

POLITIQUE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES



**Collège
Édouard-Montpetit**

Table des matières

CONTEXTE	5
OBJET	7
CHAMP D'APPLICATION	7
PRINCIPES GÉNÉRAUX ET VALEURS	7
OBJECTIFS GÉNÉRAUX.....	8
OBJECTIFS PARTICULIERS	8
DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	10
RESPONSABILITÉS PARTICULIÈRES	10
ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION	10

Amendement adopté par le Conseil d'administration le 20 avril 2010

CONTEXTE

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 Collège à se doter d'une politique de gestion des ressources humaines et d'un certain nombre de programmes de gestion. La *Politique de gestion des ressources humaines* (PGRH) constitue une politique cadre qui aborde les quatre programmes obligatoires prescrits par ces dispositions soit le recrutement et la dotation, l'accueil et l'intégration du nouveau personnel, l'évaluation du personnel et le perfectionnement professionnel.

La politique tient compte des valeurs énoncées dans le *Plan stratégique* et s'inscrit dans le cadre même de la mission du Collège. Il importe donc de rappeler ici les principaux éléments de cette mission pour bien situer la présente Politique et bien comprendre qu'elle s'inscrit dans le droit fil de celle-ci et dans le prolongement et la consolidation des politiques et des programmes en vigueur en cette matière.

La PGRH aborde également les programmes qui découlent d'autres lois ou règlements tels la *Politique pour un milieu d'études et de travail exempt de harcèlement et de violence* et le *Programme d'accès à l'égalité en emploi*.

De plus, la PGRH intègre les programmes dont le Collège s'est doté et qui ne sont prescrits par aucune loi ou disposition législative ou réglementaire comme le *Programme d'aide aux employés* et le *Programme de reconnaissance et d'appréciation du personnel*.

ENGAGEMENTS, ORIENTATIONS ET ACTIONS

Le Collège précise qu'il est une maison d'éducation ayant pour mission d'offrir un enseignement préuniversitaire et technique de qualité et de contribuer au développement de son milieu. Il constitue un pôle éducatif et culturel, un agent socioéconomique et un partenaire actif au sein de sa communauté.

Le Collège s'engage à :

- offrir à ses élèves, jeunes et adultes, une large formation de type fondamental, organisée en programmes d'études structurés, cohérents et pertinents;
- répondre aux besoins particuliers des personnes et des organisations : mise à jour des connaissances, recyclage, perfectionnement, formation sur mesure, services de consultation;
- axer la gestion de ses ressources humaines sur le respect et la valorisation des personnes, sur le ressourcement et le perfectionnement professionnels ainsi que sur le maintien d'un climat de travail basé sur la communication et la collaboration;
- concourir aux projets de développement éducatif, social, économique et culturel des communautés régionale, nationale et internationale pour lesquelles ses ressources peuvent être mises à contribution;
- gérer les ressources qui lui sont confiées de façon efficace, rationnelle et transparente;
- maintenir un environnement social et physique propice à l'étude et à l'accomplissement du travail.

En lien direct avec ces engagements, le Collège a retenu les orientations suivantes :

- situer l'élève au cœur de ses actions;
- soutenir l'apprentissage et l'enseignement;
- participer activement au développement de sa communauté;
- développer un milieu de travail stimulant et enrichissant;
- rechercher de nouvelles sources de financement.

Pour concrétiser sa volonté de développer un milieu de travail stimulant et enrichissant, le Collège entend promouvoir des valeurs, établir des liens de communication et des conditions qui contribuent à la consolidation d'un milieu de travail stimulant.

À cet égard, le Collège réitère, dans le cadre de la présente Politique, l'importance d'investir dans ses ressources humaines avec confiance et respect, de considérer les syndicats et les associations qui les représentent comme des partenaires et de maintenir avec toutes et tous des relations harmonieuses et ouvertes.

OBJET

Cette politique a pour objet de définir un mode de gestion des ressources humaines permettant l'accomplissement de la mission, des engagements et des orientations du Collège ainsi que le développement et la valorisation des personnes qui y travaillent.

