

CADRE DE RÉFÉRENCE EN MATIÈRE D'ÉTHIQUE



caH



TABLE DES MATIÈRES

Pour mieux naviguer dans ce Cadre de référence en matière d'éthique

AVANT DE PRENDRE LE LARGE	3
Contexte	3
Qu'est-ce que l'éthique ?	3
Qu'est-ce qu'un Cadre de référence en matière d'éthique ?	4
Précisions.....	4
BIEN ANCRÉ À NOTRE PLANIFICATION STRATÉGIQUE.....	6
La mission	6
Les principes directeurs et les valeurs organisationnelles.....	6
LES QUATRE VALEURS PHARES QUI SOUTIENNENT NOTRE MISSION ET NOTRE VISION	7
DES COMPORTEMENTS ATTENDUS DE NOTRE ÉQUIPAGE ET DES COMPORTEMENTS QUI PEUVENT CAUSER DES TEMPÊTES	8
Intégrité.....	8
Responsabilité	8
Coopération.....	9
Respect.....	9

AVANT DE PRENDRE LE LARGE

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.

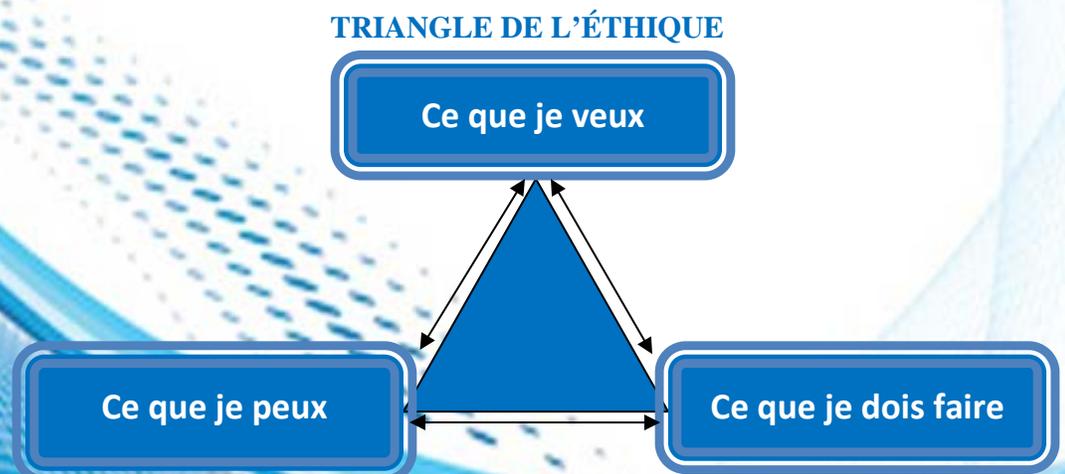
Quelques définitions de l'éthique :

« 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/Ethique.htm](http://www.toupie.org/Dictionnaire/Ethique.htm))

L'éthique a pris une grande importance; c'est une tendance sociale prédominante. Les organismes publics 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 ».



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 (C) 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 ou convention collective.

Précisions

Ce référentiel tient compte des principes directeurs et des valeurs organisationnelles de notre conseil d'administration énoncés dans la Planification stratégique 2019-

CARTE STRATÉGIQUE DE CAH 2019-2024

NOTRE MISSION

Fournir aux aînés et leurs aidants des services et des programmes en français qui favorisent leur qualité de vie, soutiennent leur indépendance et les encouragent à participer à la vie de la communauté francophone.

NOTRE VISION

Des aînés engagés qui ont accès à des services qui évoluent avec eux pour une vie saine et une communauté plus forte.

NOS VALEURS

- inclusion
- collaboration
- créativité
- responsabilité

NOS AXES STRATÉGIQUES

SERVICES BONIFIÉS

- favorisent l'autonomie et l'engagement
- centrés sur la personne et l'évolution de ses besoins
- évoluent par la diversification

CULTURE DE QUALITÉ

- gestion intégrée des risques et de la qualité
- attention à la sécurité des usagers
 - agrée

VISIBILITÉ

- positionnement stratégique
- partenaire de choix dans la communauté
 - promotion ciblée des services

LES QUATRE VALEURS AU CŒUR DE CAH

L'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.

