



MAISONS DE LA
PROVIDENCE

Politique du personnel



Edition novembre 2021

DÉFINITION

Le mot politique est à prendre dans sa définition suivante : « Ensemble des pratiques, faits, institution et déterminations d'une société ».

La présente politique du personnel définit les principes et les buts de la gestion des ressources humaines dans nos maisons. Elle contribue à la réalisation des missions confiées par le conseil de fondation.

L'utilisation du pronom « nous » dans la politique du personnel n'implique pas seulement les Maisons de la Providence, mais également le comité et le conseil de fondation dont elles dépendent.

Nous accordons une importance particulière au respect de la personnalité, à la liberté de chacun d'exprimer son opinion, de formuler des propositions.

Nous souhaitons être reconnus par notre personnel, les résidents et leurs familles, les autorités, la population, notre environnement, comme un partenaire compétent, ouvert, sérieux et loyal.

Nous voulons être un employeur de bonne renommée qui assume ses responsabilités sociales envers ses collaborateurs, ses partenaires sociaux et la communauté.

SANTÉ – SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Promouvoir la santé et garantir la Sécurité au sein d'une institution consiste à développer une politique de protection de la santé physique et psychique des collaborateurs.

Dans cet esprit, la Fondation de Providence met en place régulièrement différentes actions concrètes.

Dans l'exercice de son activité, le collaborateur doit respecter les consignes de sécurité et utiliser le matériel et l'équipement personnel à disposition.

La consommation d'alcool ou autres substances addictives est formellement interdite sur le lieu de travail.

D'autre part, le collaborateur fumeur est prié de respecter l'interdiction de fumer et de vapoter à l'intérieur de l'établissement.

COMPORTEMENT - ATTITUDE

Notre politique du personnel est fondée sur l'égalité entre homme et femme.

Nous tenons à ce que les relations quotidiennes au sein de nos maisons soient empreintes de confiance, de respect et de courtoisie mutuels. Les engagements pris doivent être tenus.

Nous veillons au respect de la sphère privée de chacun ainsi qu'à sa dignité.

ÉGALITÉ SALARIALE

Nous sommes sensibles au respect de l'égalité salariale en tant qu'employeur et prenons, conformément à la « Charte pour l'égalité salarie dans les organisations proches du secteur public », les engagements suivants :

1. Sensibiliser à la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) nos collaboratrices et collaborateurs impliqués dans la fixation des rémunérations et l'évaluation des fonctions, mais aussi dans le recrutement, la formation et la promotion professionnelle.
2. Réaliser, au sein de notre organisation, une analyse régulière du respect de l'égalité salariale en recourant à un standard reconnu.
3. Faire respecter l'égalité salariale, en tant qu'adjudicateurs de marchés publics, en introduisant des mécanismes de contrôle.
4. Informer sur les résultats concrets de cet engagement, notamment en participant au monitoring effectué par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes.

PARTICIPATION

Nous encourageons la participation active de chaque collaborateur dans la planification et la conduite de ses activités, car elle conditionne de manière déterminante le degré d'engagement de chacun.

Nous consultons tous nos collaborateurs afin que chacun puisse s'exprimer sur tout ce qui touche son poste de travail.

Nous reconnaissons le droit à nos collaborateurs de se faire représenter collectivement par une commission du personnel lors d'une consultation ou pour la défense de leurs intérêts.

Notre conduite de personnel est basée sur le principe de la délégation des tâches, des responsabilités ainsi que des compétences.

Nous encourageons les idées nouvelles, la recherche et le développement de concepts et de projets novateurs en relation avec les intérêts des Maisons de la Providence.

Chaque collaborateur a la possibilité chaque année de faire le point avec son supérieur sur le niveau de ses prestations, l'état de leur relation ainsi que sur les attentes futures.

DÉVELOPPEMENT ET FORMATION

Nous entendons développer le potentiel de chacun dans son domaine d'activité, car nous avons besoin d'un niveau de compétence au-dessus de la moyenne.

Nous allouons les ressources nécessaires pour un programme de formation continue permettant d'atteindre les objectifs fixés.

Chaque collaborateur est responsable de son propre perfectionnement et développement.

Nous assumons notre responsabilité d'employeur important de la région dans le domaine de la formation professionnelle en formant, chaque année, des apprentis dans de nombreuses professions.

A cet effet, un règlement de formation a été établi qui définit le cadre et le concept de formation.

EMPLOI

Effectifs

La direction est compétente pour adapter l'effectif du personnel en fonction des prescriptions légales, de ses objectifs, du volume d'activité et des besoins en compétence.

Engagements

Nous souhaitons engager des collaborateurs qui disposent des qualifications et des caractéristiques personnelles en adéquation avec le poste à pourvoir.

Nous recherchons des collaborateurs polyvalents, capables de s'adapter aux exigences actuelles mais aussi futures de notre domaine d'activité, pouvant s'intégrer dans la population locale ou régionale.

Nous encourageons le partage du travail ainsi que la flexibilité du temps de travail chaque fois que l'organisation du travail le permet.

Départs

Nous souhaitons qu'à la fin des rapports de travail, les collaborateurs nous quittent en bons termes.

Si les circonstances nous contraignent à réduire le nombre de poste de travail, nous cherchons des possibilités de reclassement au sein de nos maisons.

Si l'employé ne répond pas aux exigences professionnelles et comportementales minimales du poste, le responsable cherchera des solutions pour le faire progresser (accompagnement, formation, entretien, ...). Si celles-ci devaient s'avérer infructueuses, la direction se verra dans l'obligation de procéder au licenciement dans le respect des règles.

Demeure réservé le licenciement immédiat pour de justes motifs mentionné dans l'art. 337G du code des obligations suisse.

ENGAGEMENT SOCIAL

Nous nous engageons à intégrer les nouveaux collaborateurs dans notre organisation afin de favoriser un travail harmonieux dans une ambiance saine et sereine. Pour atteindre cet objectif, nous sommes à l'écoute des collaborateurs et des équipes et procédons régulièrement aux ajustements nécessaires.

Nous nous efforçons, autant que faire se peut, à conserver les places de travail en favorisant les compétences régionales.

CONDUITE ET ÉVALUATION

Nous voulons que nos cadres entretiennent un dialogue constructif avec leur personnel, qu'ils tirent ensemble au bilan de leur collaboration, qu'ils mesurent les écarts entre les attentes et les résultats effectifs, ceci au cours d'au moins un entretien annuel d'évaluation.

Les mesures de développement à envisager et les objectifs visés seront discutés entre le cadre et le collaborateur.

Pour les cadres, il sera procédé à une évaluation périodique du potentiel et des qualités d'amélioration, ceci pour développer et renforcer la gestion des ressources humaines de la fondation.

INFORMATION / COMMUNICATION

Nous informons régulièrement nos collaborateurs sur l'activité de nos maisons, son organisation ainsi que sur les projets décidés par le comité de fondation.

Dans la mesure du possible, nous voulons que nos collaborateurs soient informés avant le public.