

2021

Code de déontologie des professionnelles et professionnels du développement de carrière



LE CODE DE DÉONTOLOGIE

Le Code de déontologie (2021) a été élaboré et mis à jour à l'aide du Code de déontologie du Guide canadien des compétences pour les professionnels en développement de carrière (2004) et du Cadre de compétences des professionnelles et professionnels du développement de carrière (2021).

Fondation canadienne pour le développement de carrière

202-119, avenue Ross, Ottawa (Ontario) K1Y 0N6. Téléphone : 613 729-6164, poste 203.
Fax : 1 613 729-3515. Site Web : <https://ccdf.ca/>

©Tous droits réservés. Fondation canadienne pour le développement de carrière

Fondation canadienne pour le développement de carrière

202-119, avenue Ross, Ottawa (Ontario) K1Y 0N6

ISBN :

Imprimé au Canada

REMERCIEMENTS

Les membres du groupe de travail sur le Code de déontologie aimeraient souligner la contribution du groupe de travail sur l'éthique de la Fondation canadienne pour le développement de carrière (FCDC) à l'amélioration du Code de déontologie 2021. Nous remercions tout particulièrement la FCDC et l'Association canadienne de counseling et de psychothérapie (ACCP) pour leur collaboration exemplaire au cours de l'élaboration de ce document. Plus précisément, les membres du groupe de travail de la FCDC aimeraient souligner la contribution du personnel de l'ACCP et de ses experts en la matière qui ont fourni un accès illimité à l'utilisation, la modification et l'adaptation des articles du Code de déontologie 2020 de l'ACCP.

Table des matières

Préambule	5
Processus de prise de décision selon des principes déontologiques	7
Modèle de prise de décision selon des principes déontologiques	7
Effectuer un contrôle rapide	9
Découvrir le Code de déontologie	11
SECTION 1 : RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE	112
1a. Professionnalisme	12
1b. Connaissances actuelles sur le développement de carrière et sur le marché du travail	12
1c. Apprentissage tout au long de la vie	12
1d. Développement personnel	12
1e. Limites des compétences professionnelles	13
1f. Références et réseau de fournisseurs de services	13
1g. Présentation des qualifications	13
1h. Publicité	14
1i. Relations avec des institutions et des organisations	14
1j. Communication	14
1k. Respect des personnes	14
1l. Harcèlement sexuel et contacts sexuels	15
1m. Respecter le Code de déontologie, les droits de la personne et les lois provinciales, territoriales et fédérales	15
1n. Gestion de la charge de travail et évaluation du rendement	16
1o. Gestion des risques	16
1p. Collaboration proactive avec des employeurs	16
SECTION 2 : RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES	17
2a. Intégrité, honnêteté et objectivité	17
2b. Consentement éclairé	17
2c. Devoir de prévenir	18

LE CODE DE DÉONTOLOGIE

2d. Confidentialité	18
2e. Protection des renseignements et tenue de dossiers	18
2f. Divulgence de renseignements confidentiels	19
2g. Accès aux dossiers	19
2h. Relations multiples	19
2i. Conflits d'intérêts	19
2j. Soutien aux clients ayant des préoccupations d'ordre déontologique	20
2k. Préoccupations déontologiques concernant d'autres professionnels	20
2l. Limites professionnelles	21
2m. Consultation	21
2n. Conflit, résistance et réticence	21
2o. Défense des intérêts	21
2p. Partage des ressources et chevauchements de services	22
2q. Responsabilité et obligation accrues	22
2r. Travail en groupe	22
SECTION 3 : DIVERSITÉ	23
3a. Travailler avec une clientèle diversifiée	23
3b. Travailler avec des enfants, des jeunes et des personnes ayant des capacités réduites	23
3c. Respect de l'inclusion, de la diversité, de la différence et de l'intersectionnalité	24
3d. Pratiques inclusives contextualisées	24
3e. Promotion de la diversité et de l'inclusion	24
3f. Clients ayant l'obligation de se présenter et approches systémiques	24
SECTION 4 : RECHERCHE ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL	26
4a. Se tenir au courant de l'information sur le marché du travail	26
4b. Possibilités d'apprentissage expérientiel	26
4c. Pratique fondée sur des données probantes	26
4d. Responsabilité des chercheurs	27
4e. Orientation professionnelle dans le système d'éducation	27

4f. Prolongement des responsabilités déontologiques en matière de recherche et de présentation _____	27
SECTION 5 : ADMINISTRATION DE TESTS ET D'ÉVALUATIONS _____	28
5a. Compétences et méthodologies liées au processus d'administration de tests et d'évaluations _____	28
5b. Interprétation des résultats des tests et des évaluations _____	28
5c. Communication des résultats aux tests et aux évaluations _____	29
5d. Utilisation de la technologie pour les tests et les évaluations _____	29
5e. Autoévaluations _____	29
SECTION 6 : UTILISATION DES TECHNOLOGIES ÉLECTRONIQUES ET AUTRES TECHNOLOGIES _____	30
6a. Prestation de services fondés sur la technologie _____	30
6b. Technologies numériques _____	31
6c. Intervention en cas d'atteinte à la cybersécurité _____	31
6d. Utilisation personnelle de la technologie _____	31
SECTION 7 : SENSIBILISATION ET LEADERSHIP _____	32
7a. Rapports d'évaluation _____	32
7b. Mener le changement _____	32
7c. Partenariats avec des parties prenantes _____	32
7d. Contribution au développement de politiques publiques _____	32
7e. Sensibilisation et défense des intérêts du public _____	33
7f. Plans d'action pour le marché du travail _____	33
Références _____	34
Ressources complémentaires _____	35
Glossaire _____	36

Préambule

[Les professionnelles et professionnels du développement de carrière \(PDC\)](#) prennent part à de nombreuses activités dans plusieurs domaines. Ils travaillent dans un large éventail d'organisations et offrent une multitude de [services](#) et de programmes à une population diversifiée. Dans le contexte du développement de carrière, ces services comprennent notamment le travail effectué pour des [clients](#), des employeurs ou des organisations. Le présent Code de déontologie est la pierre d'assise des compétences des professionnelles et professionnels du développement de carrière au Canada. Nous l'avons élaboré en tenant compte de l'expérience étendue et approfondie des professionnels du domaine, un élément essentiel des compétences de base à l'échelle nationale en 2021. Il est important de noter que le Code de déontologie comprend des éléments des normes de pratique : il ne remplace pas les lois et les règlements que les praticiens doivent respecter, en fonction de la province ou du territoire où ils offrent des services, ou en fonction des provinces ou territoires où leurs clients travaillent et vivent.

Le Code de déontologie permet de définir les limites professionnelles et de donner des directives pratiques pour encadrer la pratique et les comportements professionnels des praticiens qui offrent des [services de développement de carrière](#). Il permet également d'informer le public des normes de conduite professionnelle que les PDC doivent respecter et auxquelles ils doivent se soumettre. Les principes déontologiques sont des normes essentielles de la pratique professionnelle : ils aident les PDC à prendre des décisions réfléchies dans le cadre de leur pratique et à trancher les dilemmes d'ordre éthique.

Les sept sections et les 60 articles du Code de déontologie doivent être utilisés de concert pour gérer la multiplicité et la diversité des situations auxquelles les PDC font face lorsqu'ils offrent des services de développement de carrière au quotidien. Il est particulièrement important de souligner que même si chaque section a une signification, individuellement et collectivement, elles ne doivent pas être utilisées indépendamment les unes des autres. Le Code est plutôt structuré de manière à favoriser l'adoption d'une approche intégrée. Chaque section précise l'ampleur et la portée des principes connexes et de la pratique déontologique dans le domaine du développement de carrière. Vous trouverez des références croisées vers d'autres sections pertinentes du Code, ainsi que des articles sur les compétences des professionnelles et professionnels du développement de carrière au Canada. Ces références vous aideront à tisser des liens entre les concepts et à mieux les comprendre. Le Code de déontologie, les compétences des professionnelles et professionnels du développement de carrière au Canada et le processus de certification connexe ont été conçus pour assurer la protection du public et des clientèles qui font appel aux professionnelles et professionnels du développement de carrière.

Une infraction au Code n'est pas nécessairement synonyme de responsabilité juridique. Celle-ci ne peut être déterminée que par voies légales et judiciaires. Un processus de traitement des plaintes a été mis en place pour les professionnels du développement de carrière certifiés. Grâce à ce processus, un conseil de gouvernance peut formuler des recommandations et discipliner ses membres, à la suite de la réception de plaintes dûment validées et déposées par leurs pairs ou le public.

Processus de prise de décision selon des principes déontologiques

En plus de respecter les articles du présent Code de déontologie, les professionnels du développement de carrière doivent participer activement au processus de prise de décision selon des principes déontologiques. Pour guider les praticiens dans ce processus, une série de modèles de prise de décision selon des principes déontologiques est partagée ci-dessous.

Modèle de prise de décision selon des principes déontologiques¹

Dans ce modèle de prise de décision selon des principes déontologiques, un processus comprenant des repères (p. ex. réactions émotionnelles et intuitives) vous aide à prendre des décisions judicieuses et à résoudre des dilemmes d'ordre déontologique. Il tient compte du fait que les PDC mènent des consultations tout au long du processus de prise de décision selon des principes déontologiques.

1. Reconnaissez l'existence d'un dilemme d'ordre déontologique. Une réaction émotionnelle ou intuitive témoigne souvent de la nécessité de prendre une décision selon des principes déontologiques (p. ex. se sentir mal à l'aise dans une situation; se questionner soi-même ou au sujet de mesures prises par un client ou par un groupe; ressentir un blocage ou un malaise au cours d'une situation avec un client, un collègue, un superviseur, un groupe ou une communauté).
2. Cernez les questions éthiques pertinentes, identifiez toutes les parties prenantes ou susceptibles d'être touchées, et mettez en évidence les articles pertinents du Code de déontologie. Les pensées et les sentiments ont une incidence sur le processus de prise de décision éclairée. Restez attentif aux sentiments d'inconfort. Tenez compte des préjugés personnels, des facteurs de stress ou des pensées intéressées. Vous pouvez également tenir compte des sentiments du client ou d'un tiers impliqué. Dans certains cas, l'un des articles du Code de déontologie s'avérera suffisant pour gérer la situation. Si plus d'un article du Code s'avère pertinent ou s'il y a plus d'une ligne de conduite possible, les PDC devront continuer à suivre les indications de ce modèle.
3. Envisagez la possibilité d'avoir recours à un processus de prise de décision selon des principes déontologiques. Les attentes liées à la conduite professionnelle reposent sur les principes fondamentaux énumérés ci-dessous (ACCP, 2020). Le terme officiel associé à chaque principe est inscrit entre parenthèses. (Remarque : les questions

¹ Version abrégée et adaptée de : ACCP, 2020; SCP, 2000; FCDC, 2004; M. Hill, K. Glaser et J. Harden, 1998.

suivantes mettent l'accent sur un seul client. Cela dit, dans certains cas, une décision peut entraîner des répercussions sur un couple, une famille, un groupe, une communauté ou d'autres parties prenantes.)

