

Politique de gestion des ressources humaines

Type de document :

Règlement Politique Directive Procédure

Instance d'approbation :

Conseil d'administration Comité de direction

Politique adoptée le 27 novembre 1996.

Mise à jour :

 17 mai 2023

L'utilisation des termes génériques masculins permet d'alléger le texte sans aucune discrimination.

TABLE DES MATIÈRES

1. OBJET	5
2. ÉNONCÉ.....	5
3. DÉFINITIONS.....	5
4. OBJECTIFS.....	6
5. CHAMP D'APPLICATION	6
6. PRINCIPES DIRECTEURS	6
7. POLITIQUES ET PROGRAMMES.....	8
8. RÔLES ET RESPONSABILITÉS	10
8.1. La Direction générale	10
8.2. La Direction des ressources humaines.....	10
8.3. Les gestionnaires	10
8.4. Les membres du personnel	10
9. APPLICATION.....	10
10. DIFFUSION.....	10
11. APPROBATION.....	11
12. ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION	11

1. OBJET

La *Politique de gestion des ressources humaines* du Cégep de La Pocatière constitue une politique cadre et répond aux attentes et obligations formulées par la *Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel*. Elle s'applique dans le respect de toute loi, règlement, politique, convention collective, programme, directive ou norme auxquels elle est assujettie.

Elle aborde les programmes prescrits par ces dispositions, soit la planification de la main-d'œuvre, la dotation du personnel, la formation et le perfectionnement, l'appréciation du personnel et la reconnaissance.

La présente Politique énonce les objectifs et les orientations que le Cégep entend promouvoir en matière de gestion des ressources humaines auprès de l'ensemble de son personnel. Elle indique, entre autres, les valeurs et principes privilégiés à l'égard de son personnel.

2. ÉNONCÉ

La *Politique de gestion des ressources humaines* annonce les valeurs prônées par le Cégep en matière de ressources humaines et s'arrime avec les valeurs institutionnelles. Elle constitue une assise de gestion et de communication basée sur la proximité, l'ouverture et l'innovation.

Elle s'inscrit dans le cadre de la réalisation de la mission du Cégep, de son projet éducatif, de son Plan de la réussite et de son Plan stratégique.

La direction reconnaît que cette Politique ne peut avoir de sens que si toutes les personnes qui œuvrent au Cégep participent activement à son application et contribuent concrètement, par des actions, aux objectifs qu'elle poursuit. L'implication et la mobilisation de l'ensemble des membres du personnel sont essentielles à la réalisation de la mission du Cégep.

3. DÉFINITIONS

Cégep

Collège d'enseignement général et professionnel. Dans la présente Politique, le terme Cégep désigne à la fois le Cégep de La Pocatière et les centres d'études collégiales de Montmagny et du Témiscouata.

4. OBJECTIFS

Par le biais de cette Politique, le Cégep veut :

- reconnaître et valoriser la contribution individuelle et collective du personnel dans la réalisation et la mise en œuvre de la mission éducative et du Plan stratégique du Cégep;
- maintenir des relations de partenariat et de collaboration avec les diverses associations d'employés;
- favoriser l'intégration du personnel à la vie collégiale et à ses divers secteurs d'activités;
- mettre en place des conditions qui contribuent à développer chez le personnel un sentiment d'appartenance au Cégep et à ses valeurs;
- assurer un environnement organisationnel propice à la réalisation des rôles, responsabilités, tâches et fonctions de chacun;
- encourager et soutenir le développement du personnel afin d'assurer la qualité des services offerts à la communauté collégiale;
- faciliter la cohésion entre les personnes, les groupes et les équipes de travail afin de favoriser l'harmonie dans l'exercice des responsabilités de chacun et offrir un milieu de vie sain et sécuritaire;
- permettre une gestion intégrée et cohérente des ressources humaines du Cégep.

5. CHAMP D'APPLICATION

La Politique de gestion des ressources humaines s'applique à toutes les personnes à l'emploi du Cégep de La Pocatière et, dans certains cas, aux fournisseurs de services qui interviennent dans le cadre de mandats qui leur sont confiés.

