



Politique de gestion des ressources humaines

Responsable : Service des ressources humaines

Dernière mise à jour : 15 février 2005

Conformément à la Loi des collèges et au Règlement ministériel sur les règlements ou politiques qu'un collège doit adopter, le Conseil d'administration du Cégep de Saint-Hyacinthe adopte la politique suivante :

1. OBJET DE LA POLITIQUE

La politique de gestion des ressources humaines énonce les intentions et les objectifs généraux que le Cégep entend privilégier dans sa gestion des personnes. Elle indique les valeurs et principes préconisés dans notre milieu.

2. CHAMP D'APPLICATION

La présente politique s'applique à la gestion de toutes les personnes à l'emploi du Collège de Saint-Hyacinthe. Elle s'inscrit dans le cadre de la réalisation de la mission du Collège, de son projet éducatif et de son plan de développement.

3. LES OBJECTIFS GÉNÉRAUX DE LA POLITIQUE

- a) Donner un sens à nos actions individuelles et collectives par la clarification des rôles et des attentes en matières de GRH.
- b) Créer un environnement de travail propre à favoriser les contributions individuelles et collectives, l'actualisation des compétences, la satisfaction et la responsabilisation.
- c) Planifier, préciser et organiser les programmes de gestion des ressources humaines de façon stratégique, c'est-à-dire en tenant compte de l'évolution de l'environnement.
- d) Favoriser le développement, tant sur le plan personnel que professionnel, des personnes à l'emploi du Collège.

4. LA PHILOSOPHIE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ET LES VALEURS

A) Le contexte

La politique de gestion des ressources humaines tient compte du contexte suivant:

- le Collège de Saint-Hyacinthe a une histoire et une culture axées sur la reconnaissance et la participation des individus et des groupes;
- toutes les personnes et les groupes qui y travaillent, participent, chacun à son niveau, à une seule et même oeuvre d'éduquer les étudiants;
- le Collège se déclare fier du travail accompli;
- les ressources humaines au Cégep de Saint-Hyacinthe constituent l'élément indispensable permettant la réalisation de la mission fondamentale du Collège.

B) Les valeurs

Dans sa gestion des ressources humaines, le Collège adhère à des valeurs essentielles, soit :

- l'établissement d'un climat de confiance qui résulte de l'équité, de la transparence et de la cohérence dans les décisions et les actions;
- l'établissement d'un climat d'ouverture et de tolérance qui permet la liberté d'expression, l'écoute, le respect des autres, la compréhension et la collaboration mutuelles entre les membres du personnel;
- l'établissement d'un climat de reconnaissance qui s'appuie sur le soutien, la valorisation, le développement et la promotion des individus et des groupes;
- l'établissement d'un environnement de travail sain et stimulant qui favorise la promotion et la préservation de la santé des membres du personnel.

C) Les principes

Le Collège entend adopter les approches suivantes dans la gestion de ses ressources humaines :

- a) agir de façon à susciter le sentiment d'appartenance et l'implication du personnel;
- b) adopter un modèle de gestion de type participatif qui favorise le travail d'équipe et la participation des membres de l'organisation à la définition des objectifs des services et des départements, en mettant en place des communications ouvertes, donnant priorité pour l'ensemble du Collège aux lieux de consultation et de concertation et à l'information systématique dans les services et les départements;
- c) favoriser une gestion décentralisée afin que chacun soit responsabilisé et son travail valorisé;
- d) considérer chaque membre du personnel comme une personne unique, avec ses qualités propres, ses besoins particuliers et son apport original aux objectifs du Collège;
- e) agir de façon à susciter chez tous les membres du personnel le souci du travail bien fait et la grande qualité du service à la clientèle;
- f) préconiser l'évaluation formative des personnels;
- g) rechercher le consensus dans l'élaboration des programmes d'activités en GRH.