- a. Faites-vous la promotion active des intérêts supérieurs des clients [\[bienveillance\]](#)?
 - b. Respectez-vous les engagements que vous prenez envers vos clients et faites-vous preuve d'intégrité dans le cadre de vos relations de travail [\[fidélité\]](#)?
 - c. Évitez-vous de prendre des mesures qui risquent de nuire ou d'être néfastes aux clients [\[bienfaisance\]](#)?
 - d. Respectez-vous les droits des clients en matière de capacité d'agir et d'autodétermination [\[autonomie\]](#)?
 - e. Respectez-vous la dignité de toutes les personnes et favorisez-vous un traitement équitable et juste pour tous [\[justice\]](#)?
 - f. Engagez-vous votre responsabilité professionnelle face à la société [\[intérêt social\]](#)?
4. Trouvez des solutions envisageables, tout en réfléchissant aux enjeux et en tenant compte des principes fondamentaux susmentionnés.
5. Évaluez les risques et les avantages liés à chaque solution. Tenez compte des conséquences possibles de vos choix. Voici quelques questions que vous pouvez vous poser :
- a. Dans quelle mesure mes valeurs peuvent-elles me permettre de faire preuve d'une bienveillance marquée envers le client?
 - b. Dans quelle mesure ma décision aura-t-elle une incidence sur d'autres personnes impliquées dans ce dilemme d'ordre déontologique?
 - c. Quel est le meilleur résultat que je pourrais obtenir en choisissant cette solution de rechange ou en adoptant cette ligne de conduite?
 - d. Quelle serait la pire conséquence...?
 - e. Comment pourrais-je combiner différentes solutions afin d'obtenir de meilleurs résultats?
 - f. Selon vous, comment d'autres personnes pourraient-elles percevoir cette solution de rechange?
 - g. Quelle décision pourrais-je dévoiler aux autres avec confiance?
 - h. Ai-je tenu compte des facteurs interculturels en travaillant avec ce client?

LE CODE DE DÉONTOLOGIE

- i. Quelle décision me définirait le mieux en tant que personne et praticien dans un contexte interculturel?
6. Évaluez si plus d'un article du Code de déontologie est pertinent ou si, conformément au Code de déontologie, vous devez suivre des lignes de conduite différentes ou incompatibles. Le cas échéant, nous vous recommandons fortement de recueillir de plus amples renseignements et de consulter un collègue de confiance pour trouver d'autres solutions et bien évaluer les conséquences. Tout au long du travail de consultation, examinez les conséquences actuelles, à court terme et à long terme, pour chaque personne concernée, incluant le PDC. Les PDC peuvent analyser leurs propres réactions émotionnelles pour chaque solution, ainsi que celles des différentes personnes concernées par la décision. Les PDC doivent également évaluer s'ils ont prévu suffisamment de temps pour réfléchir à la situation. Il peut s'avérer utile de visualiser les solutions et les scénarios possibles au fur et à mesure que des décisions sont prises.
7. Adoptez le plan d'action qui semble le plus efficace. Prenez des mesures. Les PDC doivent s'engager à mettre en place un plan d'action, en s'assurant que la solution continue de permettre d'obtenir ce qui semble être le meilleur résultat possible, compte tenu de la situation, pour toutes les personnes concernées. Si une mesure ne semble plus appropriée, se révèle inadéquate, ou ne favorise pas la participation d'un client, les PDC doivent arrêter le processus, reprendre les étapes précédentes, réexaminer les mesures, et évaluer la possibilité de combiner certaines d'entre elles. Lorsqu'ils sont prêts à reprendre le processus, les PDC doivent continuellement faire preuve de prudence et de diligence pour s'efforcer de respecter l'éthique.
8. Évaluez les résultats. Voici quelques questions que vous pouvez vous poser :
 - a. Le client est-il satisfait du résultat?
 - b. Êtes-vous satisfait du résultat?
 - c. Une tierce partie (à l'interne ou à l'externe) est-elle satisfaite du résultat?

Les professionnels du développement de carrière doivent assumer la responsabilité des conséquences de leurs décisions et pallier toute conséquence négative pouvant découler des mesures prises. Si les résultats obtenus ne sont pas satisfaisants et que le dilemme d'ordre déontologique n'a pas été résolu, il faut relancer le travail de consultation du processus décisionnel.

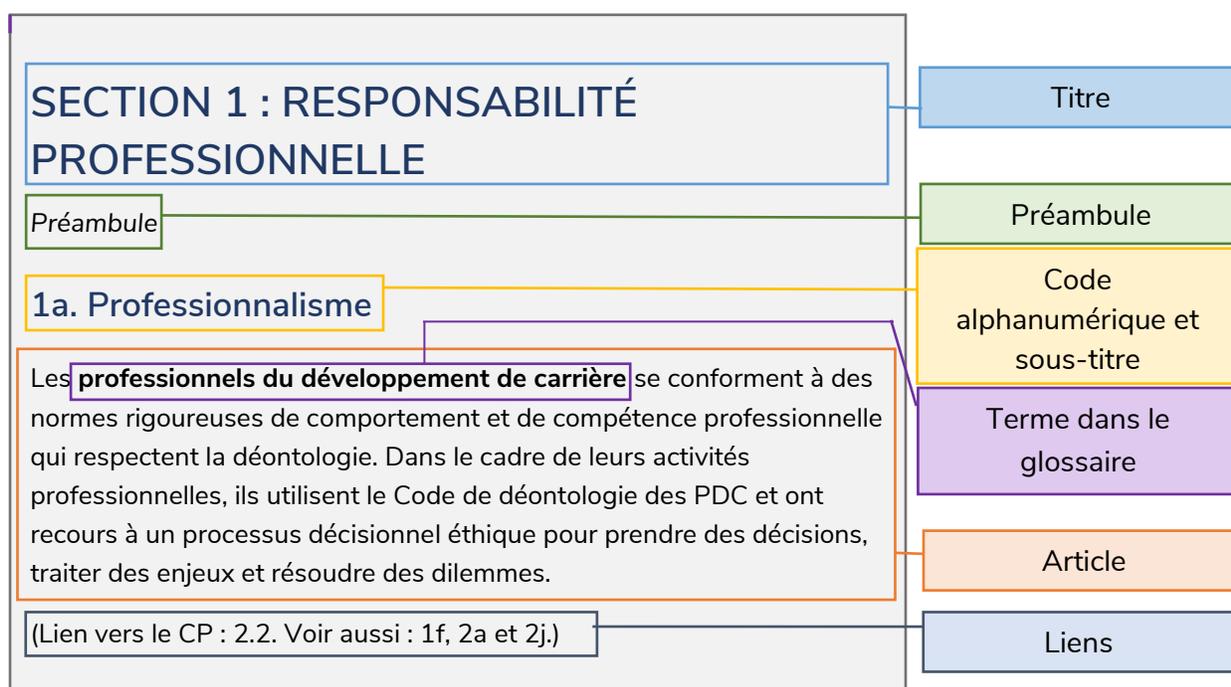
EFFECTUER UN CONTRÔLE RAPIDE

1. Est-ce que je serais prêt à voir ma décision être annoncée publiquement (p. ex. en première page d'un grand journal ou de façon virale sur les médias sociaux)? [[Publicité](#)]

2. Est-ce que je prendrais la même décision pour tout le monde, compte tenu des circonstances définies ou particulières? Serait-il souhaitable que tous les PDC prennent cette décision dans ce contexte? [[Universalité](#)]
3. Est-ce que ma décision permet de traiter tout le monde équitablement? [[Justice](#)]

Découvrir le Code de déontologie

Le Code de déontologie 2021 comprend sept sections. Chaque section commence par un titre, aligné à gauche. Ce titre est suivi d'un préambule décrivant la finalité de chaque section. Chaque sous-titre permet d'aborder un sujet déontologique et est identifié au moyen d'un code alphanumérique. Après chaque article, entre parenthèses, vous trouverez des liens vers le Cadre de compétences des PDC et des articles connexes du Code de déontologie 2021. Les mots en caractères gras sont définis dans le glossaire à la fin du document. Le diagramme ci-dessous présente les différents éléments qui composent le Code de déontologie, pour aider les lecteurs à mieux les repérer.



SECTION 1 : RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

Les professionnelles et professionnels du développement de carrière ont des responsabilités envers eux-mêmes, leurs clients et le domaine du développement de carrière. Cette section met l'accent sur les responsabilités des professionnels du développement de carrière en matière de respect des exigences légales et réglementaires et d'engagement envers la responsabilité personnelle. Elle comprend notamment un examen de questions liées au comportement personnel et professionnel et d'enjeux liés à l'intégrité (p. ex. relations appropriées, maintien des compétences et des capacités professionnelles).

1a. Professionnalisme

Les professionnels du développement de carrière se conforment à des normes rigoureuses de compétence professionnelle et de comportement éthique. Ils utilisent le Code de déontologie et ont recours à un processus décisionnel éthique pour prendre des décisions, traiter des enjeux et résoudre des dilemmes. (Lien vers le CP : 2.2. Voir aussi : [1f](#), [1m](#), [2a](#), [2c](#), [2e](#), [2j](#), [2q](#).)

1b. Connaissances actuelles sur le développement de carrière et sur le marché du travail

Les professionnels du développement de carrière appliquent des théories, modèles, cadres et approches du développement de carrière, qu'ils soient traditionnels ou émergents, pour la conceptualisation de cas. Ils s'assurent que leurs services tiennent compte des connaissances et des compétences pertinentes et de l'information sur le marché du travail la plus récente à l'échelle locale, provinciale, territoriale et nationale. (Liens vers le CP : 10.1, 10.2 et 14.2. Voir aussi : [2p](#), [4a](#), [7e](#).)

1c. Apprentissage tout au long de la vie

Les professionnels du développement de carrière évaluent régulièrement leurs compétences liées aux théories, modèles, cadres et approches du développement de carrière, qu'ils soient traditionnels ou émergents. Ils reconnaissent la nécessité de la formation continue et du développement personnel et s'engagent dans une démarche d'apprentissage continu, notamment en élaborant un plan de formation individualisé pour se conformer à des normes rigoureuses en matière de connaissances, de compétences et d'expertise professionnelles. (Lien vers le CP : 6.2. Voir aussi : [1d](#).)