6. PRINCIPES DIRECTEURS

En plus des valeurs institutionnelles, le Cégep considère certains principes comme prédominants dans la gestion des ressources humaines, ceux-ci témoignant de l'interdépendance existant entre le Cégep et les membres de son personnel dans l'atteinte de leurs objectifs respectifs.

6.1. La proximité

La proximité, c'est le lien entre collègues ou entre enseignants et étudiants. Une étroite collaboration ou le rapprochement amical entre employés de tous les secteurs et de tous les corps d'emploi sont des éléments essentiels pour un climat de travail serein.

6.2. L'ouverture

Le Cégep est fier de la diversité de sa communauté. Il souhaite un environnement ouvert aux opinions et aux idées différentes et valorise une culture de consultation et de considération incluant différentes réalités. Il a la volonté d'écouter et de soutenir les idées porteuses, peu importe la provenance.

6.3. L'innovation

Le Cégep se veut un endroit où les idées et les projets peuvent et doivent prendre vie. Chacun à leur façon, les membres du personnel sont appelés à intégrer l'innovation à leurs pratiques, dans une perspective d'efficacité et de croissance, tant personnelle que professionnelle.

6.4. La transparence

La transparence, c'est l'ouverture à la circulation de l'information en tout respect des obligations relatives à la protection des renseignements personnels. Plus précisément, c'est la volonté, pour toutes les personnes impliquées dans une organisation, d'échanger les informations nécessaires à une bonne compréhension des événements, de leur contexte, et des décisions prises. La transparence est un signe de confiance, c'est aussi un prérequis nécessaire à l'engagement, à l'implication et à la responsabilisation de tous les membres du personnel du Cégep.

6.5. La communication

La communication interne est indissociable de la gestion des ressources humaines. Elle a un impact direct sur le climat et la mobilisation des personnes et des équipes. En plus de diffuser de l'information, la communication bilatérale permet d'échanger, de recueillir les idées, les attentes et les besoins de chacun. Une communication interne efficace assure une meilleure concertation, une plus grande adhésion et un sentiment d'appartenance à l'établissement.

6.6. L'efficience

L'efficience, c'est l'atteinte des objectifs, en maximisant l'utilisation de toutes les ressources allouées, aussi bien à l'échelle des fonctions qu'à l'échelle de l'institution. Ainsi, alors que les besoins et attentes ne cessent de croître et de se diversifier,

chaque membre du personnel doit avoir le souci d'une saine performance dans sa prestation de travail et dans l'utilisation des ressources qui lui sont confiées.

6.7. La responsabilisation

La responsabilisation, c'est la reconnaissance que chaque membre du personnel est qualifié, compétent, fiable et autonome pour bien assumer son travail, atteindre les objectifs fixés et, par conséquent, rendre compte des résultats obtenus. La responsabilisation est un important gage de respect, de confiance et de collaboration.

6.8. L'équité

L'équité, c'est la constance dans l'application des principes qui sont à la base des décisions, assurant ainsi à tous les membres du personnel des traitements comparables dans des situations analogues. L'équité sous-entend donc les notions de justice et d'impartialité. Il importe toutefois de souligner que le terme « équitable » ne veut pas nécessairement dire « identique » et qu'un contexte différent peut objectivement entraîner une décision différente, tout en étant juste et impartiale.

6.9. La satisfaction au travail

Bien au-delà des facteurs extrinsèques au travail comme ceux couverts par les conventions collectives, la satisfaction au travail est la conjugaison d'un ensemble de conditions liées au travail qui permettent à chaque membre du personnel d'être fier de ses réalisations, d'y retrouver une source de valorisation et de créativité, et de voir sa contribution reconnue à la fois par son supérieur immédiat et par la direction. La satisfaction au travail réfère à l'adéquation entre ce que les employés désirent et ce qu'ils retirent de leur travail.

7. POLITIQUES ET PROGRAMMES

La présente Politique chapeaute les politiques et les programmes existants et à venir en matière de gestion des ressources humaines dans les domaines suivants :

7.1. Planification de la main-d'œuvre

La planification de la main-d'œuvre renvoie à l'ensemble des activités permettant d'évaluer les besoins futurs d'effectifs afin d'assurer sa disponibilité en temps opportun, et en quantité (nombre d'employés) et qualité (compétences des employés) suffisante pour atteindre les objectifs stratégiques de l'organisation. La planification du personnel sert à organiser et à mettre en place les actions et mesures permettant d'assurer l'équilibre entre les ressources actuelles et les besoins futurs. L'exercice de planification s'avère essentiel au maintien ou à l'amélioration, des services du Cégep et à la bonne réalisation de la mission éducative.

