



POLITIQUE

Politique de gestion des ressources humaines

(Adoptée : 6 décembre 2004)

**Direction du service des ressources
humaines**

www.cdummond.qc.ca



Cégep
de Drummondville

Abrogation du règlement n° 12 le 6 décembre 2004

Adoptée le 6 décembre 2004 (CA-04-12-06-03)

Afin d'alléger le texte, tous les termes qui renvoient à des personnes sont pris au sens générique. Ils ont à la fois la valeur du masculin et du féminin.

TABLE DES MATIÈRES

Préambule	5
1 Valeurs et principes de base	5
1.1 Valeurs	5
1.2 Principes.....	6
2 Objectifs.....	6
3 Champ d'application	6
4 Programmes contenus dans la politique de gestion des ressources humaines.....	6
4.1 Programme sur le respect des droits individuels, sociaux et environnementaux	7
4.2 Programme visant l'accès à l'égalité en emploi.....	7
4.3 Programme d'aide aux employés	8
4.4 Programme d'acquisition des ressources humaines	8
4.5 Programme d'accueil et d'intégration des nouveaux membres du personnel.....	8
4.6 Programme de gestion sur la rémunération, les avantages sociaux et la retraite	9
4.7 Programme de perfectionnement	9
4.8 Programme d'appréciation du rendement	9
4.9 Programme de reconnaissance et valorisation du personnel.....	10
5 Mise en œuvre et gestion de la politique	10
5.1 Responsabilités	10
5.2 Évaluation et révision de la politique.....	10
Annexe	
Liste des programmes, politiques et procédures administratives en lien avec la politique de gestion des ressources humaines	

POLITIQUE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

PRÉAMBULE

Le Cégep considère que ses ressources humaines constituent la richesse sur laquelle il s'appuie pour réaliser sa mission. La politique de gestion des ressources humaines est en lien avec le *Projet éducatif* et la *Planification stratégique* du Collège. Elle est un guide de fonctionnement dans la vie quotidienne de l'organisation.

Une politique de gestion des ressources humaines prend tout son sens dans la mesure où elle s'intéresse à tous les éléments qui composent l'environnement humain notamment les services à la communauté, le climat organisationnel, les relations de travail, le mieux-être individuel et collectif.

1 VALEURS ET PRINCIPES DE BASE

Le Cégep appuie sa politique de gestion des ressources humaines sur des valeurs et principes qui servent à susciter l'adhésion de toutes les personnes qui y oeuvrent.

1.1 Valeurs

- Respect
- Justice
- Équité
- Sens des responsabilités
- Coopération
- Engagement.

1.2 Principes

- Accomplissement
- Responsabilisation
- Amélioration continue.

2 OBJECTIFS

La politique de gestion des ressources humaines poursuit les objectifs qui témoignent véritablement de la direction qu'elle veut suivre :

- la participation et l'adhésion à la réalisation de la mission éducative du Cégep;
- une gestion des relations de travail basée sur la coopération, le respect et la communication;
- un climat de travail stimulant où l'on tend vers le meilleur, dans le respect de la personne;
- l'accomplissement sur les plans professionnel et personnel.

3 CHAMP D'APPLICATION

Cette politique s'applique à toutes les personnes qui travaillent ou participent à la vie du Cégep.

4 PROGRAMMES¹ CONTENUS DANS LA POLITIQUE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

À la lumière des valeurs, des principes et des objectifs qui précèdent, le Cégep privilégie et définit différents programmes, politiques ou procédures qui constituent sa politique de gestion des ressources humaines. Chaque programme, dont découlent des procédures administratives, est décrit sommairement ci-après. On y retrouve d'abord les programmes généraux basés sur les valeurs fondamentales du Cégep puis les programmes spécifiques de mise en application de la gestion des ressources humaines. Les politiques et procédures des différents programmes sont présentées en annexe.

¹ Un programme comprend l'ensemble des politiques et procédures dudit programme.

4.1 Programme sur le respect des droits individuels, sociaux et environnementaux

Ce programme respecte les objectifs de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

Par ce programme, le Cégep prend position contre la discrimination sous toutes ses formes et exprime sa volonté de prévenir et de redresser des situations qui contreviennent aux droits fondamentaux des individus, notamment la violence, le harcèlement sous toutes ses formes, les conflits d'intérêts et le népotisme. Chaque individu doit pouvoir effectuer ses activités ou son travail en toute sécurité, dans le respect des droits et des libertés individuelles. L'équité, l'intégrité physique et psychologique, le bien commun, la santé et la sécurité de tous, la dignité, l'honneur et la réputation sont les principes directeurs de ce programme.

