

C'est un acte fondamental auquel le personnel, la direction et les membres de l'Association sont invités à souscrire et par lequel ils s'engagent, reconnaissant ainsi des valeurs communes.

Cette charte est une approche globale considérée comme une référence durable, permanente et incitative pour toute démarche.

### **LES SECTEURS DE PRODUCTION, DE READAPTATION ET DE FORMATION (ci-après : « secteurs »)**

#### **1. Respect de la mission**

Les secteurs développent leurs activités dans le respect des buts de l'Association. (art. 2 des statuts)

#### **2. Harmonie des lieux d'activités**

Les sites sont créés et maintenus de façon à favoriser l'accueil et le bien-être des collaborateurs et du personnel dans un milieu harmonieux.

#### **3. Adaptation des prestations et pensée globale**

En interaction avec les besoins des collaborateurs, des Cantons et des clients, les secteurs offrent des prestations de services adaptées et évolutives. Les développements respectent la mise en relation de l'ensemble des parties intéressées.

#### **4. Respect de la charte**

La direction est chargée de mettre en place les moyens nécessaires à l'application et au respect de la charte éthique.

### **RESPONSABILITÉS GÉNÉRALES DE LA DIRECTION**

#### **5. Conciliation des intérêts**

La direction cherche les solutions qui permettent de concilier le bon fonctionnement général et la prise en compte des besoins individuels des parties intéressées.

#### **6. Décisions justes**

Dans un cadre respectant les obligations légales et réglementaires de la Confédération, du Canton et de l'Association, agir avec le souci de prendre des décisions objectives et justes dans le respect des engagements.

La direction s'engage à répondre aux normes Qualité auxquelles elle est soumise dans le respect de la loi et en garantissant la sécurité alimentaire.

### **RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION À L'ÉGARD DES COLLABORATEURS**

#### **7. Respect de la dignité et autodétermination**

Garantir au collaborateur le respect de sa dignité en lui assurant un rôle participatif, en l'encourageant à manifester ses préférences, ses attentes et ses sensibilités. Favoriser son sens de l'autodétermination en fonction de la prise en compte de ses besoins.

#### **8. Intégration des proches et des services**

Pour toute décision importante, intégrer le représentant légal, les partenaires sociaux ou, le cas échéant, avec l'accord du collaborateur, la famille, afin de rechercher des solutions consensuelles.

#### **9. Respect des réseaux d'intervention**

Favoriser le maintien des rôles des différents intervenants et favoriser l'approche de réseaux afin d'assurer un accompagnement global qui intègre, mis à part les aspects professionnels, des données touchant la santé, des implications sociales et fonctionnelles.

#### **10. Encadrement compétent**

Fournir au collaborateur un encadrement compétent et formé aux problèmes spécifiques touchant les axes socioprofessionnels et de formation.

#### **11. Adaptation personnalisée des programmes d'encadrements**

Dans la mesure du possible, les concepts touchant les prestations humaines offrent les alternatives et la diversité nécessaires afin de favoriser l'adaptabilité des programmes aux besoins de développement des compétences professionnelles des collaborateurs.

#### **12. Information et confidentialité**

Informé régulièrement le collaborateur sur l'évolution de sa situation professionnelle. Dans les limites légales, la direction garantit la confidentialité sur les informations personnelles en sa possession.

### **RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION À L'ÉGARD DES CLIENTS**

#### **13. Favoriser le partenariat**

Les règles qui régissent les relations commerciales avec nos différents clients correspondent aux usages du marché économique. Afin de limiter les risques d'une concurrence trop active sur le marché, la direction favorise le partenariat durable dans les relations commerciales.

#### **14. Produits de qualité**

La qualité des produits sortant de nos secteurs de production, de réadaptation et de formation répond aux exigences des clients et agit de manière prépondérante sur la perception des compétences et l'image des collaborateurs. Aussi, les prestations fournies se distinguent par une constance et une qualité irréprochable.

### **RESPONSABILITÉ DE LA DIRECTION À L'ÉGARD DU PERSONNEL**

#### **15. Politique du personnel**

Favoriser une politique du personnel qui mette en valeur les ressources et les compétences de chacun. S'engager à respecter les obligations qui découlent de la loi et de la convention collective.

#### **16. 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.

#### **17. 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'Association.

#### **18. Engagement professionnel**

Engager son personnel à mettre à disposition des collaborateurs :

- Ses compétences et savoirs professionnels
- Son respect de la personnalité, des besoins spécifiques et de la confidentialité.
- Son respect des consignes et règles en matière de sécurité.

### **RESPONSABILITÉ DE LA DIRECTION ENVERS LA SOCIÉTÉ**

#### **19. Ouverture sur l'environnement**

Rechercher l'ouverture de l'Association et des secteurs qui la composent avec leurs environnements sociaux, économiques, géographiques et politiques. Entretenir les meilleures relations possibles avec les organismes officiels, les associations professionnelles et les mouvements associatifs concernés par les personnes handicapées et leurs proches dans les domaines médicaux, psychologiques et sociaux.

#### **20. Environnement sain et sécurisant**

Veiller à développer, une politique transparente et sécurisante en favorisant un milieu dynamique tourné vers des stratégies d'intégration et de valorisation des collaborateurs.

#### **21. Emploi des ressources**

Dans le but unique de répondre à la mission de l'Association, apporter sa contribution aux efforts du Canton et de la Confédération afin d'utiliser avec efficacité les ressources à disposition.

Collaborateur	=	toutes personnes aux bénéfices de mesures professionnelles ou de prestations de l'AI
Personnel	=	toutes personnes engagées selon la CCT AFIRO-SSP/VPOD
Client	=	acheteur et fournisseur de travail
Parties intéressées	=	bénéficiaires des prestations, partenaires commerciaux (clients fournisseurs etc.), mandants sociaux (OAI et DGCS), membres du réseau des bénéficiaires, personnel, association en elle-même.

Pour Afiro : Le Président, Olivier Potterat

Ecublens, juillet 2023