1d. Développement personnel

Les professionnels du développement de carrière assurent l'intégration de la pratique professionnelle à leur vision personnelle pour livrer des services qui soient éthiques, légaux,

LE CODE DE DÉONTOLOGIE

professionnels et culturellement sécurés. Ils planifient et organisent des activités de travail et de bien-être personnel en encourageant la participation d'autres personnes, au besoin, tout en tenant compte des ressources disponibles pour favoriser le bien-être et l'atteinte des objectifs individuels, communs ou organisationnels. Les praticiens évaluent et reconnaissent leurs visions du monde, leurs préjugés, leurs valeurs et leurs croyances, ainsi que leur incidence sur la prestation des services. (Liens vers le CP : 7.1, 7.2, 7.3 et 7.4. Voir aussi : [1c](#), [4a](#).)

1e. Limites des compétences professionnelles

Les professionnels du développement de carrière fournissent des services en respectant les limites de leurs compétences et de leur champ d'expertise. Ils fournissent seulement des services pour lesquels ils sont qualifiés (p. ex. par leur formation ou la supervision d'une personne expérimentée) et ils respectent les exigences provinciales, territoriales et nationales en matière de compétence. Les professionnels du développement de carrière sont bien informés, organisent des consultations, assurent une supervision et font des références appropriées selon l'intérêt supérieur de leurs clients. (Liens vers le CP : 1.1, 1.2, 1.5 et 15.2. Voir aussi : [1a](#), [1o](#), [5a](#) et [6a](#).)

1f. Références et réseau de fournisseurs de services

Les professionnels du développement de carrière évaluent continuellement leur capacité professionnelle à aider leurs clients. Cette évaluation comprend, sans s'y limiter, les réflexions et les analyses professionnelles, les recherches, les consultations et les activités de supervision qui tiennent compte du contexte particulier du client et du PDC. En fonction de leur évaluation, les PDC peuvent éviter de commencer ou de continuer à offrir des services lorsqu'ils ne répondent pas aux besoins ou aux objectifs de leurs clients. Les PDC doivent proposer des solutions de rechange appropriées (p. ex. faire des références, fournir des ressources supplémentaires). Les PDC doivent développer et maintenir un réseau fiable, reconnu et à jour d'organismes et de prestataires de services pouvant répondre aux différents besoins de leurs clients. Si les clients refusent de consulter un intervenant proposé, les PDC ne sont pas tenus de continuer à leur offrir des services. (Liens vers le CP : 6.3, 16.1 et 16.2. Voir aussi : [1e](#) et [1k](#).)

1g. Présentation des qualifications

Les professionnels du développement de carrière déclarent et laissent uniquement entendre qu'ils possèdent leurs qualifications ou affiliations professionnelles réelles. Ils doivent rectifier toute présentation, implication ou mention erronée de leur expertise, y compris tout malentendu ayant trait à leurs qualifications. (Lien vers le CP : 1.5. Voir aussi : [1i](#) et [1h](#).)

1h. Publicité

Les professionnels du développement de carrière se conforment à des normes rigoureuses en matière d'intégrité et d'exactitude lorsqu'ils diffusent des publicités, transmettent des communications, font de la sollicitation, et mènent leurs activités de façon à faire progresser le domaine du développement de carrière. Les professionnels du développement de carrière qui sont membres d'un organisme de réglementation ou d'une association professionnelle respectent également les exigences particulières en matière de publicité définies par la loi ou les statuts, les règlements et les lignes directrices de pratique de leur ordre professionnel ou de leur association professionnelle. (Liens vers le CP : 1.5, 2.1. Voir aussi : [1g](#) et [1i](#).)

1i. Relations avec des institutions et des organisations

Les professionnels du développement de carrière adoptent un comportement intègre, professionnel et conforme à la déontologie au cours de leurs interactions avec des institutions et des organisations, afin d'offrir des services professionnels de la plus haute qualité, tout en respectant le présent Code de déontologie. Les professionnels du développement de carrière encouragent les organisations, les institutions et les employeurs à mener leurs activités de façon à leur permettre d'offrir des services conformément au Code de déontologie. (Liens vers le CP : 6.1, 20.1, 20.2, 22.1, 22.2 et 22.3. Voir aussi : [1a](#), [1g](#), [1h](#), [2e](#), [2q](#) et [7b](#).)

1j. Communication

Les professionnels du développement de carrière communiquent clairement et efficacement avec leurs pairs, leurs clients et les autres professionnels. Ils choisissent le moyen et le niveau de communication en tenant compte des besoins du public visé. (Liens vers le CP : 8.2, 8.3, 8.4 et 8.6. Voir aussi : [1p](#) et [3d](#).)

1k. Respect des personnes

Les professionnels du développement de carrière respectent et défendent les droits individuels et la dignité personnelle de tous les clients. Ils favorisent l'inclusion, l'égalité des chances et offrent des services non discriminatoires et **non oppressifs**. À titre de **praticiens réflexifs**, les professionnels du développement de carrière cherchent continuellement à se conscientiser, à se sensibiliser davantage et à accroître leur réceptivité et leur compétence en matière de diversité, aussi bien à l'égard de leurs identités personnelles que de celles de leurs clients. Lorsque des clients ne relèvent pas du mandat d'une organisation ou du champ de compétence d'un PDC, ils doivent être orientés vers des services appropriés. (Liens vers le CP : 6.2, 13.1, 13.2, 13.3, 13.4, 13.5, 13.6, 13.7, 13.8, 16.1 et 16.2. Voir aussi : [1f](#), [3a](#), [3b](#), [3c](#) et [3d](#).)

1l. Harcèlement sexuel et contacts sexuels

Les professionnels du développement de carrière ne tolèrent pas et n'ignorent pas le harcèlement sexuel en milieu de travail. Ils ne souscrivent pas à un tel comportement dans un milieu de travail avec des collègues, des clients ou toute autre personne. Ces comportements peuvent prendre la forme de commentaires verbaux, illustrés ou écrits (y compris, sans s'y limiter, des messages textes, des courriels, des photos, des publications et des commentaires sur des sites Web, Twitter ou d'autres plateformes), de gestes, d'images sexuelles non désirées ou de contacts physiques de nature sexuelle.

Les professionnels du développement de carrière évitent tout type de contacts sexuels avec leurs clients et ne doivent pas fournir des services à des personnes avec lesquelles ils ont déjà entretenu des relations d'ordre sexuelles ou intimes. Il incombe clairement aux professionnels du développement de carrière de s'assurer qu'aucune influence de cette nature n'est exercée et d'obtenir une consultation documentée pour obtenir un avis objectif sur la [capacité](#) du client à s'engager librement dans une relation ou à avoir des contacts sexuels sans entrave après la fin des services rendus par la personne PDC. La consultation doit se faire auprès d'un professionnel sans conflit d'intérêts avec le client ou avec le PDC. Cette interdiction s'applique aussi aux interactions et rapports par voie électronique. (Lien vers le CP : 7.2. Voir aussi : [1m](#) et [2i](#).)

1m. Respecter le Code de déontologie, les droits de la personne et les lois provinciales, territoriales et fédérales

Les professionnels du développement de carrière font preuve de respect et de courtoisie dans leurs interactions avec les autres. Ils favorisent la création d'un milieu de travail sécuritaire, sain et exempt de toute forme de harcèlement ou de discrimination. Les professionnels du développement de carrière doivent se conformer aux articles du présent Code de déontologie et respecter les droits de la personne, ainsi que les lois et les règlements provinciaux, territoriaux et fédéraux pertinents.

Les professionnels du développement de carrière informent d'autres personnes (p. ex. collègues, clients, étudiants, employeurs, tiers) des lois et des droits pertinents et de tous les mécanismes prévus (p. ex. processus de traitement des plaintes pour les PDC) lorsque des règles du Code de déontologie, des lois ou des droits ne semblent pas avoir été respectés.

Les professionnels du développement de carrière prennent les mesures appropriées pour redresser la situation lorsque des violations éthiques, morales ou juridiques sont perçues. Cette exigence doit être respectée, que la règle ait été enfreinte par un PDC ou par une autre personne. (Liens vers le CP : 2.1 et 7.2. Voir aussi : [1a](#), [1k](#), [1l](#), [2c](#), [2q](#) et [6a](#).)

1n. Gestion de la charge de travail et évaluation du rendement

Les professionnels du développement de carrière gèrent leurs dossiers pour aider leurs clients à obtenir les meilleurs résultats possibles et mesurent les progrès accomplis de l'entrevue d'accueil jusqu'à la fermeture du dossier. Ils utilisent des outils d'évaluation du rendement, adoptent des approches systémiques et mettent en place d'autres stratégies connexes pour recueillir et analyser des données, afin d'améliorer la gestion des dossiers et les résultats obtenus. (Liens vers le CP : 5.1, 5.2, 11.1, 11.2, 11.3, 11.4, 11.5 et 11.6. Voir aussi : [1a](#), [2e](#) et [2h](#).)

1o. Gestion des risques

Les professionnels du développement de carrière gèrent continuellement des risques pour assurer la prestation efficace et efficiente des services. Les professionnels du développement de carrière minimisent les responsabilités professionnelles et les pertes éventuelles en évaluant les facteurs de risque et en mettant en place des stratégies appropriées de gestion des risques. (Lien vers le CP : 25.5. Voir aussi : [1p](#), [2h](#), [2i](#), [2o](#) et [2p](#).)

1p. Collaboration proactive avec des employeurs

Les professionnels du développement de carrière utilisent une approche proactive pour aider les employeurs à adopter des pratiques pour leurs effectifs (p. ex. mettre en place des processus de recrutement et d'embauche équitables et efficaces, développer des stratégies de maintien en emploi pour favoriser la réussite et la mobilité du personnel, relever des défis). Les professionnels du développement de carrière facilitent la planification des cessations d'emploi et les effectuent de façon à minimiser les risques de poursuites judiciaires, à atténuer les répercussions négatives, à aider les personnes touchées à trouver un nouvel emploi, et à favoriser la collaboration des autres employés. (Liens vers le CP : 21.1, 21.2, 22.1, 22.2, 23.1, 23.2, 23.3 et 25.5. Voir aussi : [1o](#), [2f](#), [2p](#), [3e](#) et [7b](#).)

