

POLITIQUE INSTITUTIONNELLE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES (PIGRH)

**Adoptée par le conseil d'administration
le 8 juin 2021**

PRÉAMBULE

La Politique institutionnelle de gestion des ressources humaines (PIGRH) est une politique-cadre, un document de référence qui s'arrime avec la mission, les valeurs organisationnelles et le plan stratégique du cégep. Elle chapeaute les politiques et les programmes liés à la gestion des ressources humaines, soit la dotation (recrutement et sélection), l'accueil et l'intégration des nouveaux membres du personnel, l'évaluation de rendement et l'appréciation formative, le perfectionnement et le développement des compétences ainsi que la reconnaissance. Cette politique précise les principes qui serviront de fils conducteurs aux individus dans leurs actions quotidiennes. En conséquence, elle renforce la cohérence des comportements et des gestes posés par chaque membre de la communauté collégiale, et de façon plus spécifique, par les gestionnaires. Pour faire vivre la culture de l'établissement, la PIGRH met les valeurs organisationnelles au cœur des préoccupations.

Cette politique implique une gestion des ressources humaines axée sur l'accompagnement, l'amélioration et la mobilisation. Elle s'appuie sur une logique de collaboration et de gestion participative quant au choix des processus de façon à atteindre une plus grande efficacité collective. Elle constitue une assise de gestion et de communication basée sur la confiance, le respect, la transparence et l'équité.

Les ressources humaines constituent l'élément fondamental sur lequel le Collège compte pour réaliser sa mission. C'est la richesse humaine qui permet la transformation de l'organisation par sa capacité de créativité, d'adaptation et d'agilité. Cette politique se veut un moyen de promouvoir et d'encourager le développement des personnes et des talents qui contribuent au développement institutionnel.

CHAMP D'APPLICATION

La Politique institutionnelle de gestion des ressources humaines s'applique à toutes les personnes à l'emploi du collège et n'a de sens que si toutes et tous participent de façon concertée à sa mise en œuvre.

Elle tient compte des différentes conventions collectives du personnel syndiqué, des règlements ministériels relatifs aux conditions de travail du personnel-cadre et hors cadre.

Elle s'inscrit aussi dans le respect des lois et de tous les encadrements légaux et réglementaires en vigueur.

OBJECTIFS

Cette politique énonce les principes sur lesquels le Collège s'appuie en matière de gestion des ressources humaines.

Elle fournit un cadre de référence pour assurer la cohérence des pratiques, des programmes et des politiques.

De façon plus spécifique, la Politique institutionnelle de gestion des ressources humaines vise à :

- Doter le collège d'un personnel compétent, motivé et diversifié dans le respect du programme d'accès à l'égalité en emploi;
- Favoriser l'intégration du personnel à la vie collégiale et à ses divers secteurs d'activité;
- Mettre en place des conditions qui contribuent à développer chez le personnel un sentiment d'appartenance à l'établissement et à ses valeurs;
- Reconnaître et valoriser la contribution individuelle et collective dans la mise en œuvre de la mission et du plan stratégique du collège;
- Aider les personnes à maintenir et à développer leurs compétences professionnelles en fonction de l'évolution des tâches et des besoins organisationnels;
- Clarifier le rôle et les responsabilités de chaque membre du personnel, des services, des départements et des instances quant à la mission du collège et à la finalité de son secteur d'activité;
- Favoriser des communications efficaces entre les membres du personnel et créer un climat de confiance où les employés se sentent écoutés, appréciés et considérés;
- Assurer la cohésion entre les personnes et les équipes de travail afin de favoriser l'harmonie dans l'exercice des responsabilités et ainsi créer un milieu de travail sain, sécuritaire et propre à offrir une qualité de vie au travail.

PRINCIPES

Le Collège prône une gestion des ressources humaines qui reflète les valeurs organisationnelles. Il s'engage à intégrer à ses pratiques de gestion des actions lui permettant d'améliorer les processus et d'encourager l'innovation. Il s'appuie sur des principes qui portent sur la satisfaction, la responsabilisation, l'autonomie, l'efficacité et l'efficacité.

Satisfaction

Le Collège doit réunir les conditions pour que chaque personne trouve dans son travail une source de fierté et d'épanouissement et reconnaître les compétences du personnel dans la réalisation de leur travail.

