



Cégep **André-Laurendeau**

---

# **POLITIQUE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES**

---

*Politique adoptée au  
Conseil d'administration  
le 13 juin 2007*

## **TABLES DES MATIÈRES**

<b>I</b>	<b>PRÉAMBULE .....</b>	<b>4</b>
<b>II</b>	<b>LA MISSION DU CÉGEP ANDRÉ-LAURENDEAU.....</b>	<b>4</b>
<b>III</b>	<b>LES VALEURS.....</b>	<b>5</b>
<b>IV</b>	<b>PRINCIPES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES .....</b>	<b>5</b>
<b>V</b>	<b>LES OBJECTIFS.....</b>	<b>5</b>
<b>VI</b>	<b>LES RESPONSABILITÉS .....</b>	<b>6</b>
1.	RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION GÉNÉRALE .....	7
2.	RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES.....	7
<b>VII</b>	<b>DISPOSITIONS FINALES .....</b>	<b>7</b>
1.	ENTRÉE EN VIGUEUR.....	7

## **I PRÉAMBULE**

La *Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel* prévoit qu'un Cégep doit adopter une politique de gestion des ressources humaines. Bien qu'un règlement de gestion des ressources humaines, prévoyant les diverses règles relatives aux responsabilités de gestion, ait été adopté, il est important qu'une politique vienne identifier un ensemble d'intentions, de valeurs et de principes de base susceptibles d'inspirer notre organisation quant aux pratiques et actions à privilégier lors de diverses situations. Cette politique sera un cadre de référence afin de permettre au Collège de gérer ses ressources de façon efficace et de s'adapter aux contraintes sans cesse changeantes de son environnement.

En adoptant une politique de gestion des ressources humaines, le Collège entend respecter ses engagements en matière de relations de travail et compte susciter le dialogue avec ses partenaires syndicaux.

La présente politique doit être étroitement arrimée avec la mission du Collège. C'est pourquoi la première section du document rappelle cette mission. La deuxième section énonce les valeurs du Cégep. Ces valeurs constituent des points d'ancrage, des références ultimes permettant de guider et d'évaluer l'action de chacune des personnes à son emploi. Chaque valeur est un idéal à atteindre. La troisième section décrit les principes de gestion qui véhiculent ces valeurs dans les activités quotidiennes et la quatrième section mettra en exergue les objectifs que le Collège s'est donné en matière de gestion des ressources humaines.

En somme, divers programmes et politiques qui en découlent viennent appuyer la politique de gestion des ressources humaines. Certains autres seront mis en chantier à la suite de l'adoption de cette politique.

La politique de gestion des ressources humaines s'applique à toutes les catégories de personnels à l'emploi du Cégep et trouve son application pleine et entière que si tous participent de façon concertée à sa mise en œuvre.

## **II LA MISSION DU CÉGEP ANDRÉ-LAURENDEAU**

La mission particulière du Cégep a été réaffirmée dans son plan stratégique 2006-2010. Elle s'inspire d'ailleurs des valeurs que défendait André Laurendeau, celui qui a légué son nom au Cégep. Cette mission s'inscrit au cœur de la formation d'une personne autonome et responsable. Cette formation dont le slogan est : *aujourd'hui pour la vie*, s'appuie sur la conviction que l'éducation est une activité déterminante dans le développement des individus et des sociétés.

Le Cégep André-Laurendeau crée un environnement éducatif propice à l'apprentissage pour que chaque individu puisse se comporter en citoyen responsable, à poursuivre des études universitaires et à se réaliser dans le milieu du travail.

Le Cégep André-Laurendeau participe activement à la vie de sa communauté, que ce soit sur le plan social, économique et culturel. De plus, il collabore à des projets nationaux et internationaux et développe des activités de perfectionnement adaptées aux exigences du marché du travail.

### **III LES VALEURS**

Le personnel du Cégep a ciblé trois valeurs afin de s'en inspirer dans ses champs d'actions :

1. **RECHERCHE DE L'EXCELLENCE :**  
Exigences, compétence, distinction, innovation, créativité, qualités des services.
2. **FORCES DU TRAVAIL D'ÉQUIPE :**  
Engagement, collaboration, compétence, cohérence, sentiment d'appartenance, reconnaissance, valorisation.
3. **QUALITÉ DE LA COMMUNICATION :**  
Interaction, information, transparence, échange, ouverture, accessibilité.

### **IV PRINCIPES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES**

Le Collège veut développer ses ressources humaines dans une perspective de plein développement du potentiel humain de son personnel.