SECTION 2 : RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES

Les professionnelles et professionnels du développement de carrière adoptent une approche réfléchie en lien avec leurs relations avec leurs clients et leurs responsabilités envers eux. Cette section met l'accent sur les relations et les responsabilités des professionnelles et des professionnels du développement de carrière lorsqu'ils travaillent avec et pour des clients ou leurs représentants. Elle permet notamment d'aborder les sujets suivants : les limites de la confidentialité, l'obtention du consentement, le devoir de prévenir, le traitement et la divulgation des dossiers des clients, les relations multiples, les limites professionnelles et les paramètres du travail en groupe.

2a. Intégrité, honnêteté et objectivité

Les professionnels du développement de carrière favorisent le bien-être de leurs clients en leur fournissant des renseignements exacts, pertinents et à jour. Ils les aident à réaliser leur potentiel et à se préparer pour le changement. Ils respectent les droits et l'autonomie des clients et les aident à prendre des décisions éclairées et responsables. Les professionnels du développement de carrière sont conscients de leurs propres valeurs et problèmes personnels et évitent de les transmettre ou de les imposer à leurs clients. Ils élaborent des plans, en collaboration avec leurs clients, tout en tenant compte des besoins, capacités, situations, valeurs et antécédents culturels ou contextuels de ceux-ci. (Liens vers le CP : 3.1, 3.2, 4.1, 11.1, 11.2, 11.3, 11.4, 11.5, 11.6, 12.1, 12.2, 13.1, 13.2, 13.3, 13.5, 13.5, 13.6, 13.7 et 13.8. Voir aussi : [1a](#), [2e](#) et [4f](#).)

2b. Consentement éclairé

Au début de la prestation de services, et tout au long du processus, au besoin, les PDC fournissent des informations à leurs clients (ou à leur représentant légal autorisé) au sujet des limites de la [confidentialité](#), des obligations légales, du droit de consulter d'autres professionnels et des honoraires, le cas échéant. Ils informent aussi les clients (ou leur représentant légal autorisé) des buts, objectifs, techniques, procédés, limites, risques et avantages possibles des services qui leur seront rendus.

Les professionnels du développement de carrière s'assurent que les clients comprennent bien les répercussions de la tenue des dossiers, les limites de la confidentialité, les honoraires et les mesures de perception des honoraires avant d'obtenir leur accord ([consentement](#)). Ils reconnaissent que les clients ont le droit de demander un deuxième avis ou une consultation, de refuser les services recommandés et d'être informés des conséquences d'un tel refus. (Liens vers le CP : 1.3 et 2.1. Voir aussi : [2a](#), [3b](#), [4e](#), [6a](#) et [6b](#).)

2c. Devoir de prévenir

Lorsque les PDC se rendent compte de l'intention ou de la possibilité qu'un client pose des risques réels ou imminents à d'autres personnes, ils exercent leur jugement professionnel et utilisent le modèle de prise de décision selon des principes déontologiques (voir la p. 6) pour évaluer s'ils doivent divulguer des renseignements, comment ils peuvent le faire de façon appropriée, et s'ils doivent informer les autorités afin qu'elles prennent les mesures nécessaires. (Liens vers le CP : 1.3, 2.1, 2.2 et 3.6. Voir aussi : [le modèle de prise de décision selon des principes déontologiques à la p. 7](#), et [1m](#))

2d. Confidentialité

Les professionnels du développement de carrière respectent la vie privée des individus ou des sources de références tierces et maintiennent la confidentialité des renseignements de façon appropriée, en tenant compte du type de relation et des services offerts. Les professionnels du développement de carrière informent les clients des limites de la confidentialité.

Les professionnels du développement de carrière qui offrent leurs services dans des groupes, des familles, des salles de classe ou des milieux ouverts (p. ex. un centre de ressources sur la carrière) doivent prendre toutes les mesures raisonnables pour assurer le respect de la vie privée. Des questions de confidentialité se posent également en lien avec l'utilisation des technologies de l'information et des communications (p. ex. messagerie vocale; vidéoconférence ou téléconférence; courrier électronique; messagerie instantanée; contenu et publications en ligne). Les professionnels du développement de carrière doivent maintenir la confidentialité, conformément à la législation municipale, provinciale, territoriale et fédérale. De plus, les professionnels du développement de carrière doivent maintenir la confidentialité afin de respecter les exigences déontologiques des associations professionnelles et des organismes de réglementation dont ils sont membres. (Lien vers le CP : 1.3, 1.4, 2.1. Voir aussi : [1m](#), [2m](#), [3f](#), [5c](#), [6a](#) et [6b](#).)

2e. Protection des renseignements et tenue de dossiers

Les professionnels du développement de carrière mettent à jour leurs dossiers régulièrement, en temps opportun. Ces dossiers doivent être suffisamment détaillés et clairs afin qu'il soit possible de connaître la nature des services professionnels rendus et d'en suivre le déroulement. Les professionnels du développement de carrière doivent s'assurer que le contenu et le style des dossiers sont conformes à toutes les exigences de l'organisme ou de l'établissement, de la loi et des règlements à l'échelle locale, municipale, provinciale, territoriale et fédérale. Ils doivent assurer la sécurité de ces dossiers, les créer, les tenir à jour, les transférer ou en disposer d'une manière conforme aux exigences de confidentialité et des autres articles du présent Code de déontologie. (Liens vers le CP : 1.4 et 5.3. Voir aussi : [1n](#), [2r](#), [3f](#), [6a](#) et [6c](#).)

2f. Divulgence de renseignements confidentiels

Quand il est nécessaire ou prévu que des PDC partagent avec des tiers de l'information, ils doivent s'assurer que ces détails sont traités et documentés avec les clients dans le cadre du consentement éclairé initial et continu, y compris la nature des renseignements qui seront divulgués et la personne à qui ils le seront, ainsi que la façon et le moment où cette divulgation aura lieu. Les risques et les avantages liés à la divulgation de l'information font partie du consentement éclairé continu. Les professionnels du développement de carrière doivent évaluer si un consentement formel et signé pour la divulgation de l'information est justifié. Dans les cas où il y a un risque de préjudice, que le client refuse de divulguer des informations, ou qu'une interdiction prévue par la loi empêche la divulgation de renseignements, les PDC doivent consulter d'autres professionnels qualifiés ou demander des conseils juridiques. (Lien vers le CP : 1.4. Voir aussi : [2g](#), [3b](#) et [3f](#).)

2g. Accès aux dossiers

Les professionnels du développement de carrière comprennent que leurs clients ont le droit d'accéder à leur dossier et que la communication à d'autres personnes des renseignements qui y figurent se fait avec le [consentement](#) explicite et documenté du client (ou d'un représentant légal autorisé) ou en vertu de la loi. (Liens vers le CP : 1.3 et 5.3. Voir aussi : [2f](#), [3b](#) et [3f](#).)

2h. Relations multiples

Il faut éviter les relations multiples, sauf lorsqu'elles sont justifiées par la nature d'une activité, limitées dans le temps et à un contexte, et engagées avec le consentement éclairé des parties concernées après une évaluation des motifs, risques, bénéfices et autres solutions de rechange.

Les professionnels du développement de carrière font tout en leur pouvoir pour gérer ou éviter avec soin la multiplicité des rôles avec les clients qui peuvent nuire à leur objectivité et à leur jugement professionnel ou augmenter les risques d'exploitation ou de danger pour les clients. Lorsqu'il ne leur est pas possible d'éviter ces relations multiples, les PDC doivent prendre les précautions professionnelles appropriées (p. ex. clarification des rôles, [consentement éclairé](#) continu, consultation ou supervision, documentation détaillée). Une consultation doit être organisée avec un professionnel qualifié n'ayant aucun conflit d'intérêts avec le client, le PDC, le contexte ou les caractéristiques de la relation. (Liens vers le CP : 1.2, 3.6, 4.3 et 6.3. Voir aussi : [1e](#), [1i](#), [2b](#) et [2f](#).)

2i. Conflits d'intérêts

Les professionnels du développement de carrière évitent ou divulguent tout conflit d'intérêts susceptible d'avoir une incidence sur leurs décisions ou comportements professionnels. Les

professionnels du développement de carrière ne doivent pas exploiter une relation à des fins personnelles, sociales, professionnelles, politiques ou financières au détriment de leurs clients, surtout si la situation pourrait nuire à l'objectivité des PDC.

Les professionnels du développement de carrière élaborent un plan pour évaluer et atténuer les risques inhérents lorsqu'un conflit d'intérêts potentiel ne peut pas être évité. Les professionnels du développement de carrière doivent résoudre tout conflit d'intérêts avec toutes les parties concernées en accordant la priorité à l'intérêt supérieur du client. (Liens vers le CP : 1.2. Voir aussi : [1j](#), [1k](#), [1l](#) et [7b](#).)

2j. Soutien aux clients ayant des préoccupations d'ordre déontologique

Lorsque les PDC ont de sérieuses raisons de croire qu'un client a une préoccupation ou une plainte d'ordre déontologique à formuler concernant la conduite d'un PDC (y compris eux-mêmes) ou de membres d'autres ordres professionnels, ils doivent informer ce client de ses droits et options relativement à cette préoccupation. Lorsque la préoccupation concerne une personne certifiée par un organisme de certification des PDC à l'échelle provinciale ou nationale, les PDC doivent informer le client des procédures de l'organisme de certification pour le traitement des plaintes en déontologie et lui préciser comment il peut avoir accès à ces procédures. Lorsque la personne détient un permis délivré par un organisme de réglementation prévu par la loi ou est certifiée par un autre organisme de certification, les PDC doivent aider le client à obtenir des renseignements sur des plaintes. (Liens vers le CP : 2.1 et 2.2. Voir aussi : [1k](#) et [1m](#).)

2k. Préoccupations déontologiques concernant d'autres professionnels

Les professionnels du développement de carrière assument des responsabilités envers leurs clients et les autres prestataires de services. Lorsqu'une plainte est portée au sujet d'autres prestataires de services ou qu'un comportement inapproprié est observé, les PDC utilisent les canaux appropriés pour répondre aux préoccupations. Les professionnels du développement de carrière ont l'obligation de soulever le problème respectueusement et de chercher à le résoudre de manière informelle avec l'autre professionnel, si cela est possible et approprié. Les professionnels du développement de carrière suivent le modèle de prise de décision selon des principes déontologiques (voir la p. 6) lorsque le devoir de prévenir n'entre pas en ligne de compte. À la suite d'une tentative infructueuse de résolution informelle avec l'autre professionnel, il faut consulter un professionnel qualifié comme un superviseur immédiat ou un consultant). La consultation doit être organisée avec un professionnel qualifié n'ayant aucun conflit d'intérêts avec le client, le PDC, le contexte ou la situation. Lorsqu'une résolution informelle du problème n'est pas appropriée, légale, réalisable ou que la tentative échoue, les PDC font part de leurs préoccupations à l'ordre professionnel compétent. (Liens vers le CP : 2.1

LE CODE DE DÉONTOLOGIE

et 2.2. Voir aussi : [le modèle de prise de décision selon des principes déontologiques, à la p. 7, 1m, 2j](#) et les documents du recueil.)

