est en accord.
- a) Vrai
 - b) Faux
23. Votre belle sœur, psychologue vient de s'ouvrir un cabinet privé. Elle vous offre de recevoir vos jeunes en consultation si vous en avez besoin. Elle offre de recevoir vos jeunes gratuitement pour la première rencontre et à \$10 l'heure, pour les cinq rencontres suivantes. Elle dit que c'est sa manière de contribuer à la cause des jeunes. Comment réagissez-vous?
- a) Vous acceptez son offre si vous jugez que celle-ci est avantageuse pour les jeunes.
 - b) Vous acceptez son offre mais étant donné le lien vous l'utiliserez seulement comme une mesure d'urgence.
 - c) Vous renvoyez la décision à la coordination ou à votre C.A.
 - d) Vous refusez son offre.

24. Vous venez de voir votre collègue, un travailleur de rue d'expérience, commettre une erreur déontologique avec un jeune avec qui vous êtes en lien. Que faites-vous?

- a) Vous lui en parlez et lui demandez de récupérer son erreur avec le jeune.
- b) Vous rapportez l'information à la coordination
- c) Ce n'est pas de vos affaires, vous ne vous en mêlez pas.
- d) Vous lui demandez d'en parler en réunion d'équipe pour voir qui a raison.
- e) Aucune de ces réponses.
- f) Toutes ces réponses sont bonnes

Corrigé évaluation no 1 :

Questions	référence
1	1.2.1
2	1.1.1
3	1.1.2 et 1.1.3
4	1.4.1
5	1.1.3 et 1.2.2
6	1.2.4
7	1.6.3
8	1.2.5
9	1.3.2
10	1.3.2 c
11	1.2.7 et 1.3.2 b et 1.2.3
12	1.3.3
13	1.6.2
14	1.2.6
15	1.5.6
16	1.5.4 et 1.5.5
17	1.5.2
18	1.5.3
19	1.5.2
20	1.5.1
21	1.6.9
22	1.6.1
23	1.6.8
24	1.6.6
25	1.2.3

Corrigé évaluation no 2 :

Questions	réponses
1	e
2	a
3	e
4	d
5	b
6	b
7	b
8	b
9	d
10	b
11	e
12	d
13	c
14	b
15	b
16	b
17	a
18	a
19	b
20	a
21	b
22	a
23	c
24	b

- i) Fait des liens avec les différentes notions vues durant la formation
- j) Tient compte des difficultés des participants à comprendre la matière
- k) Vérifie régulièrement si les participants ont compris
- l) Met en évidence les aspects importants de la formation
- m) Garde un bon contrôle de son groupe
- n) Favorise les discussions et les échanges d'idées
- o) Le matériel utilisé permet de mieux comprendre la matière
- p) La charge de travail requise par cette formation est adéquate

11 Évaluation des apprentissages

- q) Les critères de correction sont clairs.
- r) Les questions d'examen sont claires
- s) Les questions d'examen sont en lien avec la matière vue

12 Appréciation générale

- t) De façon générale, j'ai apprécié le cours

- u) Commentaires

1 CODE DE DÉONTOLOGIE • Travaillleurs, travailleuses de rue

- 1.1 Document de travail
Association pour les jeunes de la rue de Joliette
- 1.2 1^{ère} adoption: septembre 2001
- 1.2.1 2^{ème} adoption avec modification: 26 avril 2004

Remerciement aux personnes suivantes pour leur support dans l'élaboration du document.