1. **LE CÉGEP ANDRE-LAURENDEAU S'APPUIE SUR LE FAIT QUE :**
  - les ressources humaines constituent la force première de son institution ;
  - le développement des compétences humaines et professionnelles de son personnel est indissociable aux aspirations élevées que le Collège a envers ses étudiants ;
  - l'engagement individuel des membres du personnel est nécessaire à la pleine réalisation de sa mission.
2. **LE CÉGEP ANDRE-LAURENDEAU S'ENGAGE :**
  - à reconnaître et à valoriser le rôle et la contribution de son personnel à l'institution ;
  - à sélectionner des employés à partir de standards élevés ;
  - à évaluer la contribution individuelle de chaque membre de son personnel ;
  - à rendre accessible, et de façon continue, le perfectionnement des habiletés et des compétences professionnelles et relationnelles à son personnel ;
  - à responsabiliser chacune des personnes dans la réalisation de sa tâche et de sa fonction ;
  - à pratiquer une gestion participative sans pour autant abdiquer à ses responsabilités.

### **V LES OBJECTIFS**

L'objectif général de la politique est de promouvoir une saine gestion des ressources humaines comme moyen de positionnement et de développement institutionnels.

La politique vise à influencer les attitudes, les comportements, les manières de faire, les relations entre les groupes et les personnes, internes et externes, afin de créer un climat de travail valorisant. Elle vise également à rallier les employés à une vision commune, à miser sur leur engagement et leur participation à la réalisation de la mission du Cégep.

## **1. LES OBJECTIFS PARTICULIERS**

Le Collège s'assure du respect des valeurs et des principes énoncés dans la présente politique pour offrir aux étudiants des services de qualité, favoriser leur réussite éducative et développer leur sentiment d'appartenance. Dans ce cadre, le Collège vise les objectifs suivants :

### **1.1 EMBAUCHE (RECRUTEMENT, SELECTION, ENGAGEMENT)**

Le Collège veut favoriser la compétence et la motivation de son personnel.

### **1.2 ACCUEIL ET INTEGRATION**

Le Collège entend maintenir et développer une attitude accueillante chez le personnel; implanter et maintenir des mesures d'accueil et d'intégration pour le nouveau personnel ; faciliter l'intégration de tout le personnel afin d'encourager chez celui-ci une attitude positive et développer un sentiment d'appartenance.

### **1.3 ÉVALUATION**

Le Collège entend définir les rôles et les responsabilités du personnel, évaluer le personnel à partir de critères connus concernant la nature du travail et de son contexte dans une perspective formative et d'assistance professionnelle, encourager le personnel dans toute démarche d'amélioration; favoriser la participation et la responsabilisation du personnel dans le processus d'évaluation.

### **1.4 PERFECTIONNEMENT**

Le Collège entend maintenir un personnel qualifié pour répondre aux besoins et à la mission du Collège; permettre le développement des compétences; encourager les projets individuels et collectifs.

### **1.5 COMMUNICATIONS**

Le Collège entend assurer la diffusion et la circulation de l'information facilitant l'exercice des fonctions; assurer la diffusion et la circulation de l'information auprès du personnel et de leurs représentants; établir des mécanismes favorisant les échanges d'information à l'intérieur des services et des départements et entre les services, les départements et les différentes composantes; mettre en valeur les réalisations de son personnel tant à l'interne qu'à l'externe; développer des stratégies de communication et de consultation en regard des changements organisationnels.

L'atteinte de ces objectifs contribue directement au maintien et au développement de l'organisation et de la qualité des services offerts, puisque les membres du personnel constituent la principale ressource d'un établissement d'enseignement. Par cette politique, le Collège reconnaît la relation étroite entre son développement et celui des personnes qui y travaillent.

## **VI LES RESPONSABILITÉS**

La mise en oeuvre de la politique de gestion des ressources humaines et des programmes et des politiques qui en découlent, relève de la responsabilité concertée des gestionnaires, des employés, des syndicats, des associations et du conseil d'administration.

### **1. RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION GÉNÉRALE**

La Direction générale s'assure de la mise en place de la politique, de ses suivis et recommande les modifications auprès du Conseil d'administration qui voit à l'adoption des politiques du Cégep.

### **2. RESPONSABILITES DE LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES**

La Direction des ressources humaines a la responsabilité de mettre en oeuvre la politique de gestion des ressources humaines ainsi que les différents programmes et les politiques qui en découlent. Elle fournit au besoin l'assistance nécessaire aux gestionnaires pour son application.