2l. Limites professionnelles

Les professionnels du développement de carrière doivent maintenir des limites professionnelles pour assurer la protection des clients, des PDC, des employeurs et de la profession. Les limites professionnelles vont au-delà de la relation entre les personnes clientes et professionnelles et s'appliquent également aux collègues de travail, notamment dans le cadre de tâches de supervision impliquant un rapport d'influence. (Lien vers le CP : 1.2. Voir aussi : [1a](#), [1e](#), [1m](#), [1o](#), [2h](#), [2i](#) et [6d](#).)

2m. Consultation

Les professionnels du développement de carrière se réservent le droit de consulter d'autres professionnels compétents pour assurer la protection de la confidentialité des clients. La consultation doit être organisée avec un professionnel n'ayant aucun conflit d'intérêts avec le client, le PDC, le contexte ou la situation.

Les professionnels du développement de carrière consultent régulièrement des professionnels qualifiés comme un superviseur immédiat ou un collègue approprié tout au long de leur carrière pour favoriser leur perfectionnement professionnel. (Liens vers le CP : 2.2, 6.1, 6.2 et 6.3. Voir aussi : [2d](#).)

2n. Conflit, résistance et réticence

Les professionnels du développement de carrière respectent l'intégrité et l'autonomie de leurs clients et favorisent leur bien-être en tenant compte de tout obstacle, conflit, résistance ou réticence. Ils tiennent compte de ces facteurs de manière constructive et collaborative avec leurs clients pour planifier des interventions appropriées favorisant l'agentivité et la participation active. (Liens vers le CP : 3.1, 3.2, 3.3, 3.4 et 3.5. Voir aussi : [2o](#) et [3f](#).)

2o. Défense des intérêts

Les professionnels du développement de carrière défendent les intérêts de leurs clients afin d'assurer l'accessibilité aux services et aux programmes, incluant ceux qui ne font pas partie du champ du développement de carrière, comme l'accès aux programmes sociaux, d'éducation, de santé et de logement. (Lien vers le CP : 4.3. Voir aussi : [3e](#), [4f](#) et [7c](#).)

2p. Partage des ressources et chevauchements de services

Les professionnels du développement de carrière répondent mieux aux besoins de leurs clients en utilisant toutes les ressources professionnelles, techniques ou administratives disponibles dans le domaine du développement de carrière. Les professionnels du développement de carrière maintiennent à jour et partagent des ressources de carrière et tiennent compte des restrictions relatives au droit d'auteur. Ils reconnaissent les contributions particulières des autres professionnels, collaborent efficacement, et évitent les chevauchements de services. (Liens vers le CP : 6.1, 7.2, 9.1 et 14.1. Voir aussi : [1b](#) et [4d](#).)

2q. Responsabilité et obligation accrues

Les professionnels du développement de carrière en agence ou en pratique privée, que leur entreprise soit constituée en personne morale ou non, doivent s'assurer que rien n'atténue leur [responsabilité professionnelle individuelle](#) d'agir conformément au Code de déontologie ni leur responsabilité en cas de manquement à cet égard. (Liens vers le CP : 1.5 et 4.3. Voir aussi : [1a](#).)

2r. Travail en groupe

Les professionnels du développement de carrière effectuent une évaluation préliminaire pour vérifier la composition d'un groupe potentiel et engager les membres du groupe dans un processus de consentement éclairé avant la première rencontre du groupe. Le consentement éclairé doit être revisité durant toute la durée des activités du groupe. Cette responsabilité est particulièrement importante lorsque les rencontres visent à aider les participants à acquérir une meilleure connaissance de soi et à évoluer au moyen d'exercices d'ouverture aux autres. Les professionnels du développement de carrière fournissent des informations aux membres du groupe au sujet de leurs droits et responsabilités, des questions de [confidentialité](#) et des techniques de groupe généralement utilisées. Ils établissent des normes avec les membres du groupe, en adoptant une approche collaborative, et prennent toutes les précautions raisonnables pour les protéger de toute forme de dommage corporel ou psychologique résultant des interactions avec le groupe, pendant et après les rencontres de groupe. (Liens vers le CP : 1.3, 1.4, 3.4, 3.6, 17.1 et 17.2. Voir aussi : [1a](#), [2b](#), [2e](#) et [3f](#).)

SECTION 3 : DIVERSITÉ

Les professionnelles et professionnels du développement de carrière travaillent avec des clients provenant de divers milieux et ayant différentes visions du monde. Cette section souligne l'importance et le rôle de la diversité pour la prestation de services de développement de carrière efficaces. En cernant et en abordant les enjeux liés à la diversité au cours de la prestation des services, il est possible de faire preuve de respect envers des clients qui ont des valeurs et des croyances qui ne correspondent pas toujours à celles des PDC avec lesquels ils travaillent. Les professionnels du développement de carrière doivent reconnaître leurs préjugés et s'en défaire, s'assurer que toutes les initiatives favorisent l'inclusion et l'égalité des chances, et offrir des services non discriminatoires et non oppressifs.

3a. Travailler avec une clientèle diversifiée

Les professionnels du développement de carrière reconnaissent que les valeurs et les croyances des clients (ou de leurs représentants) peuvent correspondre aux leurs ou être différentes. Ils réfléchissent à leurs propres valeurs, croyances et préjugés, à la fois conscients et inconscients, tout en essayant de comprendre ceux de leurs clients. Ils remettent en question leurs propres idées préconçues et évitent les stéréotypes qui pourraient nuire au bien-être de leurs clients et aux retombées de leurs interventions.

Les professionnels du développement de carrière comprennent bien les principes de diversité et d'inclusion qui ont une incidence sur la clientèle à laquelle ils offrent des services. Ils favorisent l'inclusion, l'égalité des chances et offrent des services **non discriminatoires** et **non oppressifs**. Ils adoptent une approche collaborative pour élaborer et mettre en œuvre des plans personnalisés afin de répondre aux besoins des clients. (Liens vers le CP : 4.1, 4.2, 4.3, 11.3, 13.1, 13.2, 13.3, 13.4, 13.5, 13.6, 13.7 et 13.8. Voir aussi : [1k](#), [3c](#) et [3d](#).)

3b. Travailler avec des enfants, des jeunes et des personnes ayant des capacités réduites

Lorsqu'ils travaillent avec des enfants, des jeunes ou des **personnes ayant des capacités réduites**, les PDC cherchent à obtenir l'**assentiment** éclairé des clients en vue de l'obtention des services proposés ou de leur participation, dans la mesure où ils sont capables de le donner. Il faut également obtenir le **consentement** des personnes légalement autorisées à donner ce consentement au nom du client, en règle générale les parents ou toute autre personne désignée comme tuteur légal. Les professionnels du développement de carrière comprennent que le droit parental ou de garde à consentir au nom du client diminue ou augmente en fonction de la capacité de la personne à donner elle-même son consentement éclairé. Ces processus d'obtention du consentement éclairé du parent ou du tuteur et de l'assentiment du client

s'appliquent à tous les programmes et services qui sont offerts par les PDC. (Liens vers le CP : 13.4 et 13.8. Voir aussi : [2b](#) et [4e](#).)

3c. Respect de l'inclusion, de la diversité, de la différence et de l'intersectionnalité

Les professionnels du développement de carrière s'investissent activement pour développer et approfondir continuellement leur conscience, leur sensibilité et leur compétence en matière de diversité (entre les groupes) et de différence (à l'intérieur des groupes). Ils reconnaissent la complexité de l'[intersectionnalité](#) et adoptent des pratiques inclusives. (Liens vers le CP : 4.1, 13.1, 13.2, 13.3, 13.4, 13.5, 13.6, 13.7 et 13.8. Voir aussi : [3a](#), [3d](#) et [3e](#).)

3d. Pratiques inclusives contextualisées

Les professionnels du développement de carrière cherchent à se sensibiliser et à comprendre les identités, l'identification, les capacités, les contextes historiques et actuels et l'intersectionnalité de leurs clients, en lien avec le processus de développement de carrière. Les professionnels du développement de carrière recueillent des données sur les défis et les obstacles auxquels leurs clients font face et trouvent des ressources pertinentes pour mener des interventions réussies. Ils utilisent des informations contextuelles pour évaluer leur incidence sur le travail, l'éducation et les attentes en matière de formation de leurs clients. Les professionnels du développement de carrière font preuve de respect envers la diversité et la différence de leurs clients. Ils ne tolèrent ni ne pratiquent la discrimination. (Liens vers le CP : 4.1, 13.1, 13.2, 13.3, 13.4, 13.5, 13.6, 13.7 et 13.8. Voir aussi : [3a](#) et [3c](#).)

3e. Promotion de la diversité et de l'inclusion

Les professionnels du développement de carrière montrent l'exemple. Ils adoptent de façon proactive des pratiques non oppressives et dénoncent les politiques et les pratiques oppressives. Ils préconisent une approche éducative et basée sur des [analyses de rentabilité](#) pour encourager les employeurs et les agences à promouvoir des milieux de travail accessibles et inclusifs. (Lien vers le CP : 4.2. Voir aussi : 1p et 2o.)

3f. Clients ayant l'obligation de se présenter et approches systémiques

Les professionnels du développement de carrière reconnaissent qu'ils ont une [obligation fiduciaire](#) accrue lorsqu'ils travaillent avec des clients ayant l'obligation de se présenter et dans des contextes de systèmes de soins. Ils comprennent que, dans la plupart des cas, ils doivent partager des informations ou divulguer des notes de séance à des tiers autorisés. Les professionnels du développement de carrière s'emploient donc à définir de manière proactive les attentes systémiques concernant le partage d'information avec des tiers. Tout au long des

LE CODE DE DÉONTOLOGIE

processus de prestation des services fournis par les PDC, les clients (et leur représentant légal) doivent être parfaitement informés et instruits de cette possibilité et des conséquences qui pourraient en découler. (Liens vers le CP : 1.3, 1.4, 13.4, 13.7 et 13.8. Voir aussi : [2d](#), [2e](#), [2n](#) et [2r](#).)

SECTION 4 : RECHERCHE ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

Les professionnelles et professionnels du développement de carrière ont la responsabilité de participer à des activités de perfectionnement professionnel et de faire progresser le champ de pratique. Cette section précise comment les PDC recueillent des informations, préparent des interventions et travaillent avec des partenaires communautaires et du domaine de l'éducation. Ils fournissent des services reposant sur des recherches à jour et fondées sur des données probantes qui tiennent compte des réalités, des tendances et de l'information sur le marché du travail les plus actuelles.

