



## MANUEL DE GESTION

PHILOSOPHIE DE GESTION			
Codification :	DG-0	En vigueur le :	Décembre 1992
Source/ Responsable de l'application :	Direction générale	Révisé le :	Mars 2006 Décembre 2015
Signature :			

Page 1 de 1

### *Gérer humainement nos ressources*

Au CHSLD Bussey notre *approche de gestion est centrée sur la personne*. Cette personne, c'est aussi bien un résident qu'un membre du personnel. Les compétences, les talents et les qualités personnelles de chaque employé(e) forment un tout indispensable pour la réalisation de la mission et de la philosophie d'intervention de l'organisation. En conséquence, nous accordons le plus grand respect et considération à chacun(e).

- *Les compétences représentent la pierre angulaire* pour dispenser des soins et des services de qualité. Nous croyons qu'une des *premières responsabilités* de l'employé(e) est d'assurer le maintien et le développement de ses compétences. Nous contribuons à les parfaire en offrant des mises à jour et des programmes de perfectionnement.
- Chaque employé(e), malgré les différences de leurs fonctions et leurs tâches respectives, représente un élément important dans le fonctionnement de l'organisation axé sur le *travail d'équipe et l'interdisciplinarité*.
- Nous croyons qu'un milieu de travail stimulant, sécuritaire et serein permet *l'implication et la reconnaissance individuelle et collective*.

En conséquence, nous nous engageons :

- à œuvrer à la création d'un milieu de travail stimulant et valorisant qui fait place à l'autonomie, aux initiatives et au partage des responsabilités;
- à souligner les réussites et les bon coups au travail;
- à accorder une place prépondérante à une communication responsable : un savoir-dire, un savoir écouter et un savoir être indissociable du savoir-faire;
- à être à l'écoute des réalités que vivent nos employés(es), à les consulter, à susciter des échanges significatifs, de faire circuler l'information afin d'impliquer les équipes concernées dans l'analyse et la résolution des difficultés décelées dans un laps de temps raisonnable;
- à ne tolérer aucune forme de violence, de harcèlement ou de discrimination;
- à donner le support nécessaire pour développer la complicité, l'esprit d'équipe et la solidarité entre chaque membre et chaque discipline;
- à fixer les orientations de développement, à définir les responsabilités et à gérer les activités de façon cohérente et logique de manière à ce que tous (toutes) travaillent au même idéal.

**Le bien-être au travail, c'est pour nous une responsabilité partagée!**

Sources : Manuel de gestion du CHSLD Bourget inc., Direction générale  
Manuel de gestion du CHSLD St-François inc., Direction générale  
Centre de réadaptation Estrie, Nos compétences clés