

CADRE DE RÉFÉRENCE EN MATIÈRE D'ÉTHIQUE



caH

CENTRES
D'ACCUEIL HÉRITAGE

TABLE DES MATIÈRES

POURQUOI UN CADRE D'ÉTHIQUE	3
Contexte	3
Qu'est-ce que l'éthique ?	3
 QU'EST-CE QU'UN CADRE DE RÉFÉRENCE EN MATIÈRE D'ÉTHIQUE ?.....	3
Ce qu'il n'est pas	4
Pourquoi un cadre de référence en matière d'éthique	4
Précisions.....	4
 BIEN ANCRÉ À NOTRE PLANIFICATION STRATÉGIQUE.....	5
La mission et la vision.....	5
Le plan stratégique.....	5
 LES QUATRE VALEURS QUI SONT AU CŒUR DE CAH QUI SOUTIENNENT NOTRE MISSION ET NOTRE VISION	6
 COMPORTEMENTS ATTENDUS DE NOTRE ÉQUIPE ET COMPORTEMENTS À RISQUE	7
Esprit d'équipe	7
Inclusion	7
Créativité	8
Responsabilité	8

POURQUOI UN CADRE D'ÉTHIQUE

Contexte

Au cours des dernières années, de nombreuses entreprises et organisations ont mis en place un code d'éthique concernant la responsabilité sociale. Ce phénomène a pris tellement d'ampleur que l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) y a consacré une étude d'envergure.

Qu'est-ce que l'éthique ?

L'éthique, c'est d'abord une manière d'agir ou de se comporter en fonction de ce qui est bien autant individuellement que collectivement.

Quelques définitions de l'éthique :

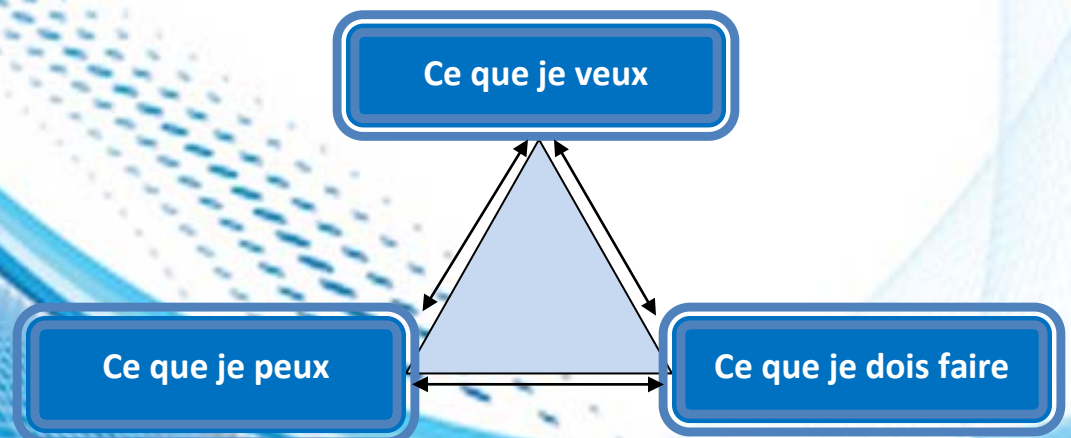
« Étymologie : du grec ethikos, moral, de ethos, mœurs. L'éthique est la science de la morale et des mœurs. C'est une discipline philosophique qui réfléchit sur les finalités, sur les valeurs de l'existence, sur les conditions d'une vie heureuse, sur la notion de « bien » ou sur des questions de mœurs ou de morale.

L'éthique peut également être définie comme une « réflexion sur les comportements à adopter pour rendre le monde humainement habitable. En cela, l'éthique est une recherche d'idéal de société et de conduite de l'existence. »

(Référence : [www.toupie.org/ Dictionnaire/Éthique.htm](http://www.toupie.org/Dictionnaire/Ethique.htm))

L'éthique a pris une grande importance; c'est une tendance sociale prédominante. Les organismes sans but lucratif n'y échappent pas. Le triangle de l'éthique se conçoit par « ce que je veux », « ce que je peux » et « ce que je dois faire ».

TRIANGLE DE L'ÉTHIQUE



QU'EST-CE QU'UN CADRE DE RÉFÉRENCE EN MATIÈRE D'ÉTHIQUE ?

Un cadre de référence en matière d'éthique est un ensemble de repères communs. Il permet de guider les actions de toute personne qui travaille au sein de Centres d'Accueil Héritage ou qui siège à son Conseil d'administration, et de l'aider, dans l'exercice de ses fonctions, à prendre les meilleures décisions en toutes circonstances.

