



Auberge du cœur Le Baluchon

POLITIQUE-CADRE

Procédure	Date
Adoption de la politique-cadre par le conseil d'administration	22 février 2023
Entrée en vigueur	22 février 2023

TABLE DES MATIÈRES

Objet	3
But	3
Champ d'application	3
Article 1 Objectif général	4
Article 2 Principes	4
Article 3 Valeurs	5
Article 4 Structure administrative	5
Article 5 Mise en œuvre, application et diffusion	6
Article 6 Documents liés à la politique-cadre	6
Article 7 Entrée en vigueur	6
Annexe Organigramme	7

OBJET

La Politique-cadre de gestion des ressources humaines se définit comme le document officiel encadrant l'ensemble des politiques, ententes, déclaration de principes et codes liés à la gestion des ressources humaines. C'est à l'intérieur de la Politique-cadre que se retrouvent les objectifs poursuivis en matière de gestion des ressources humaines ainsi que la présentation des principes et des valeurs qui en découlent.

BUT

Cette politique-cadre de gestion des ressources humaines a pour objet de définir un mode de gestion permettant la réalisation optimale de la mission et des objectifs ainsi que le développement et la valorisation des personnes qui y évoluent en définissant également les rôles et responsabilités de l'équipe d'intervention.

CHAMP D'APPLICATION

Cette politique-cadre s'applique à tout le personnel de l'Auberge du cœur Le Baluchon. L'organisme offre de l'hébergement communautaire pour les jeunes en difficulté, sans-abri ou à risque de le devenir en opérant deux (2) volets d'hébergement, dont la Maison pour les 12-17 ans et le Bail-Bye (appartements supervisés) pour les 16-23 ans. Le personnel reconnaît à l'employeur les droits exclusifs d'administrer l'Auberge du cœur Le Baluchon.

Article 1. Objectif général

La politique-cadre vise à favoriser l'harmonie des relations de travail et des relations interpersonnelles afin de permettre la réalisation de la mission et des objectifs de l'Auberge du cœur Le Baluchon.

Article 2. Principes

L'Auberge du cœur Le Baluchon respecte les huit (8) critères de l'action communautaire autonome ¹. Les membres du personnel et les bénévoles adhèrent à ces critères.

1. Être un organisme à but non lucratif : Maison Le Baluchon est une personne morale, selon la partie III de la Loi sur les compagnies du Québec.
2. Être enraciné dans la communauté : le personnel et les bénévoles font preuve d'ouverture sur la communauté, sont actifs au sein de celle-ci, sont partie prenante du développement et de l'amélioration du tissu social de la communauté.
3. Entretenir une vie associative et démocratique : le personnel et les bénévoles appliquent les principes démocratiques dans son fonctionnement et l'organisation s'assure de la vitalité interne de ses actions.
4. Être libre de déterminer sa mission, ses approches, ses pratiques et ses orientations : l'organisme et ses membres décident, sans contraintes externes, de la mission, des pratiques et des orientations. L'Auberge du cœur Le Baluchon fait en sorte que son autonomie soit respectée par les pouvoirs publics ou les autres bailleurs de fonds. Cette autonomie sert à marquer la distance nécessaire entre les organisations précédemment mentionnées et exprime également l'indépendance du conseil d'administration à l'égard du réseau public.
5. Avoir été constitué à l'initiative des gens de la communauté : constitué en 1989, l'organisme est issu de la volonté des membres de la table de concertation jeunesse des Maskoutains en raison d'une problématique d'itinérance jeunesse et pour offrir une réponse différente des services du réseau public.
6. Poursuivre une mission sociale propre à l'organisme qui favorise la transformation sociale : au quotidien, l'action est préventive et vise la capacité individuelle et collective à se prendre en charge et à trouver ses solutions innovantes et adaptées. L'approche favorise la transformation sociale par le biais d'activités de sensibilisation, d'information, d'éducation populaire et de défense des droits.
7. Avoir des pratiques citoyennes et une approche globale : les interventions agissent sur l'ensemble des causes qui sont à la base de la situation des jeunes. De plus, les interventions visent l'amélioration des conditions de vie objectives et subjectives; l'émancipation tant objective (indépendance matérielle) que subjective (autonomie); l'accroissement du pouvoir d'agir individuel et collectif; l'offre d'espaces de participation démocratique tout en favorisant le développement et l'exercice d'une citoyenneté critique et engagée. Les mots-clés de ce critère sont: participation active; autonomie; pouvoir d'agir; souplesse; intégration, continuité et concertation.
8. Être dirigé par un conseil d'administration indépendant du réseau public : le conseil d'administration est élu démocratiquement, représentatif de la communauté et actif.

