

Guide canadien des compétences pour les professionnels en
développement de carrière

Code d'éthique

2004

Code d'éthique

Préambule

Les professionnels en développement de carrière sont impliqués dans un large éventail d'activités à l'intérieur de domaines variés. Ils évoluent dans des organismes de tous genres et offrent une multitude de services et des programmes à une population diversifiée. Le Code d'éthique est la base sur laquelle s'est appuyée l'élaboration du *Guide canadien des compétences pour les professionnels en développement de carrière*.

Le Code d'éthique reflète l'esprit qui anime le domaine du développement de carrière et, en ce sens, il est le compagnon indispensable de la section du Guide touchant les compétences de base. Il se veut donc large et plutôt général. On peut éventuellement s'attendre à ce que des principes déontologiques soient élaborés pour chacun des secteurs de spécialisation identifiée. Ces principes directeurs s'ajouteront alors à ce Code d'éthique, mais ne le remplaceront pas. Ce Code d'éthique ne peut non plus se substituer aux lois et règlements auxquels les professionnels sont soumis dans leurs juridictions respectives et selon les services offerts.

Le Code d'éthique vise à fournir un modèle pratique de comportement professionnel à ceux qui offrent des services directs en développement de carrière et à informer le public desservi par ces professionnels. Les principes d'éthique aident les professionnels en développement de carrière à prendre des décisions éclairées en vue de résoudre les dilemmes éthiques. Le Code d'éthique qui accompagne le *Guide canadien des compétences pour les professionnels en développement de carrière* protégera l'utilisateur et le public faisant appel aux services de ces mêmes professionnels.

Définitions de certains termes utilisés dans ce Code d'éthique

Bénéficiaire : concerne la personne ou l'organisme à qui le professionnel en développement de carrière fournit des services. Il peut s'agir d'une personne, d'un groupe, d'une classe, d'une organisation, d'un employeur ou autres.

Client : concerne la personne ou l'organisme qui paie pour un service en développement de carrière. Un client peut être ou non le bénéficiaire.

Domaine : concerne les divers services associés au développement de carrière.

Code d'éthique

1. Principes d'éthique relatifs aux compétences et à la conduite professionnelle

1. a. Connaissances - Habiletés - Compétences

Les professionnels en développement de carrière valorisent l'excellence des compétences professionnelles et ils ont à cœur d'offrir ce qu'il y a de mieux au plan des connaissances, des habiletés et de l'expertise professionnels.

1. b. Perfectionnement professionnel

Les professionnels en développement de carrière s'engagent à se perfectionner de façon continue pour améliorer leur croissance professionnelle et accroître sans cesse leurs connaissances, leurs habiletés et leurs compétences à l'intérieur de leur champ de pratique.

1. c. Limites de la compétence

Les professionnels en développement de carrière reconnaissent les limites de leurs compétences et n'offrent que les services pour lesquels ils sont dûment qualifiés, soit par leur formation, soit par l'expérience acquise sous supervision. Ils sont bien informés, consultent au besoin et effectuent les références requises dans le meilleur intérêt de leurs clients.

1. d. Attestation de qualifications

Les professionnels en développement de carrière ne revendiquent, ni ne prétendent posséder des qualifications professionnelles laissant supposer une compétence supérieure à la réalité ou des appuis inexistantes. Ils sont tenus de corriger immédiatement toute fausse représentation ou tout malentendu concernant leurs qualifications.

1. e. Marketing

Les professionnels en développement de carrière projettent une image d'intégrité à travers leur publicité, leurs communications et leurs offres de services et gèrent leur entreprise de manière à valoriser leur champ de pratique.

1. f. Relations avec les institutions et les organismes

Les professionnels en développement de carrière, par leur adhésion au Code d'éthique, aident les institutions ou les organismes à offrir le meilleur service professionnel. Les professionnels en développement de carrière solliciteront le support des organismes, des institutions, des clients et des employés pour les aider à fournir des services conformément aux directives du Code d'éthique.

1. g. Droits de la personne

Les professionnels en développement de carrière respectent et défendent les droits individuels et la dignité personnelle de tous les clients.

Les professionnels en développement de carrière ne tolèrent aucune forme d'harcèlement sexuel.

Les professionnels en développement de carrière se font les promoteurs de l'égalité des chances et offrent un service exempt de toute discrimination. Les bénéficiaires qui ne sont pas visés par le mandat d'un organisme donné seront dirigés vers les services appropriés.

