

## **POLITIQUE N° 4**

---

# **POLITIQUE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES**

*Modifiée le 9 novembre 2010*

---

Règlement n° 12 abrogé :  
*6 décembre 2004 (CA-04-12-06-03)*  
Politique adoptée au conseil d'administration :  
*6 décembre 2004 (CA-04-12-06-03)*  
Modifiée :  
*9 novembre 2010 (CA-10-11-09-07)*

© Cégep de Drummondville

960, rue Saint-Georges  
Drummondville (Québec) J2C 6A2  
[www.cegepdrummond.ca](http://www.cegepdrummond.ca)

819.478.4671  
[info@cegepdrummond.ca](mailto:info@cegepdrummond.ca)

## TABLE DES MATIÈRES

Préambule .....	5
1. Valeurs.....	5
1.1 Valeurs .....	5
2. Objectifs .....	5
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 et collectifs.....	6
4.2 Programme d'aide aux employés.....	7
4.3 Programme d'acquisition et de développement des ressources humaines.....	7
4.4 Programme d'accueil et d'intégration des nouveaux membres du personnel .....	7
4.5 Programme de gestion de la rémunération, des avantages sociaux et de la retraite.....	8
4.6 Programme de perfectionnement.....	8
4.7 Programme d'appréciation du rendement .....	8
4.8 Programme de reconnaissance et valorisation du personnel.....	9
4.9 Programme de santé et de mieux-être en milieu de travail .....	9
4.10 Programme sur les relations de travail.....	9
5 Mise en oeuvre et gestion de la Politique .....	10
5.1 Responsabilités .....	10
5.2 Évaluation et révision de la politique .....	10



# 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

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

### 1.1 Valeurs

- Respect
- Harmonie
- Justice
- Équité
- Sens des responsabilités
- Coopération
- Développement des compétences
- Engagement
- Qualité de la langue française
- Communication 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 entre les différentes instances;
- 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. Programmes<sup>1</sup> 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.

#### **4.1 Programme sur le respect des droits individuels et collectifs**

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 promptement des situations qui contreviennent aux droits fondamentaux des individus ou des groupes qui composent la communauté collégiale. Chaque individu doit pouvoir effectuer ses activités ou son travail en toute sécurité, dans le respect des droits et des libertés individuels et collectifs établis par les lois, règlements, codes ou ententes en vigueur.

À cet égard, le Cégep s'est doté de différents mécanismes assurant l'atteinte des objectifs du programme, notamment :

- une politique sur le harcèlement et la violence;
- une politique sur les conflits d'intérêts et de népotisme;
- un code d'éthique;
- un programme d'accès à l'égalité en emploi pour les personnes pouvant le plus fréquemment être victimes de discrimination, à savoir les femmes, les minorités visibles ou ethniques, les autochtones et les personnes handicapées;
- un règlement relatif à la protection de la personne et la sécurité des lieux.

Les principaux moyens mis en place pour favoriser l'adhésion à ce programme sont :

- la sensibilisation, l'information et la formation;
- le traitement juste, équitable, efficace et confidentiel des plaintes;
- l'appui nécessaire aux personnes ayant subi un préjudice.

---

<sup>1</sup> Un programme comprend l'ensemble des politiques et procédures dudit programme.

## 4.2 Programme d'aide aux employés

Ce programme, offert en collaboration avec les instances syndicales et l'Association des cadres du cégep, vise à offrir un mode d'aide aux personnes aux prises avec des difficultés ou des besoins pouvant influencer sur la vie personnelle, familiale et professionnelle, notamment sur les plans :

- financiers ou légaux;
- des dépendances, telles les drogues, l'alcool, etc.;
- de difficultés au travail;
- de difficultés conjugales;
- de difficultés psychologiques.

Le programme d'aide aux employés vise en outre à sensibiliser et promouvoir, auprès de la communauté collégiale, les modes de prévention et de dépistage ainsi qu'à suggérer les processus à suivre pour aider les personnes en difficulté.

Ce programme pour le personnel, et dont les services professionnels sont offerts à l'extérieur du milieu de travail, est gratuit et confidentiel.

## 4.3 Programme d'acquisition et de développement des ressources humaines

Dans le respect des lois, des conventions collectives et des politiques en vigueur, le *Programme d'acquisition et de développement des ressources humaines* vise à assurer, pour chacune des fonctions, une main-d'œuvre de haute qualité en fonction des compétences et des habiletés requises pour exercer efficacement son rôle et ses responsabilités. À cette fin, il s'assure :

- d'identifier annuellement, pour chacun des secteurs d'activités, les besoins d'effectifs;
- d'assurer un processus de sélection équitable et consensuel qui attirera en tout temps les candidatures répondant aux compétences et habiletés requises;
- d'évaluer, de façon régulière, le potentiel des employés tout en assurant pour chacun un plan de développement de leurs compétences et habiletés;
- d'établir, pour les postes-clés identifiés, un plan de relève visant à assurer le transfert du savoir et la pérennité de l'organisation.

## 4.4 Programme d'accueil et d'intégration des nouveaux membres du personnel

Ce programme vise à favoriser l'insertion au cégep et à faciliter aux nouveaux membres du personnel la compréhension des rôles et responsabilités qui leur sont confiés lors de leur embauche. De plus, 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 membre du personnel de développer un sentiment d'appartenance à l'établissement en y vivant les dimensions professionnelles et sociales de façon active.

