



POLITIQUE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

TABLE DES MATIERES

Préambule	3
1. Objectifs	3
2. Champ d'application	3
3. Cadre juridique et administratif	3
4. Principes	4
5. Mise en œuvre des champs d'activités	4
6. Rôles et responsabilités.....	5
6.1 La direction générale	5
6.2 La direction des ressources humaines	5
6.3 Les gestionnaires.....	5
6.4 Les employés et les employées	6
7. Manquement	6
8. Entrée en vigueur et révision de la Politique	6

PRÉAMBULE

La *Politique de gestion des ressources humaines* (« *Politique* ») vise à établir les bases pour créer un environnement de travail inclusif et respectueux pour toutes les personnes employées du Cégep de Sainte-Foy (« Cégep »). Le Cégep considère son personnel comme son atout le plus précieux. Il est son meilleur gage de réussite dans l'accomplissement de sa mission et dans la poursuite de sa tradition d'innovation. C'est pourquoi il entend mettre l'accent sur une gestion des ressources humaines qui mise dans la compétence, le savoir-être, la satisfaction au travail et la mobilisation du personnel. Une telle orientation implique une responsabilisation accrue de tous les intervenants à quelque niveau qu'ils soient et le développement chez eux d'un intérêt authentique pour le Cégep et son devenir. Elle doit également s'appuyer sur une volonté partagée de se centrer sur la mission du Cégep et de concilier au mieux les besoins de l'établissement avec ceux des personnes et des droits qui leur sont reconnus.

Le Cégep accorde une grande importance à la dimension humaine et a le souci continu d'assurer un environnement de travail de qualité et un climat axé sur le respect et la confiance. Le Cégep s'engage, pour les personnes employées, à favoriser leur intégration, à les soutenir dans leur développement professionnel et personnel, et à offrir un milieu de travail sain et stimulant.

La *Politique* a notamment pour assises la mission du Cégep, son l'énoncé de valeurs, les lois applicables ainsi que le cadre réglementaire institutionnel.

1. OBJECTIFS

La *Politique* a pour objectif de donner un sens aux actions individuelles et collectives en matière de gestion des ressources humaines en les intégrant dans un ensemble cohérent visant à faire vivre la culture organisationnelle du Cégep :

- Assurer une gestion humaine et bienveillante des personnes en souscrivant aux valeurs d'équité, de diversité et d'inclusion et en reconnaissance de l'importance de celles-ci dans la poursuite de sa mission ;
- Favoriser des relations de travail harmonieuses, permettant la mobilisation de tous à la réalisation de sa mission ;
- Encourager le développement et le renforcement des comportements individuels et collectifs favorisant la considération, la collaboration et la bonne entente dans les relations interpersonnelles ;
- Faire de la gestion des ressources humaines un moyen privilégié de maintenir à un niveau élevé la qualité des services offerts par le Cégep ;
- Fournir aux personnes qui ont à diriger ou coordonner du personnel, un guide en matière de gestion des ressources humaines précisant les principes directeurs ;
- Formuler comment la mise en œuvre de cette *Politique* se déploie à travers divers programmes et pratiques en ressources humaines ;
- Définir les attentes du Cégep à l'endroit de l'ensemble des personnes à son emploi.

2. CHAMP D'APPLICATION

La *Politique* s'adresse à tous les membres du personnel, incluant le personnel d'encadrement.

3. CADRE JURIDIQUE ET ADMINISTRATIF

La *Politique* est assujettie notamment aux lois suivantes et aux règlements qui en découlent :

- Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel, RLRQ c C-29 ;

- Loi sur la santé et la sécurité du travail, RLRQ c S-2.1 (LSST) ;
- Loi sur les normes du travail, RLRQ c N-1.1 ;
- Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, RLRQ c A-2.01 (LAÉE) ;
- Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, RLRQ c D-8.3.

