

PHILOSOPHIE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Centre régional de réadaptation La RessourSe



Adoptée par le Conseil d'administration le 29 septembre 2009

La philosophie de l'établissement en regard de la gestion de son personnel traduit sa volonté d'offrir un milieu de travail sain et harmonieux, propice à la fois à des services de grande qualité, au développement et à l'épanouissement de son personnel. Elle a comme fondement que la clientèle est au centre de ses préoccupations et que le personnel du CRR La RessourSe constitue la principale ressource de l'établissement. Elle implique un engagement réciproque de la part du personnel et de la part de l'établissement pour offrir des services de qualité. Pour ce faire, on vise à s'assurer, ensemble, de la compétence du personnel, de son développement professionnel, de sa mobilisation et de sa responsabilisation.

EN REGARD DE LA COMPÉTENCE

- Que tous les membres du personnel connaissent ce que l'établissement attend d'eux;
- Que tous les membres du personnel s'assurent de posséder les connaissances, les attitudes et les habiletés (savoir, savoir-être, savoir-faire et savoir-penser) pour réussir dans leur poste;
- Que les mécanismes de dotation (sélection, mutation et promotion) soient transparents, équitables, rigoureux et permettent aux membres du personnel de démontrer leurs capacités.

EN REGARD DU DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

- Que les besoins individuels et collectifs de formation soient identifiés à chaque année en fonction des orientations de l'établissement;
- Que chaque membre du personnel soit responsable de mettre à niveau ses compétences professionnelles;
- Que l'établissement se dote de moyens de formation et de développement du personnel pour faire face aux défis qu'apportent les changements.

EN REGARD DE LA MOBILISATION

- Que l'établissement se dote de pratiques de gestion qui démontrent une disponibilité, une écoute des besoins, préoccupations et suggestions des membres du personnel;
- Que les membres du personnel identifient, analysent et communiquent leurs besoins, préoccupations et suggestions en regard des défis de l'établissement;
- Que les membres du personnel participent à l'élaboration d'objectifs et l'atteinte de résultats;
- Que la communication (information, consultation, échange) entre gestionnaires et employés soit encouragée et favorisée dans leur relation;
- Que les membres du personnel participent à l'évaluation de leur contribution en regard des objectifs visés et des résultats atteints et que l'établissement reconnaisse cette contribution.

EN REGARD DE LA RESPONSABILISATION

- Que l'établissement informe les membres du personnel de ses objectifs et orientations, de l'atteinte des résultats et des moyens que l'établissement entend mettre en œuvre pour faire face aux défis et s'améliorer;
- Que chaque membre du personnel soit imputable de ses actions dans l'atteinte des objectifs de l'établissement;
- Que chaque membre du personnel prenne conscience de son impact sur le rendement de l'établissement et sur le climat organisationnel;
- Que les membres du personnel adhèrent et agissent en concordance avec les valeurs de l'établissement.