Nous avons souvent à faire face à des situations délicates où nous devons nous positionner et prendre des décisions sans qu'il n'existe une règle ou un règlement sur lequel s'appuyer. C'est dans ces circonstances qu'il devient primordial d'avoir un référentiel organisationnel commun pour nous guider dans ces actions et ces prises de décisions.

Ce qu'il n'est pas

Un cadre de référence en matière d'éthique n'est donc pas un code de déontologie. Il n'est pas non plus un outil d'évaluation ou de contrôle. Il n'appelle pas à des mesures disciplinaires. Finalement, il ne remplace, ni ne modifie, aucune disposition légale.

Pourquoi un cadre de référence en matière d'éthique

Quand on considère toutes les questions éthiques qui se posent autour de nous concernant l'environnement, la démocratie et, en santé, toutes les interrogations liées à la confidentialité, à la gestion des fonds publics, à l'accès à l'information; on comprend aisément qu'une organisation comme la nôtre se doive de posséder un cadre de référence en matière d'éthique. Ne serait-ce que par notre mission envers le bien-être des aînés, une population vulnérable, nous nous devons aspirer à devenir des modèles significatifs à tous les niveaux.

Précisions

Ce référentiel tient compte de la mission, de la vision et des valeurs organisationnelles de notre organisme, telles qu'énoncées dans notre plan stratégique 2014-2017. Il est le résultat d'efforts conjoints entre le Conseil d'administration et l'équipe opérationnelle de Centres d'Accueil Héritage. Il a été approuvé par le Conseil d'administration en février 2015.

BIEN ANCRÉ À NOTRE PLAN STRATÉGIQUE 2014-2017

NOS VALEURS

Inclusion

Esprit d'équipe

Créativité

Responsabilité

NOTRE MISSION

Contribuer à l'épanouissement des aînés en français

NOTRE VISION

Avec les aînés, bâtissons notre avenir

NOS DOMAINES D'INTERVENTIONS ET OBJECTIFS GLOBAUX POUR 2014-2017

OFFRE ACTIVE DE SERVICES ET PROGRAMMES

D'ici 2017, Centres d'Accueil Héritage aura augmenté son offre de services et programmes dans la ville de Toronto ainsi que dans l'Est, le Nord et (ou) l'Ouest de la RGT

VISIBILITÉ ET POSITIONNEMENT STRATÉGIQUE

D'ici 2017, Centres d'Accueil Héritage sera positionné de façon stratégique :

- au sein de la communauté, et
- auprès des bailleurs de fonds et de donateurs courants et potentiels.

PARTENARIATS

D'ici 2017, Centres d'Accueil Héritage, en collaboration avec des partenaires clés, aura mis en place un modèle communautaire de prestation de services flexible et innovateur pour répondre aux besoins plus complexes des clients francophones.

VITALITÉ ORGANISATIONNELLE

- D'ici 2017, Centres d'Accueil Héritage sera agréé par Agrément Canada.
- D'ici 2017, Centres d'Accueil Héritage aura élaboré un plan de diversification financière et de prélèvement de fonds.

LES QUATRE VALEURS AU CŒUR DE CAH QUI SOUTIENNENT NOTRE MISSION ET NOTRE VISION

Les comportements attendus dans le présent Cadre de référence en matière d'éthique se fondent sur quatre valeurs. L'ordre de présentation ne signifie pas qu'une valeur est plus importante que l'autre.

ESPRIT D'ÉQUIPE

L'esprit d'équipe est le lien entre les membres d'un groupe, leur donnant le sentiment de faire corps et les poussant à œuvrer pour le bien de l'équipe au détriment du bien individuel. Si on le regarde sous l'angle des relations dans le monde du travail, l'esprit d'équipe est la qualité de travailler en collaboration avec les autres pour atteindre les objectifs communs et produire des résultats positifs pour les clients et les résidents, et l'ensemble de l'organisation. L'esprit d'équipe se gagne difficilement, mais elle se perd facilement si la confiance et la fiabilité d'un seul de ses membres n'est plus là.

INCLUSION

L'inclusion, c'est la valorisation, le respect et l'appui. C'est se concentrer sur les besoins de chaque personne, de chaque groupe, et s'assurer que les conditions sont réunies pour que chacun puisse réaliser son plein potentiel. L'inclusion devrait se retrouver dans la culture de l'entreprise, et dans les pratiques et les relations mises en place pour appuyer la diversité du personnel, des clients, des résidents, des aidants et des bénévoles. Cette diversité comprend entre autres l'ethnie, le sexe, l'âge, la nationalité, l'origine, le handicap physique ou mental, l'orientation sexuelle, le niveau d'étude, la religion, le statut de citoyenneté, etc.