1. h. Respect du Code d'éthique et des lois provinciales et fédérales

Les professionnels en développement de carrière respectent tous les règlements du

Code d'éthique tout en se conformant aux lois provinciales, territoriales et fédérales les concernant.

Les professionnels en développement de carrière informent les autres (collègues, clients, étudiants, employeurs, et toutes

personnes concernées) du bien-fondé du Code d'éthique et des lois s'y rattachant ainsi que de tout mécanisme prévu en cas de violation du Code ou des lois existantes.

Les professionnels en développement de carrière prennent les mesures appropriées pour rectifier une situation dès qu'ils décèlent une violation à l'éthique par un collègue, qu'il soit professionnel en développement de carrière ou non.

1. i. Utilisation des technologies de l'information et des communications

Les professionnels en développement de carrière utilisant des techniques d'information et de communication pour échanger avec un client ou un fournisseur de services à l'extérieur de leurs bureaux sont conscients du fait que tous les aspects du Code d'éthique continuent de s'appliquer comme ce serait le cas dans tout autre contexte de prestation de service.

Les professionnels en développement de carrière fournissent aux clients l'information pertinente les concernant dans le cadre du type de relation professionnelle et des services offerts.

2. Principes d'éthique relatifs au professionnel en développement de carrière : relation avec le bénéficiaire

2. a. Intégrité - Honnêteté - Objectivité

Les professionnels en développement de carrière contribuent au bien-être des bénéficiaires en leur fournissant une information précise, actuelle et pertinente.

Les professionnels en développement de carrière aident les bénéficiaires à prendre conscience de leur potentiel et respectent leur droit de prendre eux-mêmes des décisions éclairées et responsables.

Conscients qu'ils peuvent avoir des problèmes personnels, les professionnels en développement de carrière évitent cependant d'en parler ou de les imposer à leurs clients.

2. b. Confidentialité

Les professionnels en développement de carrière respectent la vie privée de la personne ou de toute source de renseignements et gardent confidentielle toute information, eu égard au type de relation et de services offerts.

Les professionnels en développement de carrière informeront les bénéficiaires et les clients des limites de la confidentialité.

Les professionnels en développement de carrière offrant des services à un groupe, à une famille, à une classe ou à un auditoire (par exemple *un centre de ressources en carrière*) prennent toutes les mesures raisonnables pour respecter la vie privée des personnes.

Les professionnels en développement de carrière savent que tous les aspects de la confidentialité s'appliquent à l'utilisation des technologies de l'information et des communications, comme le système de messagerie vocale, le télécopieur et le courrier électronique.

2. c. Divulgence de renseignements confidentiels

Les professionnels en développement de carrière transmettent une information confidentielle selon les conditions suivantes :

- avec la permission expresse du client ;
- quand il y a une preuve évidente de danger imminent pour le bénéficiaire ;*
- quand il y a une preuve évidente de danger imminent pour le bien-être des autres*.
- quand cela est exigé par la loi, par exemple, en cas de suspicion de sévices envers un enfant ou sur un ordre de la cour.

(* Si la situation le permet, les modalités de la divulgation devraient être établies suite à une discussion et une consultation avec le bénéficiaire et d'autres professionnels. Le bénéficiaire doit être invité à assumer sa responsabilité personnelle dès que possible.)

Les professionnels en développement de carrière veillent à la confidentialité et à la

sécurité des dossiers, qu'ils soient écrits, sur bande sonore ou vidéo ou encore conservés sur support électronique et ce, tout au long de la consultation du client et de la manutention des documents.

2. d. Consentement éclairé

Les professionnels en développement de carrière respectent le droit qu'ont les personnes d'accepter ou non les services qui leur sont offerts, selon les droits qu'elles détiennent.

Les professionnels en développement de carrière informent clairement les bénéficiaires de l'utilisation de toute information recueillie au cours d'une prestation de services. Ensuite, les professionnels en développement de carrière s'assurent que l'information recueillie ne sera utilisée que pour la fin proposée ; pour toutes les formes d'utilisation, ils obtiennent le consentement des bénéficiaires.

Les professionnels en développement de carrière informent, dans la mesure du possible, les bénéficiaires et les clients du type de services offerts et des limites de tels services. Ils les renseignent également sur les limites de la confidentialité, les obligations légales et leur droit de consulter d'autres professionnels.

Les professionnels en développement de carrière travaillant avec des personnes mineures ou incapables de donner un consentement volontaire et éclairé, doivent s'appliquer plus spécialement à respecter les droits de la personne et s'adjoindre l'aide des parents ou des gardiens légaux au moment opportun.

