



Cégep **André-Laurendeau**

Politique de gestion des ressources humaines

Politique adoptée au conseil administration le 13 juin 2007

*Révision adoptée au conseil d'administration le :
6 avril 2016*

14 juin 2023

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	3
6.	LES RESPONSABILITÉS	6
7.	DISPOSITIONS GÉNÉRALES	7

PRÉAMBULE

La politique sur la gestion des ressources humaines est un outil de gestion essentiel à la réalisation de la mission et du projet éducatif du Cégep. Par cette politique, le Cégep désire adopter les mesures susceptibles de favoriser le rayonnement et le développement des ressources humaines qui œuvrent au sein d'une organisation vouée à l'apprentissage. Elle offre un cadre dans lequel se développeront les politiques, les programmes, les procédures de gestion ou les cadres de référence propres aux diverses catégories de personnel.

Les ressources humaines sont l'élément fondamental sur lequel le Cégep compte pour offrir une formation de qualité à la population étudiante. Les valeurs et les caractéristiques les plus utilisées pour décrire l'engagement du personnel du Cégep, toutes catégories confondues, sont : la compétence, la disponibilité, la créativité, la rigueur, le professionnalisme et le dynamisme.

La présente politique sur la gestion des ressources humaines répond aux attentes et obligations formulées dans la Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel (L.R.Q. c. C-29) et du Règlement C-29, r. 5.3 et s'applique dans le cadre du respect de l'ensemble des lois, des règlements, des conventions collectives, des programmes, des directives ou des normes auxquels elle est assujettie. Elle aborde les différents thèmes prescrits par la Loi des collèges soit l'embauche, l'insertion professionnelle, l'évaluation, l'appréciation et le perfectionnement.

1. 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.

2. VALEURS

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

3. PRINCIPES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

- 3.1. Sous l'autorité de la direction générale, la planification et la coordination de l'ensemble des ressources humaines du Cégep sont assurées par la direction du service des ressources humaines et des affaires corporatives. Elle a la responsabilité d'informer et de sensibiliser le personnel-cadre à l'importance de son rôle et de ses responsabilités en matière de gestion des ressources humaines.
- 3.2. La direction des ressources humaines et des affaires corporatives dirige le processus d'élaboration et de mise à jour des programmes, des procédures ou des cadres de référence en lien avec cette politique. Elle détient l'expertise pour conseiller et soutenir le personnel-cadre dans la gestion des ressources humaines de son service et veille au respect des valeurs, des lois, des règlements, des politiques et des conventions collectives en vigueur.

4. OBJECTIFS

- 4.1. L'objectif général de la politique est de promouvoir une saine gestion des ressources humaines comme moyen de positionnement et de développement institutionnels.
- 4.2. 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.

4.3. 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 et étudiantes 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 :

4.3.1. 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.

Le programme de recrutement et dotation traite également des règles générales concernant la création, la modification et l'abolition de postes pour chaque catégorie de personnel :

- L'engagement, la nomination, la suspension et le congédiement d'une officière ou d'un officier du collège est effectuée par le conseil d'administration et celle du personnel cadre par le comité exécutif.
- Le comité de direction adopte annuellement un plan d'effectifs relatif au nombre de postes du personnel professionnel et au nombre de postes du personnel de soutien, et toute modification à ces plans en cours d'année, s'il y a lieu.
- Pour le personnel enseignant régulier, la répartition entre les disciplines d'enseignement du nombre d'enseignantes et d'enseignants alloués au collège s'effectue selon un plan établi par la Direction des études, sous réserve des dispositions de la convention collective de travail.

4.3.2. Politique de gestion pour le personnel d'encadrement

Cette politique de gestion définit les conditions de travail non prévues dans le règlement du ministre et représente, pour l'association du personnel d'encadrement du collège, le document de référence sur les conditions de travail.

4.3.3. 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.

4.3.4. 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 et employées.

4.3.5. 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.

4.3.6. Politique pour la promotion de la civilité et la prévention du harcèlement

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.

4.3.7. Politique sur les violences à caractère sexuel

Cette politique vise à informer et sensibiliser la communauté sur les violences à caractère sexuel. Elle vise aussi à créer un milieu de vie sain et sécuritaire pour la communauté étudiante et les membres du personnel, notamment par la promotion de la culture du consentement et de la bienveillance où chaque membre de la communauté collégiale contribue au bien-être collectif.

4.3.8. 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.

4.3.9. Programme d'aide aux employés

Le Cégep entend maintenir le programme d'aide aux employés qui permet d'apporter aide et soutien aux employés et employées 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.

4.3.10. Programme de reconnaissance et de valorisation

Ce programme vise à rendre un témoignage de reconnaissance et d'appréciation à tout membre du personnel 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'employé(e)s 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 et employées.

En complément du programme de reconnaissance et de valorisation, le programme de recommandation reconnaît que les employés et employées du Cégep en sont les ambassadeurs et ambassadrices. À ce titre, le programme permet de récompenser les membres du personnel qui recommandent des candidatures pour les postes à combler au Cégep.

4.3.11. Programme pour la santé globale (comité Équilibre)

Le Cégep entend maintenir un programme pour la santé globale pour ses employées et employés. Le programme vise à développer des éléments réputés pour avoir un impact sur la santé et le bien-être des personnes travaillant au Cégep : les saines habitudes de vie du personnel, l'équilibre travail-vie personnelle, l'environnement de travail et les pratiques de gestion.

4.3.12. 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.

4.3.13. Politique sur le télétravail au Cégep André-Laurendeau

Cette politique a pour objectif de permettre aux membres du personnel admissibles d'effectuer leurs tâches depuis leur domicile afin de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle tout en continuant à contribuer à l'atteinte des objectifs du Cégep.

4.3.14. Programme d'aménagement du temps de travail

Ce programme a pour objectif de permettre aux membres du personnel admissibles d'aménager leur horaire de travail et ainsi de bénéficier d'une meilleure conciliation travail-vie-personnelle.

L'ensemble des programmes et des politiques 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.

5. RESPONSABILITÉS

5.1. Responsabilités de la Direction des ressources humaines et de la Direction générale

5.1.1. 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.

5.1.2. 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.

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

5.2. 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.

5.3. Responsabilités des employés et employées

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

6. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

6.1. Entrée en vigueur

- 6.1.1. La politique de gestion des ressources humaines entre en vigueur au moment de son acceptation, par résolution, par le conseil d'administration.
- 6.1.2. 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.
- 6.1.3. 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.

6.2. Révision

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

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

[Programme de recrutement et dotation](#)

[Politique de gestion pour le personnel d'encadrement](#)

[Politique d'appréciation du personnel d'encadrement](#)

[Programme d'accueil et intégration du nouveau personnel](#)

[Programmes d'appréciation \(et Politique institutionnelle d'évaluation des enseignements\)](#)

[Politique de perfectionnement du personnel professionnel](#)

[Politique de perfectionnement et de formation des employés de soutien](#)

[Politique pour la promotion de la civilité et la prévention du harcèlement au Cégep André-Laurendeau](#)

[Politique sur les violences à caractère sexuel](#)

[Politique d'accès à l'égalité d'emploi](#)

[Programme d'aide aux employés](#)

[Programme de reconnaissance et de valorisation](#)

[Politique sur la santé et le mieux-être \(comité Équilibre\)](#)

[Règlement n° VII régissant certaines conditions de vie au Cégep André-Laurendeau](#)

[Politique sur le télétravail au Cégep André-Laurendeau](#)

[Programme d'aménagement du temps de travail](#)