4a. Se tenir au courant de l'information sur le marché du travail

Les professionnels du développement de carrière recueillent des informations, planifient et entreprennent des recherches pertinentes et en communiquent les résultats les plus pertinents pour leur travail. Ils s'assurent que les conseils fournis aux clients, aux organisations et aux partenaires tiennent compte de l'information sur le marché du travail actuelle. (Lien vers le CP : 14.2. Voir aussi : [1b](#), [1c](#) et [7e](#).)

4b. Possibilités d'apprentissage expérientiel

Les professionnels du développement de carrière travaillent en collaboration avec des partenaires communautaires et d'affaires pour offrir des possibilités d'apprentissage expérientiel (p. ex. entrevues d'information, mentorat, observation au poste de travail, enseignement coopératif, programmes d'apprentissage). (Lien vers le CP : 20.3, 20.4, 20.5. Voir aussi : [1b](#), [1p](#) et [2p](#).)

4c. Pratique fondée sur des données probantes

Les professionnels du développement de carrière préparent des interventions fondées sur des données probantes et utilisent des résultats de recherche pour éclairer et orienter les décisions. Ils demeurent au fait des recherches qui s'appuient sur des données probantes dans le domaine du développement de carrière, notamment celles qui permettent de surmonter des obstacles particuliers, de tenir compte de l'incidence de la diversité, et d'aider les clients à trouver un emploi intéressant. (Lien vers le CP : 5.1. Voir aussi : [1b](#), [1c](#), [1p](#) et [2p](#).)

4d. Responsabilité des chercheurs

Lorsqu'ils mènent des recherches, les PDC réalisent des enquêtes en respectant les principes déontologiques pertinents²; les lois et règlements fédéraux, provinciaux et territoriaux; les règlements institutionnels; les normes culturelles et, s'il y a lieu, les normes qui régissent la recherche avec des sujets humains. (Liens vers le CP : 2.1, 18.1, 18.2 et 18.3. Voir aussi : [1m](#), [2d](#), [2e](#) et [2i](#).)

4e. Orientation professionnelle dans le système d'éducation

Lorsque des PDC préparent, donnent ou intègrent de l'information de carrière en contexte scolaire pour faciliter la planification de carrière, ils tiennent compte des normes et des exigences de l'établissement; du bien-être et de la protection des mineurs; des caractéristiques cognitives, sociales et développementales des apprenants; du matériel au cours du parcours scolaire; et des activités. (Liens vers le CP : 20.1, 20.3, 20.4, 20.5. Voir aussi : [3b](#).)

4f. Prolongement des responsabilités déontologiques en matière de recherche et de présentation

Les services de développement de carrière et les produits connexes qui sont fournis par les PDC tiennent compte des recherches et des publications actuelles. Qu'ils soient fournis dans le cadre de cours, de discours, de démonstrations, de réunions, de publications, d'émissions de radio et de télévision, ou encore à l'aide d'ordinateurs et d'autres moyens de diffusion, ils doivent respecter les normes déontologiques appropriées, conformément au présent Code de déontologie. (Liens vers le CP : 8.5, 17.1 et 17.2. Voir aussi : [1a](#), [1m](#) et [2a](#).)

² (https://ethics.gc.ca/fra/policy-politique_tcps2-eptc2_2018.html)

SECTION 5 : ADMINISTRATION DE TESTS ET D'ÉVALUATIONS

Les professionnelles et professionnels du développement de carrière favorisent activement la participation de leurs clients, au cours du processus d'administration des tests et d'évaluations, à des fins de description et de validation. La présente section porte sur l'utilisation d'instruments psychométriques et informels, incluant les outils d'autoévaluation. Au cours du processus d'administration de tests et d'évaluations, les PDC doivent tenir compte du contexte du client, des enjeux liés à la diversité et des antécédents (p. ex. traumatismes personnels et intergénérationnels, santé mentale, structure familiale). Les professionnels du développement de carrière maintiennent à jour et partagent des ressources en orientation professionnelle et tiennent compte des restrictions liées aux lois sur les droits d'auteur et les marques de commerce.

5a. Compétences et méthodologies liées au processus d'administration de tests et d'évaluations

Les professionnels du développement de carrière utilisent seulement des instruments psychométriques fiables, justes, valides et appropriés, compte tenu des fins et des populations visées. Ils favorisent l'inclusion et l'égalité des chances et utilisent des instruments non discriminatoires et non oppressifs. Ils utilisent seulement des instruments de mesure et des stratégies d'évaluation qui correspondent à leurs qualifications et qui répondent aux besoins des clients, en tenant compte du contexte. Ils suivent les procédures recommandées par les éditeurs de tests. Ils s'assurent que les conditions et les procédures administratives qui permettent de garantir une évaluation juste, valide et fiable sont respectées, en tenant notamment compte de tout facteur pouvant avoir une incidence sur l'utilisation de l'instrument ou le processus d'évaluation. Ils tiennent également compte des besoins éventuels en matière de [surveillance à distance](#) pendant l'administration des évaluations lorsque les clients ne se trouvent pas physiquement avec des PDC. Avant d'utiliser des instruments de mesure, les PDC expliquent les objectifs, les risques et les avantages de façon suffisamment détaillée pour obtenir le consentement éclairé du client. (Liens vers le CP : 11.3, 19.1, 19.2 et 19.5. Voir aussi : [1e.](#))

5b. Interprétation des résultats des tests et des évaluations

Les professionnels du développement de carrière font preuve de prudence au cours de l'évaluation des résultats aux tests et aux évaluations ou encore des processus d'évaluation. Avant d'entreprendre une évaluation formelle ou informelle, les PDC doivent tenir compte du contexte du client. Ils doivent noter toute dérogation aux conditions normales ou toute irrégularité pouvant avoir une incidence sur l'interprétation des résultats. Ils doivent communiquer les résultats aux tests et aux évaluations dans un format qui permet de s'assurer

LE CODE DE DÉONTOLOGIE

que les clients comprennent leur signification et l'interprétation fournie. Les PDC encouragent les clients à s'engager dans un processus de réflexion et favorisent l'autoévaluation. Ils présentent également les avantages et les limites des tests et évaluations à leurs clients, et leur précisent comment les résultats peuvent les aider à faire des choix de carrière éclairés. (Liens vers le CP : 19.3, 19.4 et 19.5. Voir aussi : [2f](#), [5a](#) et [5b](#).)

5c. Communication des résultats aux tests et aux évaluations

Les professionnels du développement de carrière doivent rendre des comptes à l'égard de la façon dont les résultats aux tests et aux évaluations sont consignés, utilisés et transmis, de façon à assurer la protection des droits des clients. Les professionnels du développement de carrière s'assurent que leurs clients sont parfaitement informés des risques, des avantages et des conséquences possibles de la divulgation des résultats aux tests et aux évaluations.

Les résultats ne peuvent être communiqués, à la suite de l'obtention du consentement des clients (ou de leurs représentants légaux), qu'à des personnes qualifiées pour en interpréter les données, s'assurant ainsi que les restrictions liées aux lois sur les droits d'auteur et aux marques de commerce sont respectées. (Liens vers le CP : 19.4 et 19.5. Voir aussi : [2e](#) et [5e](#).)

5d. Utilisation de la technologie pour les tests et les évaluations

Les professionnels du développement de carrière choisissent et utilisent seulement des outils technologiques reconnus pour sélectionner et faire passer des tests, attribuer des notes et interpréter des résultats d'évaluation. Les outils technologiques doivent également respecter les normes éthiques et professionnelles en matière de confidentialité et de protection de renseignements personnels, ainsi que les restrictions liées aux lois sur les droits d'auteur et aux marques de commerce, tout au long du processus d'administration de tests et d'évaluations. L'obligation des professionnels du développement de carrière d'observer les principes déontologiques que sont la protection de la vie privée, la confidentialité et la responsabilité de leurs décisions est maintenue, quelle que soit la technologie utilisée. (Lien vers le CP : 19.5. Voir aussi : [2d](#).)

5e. Autoévaluations

Les professionnels du développement de carrière prennent des décisions selon des principes déontologiques pour évaluer si l'autoévaluation est appropriée pour le client, compte tenu de ses besoins. Si une approche d'autoévaluation est choisie, les PDC accordent au client un maximum d'autonomie lorsqu'ils l'aident à utiliser l'outil d'évaluation choisi. (Lien vers le CP : 14.3. Voir aussi : [5c](#).)

SECTION 6 : UTILISATION DES TECHNOLOGIES ÉLECTRONIQUES ET AUTRES TECHNOLOGIES

Les professionnelles et professionnels du développement de carrière utilisent des technologies électroniques et d'autres technologies numériques pour assurer la prestation des services, effectuer des recherches, établir des communications et stocker les données des clients, ainsi que des données personnelles et professionnelles. Cette section porte sur l'utilisation de la technologie au cours des activités quotidiennes des PDC. Les lois provinciales, territoriales, fédérales et internationales sur la protection des renseignements personnels doivent être prises en compte lors de la sélection et de l'utilisation d'un outil technologique. Les PDC doivent comprendre comment la technologie et les autres applications numériques sont utilisées comme outils pour assurer la protection des droits des clients, des PDC et des tiers (p. ex. chercheurs, détenteurs de propriété intellectuelle, artistes).

6a. Prestation de services fondés sur la technologie

Quand des applications technologiques sont intégrées à titre de composantes des programmes et services, les PDC doivent s'assurer de :

- i. Avoir acquis, documents à l'appui, les compétences requises au moyen d'études ou d'une formation appropriée et adéquate.
- ii. Avoir mis en place les mesures de sécurité numérique nécessaires pour protéger la vie privée et la confidentialité des clients.
- iii. Utiliser des applications technologiques qui répondent aux besoins ou tiennent compte des contextes particuliers des clients.
- iv. Démontrer que les données de recherche confirment l'efficacité de la technologie, compte tenu de l'objectif établi.
- v. Fonder les décisions de mettre en œuvre des technologies nouvelles et émergentes qui ne s'appuient pas encore sur des recherches éprouvées sur un solide jugement clinique et documenter les raisons justifiant leur sélection.
- vi. Évaluer la prédisposition des clients à utiliser une application technologique en particulier et offrir de la formation en tenant compte des besoins.
- vii. Adapter le consentement éclairé aux caractéristiques particulières de l'application technologique utilisée.