CRÉATIVITÉ

La créativité consiste en remettre en question les méthodes traditionnelles, explorer les solutions de rechange et relever les défis au moyen de solutions ou de services novateurs, en faisant appel à l'intuition, à l'expérimentation et à des optiques nouvelles.

RESPONSABILITÉ

La responsabilité, c'est la qualité d'une personne sur qui l'on peut se fier, car elle se doit d'être en contrôle des situations et de les assumer. La responsabilité est directement liée aux rôles et aux responsabilités de chacun des collaborateurs de l'organisation et à l'atteinte de résultats tangibles. Elle inclut le devoir de répondre de ses actes et d'en assumer les conséquences. La responsabilité sous-entend l'imputabilité de la part de tous.

COMPORTEMENTS ATTENDUS DE NOTRE ÉQUIPE ET COMPORTEMENTS À RISQUE

ESPRIT D'ÉQUIPE

Comportements attendus à CAH :

- Fait la promotion des objectifs de l'équipe.
- Assume la responsabilité de son travail, y compris des problèmes et des difficultés.
- Encourage l'expression des points de vue différents et la recherche de solutions ayant un incident positif sur les résultats.
- Favorise des pratiques qui incitent le partage des expériences, des connaissances et des meilleures pratiques au sein de l'équipe.
- Crée un climat de collaboration dans son équipe et avec d'autres équipes.

Comportements à risque à CAH :

- Ne répond pas aux attentes de l'équipe.
- Ne respecte pas ses engagements pris envers l'équipe.
- Ne respecte pas une décision prise par l'équipe par choix ou par manque d'intérêt.
- Ne traite pas les autres de façon équitable et avec respect.
- S'engage seulement pour des intérêts personnels, se place en situation de conflit d'intérêts.

INCLUSION

Comportements attendus à CAH :

- Agit de manière juste et équitable envers tous, tant dans ses décisions que dans ses comportements.
- Reconnaît, respecte et prend en compte les différences dans son approche envers les autres.
- Ne ferme pas les yeux devant les situations qui ne respectent pas la lentille inclusive de CAH.
- Comprend que la différence de perspectives constitue une richesse extraordinaire et mène à l'innovation.

Comportements à risque à CAH :

- Fait preuve de discrimination dans son travail et dans ses relations avec les autres.
- Fait une distinction et traite de façon différente un membre de l'organisme ou un de ses clients, résidents, aidants, ou bénévoles, basé sur l'ethnie, le sexe, l'âge, la nationalité, l'origine, le handicap, l'orientation sexuelle, le niveau d'étude, la religion, le statut de citoyenneté, etc.
- N'est pas équitable dans ses décisions et ses comportements.

CRÉATIVITÉ

Comportements attendus à CAH :

- Remet en question la méthode traditionnelle et cherche des solutions de rechange.
- Modifie et adapte les méthodes et les approches actuelles pour mieux répondre aux besoins.
- Trouve des solutions souples et adaptables, tout en respectant les normes professionnelles et organisationnelles.
- Ne craint pas d'expérimenter de nouveaux modèles et de nouvelles méthodes, incluant de nouveaux partenariats, même si les résultats ne sont pas toujours concluants.

Comportements à risque à CAH :

- Accomplit son travail sans jamais remettre en question ses méthodes et ses façons de faire.
- N'est pas réceptif aux idées nouvelles.
- Constitue un frein à la progression de l'organisme en raison de son manque d'ouverture face au changement.
- Ne comprend pas l'importance d'adopter une attitude d'ouverture vers l'extérieur pour assurer la pérennité de l'organisme.

RESPONSABILITÉ

Comportements attendus à CAH :

- Identifie les valeurs contradictoires à nos valeurs organisationnelles et les concilie dans nos actions de tous les jours.
- Reconnaît ses points faibles et va chercher de l'aide pour surmonter ses difficultés.
- Présente la réalité, parfois difficile, à un collègue, un client, un résident, un aidant, un bénévole.
- Connaît les politiques et les procédures, les règles, les normes et les protocoles du milieu et les respecte.
- Informe un collègue d'un geste ou d'un comportement à risque.

Comportements à risque à CAH :

- Ne respecte pas un engagement.
- Ferme les yeux devant des comportements inacceptables.
- Ne respecte pas une décision par choix ou par manque d'intérêt.
- Ne respecte pas ses engagements envers l'organisme.