CHAMP D'APPLICATION

Cette politique s'applique à tout le personnel du collège Édouard-Montpetit.

PRINCIPES GÉNÉRAUX ET VALEURS

Le Collège reconnaît l'importance majeure de ses ressources humaines. Il estime important que celles-ci adhèrent à sa mission, collaborent et participent à la réalisation de celle-ci et partagent ses valeurs.

En matière de gestion des ressources humaines, le Collège privilégie les valeurs et les principes suivants :

RESPECT DES PERSONNES

Le Collège considérera chaque personne comme unique, la respectera dans ses qualités propres et son apport original aux objectifs de l'établissement.

RESPECT DES ASSOCIATIONS ET DES SYNDICATS

Le Collège reconnaîtra les syndicats et les associations qui représentent son personnel comme des partenaires dans la réalisation de sa mission.

AUTONOMIE

Le Collège encouragera les personnes à s'investir et à s'engager au regard des objectifs de l'établissement, facilitera leurs initiatives à cet égard, reconnaîtra et respectera l'autonomie professionnelle des personnes et favorisera la responsabilisation.

SATISFACTION ET FIERTÉ

Le Collège réunira les conditions pour que chaque membre du personnel soit fier de son travail et de son organisation et y trouve une source de valorisation et de développement personnel et professionnel, ainsi qu'un milieu de travail sain et de qualité.

QUALITÉ

Le Collège invitera les personnes à allier efficacité et qualité dans l'exercice de leurs fonctions, dans l'utilisation des ressources qui leur sont allouées et dans les rapports qu'elles entretiennent entre elles et avec la population pour laquelle elles travaillent.

PARTICIPATION

Le Collège favorisera la participation et la collaboration des employés ainsi que des syndicats ou associations d'employés qui les représentent à la réalisation de sa mission.

TRANSPARENCE

Le Collège assurera l'accès à l'information à son personnel et à leurs représentants.

NON-DISCRIMINATION

Le Collège s'assurera que chaque personne à son emploi ne subisse aucune forme de discrimination.

ÉQUITÉ, JUSTICE ET OBJECTIVITÉ

Le Collège fera en sorte que les personnes soient traitées de façon équivalente pour des actions de même nature, dans le respect des droits individuels et collectifs.

OBJECTIFS GÉNÉRAUX

Cette Politique vise à :

- favoriser l'adhésion et l'engagement de tout le personnel à la mission et aux valeurs du Collège;
- avoir et maintenir du personnel qualifié, compétent et motivé;
- reconnaître et valoriser la compétence et la contribution du personnel;
- encourager et soutenir le développement des ressources humaines;
- développer un contexte favorisant les échanges et les communications interpersonnelles et le développement de mécanismes de communication.

OBJECTIFS PARTICULIERS

Le Collège s'assure du respect des valeurs et des principes énoncés dans la présente Politique pour offrir à ses usagers provenant de la communauté et aux étudiants des services de qualité, pour favoriser la réussite éducative des étudiants et pour développer le sentiment d'appartenance de tous. Dans ce cadre, le Collège vise les objectifs suivants :

PROGRAMME DE RECRUTEMENT ET DE DOTATION

Pour répondre adéquatement aux besoins du Collège en établissant et en révisant annuellement la planification des effectifs pour l'ensemble du personnel et pour chaque discipline d'enseignement, en établissant le profil d'exigences nécessaire au recrutement du personnel et à la dotation ainsi qu'en évaluant et révisant les outils de sélection et les sources de recrutement. Par ce programme le Collège entend favoriser la compétence et la motivation de son personnel et les candidatures internes.

PROGRAMME D'ACCUEIL ET D'INTÉGRATION DU NOUVEAU PERSONNEL

Pour favoriser l'intégration du nouveau personnel en lui fournissant les ressources et les informations nécessaires, en le sensibilisant aux attentes du Collège et en s'assurant de la collaboration du personnel en place pour leur permettre d'exercer adéquatement les responsabilités inhérentes à leur rôle. Ce programme vise à développer et à maintenir une attitude accueillante chez le personnel ainsi qu'à encourager chez le nouveau personnel une attitude positive et à développer chez lui un sentiment d'appartenance.