Guylaine Vallée, Association pour les Jeunes de la Rue de Joliette
Jacynthe Thériault, Association pour les Jeunes de la Rue de Joliette
François Savoie, Association pour les Jeunes de la Rue de Joliette
Sylvain Fillion, Association pour les Jeunes de la Rue de Joliette
Jacques Pector, ATTrueQ
Gaston Leblanc, Travail de rue St-Eustache

Rédigé par Guylaine Vallée, novembre 2000

- 1.3 3^{ème} adoption avec **MODIFICATIONS**: section I 1.0.1/ section II 2.5.3/ section III 3.11 g
AJOUTS: section II 2.2.4 à 2.2.8/ section III 3.1.1 h et i **Partie II** (en entier). Date: 10 avril 2006

Josey Benoît, Association pour les jeunes de la Rue de Joliette
Philippe Dubois, Association pour les jeunes de la Rue de Joliette
Josée Fréchette, Association pour les jeunes de la Rue de Joliette
François Savoie, Association pour les jeunes de la Rue de Joliette

Rédigé par François Savoie avril 2006

Partie I



Ce document est le résultat d'une réflexion amorcée avec le Comité de déontologie de l'Association des travailleurs et travailleuses de rue du Québec (ATTRueQ). Il motivera, je l'espère, une démarche évolutive qui prend son origine dans la nécessité d'uniformiser la pratique du travail de rue en accord avec une philosophie commune d'intervention (aspect qui sera mieux défini par l'entremise d'un cadre de pratique qu'un autre comité de l'ATTRueQ doit élaborer).




Le besoin d'une déontologie solide vient de notre préoccupation à ce que les jeunes et la pratique du travail de rue soient protégés des « pseudo-travailleurs de rue ». Comme nous le répétons déjà depuis quelques années, nous voulons que notre pratique soit belle et bonne et nous croyons qu'un code de déontologie nous aidera à atteindre cet objectif.

Ce document se veut un outil et non une entrave au travail effectué par les travailleurs de rue de l'Association pour les jeunes de la rue de Joliette. Il se veut une référence qui suscitera des réflexions critiques quant aux actions posées et des échanges honnêtes entre les travailleurs de rue et les personnes qui les supportent.

Entendons-nous bien, il s'agit d'une ébauche qui gagnerait à être illustrée d'exemples concrets, d'une mise en forme plus souple et plus représentative des travailleurs de rue. De plus, un lexique devrait aussi l'accompagner afin qu'une compréhension commune se dégage des termes utilisés.

Le Comité de déontologie s'appropriera le présent document et fera les ajustements nécessaires. L'A.J.R.J. peut faire de même ou s'adjoindre, pour la suite, au Comité de déontologie. J'espère que le tout vous sera utile.

Ce document prend ses racines dans différents ouvrages où d'autres se sont questionnés quant à l'éthique, la déontologie, le travail de rue. Voici la liste documentaire qui a largement inspiré cet essai.

-  Code de déontologie des services du secteur de l'aide à la jeunesse, Arrêté du Gouvernement de la Communauté française de Belgique, 15 mai 1997
 -  Code de déontologie des travailleurs sociaux
 -  De l'oral à l'écrit, Collectif d'écriture et des membres de l'ATTTRueQ, document en progression
-

1.3.1.1 DÉFINITION

Le code de déontologie fixe les règles et les principes qui doivent servir de référence tant au travailleur de rue, qu'à la personne accompagnée par ce dernier ainsi qu'à toute personne directement concernée par le travail de rue et qui contribue à sa mise en œuvre.

Le code de déontologie garantit le respect des droits de la personne accompagnée et plus particulièrement celui du secret missionnel*, de l'intimité des personnes, de leur vie privée et familiale, des convictions personnelles et des différences, ainsi que l'utilisation correcte des informations recueillies.

Le code de déontologie détermine la conduite, les devoirs et l'éthique professionnels qui doivent prévaloir dans l'action des travailleurs de rue.

CHAMP D'APPLICATION

Le présent code de déontologie s'adresse aux travailleurs de rue de l'Association pour les jeunes de la rue de Joliette qui ont pour mission d'apporter une aide « ambulante » qui va au devant des jeunes en difficulté et qui tente prioritairement de les amener à un mieux-être.

En outre, les travailleurs de rue sont particulièrement tenus de respecter les principes et les orientations qui composent les objectifs de l'Association pour les jeunes de la rue de Joliette.

