

PHILOSOPHIE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Une vision humaniste

Boscoville a pour mission de développer et promouvoir les meilleures pratiques de prévention et d'intervention psychosociales afin d'accompagner les intervenantes et intervenants du Québec dans leurs actions visant le développement optimal des jeunes. La qualité des services offerts repose essentiellement sur la qualité et les compétences de ses ressources humaines.

La philosophie de gestion des ressources humaines s'adresse à l'ensemble du personnel. Boscoville estime que chaque membre du personnel est important dans l'organisation et que chacune et chacun possède les capacités et l'autonomie pour accomplir son rôle. La philosophie de Boscoville est ainsi axée sur le développement professionnel, l'engagement, la mobilisation, la responsabilisation et une approche proximale fondée sur les forces. Elle se traduit par la volonté d'offrir un milieu de travail stimulant, assurant l'accomplissement d'un travail de qualité, et ce, entre autres, par le travail collaboratif dans un milieu de travail sain et propice à l'épanouissement du personnel.

La philosophie de gestion des ressources humaines est définie par les valeurs de l'organisation. La direction, les gestionnaires et le personnel s'engagent à poser les actions nécessaires pour faire vivre la vision et les valeurs ainsi qu'à les intégrer dans leur quotidien.

Nos valeurs de gestion

L'authenticité

L'authenticité se traduit par la façon d'être et d'agir incarnant la sincérité, la véracité et la réalité. C'est une culture d'échange à partir de ce qui est pensé, ressenti et des valeurs de chacune et chacun. Elle est nécessaire à la bonne compréhension des événements, de leur contexte et des décisions prises. L'authenticité dans une organisation ayant une culture d'apprentissage se manifeste également par l'humilité; soit de reconnaître que toute personne a droit à l'erreur et qu'elle ou il n'est pas parfait.

L'engagement

L'engagement se traduit par l'adhésion à la mission de Boscoville, à ses grandes orientations ainsi qu'à ses objectifs par chaque membre du personnel et l'arrimage de ses actions aux priorités et aux besoins de l'organisation.

La reconnaissance

La reconnaissance se définit par la façon d'être et d'agir de façon personnalisée ou de groupe. Elle se traduit en gestes et en actions concrètes empreints d'authenticité et démontrant l'appréciation d'une réalisation, d'une contribution ou tout simplement d'une qualité considérée chez quelqu'un d'autre.

Diversité, équité et inclusion

La diversité, l'équité et l'inclusion se traduisent par l'encouragement de la pluralité des visions et la pensée critique sous toutes ses formes. Boscoville valorise la diversité des voix, des idées et des expertises des équipes multidisciplinaires. C'est également une façon d'être et d'agir basée sur la droiture et l'impartialité dans les rapports avec chaque membre du personnel.

La civilité au travail

La civilité au travail se définit comme un comportement qui contribue à maintenir les normes de respect mutuel établies dans le milieu de travail. Il s'agit d'un ensemble de règles de conduite qui vise le bien-être du personnel par des conduites empreintes de respect, d'entraide, de collaboration, de politesse, de courtoisie et de savoir-être.

Les engagements de la direction

Ces valeurs se transposent par les engagements suivants de l'équipe de gestion envers son personnel.

- ▶ Considérer chaque membre du personnel comme actrice principale ou acteur principal à la réalisation de la mission de l'organisation.
- ▶ Reconnaître et considérer que le personnel doit avoir accès à toute l'information concernant les règles ou actions de gestion, sous réserve des règles de confidentialité.
- ▶ Reconnaître et considérer les compétences spécifiques du personnel et les soutenir dans la réalisation de leur développement professionnel.
- ▶ Assurer un environnement stimulant, valorisant et prônant l'empathie, la tolérance, la confiance et le respect mutuel.
- ▶ Assurer un milieu de travail exempt de préjugés, de stéréotypes ou de comportements inacceptables tout en assurant la santé, la sécurité et le bien-être du personnel.
- ▶ Fournir des canaux assurant une communication fluide qui favorise la liberté d'expression.
- ▶ Assurer une écoute attentive en considération des attentes et des besoins du personnel.
- ▶ Favoriser un esprit d'entraide et de collaboration entre les membres du personnel et de la gestion.
- ▶ Assurer l'équité et la cohérence dans les différentes règles ou actions de gestion.
- ▶ Pratiquer une gestion rigoureuse, authentique et à échelle humaine.

Les engagements des employées et employés

- ▶ Communiquer ouvertement et honnêtement avec tous les membres de l'équipe dans le respect et la bienveillance.
- ▶ Encourager la créativité, l'innovation, l'initiative et la prise de risque et reconnaître que toutes et tous ont le droit de se tromper.
- ▶ Démontrer son adhésion à la mission en s'impliquant activement dans les activités professionnelles et les comités sociaux de l'organisation, et ce, en harmonie avec les priorités de Boscoville.
- ▶ Agir de manière à promouvoir une image favorable de Boscoville.
- ▶ Exprimer sa reconnaissance aux autres de manière régulière et constructive, en expliquant en quoi la contribution de quelqu'un a eu un impact positif.
- ▶ Reconnaître l'apport de chaque profession à la réalisation de la mission de Boscoville.
- ▶ Prendre en considération l'opinion des autres avec ouverture et écoute.
- ▶ Adopter un comportement respectueux exempt de stéréotypes, de préjugés ou de comportements inacceptables.
- ▶ Encourager la prise de parole de toutes et tous, surtout auprès des collègues qui pourraient être moins entendus.
- ▶ Signaler tout incident de discrimination, de harcèlement ou d'injustice.
- ▶ Adopter une attitude respectueuse et courtoise à travers différents gestes du quotidien.
- ▶ Favoriser un esprit d'entraide et de collaboration avec l'ensemble du personnel.
- ▶ Aborder les désaccords et les conflits de manière respectueuse, en recherchant des solutions pacifiques.

Adoptée par le conseil d'administration le 14 avril 2023

Mise à jour le 12 décembre 2023