Dans tous les cas, les applications technologiques ne diminuent en rien la responsabilité des PDC d'agir en conformité avec le Code de déontologie et, en particulier, d'adhérer aux principes du consentement éclairé, de la confidentialité et de la protection contre toute conséquence néfaste. (Lien vers le CP : 14.4. Voir aussi : [1a](#), [1e](#), [1m](#), [2b](#), [2d](#) et [2e](#).)

6b. Technologies numériques

Lorsque des PDC utilisent des technologies numériques pour stocker et transmettre des renseignements et fournir des services, ils doivent informer les clients que des enregistrements numériques seront conservés. Ils doivent s'assurer que les mesures de sécurité électronique nécessaires sont mises en place pour protéger la vie privée et la confidentialité des clients (p. ex. chiffrement, pare-feu). Il faut tenir compte de ces renseignements dans le cadre du consentement éclairé. (Lien vers le CP : 9.1. Voir aussi : [2b](#) et [2d](#).)

6c. Intervention en cas d'atteinte à la cybersécurité

Conformément aux politiques juridiques ou en milieu de travail et à tous les règlements sur la sécurité des données, les professionnels du développement de carrière doivent signaler toute atteinte à la protection des renseignements personnels. Les personnes touchées doivent être informées de la situation le plus tôt possible. Les professionnels du développement de carrière doivent également informer les personnes affectées des mesures prises pour réduire les risques de préjudices, éviter toute atteinte à la protection des renseignements personnels à l'avenir, et réduire les risques liés à la protection de leur vie privée. (Lien vers le CP : 9.2. Voir aussi : [1m](#).)

6d. Utilisation personnelle de la technologie

Dans le cadre de l'utilisation des médias sociaux et des technologies connexes dans leur vie personnelle, les professionnels du développement de carrière examinent le style et le contenu de leurs communications afin d'en assurer la conformité déontologique et le professionnalisme. Ils sont attentifs à la protection de la vie privée et de la sécurité, continuent de respecter la confidentialité des clients, respectent et valorisent toutes les personnes, et se représentent eux-mêmes, ainsi que la profession, en faisant preuve d'intégrité. Les PDC sont responsables de tout contenu qu'ils produisent qui ne respecte pas le Code de déontologie. (Liens vers le CP : 1.2, 9.1 et 9.2. Voir aussi : [2e](#), [2i](#) et [le modèle de prise de décision selon des principes déontologiques, à la p. 7](#).)

SECTION 7 : SENSIBILISATION ET LEADERSHIP

Les professionnelles et professionnels du développement de carrière peuvent participer à des activités de sensibilisation et de leadership dans le cadre de leur pratique. Cette section met l'accent sur la collecte et l'utilisation de données pour aider des dirigeants, des organisations et des partenaires communautaires à élaborer des politiques, à gérer le changement, à assurer la défense des intérêts, à élaborer des plans d'action pour le marché du travail, et à prendre des décisions.

7a. Rapports d'évaluation

Les professionnels du développement de carrière qui occupent des postes de gestion définissent des [indicateurs de rendement](#) et assurent un suivi de ces indicateurs fondés sur des données probantes. À l'aide des indicateurs, ils produisent des rapports pour assurer un suivi des progrès réalisés par l'organisation. Ils s'assurent que ces indicateurs de rendement contiennent suffisamment de renseignements pour orienter la prise de décision. (Lien vers le CP : 25.4. Voir aussi : [4c](#), [5b](#) et [5c](#).)

7b. Mener le changement

En tenant compte des indicateurs de rendement, les professionnels du développement de carrière doivent évaluer les besoins à l'aide de données probantes pour faciliter les processus de changement organisationnel ou opérationnel. Ils doivent collaborer pour élaborer des plans stratégiques et des stratégies de gestion du changement afin de favoriser la participation du personnel d'une organisation et d'assurer une mise en œuvre réussie. (Liens vers le CP : 25.1, 26.1 et 26.2. Voir aussi : [2o](#), [3e](#) et [7a](#).)

7c. Partenariats avec des parties prenantes

Les professionnels du développement de carrière nouent des partenariats stratégiques avec des organismes communautaires, des fournisseurs de services et des organisations pour répondre aux besoins de leurs clients, de leur organisation ou de leur agence en matière de développement de carrière. Les professionnels du développement de carrière s'assurent que les partenariats sont noués avec des entités reconnues qui sont en mesure de relever les défis et de combler les lacunes efficacement. (Lien vers le CP : 25.2. Voir aussi : [1p](#) et [7b](#).)

7d. Contribution au développement de politiques publiques

Les professionnels du développement de carrière collaborent avec des parties prenantes et des figures d'influence pour élaborer des politiques publiques, dans le but d'orienter les décisions et d'aider leur clientèle à obtenir de meilleurs résultats. Les professionnels du développement de

LE CODE DE DÉONTOLOGIE

carrière tiennent compte de leurs connaissances en développement de carrière se rapportant à l'évolution des facteurs économiques, sociaux, culturels, politiques et liés à la diversité pour évaluer les répercussions et orienter les décisions en matière de politiques publiques. (Liens vers le CP : 24.1 et 25.2. Voir aussi : [3e](#), [7a](#) et [7b](#).)

7e. Sensibilisation et défense des intérêts du public

Les professionnels du développement de carrière sensibilisent le public pour l'aider à comprendre le travail qu'ils effectuent pour soutenir les individus en matière de formation et d'emploi tout au long de leur vie. Les PDC préconisent conjointement des solutions stratégiques qui favorisent le bien-être; l'inclusion; l'accès à des possibilités et à des services; ainsi que l'atteinte d'objectifs sociaux, culturels, économiques ou liés à la diversité. (Liens vers le CP : 24.2, 24.3 et 24.4. Voir aussi : [2o](#).)

7f. Plans d'action pour le marché du travail

Les professionnels du développement de carrière collaborent avec des conseillers en emploi et des partenaires communautaires. Ils mettent à profit des partenariats pour évaluer des plans d'action pour le marché de travail, favoriser une mise en œuvre réussie et stimuler le développement économique. (Liens vers le CP : 23.1, 23.2, 23.3 et 23.4. Voir aussi : [7a](#) et [7b](#).)

Références

Code de déontologie (2020) de l'Association canadienne de counseling et de psychothérapie. Ottawa, Canada.

Société canadienne de psychologie. Code canadien d'éthique pour les psychologues, quatrième édition. Page consultée le 6 août 2020.

https://cpa.ca/docs/File/Ethics/CPA_Code_2017_4thEdFR.pdf

Marcia Hill, Kristin Glaser et Judy Harden. (1998). "A Feminist Model for Ethical Decision Making" *Women & Therapy* 21, no. 3 : p. 101 à 121. https://doi.org/10.1300/J015v21n03_10 (en anglais seulement)

Ressources complémentaires

CanLII.ca. 1996. *CanLII. Loi de 1996 sur le consentement aux soins de santé*. [En ligne] disponible à l'adresse suivante : <<https://www.canlii.org/fr/on/legis/lois/lo-1996-c-2-ann-a/derniere/lo-1996-c-2-ann-a.html>> [page consultée le 5 février 2021].

Commission ontarienne des droits de la personne. 2021. 16. *Consentement et capacité*. [En ligne] disponible à l'adresse suivante : <<http://www.ohrc.on.ca/fr/politique-sur-la-pr%C3%A9vention-de-la-discrimination-fond%C3%A9e-sur-les-troubles-mentaux-et-les-d%C3%A9pendances/16-consentement-et-capacit%C3%A9>> [page consultée le 5 février 2021].

CRPO.ca. 2021. *Disclosing Information to Prevent Harm*. [En ligne] disponible à l'adresse suivante : <<https://www.crpo.ca/wp-content/uploads/2018/07/Guideline-Disclosing-Information-to-Prevent-Harm-1.0.pdf>> (en anglais seulement) [page consultée le 29 mars 2021].

ethique.gc.ca. 2021. *Énoncé de politique des trois conseils : Éthique de la recherche avec des êtres humains – EPTC 2 (2018)*. [En ligne] disponible à l'adresse suivante : <https://ethique.gc.ca/fra/policy-politique_tcps2-eptc2_2018.html> [page consultée le 5 février 2021].

lois-laws.justice.gc.ca 2021. *Loi sur l'accès à l'information*. [En ligne] disponible à l'adresse suivante : <<https://lois-laws.justice.gc.ca/fra/lois/a-1/page-1.html>> [page consultée le 5 février 2021].

lois-laws.justice.gc.ca 2021. *Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents*. [En ligne] disponible à l'adresse suivante : <<https://lois-laws.justice.gc.ca/fra/lois/y-1.5/page-1.html#h-470115>> [page consultée le 5 février 2021].

novascotia.ca. 2021. *Adult Capacity and Decision-making Act (loi sur la capacité et la prise de décision des adultes)* | novascotia.ca. Disponible à l'adresse suivante : <<https://novascotia.ca/just/pto/adult-capacity-decision.asp>> <<https://novascotia.ca/just/pto/adult-capacity-decision.asp>> (en anglais seulement) [page consultée le 29 mars 2021].

priv.gc.ca. 2021. *La Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques (LPRPDE) — Commissariat à la protection de la vie privée du Canada*. [En ligne] disponible à l'adresse suivante : <<https://www.priv.gc.ca/fr/sujets-lies-a-la-protection-de-la-vie-privee/lois-sur-la-protection-des-renseignements-personnels-au-canada/la-loi-sur-la-protection-des-renseignements-personnels-et-les-documents-electroniques-lrpde/>> [page consultée le 5 février 2021].

trc.ca. 2021. *Appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation du Canada*. [En ligne] disponible à l'adresse suivante : <https://ehprnh2mwo3.exactdn.com/wp-content/uploads/2021/04/4-Appels_a_l-Action_French.pdf> [page consultée le 5 février 2021].

Glossaire

ANALYSE DE RENTABILITÉ

Dans le contexte des services de développement de carrière, une analyse de rentabilité est un document rédigé par un PDC expliquant clairement la valeur d'un projet, d'une stratégie ou d'un plan. Ce document permet d'évaluer à la fois les avantages escomptés, les coûts ou les risques, et de fournir une justification claire aux employeurs.

ASSENTIMENT

Dans le contexte des services de développement de carrière, on entend par « assentiment » l'obtention de l'accord d'un client en vue de la participation à une activité. Cet accord peut être donné verbalement ou par écrit. Il est expressément conclu entre un client et un PDC, lorsqu'un client n'a pas encore atteint l'âge légal requis pour le consentement ou, pour différentes raisons, il pourrait être incapable de comprendre les conséquences possibles de son accord en vue de la participation à une activité ou de donner son consentement légal (p. ex. personnes ayant une déficience cognitive, personnes atteintes d'une maladie mentale grave, jeunes enfants).