Des 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.

Des 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.

LA COLLABORATION

La collaboration consiste à travailler en équipe avec les autres pour atteindre les objectifs communs et produire les résultats positifs.

Des comportements attendus à CAH :

- Favorise la collaboration des partenaires externes et internes en vue de réaliser un objectif commun.
- Crée des équipes solides qui reconnaissent les avantages des différences au niveau de l'expertise, des compétences et des expériences.
- Réunit les équipes pour faciliter la mise en commun des compétences et de l'information.

- Crée un climat de collaboration dans son équipe et avec d'autres équipes.
- Appuie les membres de l'équipe dans la réalisation des objectifs.
- Favorise des pratiques qui incitent le partage des expériences, des connaissances et des meilleures pratiques au sein de l'équipe.
- Fait participer l'équipe aux décisions et aux nouvelles solutions.

Des 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.

LA 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.

Des 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.

Des 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.

LA 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.

Des 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.

Des 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.

DES COMPORTEMENTS ATTENDUS DE NOTRE ÉQUIPAGE ET DES COMPORTEMENTS QUI PEUVENT CAUSER DES TEMPÊTES

INTÉGRITÉ

Des comportements attendus dans nos établissements :

1. Agir de manière juste et équitable envers tous dans nos décisions et nos comportements.
2. Favoriser la communication et la connaissance des rôles de chacun pour clarifier les attentes.
3. Avoir une conduite en concordance avec le code de conduite des élèves.
4. Savoir garder une distance professionnelle à tous les niveaux (familiarité excessive, surnoms, contacts physiques, vie privée étalée dans les médias sociaux).

Des comportements à risque dans nos établissements :

1. Ne pas respecter les règles, les normes qui ont été adoptées et les moyens retenus.
2. Discuter de renseignements personnels ou confidentiels dans des lieux inappropriés.
3. Dénigrer publiquement un collègue ou un élève.

RESPONSABILITÉ

Des comportements attendus dans nos établissements :

1. Reconnaître ses points faibles et aller chercher de l'aide pour surmonter ses difficultés.
2. Présenter la réalité, parfois difficile, à un parent ou à un élève et offrir du soutien.
3. Connaître les principes directeurs, les règles, les normes et les protocoles du milieu et les respecter.
4. Informer un collègue d'un geste ou d'un comportement à risque.

Des comportements à risque dans nos établissements :

1. Ne pas respecter un engagement.
2. Fermer les yeux devant des comportements inacceptables.
3. Ne pas respecter une décision par choix ou par manque d'intérêt.
4. Prendre des mesures généralisées pour des cas particuliers.

COOPÉRATION

Des comportements attendus dans nos établissements :

1. Fournir de l'information pertinente, de façon transparente, afin d'établir un lien de confiance.
2. Démontrer de l'empathie afin de favoriser une bonne communication.
3. Se montrer ouvert à l'innovation et savoir se rallier aux décisions.
4. Se mobiliser à la suite des décisions prises afin de maintenir le consensus.
5. Représenter et considérer toutes les classes d'emploi concernées lors de la prise de décision.

Des comportements à risque dans nos établissements :

1. Ne pas tenir compte des opinions et des interventions des autres.
2. Refuser de s'engager et ne pas assumer ses responsabilités envers l'équipe.
3. S'engager seulement pour des intérêts personnels, se placer en situation de conflit d'intérêts.
4. Favoriser la compétition au lieu de la collaboration.

RESPECT

Des comportements attendus dans nos établissements :

1. Respecter les normes et les règles de conduite.
2. Favoriser les relations harmonieuses.
3. Communiquer ses opinions et commentaires aux personnes concernées.
4. Exercer son engagement professionnel.

Des comportements à risque dans nos établissements :

1. Être excessivement rigide dans l'application des règles et des normes au détriment de solutions justes et équitables.
2. Exercer une influence négative dans le but de contrer une décision, une orientation.
3. Manquer d'effort et de rigueur dans son travail.
4. Profiter des points faibles des autres.

