



Cégep **André-Laurendeau**

Politique de gestion des ressources humaines

*Politique adoptée au
conseil administration
le 13 juin 2007*

*Politique modifiée le
6 avril 2016*

TABLE DES MATIÈRES

1.	PRÉAMBULE	3
2.	LA MISSION DU CÉGEP ANDRÉ-LAURENDEAU	3
3.	LES VALEURS.....	3
4.	PRINCIPES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.....	3
5.	LES OBJECTIFS.....	4
6.	LES RESPONSABILITÉS.....	6
7.	DISPOSITIONS GÉNÉRALES	7

Note : Dans ce document, l'utilisation du masculin pour désigner des personnes a comme seul but d'alléger le texte et identifie sans discrimination les individus des deux sexes.

1. PRÉAMBULE

Les dispositions de la Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel (L.R.Q. c. C-29) et du Règlement C-29, r. 5.3 qui en découle obligent le Cégep à se doter d'une politique de gestion des ressources humaines et d'un certain nombre de programmes de gestion tels que : recrutement et dotation, accueil et intégration du nouveau personnel, évaluation du personnel et perfectionnement professionnel. La politique comprend aussi les programmes qui découlent d'autres lois ou règlements tels le programme favorisant un milieu d'études et de travail sain et exempt de discrimination, de harcèlement et de violence et le programme d'accès à l'égalité. De plus, la politique comprend des programmes dont le Cégep s'est doté et qui ne sont pas visés par les lois ou règlements comme le programme d'aide aux employés, le programme de reconnaissance du personnel et le programme santé mieux-être.

Bien qu'un Règlement relatif à la 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 Cégep 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 Cégep entend respecter ses engagements en matière de relations de travail et compte susciter le dialogue avec ses partenaires syndicaux.

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

2. LA MISSION DU CÉGEP ANDRÉ-LAURENDEAU

La mission du Cégep André-Laurendeau s'inspire des valeurs que défendait André Laurendeau, celui qui a légué son nom au Cégep. Elle est énoncée dans le plan stratégique du Cégep.

3. LES VALEURS

Les valeurs du Cégep ont été déterminées par son personnel. Elles sont énumérées dans le plan stratégique du Cégep.

4. PRINCIPES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

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

4.1 Le Cégep André-Laurendeau s'appuie sur le fait que :

4.1.1 les ressources humaines constituent la force première de son institution;

4.1.2 le développement des compétences humaines et professionnelles de son personnel est indissociable des aspirations élevées que le Cégep a envers ses étudiants;

4.1.3 l'engagement individuel des membres du personnel est nécessaire à la pleine réalisation de sa mission.

4.2 Le Cégep André-Laurendeau s'engage :

- 4.2.1 à reconnaître et à valoriser le rôle et la contribution de son personnel envers l'institution tant à l'interne qu'à l'externe;
- 4.2.2 à sélectionner des employés à partir de standards élevés;
- 4.2.3 à évaluer la contribution individuelle de chaque membre de son personnel;
- 4.2.4 à rendre accessible, et de façon continue, le perfectionnement des habiletés et des compétences professionnelles et relationnelles à son personnel;
- 4.2.5 à responsabiliser chacune des personnes dans la réalisation de sa tâche et de sa fonction;
- 4.2.6 à pratiquer une gestion participative sans pour autant abdiquer ses responsabilités;
- 4.2.7 à assurer la diffusion et la circulation de l'information facilitant l'exercice des fonctions auprès du personnel et de leurs représentants;
- 4.2.8 à 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;
- 4.2.9 à développer des stratégies de communication et de consultation en regard des changements organisationnels.

5. 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.

5.1 Les objectifs spécifiques à chacun des programmes, règlements et politiques de la gestion des ressources humaines

Le Cégep 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 Cégep vise les objectifs suivants pour chacun de ses programmes, règlements et politiques :

5.1.1 Programme de recrutement et dotation

Le Cégep veut favoriser la compétence et la motivation de son personnel. Ce programme vise à s'assurer constamment que le Cégep puisse compter sur une main d'œuvre de qualité, compétente et motivée, et qui lui permette de réaliser sa mission et ses objectifs.

5.1.2 Programme d'accueil et intégration du nouveau personnel

Le Cégep entend maintenir et développer une attitude accueillante chez le 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 Cégep. Il tend aussi à encourager les membres du personnel à s'identifier au Cégep, à ses objectifs et à jouer un rôle actif dans le milieu.

5.1.3 Programme d'appréciation

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

5.1.4 Politiques de perfectionnement

Le Cégep entend conserver un personnel qualifié pour répondre aux besoins et à la mission du Cégep, permettre le développement des compétences et encourager les projets individuels et collectifs. Ces politiques visent à intégrer et à harmoniser les activités de perfectionnement dans la perspective d'appuyer les objectifs et les changements organisationnels. Plus spécifiquement, ces politiques visent les objectifs suivants : maintenir ou rehausser 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.

