

# Code d'éthique du codéveloppement professionnel

## Association québécoise du codéveloppement professionnel

### Préambule

Un premier colloque portant sur les groupes de codéveloppement professionnel s'est tenu les 7 et 8 avril 2011 à Montréal et réunissant plus de 125 personnes. Lors d'un atelier de ce colloque, un projet de code d'éthique a été présenté, discuté et bonifié. Il s'inspire notamment du livre de base écrit par Adrien Payette et Claude Champagne et de codes d'éthique et de déontologie d'associations ou d'ordres professionnels. En plénière, les participants ont appuyé le concept général et la pertinence de se doter d'un code d'éthique. Des discussions en groupe de travail et au sein du comité organisateur du colloque ont permis de peaufiner la présente version du code d'éthique qui a été adopté le 10 janvier 2012 par le Conseil d'administration provisoire de la nouvelle Association québécoise du codéveloppement professionnel. Il constitue une assise fondamentale de l'Association en complément au volume des deux auteurs de la démarche de groupe de codéveloppement professionnel.

18 janvier 2012

*« Le groupe de codéveloppement professionnel est une approche de développement pour des personnes qui croient pouvoir apprendre les unes des autres afin d'améliorer leur pratique » in Payette, A. et Champagne, C. (1997) Le groupe de codéveloppement professionnel, PUQ, p. 16*

## Introduction

Le présent code d'éthique est destiné aux animateurs<sup>1</sup> de groupe de codéveloppement professionnel, aux participants et aux représentants des organisations, qu'ils soient supérieurs hiérarchiques ou mandatés pour gérer ou superviser ces groupes. Il vise les trois objectifs suivants :

- favoriser la qualité de la pratique du codéveloppement professionnel;
- préciser les valeurs, règles et conduites que les membres de l'Association québécoise du codéveloppement professionnel s'engagent à respecter;
- servir de cadre de référence pour résoudre d'éventuels dilemmes éthiques dans la pratique du codéveloppement professionnel.

## Les trois valeurs de base

### 1 L'engagement

Le succès des groupes de codéveloppement se construit sur un investissement entier et intègre des participants, des animateurs et des représentants organisationnels.

L'engagement est volontaire.

Il se fonde sur l'autonomie et la responsabilisation des personnes.

### 2 L'entraide

Dans un groupe de codéveloppement professionnel, l'apprentissage est un processus social, basé sur l'aide mutuelle et le soutien des pairs et de son organisation.

### 3 Le respect

Le respect est une attitude de considération qui incite les membres d'un groupe de codéveloppement professionnel à se traiter mutuellement avec égards et à se conformer à une règle fondamentale : la confidentialité.

## Code d'éthique des représentants des organisations

Les représentants attirés et les supérieurs hiérarchiques concernés s'engagent à...

1. faire en sorte que tout employé qui se joint à un groupe de codéveloppement professionnel puisse participer pleinement et assidûment aux rencontres prévues au calendrier;
2. n'exercer aucune pression sur les participants et sur l'animateur susceptible de les amener à enfreindre la règle de confidentialité que ces personnes se sont individuellement et collectivement engagées à respecter;
3. créer les conditions essentielles au succès de tout groupe de codéveloppement, notamment :
  - le choix d'animateurs dûment qualifiés,
  - la disponibilité de locaux adéquats,
  - la libération des participants,
  - l'application des règles qui prévalent dans l'organisation pour la formation continue.

<sup>1</sup> La forme masculine dans ce texte désigne autant les hommes que les femmes et est utilisée pour alléger le texte.

## Code d'éthique des participants à un groupe de codéveloppement professionnel

### Chaque participant s'engage à...

1. faire une utilisation optimale du groupe de codéveloppement professionnel pour améliorer sa pratique, ce qui signifie notamment :
  - de partager ses préoccupations professionnelles véritables avec les membres du groupe dans le cadre des rencontres,
  - de remettre en question des volets de sa pratique en considérant autant les aspects factuels que subjectifs,
  - de tirer profit des retombées de chaque rencontre dans l'exercice de ses fonctions;
2. adopter une attitude d'entraide caractérisée par la bienveillance, l'ouverture et l'authenticité;
3. contribuer à améliorer la pratique professionnelle des autres membres du groupe de codéveloppement :
  - en partageant son expérience et ses compétences,
  - en faisant preuve d'une implication et d'une participation continues à chacune des rencontres;
4. respecter les règles de fonctionnement convenues par le groupe, notamment la confidentialité, la civilité, l'assiduité, la ponctualité, une préparation adéquate et un suivi systématique de chaque rencontre;
5. respecter les choix de la personne qui présente un sujet de consultation quant à l'orientation de cette consultation et quant à ses suites;
6. tenir compte des orientations de l'organisation et éviter les collusions, conflits d'intérêts et procès d'intention.

## Code d'éthique de l'animateur de groupe de codéveloppement professionnel

### À l'égard des participants, l'animateur s'engage à...

1. effectuer son travail dans le respect de la dignité et de la liberté de chaque personne et dans le respect des principes et règles généralement reconnues d'animation de groupe de codéveloppement;
2. s'acquitter de ses obligations professionnelles avec compétence et intégrité;
3. faire état, dès la première rencontre ou préalablement, de ses qualifications et de son expérience d'animateur de groupes de codéveloppement;
4. expliquer / rappeler, dès la première rencontre ou préalablement, la finalité et les caractéristiques d'un groupe de codéveloppement;
5. convenir des règles de fonctionnement avec les membres du groupe et s'assurer que chacun y adhère formellement;
6. soutenir et alimenter la réflexion et les échanges dans le cadre des rencontres en communiquant des informations et/ou en proposant des lectures;
7. traiter tout différend ou toute situation délicate avec les personnes concernées en se référant à l'entente contractuelle et/ou aux règles et normes de bonnes pratiques en la matière;
8. assurer la confidentialité des notes et autres documents relatifs aux échanges ayant cours lors et après des rencontres de codéveloppement professionnel.

### À l'égard des représentants des organisations, l'animateur s'engage à...

9. obtenir, en autant que faire se peut, une entente contractuelle écrite; une telle entente doit à tout le moins préciser (1) les conditions que l'organisation s'engage à créer pour faciliter le succès du groupe de codéveloppement et (2) une (des) modalité(s) de reddition de comptes qui respecte(nt) la confidentialité des échanges dans le cadre des rencontres;
10. respecter les politiques et règles en vigueur dans l'organisation où il anime.

### Au plan personnel, l'animateur s'engage à...

11. éviter toute situation où il serait en conflit d'intérêts;
12. ne pas utiliser les informations obtenues en codéveloppement à son profit ou à son avantage personnel, professionnel ou financier;
13. maintenir à jour ses compétences.