Elle respecte également la *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ c C-12 et les différentes conventions collectives en vigueur.

4. PRINCIPES

La philosophie de gestion des ressources humaines se décline dans les principes suivants, qui guident la *Politique* et ses programmes en matière de gestion des ressources humaines :

- Considérer que la gestion des personnes employées doit se faire en respect des droits individuels et collectifs, dans un souci de maintenir le bien-être au travail et un environnement de travail sain ;
- Faire une large place à l'humanisation des rapports entre les personnes de même qu'au respect et à la considération dus à chaque individu, à ses qualités propres et à sa contribution particulière à la mission du Cégep ;
- S'assurer d'un accueil et d'une intégration humaine et bienveillante, à la vie du Cégep ;
- Encourager et soutenir le développement professionnel pour maintenir ou bonifier les compétences des membres du personnel ;
- Cultiver des rapports de collaboration empreints de respect et d'ouverture dans les relations de travail avec les regroupements d'employés et d'employées ;
- Rechercher les occasions de souligner la contribution des membres du personnel à l'accomplissement de leur travail ;
- Favoriser la responsabilisation de chaque employé et de chaque employée ;
- Encourager la concertation et la coopération au sein et entre les équipes ;
- Miser sur la qualité de son personnel, qui repose principalement sur la compétence professionnelle et le savoir-être, sur la compréhension de son rôle à l'endroit de la mission du Cégep, sur son engagement envers celle-ci, ainsi que sur le soin et l'efficacité avec lesquels il s'acquitte des tâches qui lui sont confiées ;
- Favoriser l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle.

5. MISE EN ŒUVRE DES CHAMPS D'ACTIVITÉS

La *Politique* est mise en œuvre, entre autres, au moyen de l'application des conventions collectives, de politiques qui y sont associées, de cadres de gouvernance, de programmes qui en découlent ou par la volonté du Cégep d'offrir un milieu de travail sain et stimulant.

La *Politique* s'articule avec d'autres politiques telles que :

- *Politique de prévention et de traitement des plaintes de harcèlement psychologique ou sexuel ;*
- *Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel ;*
- *Politique en matière de santé et de sécurité ;*
- *Politique de santé et mieux-être au travail ;*
- *Politique de lutte contre le tabagisme.*

Plus précisément, un programme comprend des moyens, des outils et des processus permettant l'application de la *Politique*, en conformité avec les objectifs, les valeurs et les principes de celle-ci. La *Politique* chapeaute notamment les programmes suivants :

- Programme de recrutement, de sélection et d'engagement du personnel ;
- Programme d'accueil et d'intégration du personnel ;
- Programme d'évaluation du personnel professionnel ;
- Programme d'évaluation du personnel de soutien ;
- Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) ;
- Programme d'aide aux employés et leur famille (PAEF) ;
- Programme pour le personnel retraité et préretraité ;
- Programme de reconnaissance ;
- Programme de perfectionnement et de développement de compétences.

Le Cégep pourrait se doter, au besoin, d'autres programmes ou cadres de gouvernance en gestion des ressources humaines selon ses obligations et priorités.

6. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Au regard des objectifs de la *Politique*, chaque personne, selon son niveau de responsabilité, d'imputabilité et d'attentes, se voit attribuer les rôles et responsabilités mentionnés dans cette section de la *Politique*.

6.1 LA DIRECTION GÉNÉRALE

Le Directeur général ou la Directrice générale est chargée de l'application de la *Politique* et le conseil d'administration lui délègue l'autorité d'entreprendre toute action pour en assurer le respect.