La Direction des ressources humaines est également responsable de la promotion et de la révision de la politique.

### **3. RESPONSABILITES DES GESTIONNAIRES**

Les gestionnaires assument un important leadership organisationnel dans l'application de la politique. Leur engagement aux valeurs et aux principes de gestion des ressources humaines décrits dans la politique est essentiel en vue d'assurer un service de qualité en soutien à la mission du Cégep.

## **VII DISPOSITIONS FINALES**

### **1. ENTRÉE EN VIGUEUR**

La politique de gestion des ressources humaines entre en vigueur au moment de son acceptation par résolution, par le Conseil d'administration.

### **2. LA MISE EN ŒUVRE**

La présente politique sera mise en oeuvre par l'application d'un ensemble de programmes énumérés ci-après et dont voici, en résumé, la teneur et les objectifs, le tout en conformité avec les dispositions de la loi des Collèges, les lois du travail et les conventions collectives :

#### **2.1 RECRUTEMENT, SELECTION ET ENGAGEMENT DU PERSONNEL**

Ce programme vise à s'assurer constamment que le Collège puisse compter sur une main d'oeuvre de qualité, compétente et motivée, et qui lui permette de réaliser sa mission et ses objectifs.

#### **2.2 ACCUEIL ET INTEGRATION DES NOUVEAUX MEMBRES DU PERSONNEL**

Ce programme vise à favoriser l'adhésion et l'engagement des membres du personnel à la culture, aux valeurs et au projet éducatif du Collège. Il tend aussi à encourager les membres du personnel à s'identifier au Collège, à ses objectifs et à jouer un rôle actif dans le milieu.

#### **2.3 ÉVALUATION DU RENDEMENT**

Ce programme vise à clarifier, réviser et adapter, selon les besoins, les rôles, les tâches et les responsabilités de tous les membres du personnel. Il vise aussi à favoriser la communication interactive entre les membres du personnel concernés par l'évaluation, évaluer et reconnaître la contribution des individus à la réalisation des objectifs selon leur rôle et leurs responsabilités, identifier des besoins de

perfectionnement ou des pistes de cheminement de carrière, le tout dans une perspective formative, de développement et d'aide aux employés.

#### **2.4 PERFECTIONNEMENT**

Ce programme vise à intégrer et à harmoniser les activités de perfectionnement dans la perspective d'appuyer les objectifs et les changements organisationnels. Plus spécifiquement, ce programme vise les objectifs suivants : maintenir ou relever les qualifications du personnel compte tenu de l'évolution des tâches et des services à rendre à la clientèle; favoriser l'acquisition des connaissances, des habiletés et des attitudes requises pour l'exercice des fonctions; contribuer à améliorer des situations ou à introduire des changements; favoriser l'employabilité et la mobilité du personnel et, enfin, créer une culture d'apprentissage.

#### **2.5 RECONNAISSANCE**

Ce programme vise à rendre un témoignage de reconnaissance et d'appréciation à tout employé ou groupe qui, par ses actions quotidiennes, apporte une contribution significative au maintien de la qualité des services. Il a aussi comme objectif de signaler et de témoigner des réalisations de prestige d'employés ou de groupes qui favorisent le rayonnement du Collège dans le secteur de l'éducation ou dans la société. En outre, il vise à signaler les années de services rendus au Collège pour l'ensemble du personnel et à souligner de façon tangible les moments importants dans la vie et la carrière des employés.

#### **2.6 PROGRAMME D'ACTION CONTRE LE HARCELEMENT**

Dans le respect de sa politique, ce programme vise à créer un milieu de vie exempt de toute forme de harcèlement et à favoriser le respect des droits de la personne.

#### **2.7 PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYES**

Offert en collaboration avec les instances syndicales et l'Association des cadres, ce programme vise à offrir un mode d'aide aux employés et à leur famille aux prises avec des problèmes personnels. Il a aussi pour but de sensibiliser la communauté collégiale aux modes de dépistage et au processus à suivre pour aider la personne en difficulté. Ce programme contribue non seulement à améliorer la situation des personnes, mais également le climat organisationnel du Cégep.

Le Collège verra aux besoins et selon ses priorités, à se doter d'autres programmes en gestion des ressources humaines afin de répondre aux besoins du personnel.

Un certain nombre de plans d'action seront établis afin de mettre en œuvre les divers programmes, après consultation des personnes et des groupes concernés.

### **3. RÉVISION**

La politique de gestion des ressources humaines est soumise à une révision, cinq ans après son adoption.