ASSOCIATION DES PERSONNES HANDICAPÉES DE LA CHAUDIÈRE

Code d'éthique

PRÉAMBULE

L'Association des personnes handicapées de la Chaudière (ci-après : l'« APHC ») est un organisme sans but lucratif dont la mission est d'étudier, promouvoir, protéger et développer de toutes les manières, les intérêts matériels, culturels et sociaux des membres.

MISSION

L'Association des personnes handicapées de la Chaudière (ci-après : l'APHC) est un organisme sans but lucratif dont la mission est d'étudier, promouvoir, protéger et développer de toutes les manières possibles, les intérêts matériels, culturels et sociaux des personnes handicapées.

OBJETS DE L'ASSOCIATION DES PERSONNES HANDICAPÉES DE LA CHAUDIÈRE

1. Soutenir les personnes ayant des besoins particuliers découlant d'un état, d'une maladie ou d'un accident pour leur permettre de réaliser leur projet de vie en étant intégrées dans leur milieu social.
2. Favoriser leur inclusion dans leur communauté pour les différents aspects de leur vie.
3. Leur fournir des facilités d'accès à des activités ou organiser des activités favorisant leur développement personnel, l'épanouissement de leur potentiel et leur participation sociale.
4. Promouvoir l'exercice de leurs droits et de leur participation sociale dans la communauté et auprès de diverses instances.
5. Favoriser le développement des connaissances et des compétences des intervenants de l'APHC, et les maintenir à jour en vue de mieux réaliser les objets de la personne morale.

VALEURS

Voici les deux (2) valeurs organisationnelles qui nous représentent et soutiennent à la fois la mission et les objets qui s'y rattachent. Ce choix a été guidé par la volonté partagée que les valeurs retenues revêtent d'abord un caractère d'accessibilité tant dans leur compréhension que dans leur application. Il est entendu que les valeurs ont une large portée et s'adressent à l'ensemble des personnes en lien avec l'APHC tel les membres, leurs proches et accompagnateurs, les membres du personnel clinique et administratif, le personnel contractuel, les collaborateurs, les membres du conseil d'administration, les bénévoles, les stagiaires.

Respect

À travers nos paroles et nos actions, faire preuve d'ouverture, de compréhension mutuelle, d'empathie et d'équité afin que chaque personne se sente accueillie, comprise et soutenue avec tous les égards auxquels elle a droit.

Engagement

Démontrer une attitude de responsabilisation, d'implication, de collaboration et de coopération tant envers les personnes de l'APHC qu'à l'endroit de l'organisation.

RESPONSABILITÉS ET ENGAGEMENT DES PERSONNES OEUVRANT À L'APHC

- Accueillir chaque personne avec respect et courtoisie.
- Être à l'écoute de chaque personne.
- Aider chaque personne et, au besoin, la diriger vers des services plus appropriés.
- Offrir des services à chaque personne, et ce, sans discrimination.
- Respecter l'autonomie de chaque personne en tenant compte de son opinion et en ajustant l'intervention afin de mieux répondre à ses besoins.
- Agir avec intégrité, honnêteté et bonne foi, et ce, dans l'intérêt de l'organisme et de chaque personne.
- Préserver la confidentialité.
- Maintenir des relations harmonieuses et respectueuses entre les membres utilisateurs, les membres, les bénévoles, les stagiaires, les personnes salariées, le(la) directeur(trice) général(e) et les membres du conseil d'administration.
- S'assurer qu'il n'y ait aucune violence physique, verbale ou psychologique, et ce, de quelque provenance qu'elle soit.
- Respecter le code de conduite et les règles de vie.