2. e. Relations conflictuelles

Les professionnels en développement de carrière sont conscients des problèmes éthiques soulevés par toute relation personnelle avec un bénéficiaire. Les professionnels en développement de carrière évitent autant que possible les relations conflictuelles. Si une telle relation ne peut être évitée, le professionnel en développement de carrière doit garder le contrôle de la situation pour prévenir les effets indésirables, s'assurer qu'une telle relation n'affectera pas son jugement et pour éviter toute exploitation. À cette fin, les

professionnels en développement de carrière ont recours au consentement donné en connaissance de cause, à la consultation, à la supervision et à la transparence envers toutes les parties impliquées.

2. f. Conflit d'intérêts

Les professionnels en développement de carrière évitent ou dénoncent tout conflit d'intérêt qui pourrait influencer leurs décisions ou leurs comportements professionnels. Les professionnels en développement de carrière se gardent d'exploiter une relation aux seules fins de promouvoir leurs intérêts personnels, sociaux, professionnels, politiques ou financiers au détriment des bénéficiaires, surtout quand une telle situation risque de diminuer l'objectivité des professionnels.

Les professionnels en développement de carrière s'efforcent de résoudre tout conflit d'intérêt avec les parties impliquées, donnant toujours préséance aux meilleurs intérêts du bénéficiaire.

3. Principes d'éthique relatifs aux relations professionnelles

3. a. Consultation

Les professionnels en développement de carrière se réservent le droit de consulter d'autres professionnels compétents tout en respectant la confidentialité du bénéficiaire.

3. b. Respect des autres professionnels

Les professionnels en développement de carrière mettent à profit toutes les ressources offertes par d'autres professionnels pour le mieux-être du bénéficiaire, incluant les ressources professionnelles, techniques ou administratives; cela suppose la compréhension et le respect de l'apport unique d'autres professionnels. Les professionnels en développement de carrière cherchent à éviter la duplication des services rendus par d'autres professionnels.

Puisque les professionnels en développement de carrière sont responsables vis-à-vis les

bénéficiaires, ils le sont également vis-à-vis les collègues fournisseurs de services.

Si une plainte est formulée concernant un autre fournisseur de services ou qu'un comportement déplacé est observé, le professionnel en développement de carrière doit suivre les procédures établies pour trouver une solution aux problèmes.

Modèle de prise de décision conforme au Code d'éthique

Un modèle de prise de décision a été développé en guise de complément au Code d'éthique élaboré pour le *Guide canadien des compétences pour les professionnels en développement de carrière*. Ce modèle vise à guider les professionnels en développement de carrière en leur offrant des règles à suivre et des repères pour jauger leurs propres réactions émotionnelles en vue de l'aider à prendre de meilleures décisions et à résoudre les dilemmes éthiques.

Étapes de prise de décision conforme au Code d'éthique

1. Reconnaître l'existence d'un dilemme éthique

La réaction émotionnelle d'un professionnel en développement de carrière s'avère souvent un indicateur du besoin de prendre une décision basée sur l'éthique, comme se sentir mal à l'aise dans telle situation, se remettre en question ou s'interroger sur les actions d'un bénéficiaire, ressentir de la gêne ou être mal à l'aise dans une situation impliquant un bénéficiaire ou un collègue.

2. Identifier les points litigieux, toutes les parties impliquées et les principes du Code d'éthique pertinents.

Le professionnel en développement de carrière peut analyser son sentiment de gêne pour découvrir ce qu'il peut révéler au sujet de la situation. Les sentiments du client ou d'un tiers impliqué dans le dilemme peuvent aussi être considérés.

Parfois l'application d'un des principes du Code d'éthique suffira à résoudre le problème. À d'autres moments, plusieurs principes ou plusieurs lignes de conduite seront nécessaires et

le professionnel en développement de carrière devra alors suivre la procédure prévue par ce modèle.

importantes de tout professionnel en développement de carrière.

3. Examiner les risques et les avantages de chaque option, incluant les conséquences à court et à long terme pour chaque personne impliquée, y compris le professionnel, lorsque plus d'un principe est applicable ou que plusieurs solutions semblent être suggérées par le Code d'éthique. En pareil cas, il est fortement recommandé d'obtenir un supplément d'information et de consulter un collègue digne de confiance.