Les principaux moyens mis en place visent à :

- contribuer à la sensibilisation, à l'information et à la formation du milieu;
- assurer un traitement juste, rapide, efficace et confidentiel des plaintes;
- offrir aux personnes ayant subi un préjudice le support nécessaire.

4.2 Programme visant l'accès à l'égalité en emploi

Ce programme vise à augmenter au Cégep la représentation des personnes faisant partie de groupes spécifiés par la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi* : les femmes, les minorités visibles ou ethniques et les autochtones.

Le Cégep a élaboré ce programme, approuvé par la *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse* du Québec, qui vise notamment à :

- fixer des objectifs à atteindre quant au nombre de personnes à l'emploi du Collège pour chaque groupe spécifié par la loi;
- mettre en place des mesures de redressement temporaires, des mesures d'égalité de chances et des mesures de soutien afin d'accroître la représentation de ces groupes.

4.3 Programme d'aide aux employés

Offert en collaboration avec les instances syndicales et l'Association des cadres, ce programme vise à offrir un mode d'aide aux personnes aux prises avec des problèmes personnels. Il veut également 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.

4.4 Programme d'acquisition des ressources humaines

Dans le respect des lois, conventions collectives et politiques en vigueur, le programme d'acquisition des ressources humaines vise à assurer pour chaque fonction une main-d'œuvre compétente et à établir pour les postes clés un plan de succession. Dans ce but, le Cégep identifie et révisé sur une base annuelle les besoins d'effectif en ressources humaines.

4.5 Programme d'accueil et d'intégration des nouveaux membres du personnel

Ce programme vise à favoriser l'adhésion et l'engagement des nouveaux membres du personnel à la culture, aux valeurs et au projet éducatif du Cégep. Il permet également au nouveau personnel de développer un sentiment d'appartenance à l'institution en y vivant les dimensions professionnelles et sociales de façon active.

4.6 Programme de gestion sur la rémunération, les avantages sociaux et la retraite

Ce programme a pour objectif une meilleure connaissance par les employés de leur rémunération et leurs avantages sociaux, afin de favoriser une compréhension globale et une meilleure gestion de leurs conditions de travail et de leurs finances personnelles.

Ce programme vise donc à sensibiliser le personnel aux différentes situations reliées à la planification du revenu, les assurances collectives, la santé et l'adaptation à la nouvelle vie de retraité.

4.7 Programme de perfectionnement

Ce programme vise à intégrer et à harmoniser les diverses activités de perfectionnement dans la perspective d'appuyer les objectifs de changements organisationnels. De plus, il contribue à l'enrichissement et à l'épanouissement des personnes tout en formant la relève du Cégep.

Plus spécifiquement, le programme a pour objectifs :

- d'identifier le potentiel et les intérêts des employés;
- de contribuer au développement d'un plan de carrière répondant à leurs aspirations;
- de favoriser l'acquisition d'habiletés et d'attitudes favorables à la vie au travail et l'actualisation des compétences.

4.8 Programme d'appréciation du rendement

Ce programme vise à clarifier les rôles, tâches et responsabilités des membres du personnel, à favoriser la communication interactive entre ceux-ci et les responsables hiérarchiques, à jauger et à reconnaître la contribution des individus à la réalisation des tâches qui leur sont imparties. Il vise également à identifier les besoins de perfectionnement, les choix de cheminement de carrière et à éclairer les prises de décisions relatives au lien d'emploi.

4.9 Programme de reconnaissance et valorisation du personnel

Ce programme a pour objectif de souligner les événements marquants dans la vie et la carrière des membres du personnel, de reconnaître les compétences et les réalisations individuelles ou de groupes et ainsi d'encourager ces initiatives.

De plus, le Cégep souligne la contribution des personnes qui quittent après avoir consacré plusieurs années à la réalisation de la mission du Cégep.

5 MISE EN OEUVRE ET GESTION DE LA POLITIQUE

5.1 Responsabilités

Conformément au règlement de régie interne du Cégep (*Règlement numéro 1*), la mise en œuvre et la gestion de la *Politique de gestion des ressources humaines* et de ses programmes est assurée et partagée, selon les cas, entre le conseil d'administration, la Direction générale, la Direction des études et la Direction du service des ressources humaines. Ces responsabilités sont précisées dans les politiques et procédures.

Chaque gestionnaire doit encadrer son personnel en conformité avec la présente *Politique de gestion des ressources humaines* et avec les politiques spécifiques et les procédures administratives qui en découlent.

5.2 Évaluation et révision de la politique

La *Politique de gestion des ressources humaines* est évaluée et révisée au besoin par la Direction du service des ressources humaines après avoir recueilli les avis et les commentaires des instances formelles du Cégep. Elle est soumise pour approbation au conseil d'administration.