RESPONSABILITÉS ET ENGAGEMENT DES MEMBRES UTILISATEURS DES SERVICES DE L'APHC

- Être respectueux et courtois dans toutes relations avec les membres utilisateurs, les membres, les bénévoles, les stagiaires, les personnes salariées, le(la) directeur(trice) général(e) et les membres du conseil d'administration de l'APHC.
- Donner toutes les informations pertinentes sur l'état de santé actuel du membre utilisateur.
- Aviser de tout changement au niveau du bilan de santé du membre utilisateur.
- Utiliser de façon judicieuse et raisonnable les services offerts par l'APHC.
- Faire part de propositions, de suggestions et d'améliorations quant au fonctionnement et à la programmation de l'APHC.
- Respecter l'intégrité des lieux et des biens de l'APHC.

CONFLITS D'INTÉRÊTS

Le conseil d'administration déclare qu'il s'est assuré que ses membres n'ont pas de conflits d'intérêts, et que les membres n'ont pas de liens économiques avec l'organisme, de liens de parenté entre eux et ne sont pas en provenance d'un même établissement du réseau[1].

Les administrateurs et les employés s'engagent à éviter toute situation de conflit d'intérêt ou d'apparence de conflit d'intérêts. À cet effet, ils évitent toute situation où ils sont en position de favoriser leur intérêt personnel ou corporatif ou celui d'associés au détriment de celui de l'APHC

[1] *« Source : Cadre de référence sur les interactions de l'Agence de la santé et des services sociaux, des centres de santé et de services sociaux, des établissements régionaux et des organismes communautaires »..*

DEVOIRS ET OBLIGATIONS APRÈS MANDAT

La personne qui cesse ses fonctions au sein de l'APHC est assujettie aux règles prévues au présent code d'éthique.
La personne qui cesse d'être administrateur, dirigeant, employé, bénévole ou toute autre personne en lien avec l'APHC doit :

- Se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures ;
- Respecter la confidentialité de tous les renseignements, débats et échanges de toute nature dont il a eu connaissance ou auxquels il a participé dans l'exercice de ses fonctions ;
- Ne pas agir en son nom personnel, corporatif ou pour le compte d'autrui relativement à une procédure, un dossier, une négociation ou une autre opération à laquelle l'APHC est partie.

PLAINTE OU SITUATION D'IRRÉGULARITÉ AU REGARD DE L'APPLICATION DU CODE D'ÉTHIQUE

Les administrateurs peuvent constituer un comité d'éthique formé d'administrateurs afin d'examiner certaines situations et formuler des recommandations au conseil d'administration.

Toute plainte ou allégation d'irrégularités au regard de l'application du code d'éthique est adressée par écrit au comité d'éthique ou dans le cas d'absence de comité, à la présidence du conseil d'administration. Dans le cas d'une situation urgente nécessitant une intervention rapide ou dans un cas de fraude grave, un administrateur, un dirigeant ou un employé peut être relevé de ses fonctions provisoirement.

Le conseil d'administration peut retenir les services d'un conseiller juridique n'étant pas lié à l'APHC pour le conseiller et, le cas échéant, faire enquête et lui faire rapport.

Au besoin, le conseil d'administration ou le comité d'éthique agit comme conseil de discipline, dans ce cas :

- il décide du bien-fondé de la plainte ;
- il notifie à la personne concernée, les manquements reprochés et avise celle-ci qu'elle peut, dans les trente jours, fournir par écrit ses observations et demander à être entendue relativement aux manquements reprochés ;
- il peut proposer ou imposer une sanction disciplinaire appropriée et respectueuse de la loi, après avoir conclu que la personne concernée a contrevenu au code d'éthique.

Les sanctions possibles

Pour un administrateur : selon le manquement reproché, une sanction allant de la réprimande écrite à une proposition de destitution à l'assemblée des membres.

Pour la direction générale ou un employé : selon le manquement reproché, une sanction allant de la réprimande écrite au congédiement

CONCLUSION

Les membres du conseil d'administration s'attendent à ce que toutes les personnes qui sont concernées par ce code d'éthique y adhérent puisque ce sont des préceptes et des règles de conduite universels. Le code d'éthique peut être sujet à bonification.

* Les membres utilisateurs, les membres, les bénévoles, les stagiaires, les personnes salariées, le(la) directeur(trice) général(e) et les membres du conseil d'administration.