



ASSOCIATION
HANDAMI POUR PERSONNES HANDICAPÉS ET LEUR FAMILLE

NOTRE MISSION

NOTRE MISSION

L'Association Handami pour personnes handicapées et leur famille est un organisme sans but lucratif qui offre des services aux personnes handicapées intellectuelles, physiques et sensorielles ainsi qu'à leur famille.

Son rôle est de :

- Donner de l'information;
- Offrir des activités de loisirs adaptées aux besoins;
- Voir au respect des droits;
- Favoriser l'intégration du milieu au niveau du travail, du logement, du transport et de l'éducation, etc.

NOS VALEURS FONDAMENTALES

- La croyance
- La considération
- La reconnaissance

LA CROYANCE

La croyance signifie être convaincu que la personne qui a une déficience intellectuelle, physique ou sensorielle, est UNE PERSONNE À PART ENTIÈRE.

- ◇ *Elle a les mêmes besoins fondamentaux que tout être humain*
- ◇ *Elle a les mêmes droits;*
- ◇ *Elle a le droit d'obtenir le soutien nécessaire pour exercer ses droits;*
- ◇ *Elle peut participer à la vie sociale en fonction de ses caractéristiques et de ses besoins.*
- ◇ *Elle mérite d'être abordée avec respect et dignité;*

LA CONSIDÉRATION

La considération signifie que la personne qui a une déficience intellectuelle, physique ou sensorielles a des besoins, des désirs, des compétences, des talents et des caractéristiques propres et mérite qu'on la traite comme tel dans le respect de ses limites.

LA RECONNAISSANCE

La reconnaissance indique notre position vis-à-vis la personne qui présente une déficience intellectuelle, physique et sensorielle. Elle est un citoyen à part entière qui a les MÊMES DROITS que toute autre personne.

PHILOSOPHIE DE L'ORGANISME

La philosophie de l'Association Handami pour personnes handicapées et leur famille manifeste son engagement à œuvrer dans la promotion et le respect de nos valeurs en regard de la personne, de la famille, des familles ressources, des partenaires, de la communauté et du personnel. Elle s'est développée au fil des années et elle reflète l'expérience, les croyances et les convictions des membres du personnel et du conseil d'administration. Notre mission, nos valeurs et notre modèle de services expriment clairement cette philosophie. La philosophie de services de l'Association Handami sert de point d'ancrage et influence nos choix, nos actions et notre façon de faire.

La croyance, la considération et la reconnaissance qui émergent de notre philosophie de services guident notre façon de faire et nos relations envers notre clientèle et leur famille. Ces trois valeurs influencent nos rapports avec nos partenaires et la communauté.

HISTORIQUE DE L'ORGANISME

L'Association Handami pour personnes handicapées et leur famille est un organisme sans but lucratif. En 1979, l'idée de former une association regroupant les personnes handicapées des villes suivantes : Saint-Lin-Laurentides, Saint-Roch, Sainte-Anne des Plaines, Mascouche et Laplaine a intéressé Messieurs Roger Duval, Réal Latreille, Normand Grenon, Alexis Nault et Madame Marguerite Palardy.

À l'époque, ils firent les démarches pour obtenir la charte avec les membres de l'Association Laurentides-Lanaudière ainsi que des demandes de subvention aux gouvernements. Handami fût fondée le 12 février 1979 et la première Assemblée Générale eut lieu le 13 septembre 1979. Le Conseil d'Administration était formé de M. Roger Duval, président, M. Réal Latreille, vice-président, Sœur Élisabeth Fliche, trésorière, Messieurs Alexis Nault, Amedé Lacerte et Mesdames Georgette Duval et Olivette Corbeil, administrateurs.

Au mot Handami, nous reconnaissons clairement la jonction du mot handicap et ami, le tout se voulant représentatif de l'atmosphère qui y règnera. On déterminera le but de l'organisation qui est encore à ce jour les objectifs de notre mission. En 1985, le Conseil d'Administration a modifié la charte. Le nom de l'organisme fût changé afin d'être plus représentatif de sa mission. L'organisme se nomme alors et depuis ce temps « L'Association Handami pour les personnes handicapées et leur famille ».

Durant ces années, nos bénévoles ont œuvré au sein de l'Association en y réalisant de grandes choses pour la communauté : mise sur pied du transport adapté, accessibilité à des lieux publics, activités de financement, supports aux personnes handicapées etc. Les premières activités de l'Association ont vu le jour au Pavillon Desjardins. Suite à de nombreuses tentatives, nous avons enfin réussi à acquérir un bâtiment et l'avons aménagé selon les besoins. Grâce à un travail acharné, nous sommes maintenant propriétaire dans un endroit adapté.

DÉFINITIONS DE TERMES

A.H.P.H.F. : Association Handami pour personnes handicapées et leur famille.

PRÉAMBULE

Association Handami pour personnes handicapées et leur famille, consciente de sa responsabilité sociale vis-à-vis de la personne handicapée, entend exercer pleinement son rôle non seulement dans le cadre du respect intégral de la charte des droits et libertés de la personne. Prenant pour acquis que la personne handicapée est une citoyenne à part entière et, qu'à ce titre, elle a les mêmes droits que toute personne, il en découle que dans notre action nous agirons sans discrimination aucune.