SECTION I

Dispositions générales

1.01 Dans la présente réglementation, on entend par :

- a) « Travailleur de rue » : « ... *une personne ressource qui tend à développer des relations significatives en s'intégrant aux espaces et au quotidien des jeunes* »¹
- b) « Personne accompagnée » : une personne qui entretient une relation d'être et d'aide avec un travailleur de rue
- c) « Jeune en difficulté, jeune de la rue » : personne accompagnée «majoritairement» âgée entre 10 et 30 ans « *en rupture avec les institutions, non-rejointes par les services traditionnels et exclues des espaces publics.* »²
- d) « Tiers » : une personne, un groupe ou une institution extérieur à la relation de la personne accompagnée et du travailleur de rue.

^{*} Nous n'utiliserons pas, à dessein, le terme professionnel puisque le travail de rue n'est pas reconnu comme une profession par le Législateur. Nous préférons utiliser le terme missionnel parce qu'il réfère, dans ce contexte, à la mission du travail de rue.

SECTION II

Devoirs généraux et obligations du travailleur de rue envers la personne accompagnée

1. Dispositions générales

- 2.1.1 Le travailleur de rue doit tenir compte de l'éthique (valeurs morales) de la personne accompagnée et du contexte socioculturel dans lequel il va évoluer. Le travailleur de rue est un généraliste et doit tenir compte des limites de sa compétence et des moyens dont il dispose.
- 2.1.2 Le travailleur de rue doit connaître les ressources d'aide appropriées aux besoins de la personne accompagnée et doit lui proposer un ou des référents personnalisés d'un corps professionnel ou toute autre personne compétente, selon le besoin exprimé par la personne accompagnée et son désir d'y remédier.

Le travailleur de rue se montre disponible pour accompagner la personne afin de la soutenir dans ses démarches auprès d'un autre intervenant.

- 2.1.3 Le travailleur de rue doit respecter le rythme de la personne accompagnée et ne jamais lui imposer une démarche.

Le travailleur de rue doit entretenir une relation d'égal à égal avec la personne accompagnée afin d'établir et maintenir une relation de confiance avec elle.

Le travailleur de rue doit respecter, dans toutes ses interventions, les valeurs et les convictions de la personne accompagnée. Il ne peut en aucun cas, lui imposer ses convictions philosophiques, religieuses ou politiques.

2. Intégrité et objectivité

- 2.2.1 Le travailleur de rue doit démontrer une conduite irréprochable, en regard du présent code, envers la personne accompagnée.
- 2.2.2 Le travailleur de rue se doit d'être en relation avec la personne accompagnée que si cette personne est volontaire et le souhaite.
- 2.2.3 Le travailleur de rue ne doit entretenir aucun lien économique avec la personne accompagnée.
- 2.2.4 Le travailleur de rue doit se retirer des milieux de vie des personnes accompagnées s'il se trouve en état susceptible de compromettre la qualité de sa présence. Ainsi, s'il se trouve momentanément dérouté psychologiquement; s'il est sous l'influence d'une substance qui altère ses sens, il doit se soustraire au contact des personnes accompagnées.

Comme le travail de rue se pratique dans le milieu de vie du jeune et considérant des horaires variables, le travailleur de rue qui se retrouve dans un restaurant ou un bar lors d'une journée de congé est à risque de devoir intervenir si un jeune l'interpelle. Il n'y a aucun moyen pour le jeune de savoir si le travailleur est en congé ou non. Dans ces lieux communs, le travailleur de rue se doit d'avoir une conduite irréprochable au sens du présent code et si le jeune l'aborde, il faut accepter que pour lui, le travailleur est là, donc il est disponible.

Il est préjudiciable pour la pratique du travail de rue, pour l'Association pour les jeunes de la rue de Joliette et pour ses praticiens ainsi que pour les jeunes aidés que:

- 2.2.5 À l'extérieur de ses heures de travail, un travailleur de rue fréquente les mêmes endroits que lorsqu'il est en fonction en ayant un comportement qui serait répréhensible au sens du présent code.
- 2.2.6 Un travailleur de rue refuse de répondre aux situations d'urgence pouvant représenter un danger grave et immédiat pour un jeune, lorsqu'il se retrouve dans le milieu de vie des jeunes, qu'il soit ou non, officiellement en fonction.
- 2.2.7 Un travailleur de rue entretienne des relations d'amitié à l'extérieur de son travail avec des personnes aidées avec qui lui ou ses collègues interviennent dans le cadre du travail.
- 2.2.8 Un travailleur de rue prend une médication pouvant affecter son jugement sans en aviser son supérieur immédiat dans les plus brefs délais.