À cette fin, le Cégep s'assure que chaque nouveau membre du personnel sera soutenu par les mécanismes suivants :

- rencontres d'introduction personnelles et collectives des nouveaux membres du personnel;
- évaluation, soutien et suivi pédagogique;
- jumelage auprès de pairs (mentorat).

#### **4.5 Programme de gestion de la rémunération, des avantages sociaux et de la retraite**

Ce programme a pour objectif une meilleure connaissance par les employés de leur rémunération, de leurs avantages sociaux et de leur régime de retraite. Également, ce programme vise à développer, dans la mesure du possible, des incitatifs ou reconnaissances non monétaires visant à favoriser le sentiment d'appartenance.

Enfin, le programme vise à développer chez l'individu de saines habitudes dans la gestion de leurs finances personnelles et à préparer les personnes désirant prendre leur retraite aux nouveaux objectifs de vie qui les attendent.

#### **4.6 Programme de perfectionnement**

Ce programme vise à intégrer et à harmoniser les diverses sources d'activités de perfectionnement dans la perspective d'appuyer les objectifs de changements organisationnels et d'amélioration continue assurant le maintien et l'acquisition des habiletés et compétences du personnel.

Une activité de perfectionnement se définit comme étant toute activité conduisant à l'acquisition de connaissances, de techniques et d'habiletés utiles à l'accomplissement des tâches de la personne salariée ou à son cheminement professionnel. Le Cégep reconnaît deux (2) types d'activités ou de projets qui permettent aux employés d'accroître leurs compétences, à savoir :

- le perfectionnement individuel;
- le perfectionnement collectif.

#### **4.7 Programme d'appréciation du rendement**

Ce programme vise à valoriser les rôles, tâches et responsabilités des membres du personnel, à favoriser la communication entre ceux-ci et les responsables de secteur. Il vise également à mesurer ainsi qu'à reconnaître la contribution des individus à la réalisation des tâches qui leur sont imparties et à identifier les besoins de perfectionnement, les choix de cheminement de carrière et à éclairer les prises de décisions relatives à l'emploi.

À cette fin, un processus annuel d'appréciation du rendement à visée formative est mis en place afin de permettre au personnel de maintenir, voire accroître, de façon continue leurs compétences et habiletés personnelles et professionnelles. Ce processus d'évaluation s'appuie sur les principes directeurs suivants :

- la reconnaissance et l'amélioration continue;
- la justice et l'équité;
- la fidélité et la validité des mesures d'évaluation.



#### **4.8 Programme de reconnaissance et valorisation du personnel**

Ce programme a pour objectif la reconnaissance et la valorisation des individus ou groupes dans la communauté interne ou externe du cégep. À cette fin, la contribution et l'apport du personnel aux succès du cégep sont soulignés, tout comme la contribution des personnes ou des groupes à la réalisation d'initiatives personnelles ou professionnelles. De plus, le Cégep souligne la contribution des personnes qui quittent le cégep après avoir consacré plusieurs années à la réalisation de la mission de notre organisation.

Enfin, ce programme vise à engager la communauté collégiale dans l'organisation et la tenue d'activités sociales et récréatives contribuant au développement du sentiment d'appartenance et à la mobilisation du personnel.

#### **4.9 Programme de santé et de mieux-être en milieu de travail**

Ce programme vise à assurer la santé, la sécurité et le mieux-être du personnel en milieu de travail, dans le respect des lois, normes, règles et besoins de tous. À cette fin, le Cégep s'assure de créer un environnement d'une part propice à la santé et la sécurité de tous et, d'autre part, qui assure la mise en place d'initiatives favorisant l'adhésion et la participation du personnel à des activités développant de saines habitudes de vie.

Ce programme vise à favoriser, encourager et développer la qualité des rapports interpersonnels entre individus ou groupes et ainsi, contribuer à assurer la mise en place de la philosophie de gestion du cégep. Parmi les initiatives introduites par le cégep afin d'assurer le succès de ce programme, notons :

- la sensibilisation et la promotion de la santé;
- l'évaluation ergonomique des postes de travail;
- le comité de santé et de sécurité au travail;
- la conciliation travail et vie personnelle.

#### **4.10 Programme sur les relations de travail**

Le Cégep reconnaît les syndicats et l'Association des cadres du cégep comme les institutions représentant le personnel quant aux éléments composant les différentes conventions collectives ou règlements régissant les conditions de travail des employés syndiqués et du personnel-cadre du cégep.

Également, le Cégep reconnaît l'apport de ces institutions dans l'atteinte des objectifs de l'organisation, notamment dans le développement de son plan stratégique, de sa philosophie de gestion, de sa politique de gestion des ressources humaines et dans la qualité des décisions qui ont un impact sur le personnel du cégep.

Afin de favoriser cette collaboration, le Cégep s'assure d'un climat de travail harmonieux basé notamment sur une approche de dialogue continu, d'un respect mutuel et de mécanismes de prévention axés sur la résolution de problèmes, et ce, en concordance avec les ententes négociées.

Le Cégep reconnaît l'importance de travailler de concert avec ses partenaires afin de favoriser l'adhésion du personnel et de leurs représentants à l'atteinte des objectifs organisationnels, personnels et professionnels de tous.

## **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 sont assurées et partagées, 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 conventions collectives ainsi que 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 officielles du cégep. Elle est soumise pour approbation au conseil d'administration.