Prenant pour acquis que la personne handicapée est plus vulnérable à la discrimination et à l'exploitation que toute autre personne, il en découle que l'**A.H.P.H.F.** prend toutes les dispositions nécessaires pour respecter les droits que lui garantissent les lois.

Compte tenu de cette volonté continue et traditionnelle de remplir adéquatement sa mission et, sans préjuger des comportements antérieurs du personnel à l'endroit des usagers ou dans le cadre de leur travail, l'**A.H.P.H.F.** se dote, autant à titre de prévention qu'à celui de règles à suivre d'un **code d'éthique**, qui s'applique à tous et à toutes: gestionnaires, membres du personnel, bénévoles et visiteurs, de même que toutes personnes susceptibles d'entrer en contact avec les usagers dans le cadre de nos activités.

1. PRINCIPE GÉNÉRAL

La règle d'or est que toutes personnes en relation avec les usagers voient à leur accorder le même traitement, la même sollicitude, les mêmes égards et le même respect qu'elles voudraient pour eux-mêmes et les leurs, si elles se trouvaient dans une situation identique. Ce qui suit découle de ce qui précède et l'inclut.

2. RESPECT DE LA PERSONNE

- 2.1 Les relations du personnel avec les usagers doivent, en tout temps et sans exception, être marquées du sceau de la courtoisie, de la politesse, de la douceur et de l'amabilité. Nous sommes au service des usagers et non eux aux nôtres.
- 2.2 Toute brusquerie physique ou verbale est intolérable et formellement interdite.
- 2.3 La dignité et la modestie de l'utilisateur doivent être respectées; ainsi aucun soin d'hygiène corporelle ne peut être accompli sans que la porte des toilettes soit fermée et/ou sans que l'utilisateur soit couvert de façon appropriée.
- 2.4 L'utilisateur qui s'échappe ou souffrant d'incontinence doit être traité avec respect et dignité; tous les efforts doivent être déployés pour le changer selon les besoins et possibilités, diminuant l'humiliation provoquée par une telle situation.
- 2.5 Si les attitudes et les paroles empreintes de respect, engendrent habituellement la réciproque, il peut survenir des circonstances malencontreuses où l'utilisateur, pour diverses raisons, manque de considération envers ses proches ou le personnel. Ces situations doivent être signalées sans délai à l'attention des responsables, afin que des mesures appropriées soient adoptées. Parmi celles-ci, l'utilisateur peut se voir rappeler de respecter les convenances, par les responsables, relativement au civisme et à la courtoisie, s'appliquant envers toute personne le côtoyant: gestionnaires, membres du personnel, bénévoles et autres. Un tel rappel ou un encadrement plus directif, selon les besoins, ne seront pas considérés comme un manque au présent code d'éthique.

3. RESPECT DE LA PROPRIÉTÉ

- 3.1 Lors de la tenue d'un camp ou autre, la chambre de l'utilisateur constitue son territoire personnel et, à ce titre, on lui attribue les mêmes prérogatives qu'à une résidence privée. Si un membre du personnel désire pénétrer dans ce lieu pour dispenser des soins et services et s'assurer de la sécurité de l'utilisateur, il doit frapper avant d'entrer ou manifester sa présence verbalement, selon le cas.
- 3.2 L'utilisateur a droit à la protection de ses biens et lui-même ou son répondant peuvent confier au service administratif des sommes d'argent destinées à défrayer le coût de sa participation à des activités. Nul ne peut de mander et utiliser ces sommes à d'autres fins que celles pour lesquelles elles ont été réclamées par l'utilisateur ou son répondant, sans un assentiment spécifique écrit de leur part à cet effet.
- 3.3 Nul ne peut emprunter, pour son usage personnel, un objet ou une somme d'argent d'un utilisateur.

4. LA CONFIDENTIALITÉ

Le personnel de l'A.H.P.H.F. se doit d'être discret par rapport aux informations confidentielles provenant des personnes desservies. Il respecte le secret professionnel et la confidentialité des informations.

Cependant, le personnel peut échanger à l'interne des informations qu'il juge pertinentes au bon support d'une personne dans l'obtention d'un service ou lors de sa participation à une activité. Il s'engage à transmettre les informations de façon respectueuse, sans commenter, critiquer ou juger ces derniers et dans des moments et lieux propices à ces échanges.