Des manquements à ce point seront traités en déontologie selon la méthode habituelle et l'application des sanctions, le cas échéant, sera la même. (partie II)

3. Disponibilité et diligence

- 2.3.1 Le travailleur de rue se doit d'être accessible en faisant preuve de disponibilité et de diligence. Il doit investir les lieux fréquentés par les personnes susceptibles de recourir à lui et y assurer une présence récurrente.
- 2.3.2 Le travailleur de rue doit se rendre disponible à la personne accompagnée sauf pour un motif juste et raisonnable. Entre autres motifs :
 - d) le fait que le travailleur de rue se trouve dans une situation de conflit de rôles telle que sa relation avec la personne accompagnée est ou pourrait être compromise;
 - e) la volonté que s'instaure une relation affective de la part de la personne accompagnée;
 - f) le fait que par sa présence, le travailleur de rue s'impliquerait potentiellement dans l'accomplissement d'actes illégaux, injustes ou frauduleux.
- d) Le travailleur de rue doit aussi se retirer du milieu où il se trouve s'il y a des risques pour sa sécurité personnelle.

- 2.3.3 Le travailleur de rue qui se voit dans l'obligation de cesser d'accompagner une personne, se doit d'expliquer ce qui motive cette distanciation à la personne concernée et doit veiller à ce que cette situation ne soit pas préjudiciable à cette dernière. Le travailleur de rue doit s'assurer que la personne accompagnée puisse, si elle le désire, accéder à un collègue travailleur de rue ou toute autre personne compétente.

4. Responsabilité

- 2.4.1 Dans l'exercice de son mandat, le travailleur de rue engage pleinement sa responsabilité civile personnelle dans le cadre des dispositions énoncées dans le code civil.

5. Indépendance et désintéressement

- 2.5.1 Le travailleur de rue doit prioriser l'intérêt de la personne accompagnée quant à son intérêt personnel.
- 2.5.2 Le travailleur de rue doit préserver en tout temps son indépendance missionnelle et évite toute situation où il serait en conflit d'intérêt. Entre autres, le travailleur de rue :
- c) est en conflit d'intérêt lorsque les intérêts en présence sont tels qu'il peut être porté à préférer certains d'entre eux à ceux de la personne accompagnée et/ou que son jugement et sa loyauté envers celle-ci sont défavorablement affectés; ex : un jeune ne doit jamais être défavorisé au profit d'un autre.
 - d) n'est pas indépendant comme aidant pour un acte donné s'il y trouve un avantage personnel, direct ou indirect, actuel ou éventuel.
- 2.5.3 Le travailleur de rue qui se trouve dans une situation de conflit d'intérêt ou qui risque de s'y retrouver, doit en informer son supérieur et décider avec lui de la direction à prendre au mieux des intérêts du jeune.
- 2.5.4 Le travailleur de rue doit s'abstenir de recevoir en plus de la rémunération à laquelle il a droit, tout avantage, faveur, ristourne ou commission de quelque nature que ce soit, relativement à l'exercice de son mandat. De même, il ne doit pas verser ou offrir de verser un tel avantage, faveur, ristourne ou commission.
- 2.5.5 Dans l'accomplissement de son mandat, le travailleur de rue accepte des honoraires d'une seule source, soit son employeur. Jamais il n'accepte le versement d'honoraires de la part de la personne accompagnée ou de toute autre personne étant en lien avec celle-ci.
- 2.5.6 Dans une situation conflictuelle, le travailleur de rue doit agir pour le mieux-être de la personne accompagnée. Si la situation conflictuelle implique plus d'une personne accompagnée par le travailleur de rue, celui-ci doit préciser la nature de son rôle et de ses responsabilités et tenir toutes les personnes concernées informées qu'il cessera d'agir si la situation devient incompatible avec son devoir d'impartialité.

