

AVDEMS - Charte éthique

La Charte éthique est un acte fondamental auquel les établissements sont invités à souscrire et par lequel ils s'engagent, reconnaissant ainsi des valeurs communes.

L'Établissement

1. Respect de la mission

L'établissement développe son activité dans le respect de sa mission.

2. Un lieu de vie harmonieux

L'établissement crée un lieu de vie harmonieux qui permet le bien-être des personnes accueillies ou qui travaillent en son sein.

3. Penser globalement

L'établissement se développe comme un ensemble dont toutes les fonctions (soins, animation, hôtellerie, administration...) méritent d'être valorisées et mises en relation.

4. Adaptation des services

En interaction avec les autres prestataires, l'établissement offre des services adaptés et évolutifs.

5. Respect de la charte

L'établissement met en place un organe de direction apte à respecter la charte éthique.

Responsabilités générales de la direction

6. Conciliation des intérêts

Chercher les solutions qui permettent de concilier le bon fonctionnement général et la prise en compte des besoins individuels de la clientèle et du personnel.

7. Décisions justes

Agir conformément à ses engagements, aux obligations légales ou réglementaires, avec le souci de prendre des décisions objectives et justes.

Responsabilités de la direction à l'égard du client

8. Respect de la dignité

Garantir au client un droit au respect de sa dignité d'individu et du caractère unique de sa vie; lui assurer l'exercice de son libre arbitre et l'expression de ses besoins particuliers.

9. Liberté de choix

Veiller à ce que le client, le cas échéant sa famille, conserve le pouvoir de décision du mode de vie et du lieu d'hébergement.

10. Droit à l'expression

Assurer au client le droit d'exprimer ses choix, dans sa vie quotidienne. L'encourager à manifester ses préférences, attentes et sensibilités. Il s'agit ainsi de l'aider à préserver son autonomie.

11. Intégration des proches

Intégrer la famille, les proches et/ou le représentant légal dans la recherche de solutions pour toute décision importante.

12. Respect de la vie sociale

Prendre en compte le milieu familial et social du client. Respecter ses valeurs culturelles et spirituelles. Favoriser le maintien du rôle social de la personne, en facilitant les liens que celle-ci peut encore entretenir avec son entourage.

13. Espace de vie adapté et droit à une sphère intime

Offrir au client un espace de vie personnel et intime qui tienne compte de ses attentes (matérielles, affectives, médicales). Ainsi la direction réserve au client un lieu et des objets qui lui appartiennent en propre. Elle lui reconnaît un droit à l'intimité et à la propriété sur ses affaires personnelles. La préservation de cette sphère individuelle est considérée comme indissociable du respect et de l'intégrité de la personne.

14. Prise en charge globale et de qualité

Assurer au client une prise en charge globale et de qualité, qui intègre toutes les données significatives: questions de santé, implications sociales, psychologiques, fonctionnelles, etc...

15. Encadrement compétent

Fournir au client un encadrement compétent et formé aux problèmes spécifiques (social, spirituel, culturel, financier, paramédical et médical).

16. Information et confidentialité

Veiller, dans la mesure du possible, à informer le client sur l'évolution de sa situation personnelle. La direction garantit la confidentialité sur les informations personnelles qui sont en sa possession.

Responsabilités de la direction à l'égard du personnel

17. Valorisation du personnel

Favoriser une politique du personnel qui mette en valeur les ressources et les compétences de chacun.

18. Respect des obligations

S'engager, à l'égard de son personnel, à respecter les obligations qui découlent de la loi, des statuts, des contrats.

19. Responsabilisation

Offrir aux membres du personnel un cadre de travail qui permet, par la répartition des

tâches et la pratique de la délégation, de les responsabiliser, en fonction de leurs compétences, connaissances et expériences.

20. Formation

Réserver à son personnel la possibilité de se perfectionner, de développer ses compétences. L'inciter aussi à mettre à jour ses connaissances et à en faire bénéficier l'établissement.

21. Engagement professionnel

Engager son personnel à mettre à disposition de la clientèle:

- ses compétences et savoirs professionnels,
- son respect de la personnalité, des valeurs et des convictions du client et, dans la mesure du possible, ses habitudes de vie et besoins spécifiques.

Responsabilités de la direction envers la société

22. Ouverture sur l'environnement

Rechercher l'ouverture de son établissement avec son environnement social, géographique (quartier), politique (commune).

Entretenir les meilleures relations possibles avec les organismes officiels et les associations professionnelles.

23. Milieu vivant réceptif à la société

Veiller à développer, par une politique d'accueil et d'information bien comprise, un milieu vivant, réceptif à la société.

24. Valorisation de l'image

Apporter sa contribution aux efforts entrepris par l'AVDEMS pour promouvoir la qualité de la prise en charge et affermir l'image que donne l'hébergement médico-social à la collectivité.