1 [Politique de reconnaissance de l'action communautaire autonome](#)

Article 3. Valeurs

Pour qu'une organisation fonctionne en harmonie, il importe qu'un consensus large s'établisse autour d'un certain nombre de valeurs qui teinteront les rapports humains et les attentes réciproques sur lesquels se fondent la satisfaction et la motivation.

La présente politique-cadre reprend les valeurs de respect, de solidarité, de démocratie, de citoyenneté, de coopération, d'engagement, d'appartenance et de justice sociale, car elles constituent les fondements d'une approche harmonieuse entre les jeunes, les membres du personnel et des bénévoles qui s'inscrit dans la mission de l'Auberge du cœur Le Baluchon.

Dans un souci d'information, les valeurs de l'organisation qui sont véhiculées au quotidien sont expliquées dans les paragraphes suivants.

Le respect : L'Auberge du cœur Le Baluchon privilégie le respect par l'accueil inconditionnel, la tolérance, la disponibilité, l'ouverture d'esprit, l'écoute et la reconnaissance des personnes sans jugement de valeur de la part de tous.

La solidarité : À l'Auberge du cœur Le Baluchon tous partagent des valeurs communes qui passent par l'adhésion à la mission, aux approches préconisées, à la volonté d'agir et d'être utile, à un soutien mutuel et l'intérêt porté à l'autre.

La démocratie : À l'Auberge du cœur Le Baluchon, les jeunes, le personnel et les bénévoles forment une équipe qui fonctionne en toute transparence. Chacun soutient ce principe par ses propres actions.

La citoyenneté : L'Auberge du cœur Le Baluchon reconnaît tous les individus et leur confèrent un droit égal sans égard aux facteurs tels que la race, le sexe ou le genre, l'âge, la nationalité d'origine, l'état matrimonial, l'orientation sexuelle, les handicaps, etc.

La coopération : L'Auberge du cœur Le Baluchon met l'accent sur le travail d'équipe et le personnel œuvre ensemble au sein de l'organisation afin de favoriser la réalisation optimale de la mission et des objectifs.

L'engagement : L'Auberge du cœur Le Baluchon favorise l'engagement du personnel compétent et motivé et qui adhère à sa mission. L'engagement des jeunes, du personnel et des bénévoles favorise la participation, l'implication, le dépassement afin de permettre un climat de travail harmonieux et stimulant.

L'appartenance : L'Auberge du cœur Le Baluchon favorise les occasions de communication interactive et la valorisation de la contribution des jeunes, du personnel et des bénévoles de manière à leur permettre de se sentir utiles et solidaires à l'organisation.

La justice sociale : L'Auberge du cœur Le Baluchon privilégie une gestion équitable et exempte de favoritisme tant sur le plan du personnel et des bénévoles que des jeunes qui fréquentent l'organisme.

Article 4. Structure administrative

L'organigramme de l'annexe 1 présente la structure administrative de l'Auberge du cœur Le Baluchon.

Article 5. Mise en œuvre, application et diffusion

L'application et la diffusion de cette politique-cadre sont sous la responsabilité de la direction.

Article 6. Documents liés à la politique-cadre

La direction est responsable de s'assurer que sa gestion des ressources humaines respecte l'esprit et la lettre de la politique-cadre et de toutes autres politiques et documents reliés à une saine gestion des ressources humaines dont le manuel du personnel; le code d'éthique; la politique visant à contrer toute forme de harcèlement; la déclaration de principes, les ententes d'engagement, etc.

Article 7. Entrée en vigueur

La Politique-cadre entre en vigueur au moment de son adoption par le conseil d'administration. Elle peut être révisée en tout temps, dès que la nécessité d'y apporter des ajustements le requiert.



Organigramme