6. L'obligation de discrétion

- 2.6.1 Le travailleur de rue doit respecter le caractère confidentiel de tout renseignement obtenu dans l'exercice de son mandat. Il doit s'astreindre à l'obligation de discrétion quant à la personne accompagnée et doit obtenir son autorisation afin d'en être relevé.

Le travailleur de rue doit s'assurer que la personne accompagnée soit pleinement informée des situations éventuelles exceptionnelles qui exigeraient la levée de cette obligation de discrétion à savoir, lorsque la loi l'ordonne.

- 2.6.2 Le travailleur de rue doit refuser de dévoiler ou de transmettre à un tiers, toute information concernant la personne accompagnée, sauf si cette dernière est en accord.

Le travailleur de rue doit solliciter la présence de la personne accompagnée lors de ces échanges avec un tiers, même si le tiers requiert ces informations dans l'exercice de ses fonctions.

- 2.6.3 Le travailleur de rue doit être discret concernant les personnes accompagnées avec qui il est en lien. Il doit éviter de nommer leur nom à moins que la nature de la situation ou du problème en cause, ne rende cette révélation nécessaire ou inévitable, dans ce cas, le travailleur de rue doit en informer la personne accompagnée dès que possible.

- 2.6.4 Le travailleur de rue doit éviter les conversations indiscrètes au sujet des personnes qu'il accompagne et du support qui leur apporte; il veille à ce que les personnes qui travaillent avec lui ne communiquent pas entre elles ou à des tiers des informations de nature confidentielle.

- 2.6.5 Lorsque le travailleur de rue accompagne un couple ou des membres d'une même famille, il doit exercer la même obligation de discrétion concernant chacune de ces personnes accompagnées. Le travailleur de rue garde secrètes, les informations provenant de l'une ou l'autre de ces personnes accompagnées.

- 2.6.6 Le travailleur de rue doit cacher l'identité de la personne accompagnée lorsqu'il utilise des informations obtenues de celle-ci à des fins didactiques ou scientifiques.

- 2.6.7 Lors d'activité de groupe, à laquelle participent des personnes accompagnées par le travailleur de rue, ce dernier doit engager les participants à respecter le caractère privé et confidentiel des informations divulguées par l'un ou l'autre d'entre eux.

- 2.6.8 Lorsque la loi l'exige, le travailleur de rue ne doit divulguer que les renseignements qui apparaissent nécessaires pour faire valoir les intérêts de la personne accompagnée.

Le travailleur de rue doit défendre le caractère spécifique de son mandat qui prend ses assises sur la confiance et l'authenticité des rapports entretenus avec la personne accompagnée.

- 2.6.9 Le travailleur de rue doit éviter de se poser en expert devant un tribunal. Il ne possède pas l'expertise professionnelle voulue et ne souhaite pas en obtenir le mandat.

Le travailleur de rue ne tient aucun dossier concernant les personnes accompagnées. Il ne possède d'ailleurs aucun outil psychométrique. Devant un tribunal, les informations transmises doivent être de nature objective.

- 2.6.10 Dans le cas où un travailleur de rue est appelé légalement à comparaître devant un tribunal relativement à la situation d'une personne accompagnée, il doit l'en informer et sa déposition devra se limiter aux éléments relatifs à la cause.
- 2.6.11 Dans le cas où un travailleur de rue est concerné par l'enregistrement ou la prise d'image d'une personne accompagnée, il doit obtenir préalablement sa permission écrite et il doit s'assurer que des mesures de conservation sont prises afin de sauvegarder la confidentialité de cet enregistrement ou de ce film.
- 2.6.12 Le travailleur de rue doit respecter la nature confidentielle de renseignements et ne pas en faire usage au préjudice de la personne accompagnée ou en vue d'obtenir directement ou indirectement un avantage pour lui-même ou pour autrui.