5. LES RESPONSABILITÉS

- Le Directeur général et son comité de direction, voit à mettre en place les programmes et politiques, à adopter les pratiques propres à la réalisation de la présente politique de gestion des ressources humaines et à rendre compte annuellement de son application au Conseil d'administration;
- la direction du service du personnel, en collaboration avec les groupes et instances concernés, voit à l'élaboration et à la révision des programmes d'activités et des outils propres à ces programmes et fournit l'assistance nécessaire pour l'application de cette politique; elle est également responsable de la promotion de cette politique et de son évaluation;
- le gestionnaire est responsable de l'application de cette politique et des programmes qui en découlent dans son service ou dans son secteur d'activités selon le rôle qui lui est défini dans chacun des programmes d'activités en GRH; c'est le gestionnaire dans son service qui concrétisera au premier chef, auprès de chacun des employés, ce qu'est la gestion des ressources humaines au Cégep de Saint-Hyacinthe.

6. LA MISE EN OEUVRE

La présente politique sera mise en oeuvre par l'application d'un ensemble de programmes énumérés ci-après et dont voici, en résumé, la teneur et les objectifs, le tout en conformité avec les dispositions de la Loi des Collèges, les lois du travail et les conventions collectives.

A) Programme de recrutement, de sélection et d'engagement du personnel

Ce programme vise à s'assurer constamment que le Collège puisse compter sur une main-d'oeuvre de qualité, compétente et motivée, et qui lui permette de réaliser sa mission et ses objectifs.

B) Programme d'accès à l'égalité

Conformément à la Loi sur l'accès à l'égalité dans les organismes publics, le programme d'accès à l'égalité du Cégep a pour objet de corriger la situation des personnes faisant partie de certains groupes victimes de discrimination en emploi, d'assurer le respect de leur droit à l'égalité et d'accroître la représentation des membres de ces groupes visés là où la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse a déterminé une sous-représentation parmi les effectifs du Cégep.

C) Programme d'accueil et d'intégration des nouveaux membres du 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 Collège. Il tend aussi à encourager les membres du personnel à s'identifier au Collège, à ses objectifs et à jouer un rôle actif dans le milieu.

D) Programme d'évaluation du rendement

Ce programme vise à clarifier, réviser et adapter, selon les besoins, les rôles, tâches et responsabilités de tous les membres du personnel. Il vise aussi à favoriser la communication interactive entre les membres du personnel concernés par l'évaluation, évaluer et reconnaître la contribution des individus à la réalisation des objectifs selon leur rôle 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.

E) Programme de développement des compétences

Ce programme vise à intégrer et harmoniser les activités de perfectionnement dans la perspective d'appuyer les objectifs et les changements organisationnels. Plus spécifiquement, ce programme vise 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, habiletés et 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.

F) Programme de reconnaissance

Ce programme vise à rendre un témoignage de reconnaissance et d'appréciation à tout employé 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 les réalisations de prestige d'employés ou de groupes qui favorisent le rayonnement du Collège dans le secteur de l'éducation ou dans la société.

En outre, il vise à signaler les années de services rendus au Collège pour l'ensemble du personnel et à souligner de façon tangible les moments importants dans la vie et la carrière des employés.

G) Politique contre la violence en milieu d'étude et de travail

Dans le respect de ses obligations et fidèle à ses engagements, le Cégep a adopté la politique contre la violence en milieu d'étude et de travail afin de prévenir et corriger toutes situations de violence en milieu d'étude et de travail.

H) Programme d'action contre le harcèlement sexuel

Ce programme vise à créer un milieu de vie exempt de toute forme de harcèlement sexuel et à favoriser le respect des droits de la personne.

I) Programme d'aide aux employés

Ce programme vise à fournir un service d'identification, de résolution et de référence relativement à des problèmes personnels vécus par les employés.

J) Autres programmes

Le Collège verra au besoin, selon ses obligations et ses priorités, à se doter d'autres programmes en gestion des ressources humaines afin de répondre aux besoins du personnel.

La présente politique adoptée à l'unanimité par le Conseil d'administration lors de sa réunion du 21 juin 1995 a été modifiée et adoptée à l'unanimité par le Conseil d'administration lors de sa réunion du 15 février 2005. Elle sera transmise au ministre en conformité avec l'article 19.1 de la Loi des Collèges.