

PRINCIPES D'ÉTHIQUE DES ACRB

Définitions

- **Valeurs:** - principales croyances guidant les actions.
- **Intégrité:** - compatibilité entre les actions et les valeurs.
- **Éthique:** - code de valeurs particulier.
- **Normes communes:** - modes d'exercice particuliers.
- **Code de déontologie:** - règles officielles qui gouvernent la conduite d'un groupe.
- **Politiques:** - directives en matière de conduite dans des situations particulières¹.

Valeurs fondamentales

- **Citoyenneté**
 - **Responsabilisation**
 - **Respect**
 - **Justice et équité**
 - **Confiance²**
-

1.0 Citoyenneté

Les Administrateurs des ressources bénévoles croient en un bénévolat qui représente une force positive pour le citoyen responsable et qui favorise une action sociale, des services de qualité et des communautés et une société civile saines. Nous croyons que le bénévolat rend notre société plus juste, plus compatissante et plus humaine. A titre d'administrateurs de ressources bénévoles *nous tentons de démontrer la valeur du bénévolat auprès de la communauté, des bénévoles, de nos organisations, des clients, des employés et de notre profession:*

- ! en nous portant efficacement à la défense du bénévolat auprès du public;
- ! en accordant de la valeur à la contribution de chaque bénévole et en la reconnaissant;
- ! en mettant sur pied des services de bénévoles qui correspondent à la mission de l'organisation;
- ! en expliquant le rôle des bénévoles aux clients;
- ! en éduquant les employés sur le bénévolat;
- ! en offrant bénévolement notre temps et nos talents à nos organisations professionnelles et à nos communautés.

¹ Susan Ellis, Keith Seel, "Making Ethics come Alive - Issues for Effective Volunteer Administration", radiodiffusion directe commanditée par l' Association for Volunteer Administration et par la Points of Light Foundation, le 5 octobre 1995.

² D'après les six valeurs éthiques fondamentales du Josephson Institute - loyauté, respect, responsabilité, justice et équité, compassion et citoyenneté.

2.0 **Responsabilisation:**

Les Administrateurs des ressources bénévoles reconnaissent que leurs rôles comprennent une obligation multiple de rendre compte aux bénévoles, à leurs organisations respectives, aux clients, aux employés et à leur profession. Nous croyons que la responsabilisation est une valeur fondamentale de la poursuite de l'excellence. *Nous tentons de faire preuve de **responsabilisation envers** :*

- | | |
|--------------------------|---|
| LES BÉNÉVOLES | - en offrant de l'information pertinente sur les possibilités offertes et des commentaires honnêtes sur les - en favorisant un milieu sûr qui offre du soutien aux bénévoles |
| NOS ORGANISATIONS | - en gérant nos ressources de façon à maximiser les services à nos organisations; |
| NOS CLIENTS | - en visant des services de la meilleure qualité possible à partir des ressources disponibles; |
| LES EMPLOYÉS | - en travaillant en collaboration avec les employés pour mettre sur pied les services bénévoles; |
| NOTRE COMMUNAUTÉ | - en gérant intelligemment nos ressources; |
| NOTRE PROFESSION | - en étant guidés par nos normes professionnelles d'exercice dans l'administration des ressources - en assurant un perfectionnement professionnel continu, - en participant activement aux associations professionnelles aux niveaux local et national. |

Nous reconnaissons devoir équilibrer ces obligations de rendre compte de façon à produire les meilleurs résultats possibles pour nos organisations.

3.0 **Respect:**

L'administration des ressources bénévoles repose sur une croyance très forte au respect. En tant qu'Administrateurs des ressources bénévoles, nous faisons preuve de **respect envers** :

- | | |
|--------------------------|--|
| LES BÉNÉVOLES | - en respectant leurs différentes habiletés, - en leur permettant de participer aux décisions qui concernent leurs rôles, - en respectant leurs motivations face au bénévolat et en tentant de répondre à leurs besoins, - en respectant la plus grande confidentialité possible, - en amenant les bénévoles à atteindre une croissance personnelle; |
| NOS ORGANISATIONS | - en appuyant la mission de nos organisations, - en représentant adéquatement notre organisation dans la communauté; |
| NOS CLIENTS | - en tentant de comprendre leurs besoins et de mettre sur pied des services qui y répondent; |
| LES EMPLOYÉS | - en respectant leurs rôles et en encourageant la collaboration et le soutien entre le personnel et les bénévoles; |
| LA COMMUNAUTÉ | - en étant ouverts à aider les autres et à former des partenariats et des collaborations au besoin; |
| NOTRE PROFESSION | - en respectant nos collègues, - en respectant les rôles de nos associations professionnelles locales et nationales. |

4.0 Justice

La *justice* doit guider toutes les décisions des Administrateurs des ressources bénévoles *envers* :

- | | |
|--------------------------|---|
| LES BÉNÉVOLES | - en traitant tous les bénévoles avec équité et impartialité; |
| NOS ORGANISATIONS | - en élaborant des politiques, procédures et normes qui reflètent l'équité et l'impartialité; |
| NOS CLIENTS | - en fournissant le service aux clients de façon juste et équitable; |
| LES EMPLOYÉS | - en traitant les employés avec lesquels nous travaillons de façon équitable, peu importe leurs caractéristiques personnelles ou leur statut dans l'organisation; |
| LA COMMUNAUTÉ | - en assurant l'impartialité pour ce qui est de l'accès et de la reconnaissance des bénévoles; |
| NOTRE PROFESSION | - en traitant nos collègues de façon juste et équitable, - en maintenant la dignité de notre profession chaque fois que nous transigeons avec nos associations professionnelles locales et nationales. |

5.0 Confiance

Dans nos échanges avec les bénévoles, nos organisations, les clients, les employés et nos collègues, nous démontrons notre *confiance par notre*:

- | | |
|-----------------------------------|--|
| XHONNÉTÉ | - en communiquant avec ouverture, tact et franchise; |
| XINTÉGRITÉ | - en faisant preuve de courage moral en ne choisissant pas les solutions faciles; |
| XFIABILITÉ | - en respectant nos engagements; |
| XLOYAUTÉ | - en comprenant la loyauté de chacun et en cherchant à atteindre un équilibre en ce sens; |
| XPRISE DE DÉCISION ÉTHIQUE | - en comprenant et en évaluant les conséquences éthiques de nos décisions; |
| XCOMPASSION | - en faisant preuve de gentillesse et de compassion dans tout nos gestes pour maximiser les bienfaits et minimiser le mal fait aux autres. |

Ressources:

1. Susan Ellis, Keith Seel, “Making Ethics Come Alive - Issues for Effective Volunteer Administration”, radiodiffusion directe commanditée par la Association for Volunteer Administration et par la Points of Light Foundation, le 5 octobre 1995.
2. AVA - Working Document for the Development of Professional Ethics for Volunteer Administrators, March 4, 1995, Keith Seel, MA., Chair AVA Ethics Task Force.
3. The Montreal Children’s Hospital Code of Ethics.
4. Professional Ethics in Volunteer Services Administration, AVA, 1978.
5. Canadian Directors of Volunteer Services in Health Care Code of Ethics, 1988, 1995.
6. Code of Ethics for Members of the Western Association of Directors of Volunteers.
7. A Code of Ethics for Volunteers, The General Hospital, St. John’s, NFLD.
8. Professional Ethics in Volunteer Administration, AVA, 1975, 1981.
9. The Alberta Teacher’s Association, Code of Professional Conduct.
10. NLSFRE Code of Ethics.
11. “A Guide to Ethical Decision Making” - Johnstone and Waymire.