7. Rémunération du travail de rue

- 2.7.1 Le travailleur de rue doit bénéficier d'honoraires justes et raisonnables pour son travail.

Section III

Devoirs et obligations envers les mandataires de la pratique du travail de rue

1. Actes dérogatoires

- 3.1.1 Sont dérogatoires à la dignité du travail de rue, les actes suivants :

- j) S'imposer à une personne de façon pressante et répétée;
- k) Réclamer à une personne accompagnée une somme d'argent pour quelque motif que ce soit;
- l) Conseiller ou encourager une personne accompagnée à poser un acte illégal ou frauduleux;
- m) Entretenir une relation d'abus, de domination avec une personne accompagnée;
- n) Avoir des rapports sexuels avec une personne accompagnée;
- o) Commettre un acte illicite avec ou en présence d'une personne accompagnée;
- p) Consommer des substances illégales avec ou en présence de personnes accompagnées;
- q) Consommer de l'alcool avec un mineur dans le cadre de son travail;

r) Cacher volontairement un manquement à la déontologie d'un collègue;

❖ Complément en lien avec l'article 3.1.1i

❖ Tout travailleur au fait d'un manquement à la déontologie d'un de ses collègues doit : dans les trois jours suivant le manquement ou la confidence rapporter l'information à la coordination ou au comité de déontologie. Sans quoi, celui-ci pourra être passible de sanctions telles que spécifiées en partie II, article 4 du présent document

3.2.1 Les présents points représentent des entraves à la pratique du travail de rue et peuvent nuire à la bonne relation entre la personne accompagnée et le travailleur de rue. Ces éléments doivent être évalués en tenant compte de la situation et de l'acte commis;

a) Prêter de l'argent à la personne accompagnée;

b) Garder sur soi des objets appartenant à la personne accompagnée;

c) Consommer de l'alcool dans le cadre de son travail; (annexe 1)

d) Inviter une personne accompagnée à son domicile et/ou lui donner son numéro de téléphone personnel;

e) Outre mêler dans le cadre de son travail ses relations personnelles. Il est préférable dans une situation comme celle-ci d'en aviser son supérieur.

f) Tenir des propos discriminatoires ou non respectueux à l'égard d'une personne accompagnée ou de toute autre personne étant en lien avec celle-ci.

Partie II

1 Le comité de déontologie:

1.1 Composition du comité de déontologie

Conformément aux règlements généraux de la corporation le comité de déontologie est formé à la première rencontre régulière du conseil d'administration suivant l'Assemblée Générale Annuelle. La durée du mandat est d'un an et les membres sortant de charge sont rééligibles.

Le comité de déontologie est composé de trois membres du conseil d'administration excluant le représentant des employés. Le comité voit, au besoin, à s'adjoindre les services de la coordination.

1.2 Mandats du comité de déontologie

Le comité de déontologie voit à la révision annuelle de l'ensemble du code de déontologie, le modifie le cas échéant et fait entériner les modifications par le conseil d'administration.

Le comité de déontologie reçoit les informations concernant un manquement potentiel à la déontologie. Il gère les situations de déontologie et émet des recommandations au conseil d'administration. Il applique les procédures prévues au présent code (partie II, article 2).

En support à la coordination, il voit à la formation déontologique des nouveaux travailleurs de la corporation et la mise à niveaux du personnel présent.

Le comité de déontologie a un devoir de discrétion.

2 Procédure d'application du code:

2.1 Signalement du manquement à la déontologie

Toute supposition de manquement à la déontologie doit transiter par la coordination ou par un membre du comité de déontologie.

Le coordonnateur qui reçoit l'information d'un manquement doit compléter le document *formulaire de signalement de manquement à la déontologie* et l'acheminer au comité de déontologie dans les trois jours ouvrables suivant l'information.

Advenant un manquement au point 3.1.1 articles d, e, f et g,
Le comité de déontologie ou le coordonnateur ont l'autorité nécessaire pour procéder à une suspension immédiate illimité, avec solde, de l'employé fautif pour la période de traitement par le comité de déontologie.