5. RESPECT DE L'ACCESIBILITÉ AUX SERVICES ET QUALITÉ DE VIE

L'A.H.P.H.F. se doit de proposer des services et activités qui témoignent du plus grand respect envers les personnes qu'elle dessert et cela doit se traduire par :

- 5.1 La reconnaissance et le respect des expériences de vie, des valeurs et des croyances, de l'individualité et qualités humaines de chacun, des expériences et compétences et finalement du pouvoir que les personnes ont sur leur vie.
- 5.3 Des services et activités de qualité adaptés à leurs besoins, respectueux de leur rythme personnel et de leur manière d'être, favorisant leur participation active au sein de la communauté. Ceux-ci doivent être offerts dans des lieux appropriés à leur condition, c'est-à-dire accessibles, propres et sécuritaires.
- 5.4 L'interdiction pour le personnel d'inciter toute autre personne en lien avec l'A.H.P.H.F. à commettre des actes illégaux ou à mettre en danger sa sécurité.
- 5.5 L'animatrice responsable ne peut s'absenter, sans l'autorisation de son supérieur immédiat et sans être assuré qu'une remplaçante assumera la responsabilité relative à la sécurité, aux soins et aux services à l'utilisateur.
- 5.6 L'utilisateur a le droit d'être entendu concernant ses motifs d'insatisfaction et, ses plaintes seront prises en considération.
- 5.7 L'utilisateur et/ou son répondant qui se sent lésé dans ses droits et qui désire porter plainte, peut s'adresser à la coordonnatrice ou au conseil d'administration.

6. CODE VESTIMENTAIRE:

- 6.1 N'est pas accepté : les bretelles spaghettis, les décolletés et les jupes trop courtes, les imprimés à caractère violent et à l'effigie de groupe de motard (ex : armes, tête de mort, motard, etc.) ainsi que le port de casquettes et capuchon.

7. GÉNÉRAL

- 7.1 Les personnes représentant l'A.H.P.H.F doivent exercer leurs fonctions et organiser leurs affaires personnelles de façon à préserver et à maintenir la confiance du public dans l'intégrité, l'objectivité et l'impartialité des décisions de l'A.H.P.H.F.
- 7.2 Elles doivent s'abstenir de solliciter, d'accepter ou de recevoir de quiconque un avantage pour eux ou pour leurs proches en échange d'une prise de position, d'une intervention ou un service.
- 7.3 Elles doivent s'abstenir d'utiliser ou permettre l'utilisation, à des fins autres que celles auxquelles ils sont destinés, des ressources, des biens ou des services de l'A.H.P.H.F ou d'utiliser l'autorité de leur fonction pour leur intérêt personnel ou celui de leurs proches.
- 7.4 Elles doivent respecter les règlements et les modes de fonctionnement administratifs régissant les mécanismes de prise de décision de l'A.H.P.H.F
- 7.5 Elles doivent s'abstenir de consommer toutes substances illégales ou boissons alcoolisées dans l'exercice de leur fonction pour l'association. Elles ont le devoir de se présenter, ni en état d'ébriété, d'intoxication ou de perturbation de leurs facultés.

8. APPLICATION DU CODE ET SANCTION

- 8.1 Tout membre du personnel ou personne en responsabilité ou en autorité qui pose des gestes ou tient un langage sous-entendant une connotation sexuelle, dans le cadre de ses responsabilités.
- 8.2 Tout membre du personnel ou personne en responsabilité ou en autorité qui vole le bien d'autrui ou de l'A.H.P.H.F..
- 8.3 Tout membre du personnel ou personne en responsabilité ou en autorité qui fait du vandalisme sur les biens d'autrui ou de l'A.H.P.H.F, ou à tout autre endroit où l'A.H.P.H.F. tient ses services et activités.

9. RESPONSABILITE À L'ÉGARD DU PRÉSENT CODE D'ÉTHIQUE

- 9.1 L'A.H.P.H.F. a le devoir dans les limites de ses ressources, de fournir au personnel les conditions favorisant la mise en application du présent code. Le personnel a la responsabilité d'informer la coordination de tout manquement au code d'éthique. Tout membre du personnel ou personne en responsabilité ou en autorité qui ne respectera pas le présent code d'éthique pourra être passible de mesures disciplinaires et/ou administratives, selon la gravité de la dérogation. Aucune concession ne peut être faite sur le respect du présent code.

10. CONCLUSION

- 10.1 Le présent code d'éthique permet l'adaptation à la réalité de l'A.H.P.H.F. relativement aux valeurs énoncées dans sa philosophie, concernant la croyance, la considération et la reconnaissance de l'utilisateur, dans le cadre d'une approche visant la qualité totale dans les services dispensés.

Règlements des suspensions
Lors de mauvaise conduite

Lors de violence verbale et/ou physique et afin de protéger et sécuriser ses membres et ses employés, l'Association Handami établit les règles suivantes :

1. Au premier avis, l'utilisateur sera immédiatement retiré, puis suspendu pour une période de 1 à 3 jours selon la gravité du cas. Veuillez noter que cette période de suspension ne sera pas remboursée.
2. Au deuxième avis, l'utilisateur sera immédiatement retiré puis suspendu pour 1 à 2 semaines, selon le cas. L'administration jugera de la pertinence de l'évènement. Cette période pourra être remboursée à l'utilisateur.
3. Au troisième avis, l'administration suspendra les services à l'utilisateur pour une période indéterminée et reverra le dossier de l'utilisateur.

Nous tenons à vous informer que les constats de «mauvaise conduite» seront cumulatifs sur une période d'un an depuis le premier avis.

Exemple : Ne seront pas tolérés :

- Sacrer après les autres ;
- Crier à tue-tête ;
- Cracher sur les autres ;
- Frapper sur des objets et/ou sur autrui ;
- Etc.