Le professionnel en développement de carrière peut examiner ses propres réactions émotionnelles et celles des autres personnes impliquées dans la décision face à chaque solution proposée. Le professionnel en développement de carrière doit aussi déterminer s'il s'est donné suffisamment de temps pour analyser toute la situation. Lors de la prise de décision, envisager diverses solutions et la projection de tous les scénarios possibles peut s'avérer très utile.

4. Choisir une solution, y donner suite et en évaluer les résultats

Le professionnel en développement de carrière doit agir en appliquant une des solutions ; il prendra soin de vérifier si cette solution demeure toujours pour lui la « meilleure possible à l'égard de la situation pour toutes les personnes impliquées ». Le professionnel devra assumer la responsabilité des conséquences de sa décision et être prêt à apporter les correctifs nécessaires aux répercussions négatives suite à la mesure adoptée. En bref, il devra déterminer si le résultat semble bon et s'engager à nouveau dans le processus de prise de décision si le dilemme éthique n'est toujours pas résolu.

5. Tirer parti de la situation

Le professionnel en développement de carrière analysera chaque situation éthique pour saisir les facteurs impliqués à l'origine du dilemme et voir s'il peut, à l'avenir, adopter une ou des mesures préventives. Chercher la leçon à tirer d'une situation donnée et voir comment l'expérience présente peut ultérieurement affecter la pratique comptent également parmi les actions

Bibliographie utilisée pour développer le modèle de prise de décision conforme au Code d'éthique :

Canadian Psychological Association (1991). Canadian Code of Ethics for Psychologists. Ottawa, Ontario

Hill, M., Glaser, K., & Harden, K. (1995). "A feminist model for ethical decision-making". In E. J. Rave, and C. C. Larsen (Eds.), Ethical Decision Making in Therapy: Feminist Perspectives. New York, N.Y.: Guilford Press.

Sheppard, G., Schulz, W., & McMahon, S. (1999). Code of Ethics for the Canadian Counseling Association. Ottawa, Ontario: Canadian Counseling Association.

Remerciements concernant les divers codes d'éthique consultés

Les membres du sous-comité relatif à l'éthique du Guide canadien des compétences tiennent à remercier toutes les personnes et tous les organismes consultés au cours de la préparation de ce Code d'éthique.

Codes d'éthique :

Canada

- Alberta Teachers Association - Teacher's Code of Professional Conduct
- Association canadienne de counseling
- Association canadienne de psychologie
- Association canadienne des travailleurs sociaux
- Canadian Association of Career Educators and Employers
- Canadian Association of Pre-Retirement Planners
- Canadian Association of Rehabilitation Professionals
- Career Development Association of Alberta
- International Association of Career Management Professionals
- Ontario Alliance of Career Development Practitioners Ethical Standards (DRAFT)
- Ontario Society of Psychotherapists
- Ordre des conseillers et conseillères d'orientation et des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec
- Personnel Association of Ontario
- The Educational Association of Networking, Education and Training for Workers in Employment, Rehabilitation and Career Counselling (British Columbia)

États-Unis

- American Counseling Association
- Career Development Facilitator
- National Association of Colleges and Employers
- National Career Development Association
- National Board for Certified Counselors, Inc. - Standards for the Ethical Practice of WebCounseling

International

- Institute of Careers Guidance (Britain)

Documents :

Creed, K. (1999). Ethical Issues for Online Counselling. Unpublished document.

Schultz, W. (1996). Career and employment counsellors' code of ethics. In J. Kotylak & D. Welch (Eds.). *Building Tomorrow Today: Proceedings from the Third Annual Consultation for Career Development in Alberta*. Edmonton, AB: Alberta Career Development Action Group.

Schultz, W. (1998). An integrated approach to ethical decision-making. Paper presented to the annual conference of the Canadian Guidance and Counselling Annual Conference, Montreal, Quebec.

Schultz, W. (1998). Some ethical guidelines for group counsellors. Paper presented to the annual conference of the Canadian Guidance and Counselling Annual Conference, Montreal, Quebec.

Simard, S. (1996). A guide to criterion-based assessment of employability skills including sample performance criteria. Paper presented to the 3rd International Partnership Conference of the Conference Board of Canada. Toronto, Ontario.

Stewart, J. (1999). Ethical issues in career counselling. *Guidance and Counselling*, 14(2), 18-21.

Ward, V. (1998). Training career development facilitators in ethical decision-making. In M. Van Norman (Ed.). *Natcon Papers 1998*. Toronto, ON: University of Toronto Guidance Centre