7.2. Dotation du personnel

La dotation du personnel désigne l'ensemble des activités permettant de combler un ou plusieurs postes vacants. Plus spécifiquement, la dotation renvoie à trois activités qui sont : le recrutement, la sélection et l'intégration. La dotation contribue à l'atteinte des objectifs du Cégep en termes d'efficacité, de développement et de pérennisation. Elle contribue à la fidélisation, à la mobilisation et à la performance du nouveau personnel. La dotation est la clé d'une expérience employé réussie, spécifiquement durant la période d'entrée en fonction.

7.3. Formation, perfectionnement et ressourcement du personnel

Cette politique vise à reconnaître la pertinence et la plus-value d'offrir aux membres du personnel du Cégep, sur une base individuelle ou collective, des activités de formation, de perfectionnement et de ressourcement permettant à ces derniers d'assumer le plus efficacement possible les tâches et responsabilités qui leur sont ou seront éventuellement confiées. La formation, le perfectionnement et le ressourcement du personnel s'inscrit dans la volonté du Cégep de favoriser et de promouvoir le développement du personnel et l'accompagner dans son cheminement professionnel.

7.4. Appréciation du personnel

Cette politique vise d'abord à clarifier les rôles, tâches, responsabilités et objectifs des membres du personnel du Cégep; à favoriser la communication interactive entre les membres du personnel et les gestionnaires; à mesurer et à juger du niveau de réalisation des mandats confiés ou encore du niveau de réussite des objectifs préalablement convenus; enfin, à identifier les ajustements ou mécanismes permettant d'accorder un suivi aux résultats observés.

7.5. Reconnaissance du personnel

La reconnaissance se manifeste à la fois par des pratiques formelles, c'est-à-dire des activités planifiées et structurées et des pratiques informelles, c'est-à-dire des marques de confiance et d'estime dans les relations interpersonnelles quotidiennes. Le programme de reconnaissance vise à soutenir les valeurs institutionnelles, à reconnaître et à récompenser la contribution de chacun des membres du personnel, à valoriser l'engagement et le sentiment d'appartenance. La reconnaissance permet également de reconnaître et de souligner les contributions significatives des membres du personnel à la vie collégiale et à la réalisation de la mission du Cégep.

8. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

8.1. La Direction générale

La Direction générale répond, auprès du conseil d'administration du Cégep, de l'application de la présente Politique et recommande toute modification, lorsque nécessaire.

8.2. La Direction des ressources humaines

La Direction des ressources humaines fournit l'assistance nécessaire au personnel et aux gestionnaires du Cégep pour l'application de cette Politique et des programmes s'y rattachant. À cette fin, elle voit à l'élaboration des outils propres à la gestion des ressources humaines.

8.3. Les gestionnaires

Les gestionnaires sont responsables de l'application de cette Politique et des programmes qui en découlent dans leur service respectif. Ils participent et collaborent à la mise en œuvre de cette Politique.

8.4. Les membres du personnel

Le personnel a la responsabilité d'apporter sa contribution à la mission du Cégep dans le cadre de ses fonctions, de faire vivre les valeurs organisationnelles, d'agir comme ambassadeur de l'image institutionnelle et de faire rayonner positivement le Cégep. Il collabore à la mise en place de cette Politique, à l'application des programmes et au maintien d'un bon climat de travail dans l'organisation.

9. APPLICATION

La Direction des ressources humaines est responsable de l'application de cette Politique.

10. DIFFUSION

Le secrétariat général a la responsabilité de mettre à la disposition de la communauté collégiale les documents du cahier de gestion. Tous sont accessibles sur le site intranet du Cégep. Les règlements et politiques sont également disponibles au grand public via le site Web du Cégep.

11. APPROBATION

La présente Politique est adoptée par le conseil d'administration le 17 mai 2023.

12. ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION

Cette Politique entre en vigueur dès son adoption et sera révisée cinq ans après celle-ci ou à la demande du conseil d'administration.