Responsabilisation

Le Collège doit amener les membres du personnel à assumer des responsabilités et à en rendre compte, à prendre des initiatives pour améliorer leur travail et l'organisation.

Autonomie

Le Collège doit encourager les membres du personnel à mettre à profit leur capacité à prendre des décisions dans le cadre de leur travail en fonction de leur environnement professionnel et des encadrements prévus.

Efficienc e et efficacité

Le Collège doit susciter chez le personnel le désir d'apporter une contribution de qualité dans l'accomplissement de ses tâches tout en utilisant de façon optimale les moyens à sa disposition.

COMMUNICATION INTERNE

La communication interne est indissociable de la gestion des ressources humaines, elle a un impact direct le climat et sur 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 chacune et chacun. C'est un excellent outil qui vise, entre autres, à mettre en valeur les forces et les bons coups des employés et, surtout, qui permet de souligner l'importance de leur contribution au sein du cégep. Une communication interne efficace assure une meilleure concertation, une plus grande adhésion et un sentiment d'appartenance à l'établissement.

Voici les actions retenues par le Cégep en matière de communication interne :

- Partager l'information et opter pour une communication basée sur la réciprocité entre les personnes, les équipes et les instances;
- Favoriser la transparence dans les échanges afin de développer le sentiment de confiance à l'interne;
- Consulter les membres du personnel avant l'élaboration des orientations et des processus afin de susciter l'engagement et mobiliser les équipes;
- Diffuser et expliquer les décisions afin d'en faciliter la compréhension et de favoriser l'adhésion;
- Mettre en place des modes de communication efficaces et assurer la transversalité des canaux.

POLITIQUES ET PROGRAMMES

La PIGRH chapeaute les politiques et les programmes existants et à venir en matière de gestion des ressources humaines dans les **domaines** énumérés ci-dessous.

La **dotation (recrutement et sélection)** vise à doter le collège d'un personnel de qualité, compétent, motivé et diversifié qui lui permet de réaliser sa mission et d'atteindre ses objectifs en conformité avec le programme d'accès à l'égalité en emploi.

L'accueil et l'intégration des nouveaux membres du personnel visent à favoriser l'adhésion des membres du personnel à la mission du collège, à ses valeurs et à son plan stratégique. Elle tend aussi à inciter les membres du personnel à s'identifier au collège, à ses objectifs et à jouer un rôle actif dans le milieu.

L'évaluation de rendement et l'appréciation formative visent à favoriser la communication interactive entre les membres du personnel et leurs gestionnaires, à

évaluer, à reconnaître et à améliorer la contribution des individus et des groupes à la réalisation des objectifs et ainsi identifier des besoins de perfectionnement ou des pistes de développement.

Le **perfectionnement et le développement des compétences** visent à maintenir ou à rehausser les qualifications du personnel en fonction des objectifs organisationnels, de l'évolution des tâches et des services à rendre ainsi qu'à développer les compétences de chacune et chacun.

La **reconnaissance** vise à considérer les contributions des personnes en tenant compte de leur expertise et de leurs compétences, cela dans le respect des valeurs organisationnelles ou de leur promotion. Elle vise aussi à valoriser les initiatives et les réalisations et à fournir des lignes directrices pour l'élaboration d'activités et de programmes officiels et non officiels de reconnaissance du personnel.

RESPONSABILITÉS

Le conseil d'administration est responsable d'adopter la Politique.

La Direction générale répond auprès du conseil d'administration du collège de l'application de la présente politique et recommande, s'il y a lieu, toute modification.

La Direction des ressources humaines assure la mise en œuvre et la révision régulière de la Politique en s'appuyant sur les structures établies, et cela, tout en tenant compte des ressources disponibles. Elle fournit, au besoin, l'assistance nécessaire aux gestionnaires pour l'application de cette politique. Elle voit à l'élaboration de politiques et des programmes qui en découlent. Elle est également chargée de la promotion de cette politique et de son évaluation.

Chaque gestionnaire veille à l'application de cette politique et des programmes ou politiques qui en découlent au sein de son service ou de son département.

Chaque membre du personnel a la responsabilité d'apporter sa contribution à la mission du collège 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 collège.

DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente politique entre en vigueur au moment de son adoption par le conseil d'administration.