AUTONOMIE

Capacité d'une personne à prendre des décisions libres et éclairées en tenant compte de ses valeurs ou de ses intérêts.

BIENFAISANCE

La bienfaisance réside dans le principe et le fait de ne pas prendre de mesures pouvant nuire à autrui. Dans le contexte du développement de carrière, par « bienfaisance », on entend l'adoption d'une approche centrée sur le client et reconnaissant la diversité.

BIENVEILLANCE

Principe et fait de prendre des mesures pour agir et œuvrer pour le bien des autres. Dans le contexte de développement de carrière, on entend par « bienveillance » l'adoption d'une approche de prestation de services centrée sur le client et adaptée à sa culture.

CAPACITÉ

Par « capacité », on entend la faculté (avec ou sans aide), sans contrainte ni pression induite d'autres personnes, de prendre les mesures suivantes :

1. Comprendre les informations pertinentes pour prendre une décision.
2. Évaluer les conséquences raisonnablement prévisibles de la prise ou non d'une décision, ainsi que les conséquences raisonnablement prévisibles de la décision à prendre.

(Adapté de : <https://novascotia.ca/just/pto/adult-capacity-decision.asp> [en anglais seulement].)

LE CODE DE DÉONTOLOGIE

La capacité n'est pas statique. Elle évolue, et elle doit donc être réévaluée tout au long du processus de développement de carrière. Il faut prendre toutes les précautions requises pour collaborer avec toutes les parties concernées et accorder une grande autonomie au client.

CLIENTS

Par « clients », on entend généralement et précisément les personnes auxquelles les PDC fournissent des services. Il peut s'agir d'individus, de groupes, de classes, d'organisations, d'employeurs ou autres.

CONFIDENTIALITÉ

Par « confidentialité », on entend l'engagement pris par un PDC envers un client (p. ex. personne, organisation) d'assurer la confidentialité des renseignements détaillés qui sont communiqués dans le cadre de leur travail commun. Cet engagement est très important pour développer et maintenir une relation de confiance. La confidentialité et ses exclusions (c.-à-d. connaissance du tort causé à un ou plusieurs enfants, à soi-même ou à d'autres personnes; exigence d'un tribunal; si le client accepte de divulguer des renseignements) font partie du consentement éclairé.

CONSENTEMENT

Par « consentement », on entend l'accord explicite qu'un client (p. ex. personne ou organisation) donne avant de commencer à travailler avec un PDC. Le consentement doit être confirmé et il peut être donné de plusieurs façons (p. ex. verbalement, par écrit, ou les deux). Un consentement écrit est préférable. Le consentement doit être donné volontairement et ne peut pas être obtenu sous la contrainte ou au moyen de pressions indues. Le consentement doit être revu tout au long du processus de développement de carrière, afin de s'assurer que le client est toujours d'accord avec les activités auxquelles il participe.

CONSENTEMENT ÉCLAIRÉ

Dans le contexte des services de développement de carrière, on entend par « consentement éclairé » l'obtention de l'accord d'un client (ou d'un représentant légal) en vue de la participation à une activité. Cet accord est expressément conclu entre le client (ou un représentant légal) et le PDC. Le consentement éclairé est un processus continu qui permet de s'assurer que les clients comprennent et approuvent les buts, les objectifs, les techniques, les procédés, les limites, les risques et les avantages possibles des services qui leur seront rendus, ainsi que les autres renseignements pertinents qui peuvent être raisonnablement fournis, compte tenu des types de services offerts.

INDICATEURS DE RENDEMENT

Dans le contexte des services de développement de carrière, on entend par « indicateurs de rendement » les données ou les normes admises qui peuvent être analysées pour prendre des décisions en lien avec les retombées des services offerts.

INTÉRÊT SOCIAL

Dans le contexte des services de développement de carrière, on considère qu'il y a « intérêt social » lorsque les décisions prises par des PDC s'avèrent bénéfiques pour l'ensemble de la société.

INTERSECTIONNALITÉ

Dans le domaine du développement de carrière, on entend par « intersectionnalité » l'obligation pour les PDC de comprendre les différentes façons et les diverses raisons pour lesquelles les identités et contextes particuliers d'une personne peuvent introduire une discrimination ou permettre l'octroi d'un privilège, et en tenir compte. Les PDC ne doivent pas oublier de poser des questions aux clients à chaque point d'intersection, puisqu'ils sont parfois différents selon les circonstances.

JUSTICE

Dans le contexte des services de développement de carrière, on entend par « justice » le principe ou la qualité de faire preuve d'impartialité et d'équité. Il s'agit de « l'équité » par rapport à « l'égalité ». Dans le contexte du développement de carrière, il faut faire preuve d'impartialité avec toutes les personnes, favoriser l'équité et promouvoir la justice sociale, pour tenir compte du fait que certains clients doivent surmonter un plus grand nombre d'obstacles que d'autres.

OBLIGATION FIDUCIAIRE

Dans le contexte du développement de carrière, on entend par « obligation fiduciaire » que les PDC ont l'obligation d'agir honnêtement et de bonne foi dans l'intérêt supérieur des autres. (Adapté de <https://irwinlaw.com> [en anglais seulement].) Cela signifie également qu'une fois qu'un PDC a commencé à travailler avec un client, il doit continuer à agir dans l'intérêt supérieur du client, même si ce dernier choisit de ne plus retenir ses services, ou si le PDC ne veut plus lui offrir des services. Le PDC pourrait notamment devoir aider le client à trouver des ressources appropriées (p. ex. counseling, traitements) pour résoudre des problèmes pouvant entraver le processus de développement de carrière.

PERSONNES AYANT DES CAPACITÉS RÉDUITES

Par « personne ayant des capacités réduites », on entend une personne qui, peu importe son âge, « éprouve de la difficulté, avec ou sans aide, à comprendre les informations pertinentes pour prendre une décision et [évaluer] les conséquences raisonnablement prévisibles de la prise ou non d'une décision » (Traduction adaptée de la *Adult Capacity and Decision-making Act* [loi

LE CODE DE DÉONTOLOGIE

sur la capacité et la prise de décision des adultes] de 2019.) Ces personnes peuvent être vulnérables à certaines formes de coercition ou de pressions indues exercées par autrui. Il faut prendre toutes les précautions requises pour collaborer avec toutes les parties concernées et accorder une grande autonomie au client. Une personne peut faire preuve d'une capacité réduite à prendre des décisions liées à certains aspects seulement de la vie quotidienne, ou du processus de développement de carrière, mais pas tous.

PLAN D'ACTION POUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Dans le contexte des services de développement de carrière, on entend par « plan d'action pour le marché du travail » un document qui comprend une analyse détaillée des statistiques sur le marché du travail et des stratégies visant à attirer de la main-d'œuvre pour répondre aux besoins de main-d'œuvre à l'échelle locale.

PRATICIENS RÉFLEXIFS

En entamant un processus de réflexion, les « praticiens réflexifs » peuvent faire preuve d'esprit critique par rapport à certaines mesures, pensées, émotions ou expériences pour prendre de meilleures mesures, développer des pensées plus positives ou vivre de meilleures expériences à l'avenir, et apprendre à mieux se connaître. À l'aide d'une démarche d'apprentissage continu, les PDC peuvent s'autoévaluer au fur et à mesure que de nouvelles connaissances ou de nouveaux contextes orientent leur travail et le domaine du développement de carrière.

PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DU DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE (PDC)

Le terme « professionnelles et professionnels du développement de carrière (PDC) » réfère à tous les praticiens du domaine du développement de carrière qui fournissent directement des services au public. (Adapté de : <https://ceric.ca/glossary-of-career-development/> [en anglais seulement].) Ceux-ci travaillent dans un large éventail d'organisations et proposent une multitude de services et de programmes destinés à une population diversifiée. Les professionnelles et professionnels du développement de carrière offrent des services qui favorisent le développement personnel et le perfectionnement professionnel, et ils soutiennent les individus en matière de formation et d'emploi tout au long de leur vie. Les professionnels du développement de carrière collaborent avec des employeurs, des intervenants des milieux de l'éducation et de la formation, des organismes communautaires et d'autres institutions privées et publiques.

PROPOSITION DE VALEUR

Dans le contexte des services de développement de carrière, on entend par « proposition de valeur » un message de commercialisation que les clients peuvent transmettre pour faire valoir leur candidature auprès d'employeurs potentiels.

PUBLICITÉ

Pour les PDC, on entend par « publicité » le fait de fournir des informations sur un service ou un produit à des fins promotionnelles. Il peut également s'agir de la reconnaissance publique, pour eux-mêmes ou une autre personne, liée à leurs services, leur travail ou leurs réalisations.

RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE INDIVIDUELLE

Dans le contexte du développement de carrière, on entend par « responsabilité professionnelle individuelle » la conduite et les pratiques des PDC qui sont décrites dans le présent Code de déontologie, le Cadre de compétences des professionnelles et professionnels du développement de carrière et les documents du recueil.

SERVICES DE DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE

Les services de développement de carrière dépendent de plusieurs éléments, dont le champ de pratique, le niveau de formation et les exigences du milieu de travail. Pour offrir des services de développement de carrière, il faut collaborer avec des individus, des employeurs, des intervenants des milieux de l'éducation et de la formation, des organismes communautaires et d'autres institutions privées et publiques afin de favoriser des retombées positives sur la santé, la société, l'économie et les communautés.

SERVICES NON OPPRESSIFS

Dans le contexte du développement de carrière, on entend par « services non oppressifs » l'adoption d'une approche intersectionnelle permettant de confronter les différentes relations de pouvoir formelles et informelles entre les PDC, leurs clients, et des structures et systèmes socioéconomiques.

SURVEILLANCE À DISTANCE

Par « surveillance à distance », on entend les mesures qu'une personne prend pour assurer le suivi d'une évaluation, d'un test ou d'un examen. La surveillance à distance permet d'assurer la reddition de comptes. Un surveillant doit s'assurer que les règles établies sont respectées au cours de l'administration du test et que les personnes qui le passent respectent le processus à suivre. Dans certains cas, un surveillant doit fournir des directives pour un test en particulier, ainsi que d'autres renseignements détaillés, pour s'assurer que les personnes qui le passent comprennent bien les limites de l'évaluation.

UNIVERSALITÉ

Dans le contexte des services de développement de carrière, on entend par « universalité » l'application du principe selon lequel il faut prendre des décisions qui favorisent l'inclusion et l'adoption d'une méthode uniforme et reproductible. Si une décision prise par un PDC adopte le principe de l'universalité, n'importe quel autre PDC qualifié qui se trouve dans la même situation pourrait être susceptible de prendre la même décision.