6.2 LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

La Direction des ressources humaines est responsable de :

- Soutenir la Direction générale dans l'élaboration des orientations stratégiques du Cégep relativement à la gestion des ressources humaines, spécialement dans la mise en œuvre de la *Politique* ;
- Voir au développement, à la promotion, à l'évaluation et à la révision de la *Politique* et des directives, programmes ou autres documents qui en découlent, ainsi que des *règlements* et *politiques* qui y sont affiliés ;
- Fournir l'accompagnement, les outils et les services nécessaires, notamment auprès des gestionnaires, dans la mise en pratique des politiques et des programmes rattachés aux ressources humaines ;
- Assurer l'interprétation et l'application des conventions collectives et de toute législation relative au droit du travail ;
- Conseiller et soutenir toute personne employée du Cégep qui en fait la demande par rapport à ses conditions d'emploi ou ses besoins de développement ;
- Voir à doter le Cégep d'un personnel motivé et compétent, en nombre suffisant, selon les besoins de main d'œuvre du Cégep et s'assurer que les membres du personnel soient bien accueillis et bien intégrés dans leur fonction et dans la vie du Cégep ;
- Encourager et promouvoir l'évaluation de la contribution du personnel et le développement des compétences.

6.3 LES GESTIONNAIRES

Les personnes qui dirigent du personnel sont responsables d'assurer la gestion courante des ressources humaines, soit :

- Intégrer et promouvoir les principes directeurs et les valeurs dans leurs activités quotidiennes et leurs relations interpersonnelles ;
- Encadrer et guider leur personnel dans leur fonction pour atteindre les objectifs établis ;
- Mettre en œuvre les processus administratifs propres à la gestion de leur personnel ;
- Assumer leur responsabilité d'appliquer les règles de convention collective ou les règles découlant de lois et intervenir au regard des attentes humaines et administratives à l'endroit de son personnel ;
- S'assurer du respect des règles et des attentes du Cégep par leur personnel, incluant celles de la *Politique* ;
- Identifier et transmettre leurs besoins en main d'œuvre à la direction des ressources humaines et collaborer au processus de recrutement ;
- Évaluer, soutenir et reconnaître le personnel sous leur responsabilité.

6.4 LES EMPLOYÉS ET LES EMPLOYÉES

Toute personne à l'emploi du Cégep doit agir de manière à ce que ses comportements respectent les valeurs du Cégep dans ses activités professionnelles et ses relations interpersonnelles :

- Avoir un comportement empreint de respect et d'ouverture envers les autres membres de la communauté collégiale et envers les personnes auxquelles elle dispense ses services ;
- Participer de façon constructive au maintien d'un climat de travail sain et assumer pleinement sa responsabilité d'établir des relations harmonieuses ;
- Se concerter et collaborer avec les autres membres du personnel ;
- Faire preuve d'initiative et de créativité dans l'accomplissement de son travail et dans la recherche de solutions à des problèmes qu'elle rencontre ;
- Rechercher et maîtriser l'information nécessaire à l'exercice de ses fonctions ;
- Maintenir ou acquérir les compétences et les connaissances requises pour l'accomplissement de son travail ;
- Rechercher la qualité et l'efficacité dans l'accomplissement de son travail ;
- Contribuer activement au maintien de la qualité des lieux et utiliser les biens mis à sa disposition avec un souci de prudence, d'économie et de protection de l'environnement ;
- Respecter les lois, les politiques, les cadres réglementaires et les programmes;
- Faire preuve de loyauté envers le Cégep et éviter toute action susceptible de lui porter préjudice ou d'entacher sa réputation ;
- Agir de manière éthique et intègre, notamment en matière de confidentialité des informations critiques ou personnelles et de prévention des conflits d'intérêts.

7. MANQUEMENT

Le défaut de se conformer à la présente politique peut entraîner des sanctions selon les modalités prévues aux lois et conventions collectives applicables.

8. ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION DE LA POLITIQUE

La *Politique* entre en vigueur dès son adoption par le conseil d'administration. Si nécessaire, elle pourra être révisée en fonction de l'évolution des pratiques ou minimalement tous les cinq ans.

Politique adoptée par le Conseil d'administration lors de sa réunion ordinaire du 17 juin 2024.