2.2 Traitement du manquement

Le comité de déontologie doit s'assurer de traiter la situation dans les trente (30) jours suivant la réception du formulaire.

Le comité de déontologie a l'autorité nécessaire pour procéder à une suspension immédiate, illimitée, avec solde de l'employé fautif.

Le comité de déontologie procède à l'analyse de la situation en regard du code de déontologie et juge de la pertinence de poursuivre sa démarche.

Le comité de déontologie rencontre l'employé en cause pour mettre en contexte le manquement et clarifier la situation le cas échéant.

Le comité de déontologie fait son rapport au conseil d'administration et émet des recommandations.

Le Conseil d'administration a un pouvoir décisionnel. Il voit à entériner ou à invalider les recommandations du comité de déontologie.

Advenant un manquement à la déontologie concernant deux articles à la fois, les sanctions pourront être appliquées de façon concurrentes.

Le code de déontologie de l'association pour les jeunes de la rue de Joliette est appliqué de manière indivise. Chacun des points inscrits dans cet ouvrage à une valeur déontologique et sera traité comme tel. Les sanctions notées au à la Partie II, articles 4 et 5 sont donc en vigueur pour l'ensemble du code à l'exception de la section 3.1.1. Chaque manquement à un article du présent code est traité consécutivement avec les manquements antérieurs et est considéré comme une offense supplémentaire, même si cette offense ne relève pas du même article.

3 Devoirs et responsabilité de la coordination:

3.1 Manquement sévère

Advenant un manquement au point 3.1.1 articles d, e, f et g, le coordonnateur à l'autorité nécessaire pour procéder à une suspension immédiate illimité, avec solde, de l'employé fautif pour la période d'analyse de la situation par le comité de déontologie.

3.2 Procédure et délai:

Le coordonnateur doit transmettre l'information pertinente à la situation au comité de déontologie, en fournissant le *formulaire de signalement de manquement à la déontologie* dûment complété dans un délai de trois jours ouvrables suivant la déclaration du manquement.

3.3 Devoir de discrétion

La coordination a un devoir de discrétion de manière à ne pas nuire à la réputation du travailleur concerné par la situation déontologique ni plus qu'à la personne victime le cas échéant.

4 Sanctions ou conséquences en lien avec l'article 3.1.1

4.1 Sanctions concernant les points: a, b, c, h et i

1^{ère} offense:

- ❖ Rencontre d'éclaircissement et mise en contexte du manquement avec le comité de déontologie et le coordonnateur
- ❖ Obligation de procéder à une révision du code avec le comité de déontologie et la coordination (formation)
- ❖ L'employé fautif devra se soumettre à toutes recommandations émises par le comité de déontologie.
- ❖ Note au dossier de l'employé fautif.

2^{ème} offense:

- ❖ Rencontre d'éclaircissement et mise en contexte du manquement
- ❖ Congédiement immédiat de l'employé fautif

4.2 Sanctions concernant les points: d, e, f et g

1^{ère} offense:

- ❖ Rencontre d'éclaircissement et mise en contexte du manquement
- ❖ Congédiement immédiat de l'employé fautif

5 Sanctions ou conséquences en lien avec l'article 3.2.1

1^{ère} offense:

- ❖ Rencontre d'éclaircissement et mise en contexte du manquement
- ❖ Révision du code avec le comité de déontologie et la coordination (formation)
- ❖ Note au dossier de l'employé fautif.

2^{ème} offense:

- ❖ Rencontre d'éclaircissement et mise en contexte du manquement avec le comité de déontologie
- ❖ Deuxième note au dossier de l'employé fautif
- ❖ L'employé fautif devra se soumettre à toutes recommandations émises par le comité de déontologie.

- ❖ Possibilité de suspension sans solde d'une semaine de l'employé fautif suite à la rencontre avec le comité de déontologie.
- 3^{ème} offense:
- ❖ Rencontre d'éclaircissement et mise en contexte du manquement
 - ❖ Congédiement de l'employé fautif

6 Procédure d'appel

Toute personne salariée qui se croit lésée dans ses droits à la suite d'une décision prise en regard de la déontologie peut se faire entendre auprès du conseil d'administration, et ce, dans un maximum de dix (10) jours ouvrables suivant la décision. La personne salariée peut être accompagnée de **la personne** de son choix, si elle le désire.