PROGRAMME D'ÉVALUATION DU PERSONNEL

Pour reconnaître objectivement le travail et la contribution de chacun, pour évaluer le personnel à partir de critères connus au regard de la nature du travail et de son contexte dans une perspective formative et d'assistance professionnelle, et pour encourager le personnel dans toute démarche d'amélioration, pour favoriser la participation et la responsabilisation du personnel dans le processus d'évaluation et lui permettre d'en appeler, le cas échéant.

PROGRAMME DE PERFECTIONNEMENT DU PERSONNEL

Pour encourager et soutenir le personnel dans sa démarche d'amélioration et de maintien de ses compétences de façon à répondre aux besoins et à la mission du Collège en amenant les différents comités de perfectionnement à assumer leurs rôles et responsabilités et à inscrire leur démarche dans un contexte de réalisation des objectifs institutionnels tout en encourageant les projets individuels et collectifs.

POLITIQUE POUR UN MILIEU D'ÉTUDES ET DE TRAVAIL EXEMPT DE HARCÈLEMENT ET DE VIOLENCE

Pour contribuer au développement d'un milieu d'études et de travail sain, exempt de toute forme de comportements portant atteinte à la santé, à la sécurité de même qu'à l'intégrité physique et psychologique de chaque personne tout en protégeant son droit au respect, à la dignité et à l'équité, à la sauvegarde de son honneur et de sa réputation. Ce programme 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.

PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN 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*.

PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS

Pour apporter l'aide et le soutien aux employés aux prises avec des situations personnelles difficiles susceptibles d'influencer leur vie personnelle et professionnelle en les référant à des ressources professionnelles qui discuteront confidentiellement avec ceux-ci de leurs difficultés et préoccupations personnelles en vue d'y trouver des solutions.

PROGRAMME DE RECONNAISSANCE ET D'APPRÉCIATION DU PERSONNEL

Pour témoigner de façon concrète la reconnaissance et l'appréciation envers le personnel en organisant des activités qui favorisent la reconnaissance de la contribution de chacun à la mission du Collège et pour mettre en valeur les réalisations du personnel tant à l'interne qu'à l'externe.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

COMITÉ CONSULTATIF PGRH

Un comité consultatif, composé d'un représentant de chacun des syndicats et des associations représentant les employés du CÉM placé sous la responsabilité de la Direction des ressources humaines, voit à la mise à jour et au développement des politiques et programmes en matière de gestion des ressources humaines.

PUBLICATION ET DIFFUSION

La publication et la diffusion de cette politique ainsi que de toute modification qui y sera apportée sont confiées à la Direction des ressources humaines.

Tous les employés du Collège doivent y avoir accès.

Le texte officiel doit être disponible et accessible en tout temps à la Direction des ressources humaines ou sur l'intranet.

RESPONSABILITÉS PARTICULIÈRES

LA DIRECTION GÉNÉRALE

La Direction générale s'assure de l'application, la diffusion et la mise à jour de la Politique. De concert avec la Direction des ressources humaines, elle a la responsabilité d'informer et de sensibiliser le personnel cadre à l'importance de son rôle et de ses responsabilités.

LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

La Direction des ressources humaines est responsable de l'application de la PGRH.

LES GESTIONNAIRES

Les gestionnaires inscrivent toutes leurs actions relevant de la gestion des ressources humaines dans le prolongement des valeurs et des principes énoncés dans cette politique.

Ils mettent en œuvre des actions destinées à concrétiser cette Politique.

Ils assurent la diffusion et la circulation de l'information facilitant l'exercice des fonctions et favorisent une communication interactive avec le personnel de leur unité et avec celui des autres unités, services, départements et autres composantes.

ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION

La Politique de gestion des ressources humaines entre en vigueur au moment de son adoption par le Conseil d'administration.

Elle peut être révisée en tout temps, dès que la nécessité d'y apporter des ajustements le requiert.



**Collège
Édouard-Montpetit**