5.1.5 Politique pour un milieu d'études et de travail exempt de harcèlement et de violence

Cette politique vise à informer et sensibiliser la communauté collégiale aux problèmes du harcèlement et de la violence. Il établit un mécanisme interne pour accueillir et donner suite objectivement et avec diligence aux plaintes formulées et pour prendre les mesures appropriées visant à faire corriger toute situation jugée inacceptable.

5.1.6 Programme d'accès à l'égalité d'emploi

Le Cégep entend soutenir le programme d'accès à l'égalité d'emploi pour assurer un accès équitable à l'emploi en instaurant toutes les mesures nécessaires pour assurer la juste représentation des membres de chacun des groupes visés par la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics.

5.1.7 Programme d'aide aux employés

Le Cégep entend maintenir le programme d'aide aux employés qui permet d'apporter aide et soutien aux employés aux prises avec des situations personnelles difficiles, susceptibles d'influencer leur vie personnelle et professionnelle. Les employés sont référés à des ressources professionnelles qui discuteront confidentiellement avec eux de leurs difficultés et préoccupations personnelles en vue d'y trouver des solutions.

5.1.8 Programme de 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 Cégep dans le secteur de l'éducation ou dans la société. En outre, il vise à

signaler les années de services rendus au Cégep pour l'ensemble du personnel et à souligner de façon tangible les moments importants dans la vie et la carrière des employés.

5.1.9 Programme santé mieux-être

Le Cégep entend maintenir un programme santé et mieux-être pour ses employés. En décembre 2014, le Bureau de normalisation du Québec (BNQ) a décerné la certification Entreprise en santé au Cégep. Le programme vise à développer des éléments réputés pour avoir un impact sur la santé et le bien-être des employés : les saines habitudes de vie du personnel, l'équilibre travail-vie personnelle, l'environnement de travail et les pratiques de gestion.

5.1.10 Règlement n° VII régissant certaines conditions de vie au Cégep André-Laurendeau

Avec ce règlement, le Cégep s'assure de faire appliquer les règles communes permettant d'assurer un environnement favorable à la poursuite de ses activités, dans le respect des droits, des libertés et des responsabilités individuels et collectifs. Ce règlement vise également à traiter avec équité les griefs et litiges reliés à son application.

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 Cégep reconnaît la relation étroite entre son développement et celui des personnes qui y travaillent.

6. LES RESPONSABILITÉS

La mise en œuvre de la politique de gestion des ressources humaines, 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.

6.1 Responsabilités de la Direction générale

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

6.2 Responsabilités de la Direction des ressources humaines

La Direction des ressources humaines a la responsabilité de mettre en œuvre 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.

6.3 Responsabilités des gestionnaires

Les gestionnaires assument un important leadership organisationnel dans l'application de la politique. Leur engagement envers les valeurs et les 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.

6.4 Responsabilités des employés

Les employés ont la responsabilité de respecter les règles et procédures en vigueur au Cégep. Ils ont également le devoir de respecter le milieu de travail et leurs collègues. Enfin, ils participent aux différents programmes offerts par l'employeur.

7. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

7.1 Entrée en vigueur

- 7.1.1 La politique de gestion des ressources humaines entre en vigueur au moment de son acceptation, par résolution, par le conseil d'administration.
- 7.1.2 Le Cégep verra, selon les besoins et ses priorités, à se doter d'autres programmes en gestion des ressources humaines afin de répondre aux besoins du personnel.
- 7.1.3 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.

7.2 Révision

La politique de gestion des ressources humaines doit être révisée au maximum après cinq (5) ans à compter de son adoption.

8. ANNEXE

8.1 Liens vers les différents programmes, politiques et règlements énoncés dans cette politique

- 8.1.1 [Programme de recrutement et dotation](#)
- 8.1.2 [Programme d'accueil et intégration du nouveau personnel](#)
- 8.1.3 [Programme d'appréciation](#) (et [Politique institutionnelle d'évaluation des enseignements](#))
- 8.1.4 [Politiques de perfectionnement](#)
- 8.1.5 [Politique pour un milieu d'études et de travail exempt de harcèlement et de violence](#)
- 8.1.6 [Programme d'accès à l'égalité d'emploi](#)
- 8.1.7 [Programme d'aide aux employés](#)
- 8.1.8 [Programme de reconnaissance](#)
- 8.1.9 [Programme santé mieux-être](#)
- 8.1.10 [Règlement n° VII régissant certaines conditions de vie au Cégep André-Laurendeau](#)