Le conseil d'administration prend alors un temps d'examen des informations apportées n'excédant pas dix (10) jours ouvrable. Après délibération, il rend une décision finale et sans appel.

Dans le cas de congédiement, la personne salariée est soumise aux dispositions de la *Loi sur les normes du travail*.

7 Matière non prévue au présent code de déontologie

Les situations non prévues au présent code ne seront pas traitées en déontologie. Elles pourront par contre être incorporées au code existant et applicable par la suite. Ces nouveaux articles ne peuvent pas être appliqués de manière rétroactive.

8 Formation et connaissance du code de déontologie

Tout travailleur oeuvrant au sein de l'Association pour les Jeunes de la Rue de Joliette s'engage à respecter de façon intégrale le présent code de déontologie. Pour se faire, le comité de déontologie s'engage, par le biais de sa coordination ou par d'autres moyens jugés pertinents, à former ses travailleurs actuels et ceux à venir. Le comité de déontologie voit à s'assurer de la bonne connaissance du code par les employés de la corporation.

Formulaire de signalement de manquement à la déontologie

Date de la réception de la plainte: ____/____/20____
JJ MM AA

Nom de la personne qui reçoit la plainte: _____
(Caractère d'impression)

Renseignements nominatifs: Plaignant ou représentant

Nom et prénom du plaignant: _____

Adresse: _____

Téléphone: _____

Date de l'acte reproché: ____/____/20____
JJ MM AA

Personne mise en cause: _____

Objet du signalement: Exposé des faits

Heure de l'acte reproché _____

Personnes témoins:

Nom: _____

Téléphone: _____

Signature du plaignant

Date

Signature de la personne ayant le signalement

Date

Acheminement au comité de déontologie

Date

Annexe 1

Complément à l'article 3.2.1 c de la partie I

Consommer de l'alcool dans le cadre de son travail

- ❖ L'employé n'initie jamais cette situation;
- ❖ L'employé obtient l'approbation du coordonnateur avant de procéder; le coordonnateur devra en prendre note écrite et faire contre signer l'employé. Cette note sera gardée comme mémoire au dossier de l'employé et ne fera l'objet d'aucune sanction.
- ❖ Une seule consommation alcoolisée est permise (1 verre de bière ou de vin uniquement);
- ❖ Cette situation est une situation d'exception et ne doit pas faire l'objet de demandes à répétition;
- ❖ Le conseil d'administration se réserve le droit d'abroger cet article sans préavis;

Annexe 2

Complément à l'article 2.2.5 et 2.2.6 de la partie I

Advenant le cas où un travailleur de rue décide d'aller veiller dans un bar de la ville où il travaille; il consomme plusieurs boissons alcoolisées et finit sa soirée éméché.

- ❖ Il risque de perdre sa crédibilité lorsqu'il parlera à un jeune de consommation modéré.
- ❖ Si un jeune l'interpelle pour une situation d'intervention, il n'est pas en mesure de l'aider et risque de compromettre son intervention et son lien avec le jeune.
- ❖ Si un parent ou un partenaire du milieu le voit dans cet état, il risque de compromettre la réputation de la corporation et de ses collègues.

Advenant le cas où un travailleur de rue en congé décide d'aller manger dans un restaurant de la ville où il travaille et que cet endroit est un lieu où il rencontre fréquemment des jeunes;

- ❖ Si un jeune l'interpelle pour une situation d'intervention pressante, il doit se rendre disponible à lui et intervenir au même sens et avec le même empressement que lorsqu'il travaille. Sans quoi il risque de compromettre son lien avec le jeune.

Je, _____ soussigné, ai pris connaissance du document intitulé **CODE DE DÉONTOLOGIE** et en comprend les implications pour moi, les jeunes, la corporation et la pratique du travail de rue.

Signé en présence de _____ le _____

Signature

Signature