



Cégep du Vieux Montréal

Politique de gestion des ressources humaines

(12H/34A)

Adoptée lors de la 207^e assemblée régulière du
Conseil d'administration du 7 juin 1989

Modifiée lors de la 281^e assemblée régulière du
Conseil d'administration du 22 juin 1998

1. Préambule

Le cégep du Vieux Montréal se doit de réaliser la mission qui lui est confiée, soit celle d'une formation collégiale de qualité. Dans son cheminement vers la réalisation de sa mission, le Cégep s'est doté d'un projet éducatif comportant des engagements précis où se manifestent les espoirs et la volonté d'accomplissement de la communauté collégiale. La politique de gestion des ressources humaines, se voulant contributive au projet éducatif, s'inscrit donc dans le cadre de la philosophie de gestion du Cégep et se veut l'un des outils de gestion essentiels à la réalisation de sa mission, de son projet éducatif et de son plan de développement.

Les personnes, œuvrant à faire du cégep du Vieux Montréal un cégep de premier choix, constituent sa principale ressource et c'est pourquoi la présente politique vise à promouvoir la contribution efficace et le développement des personnes en lien avec la réalisation de la mission du Cégep.

La présente politique de gestion des ressources humaines répond aux attentes et obligations formulées dans la Loi des collèges et s'applique dans le respect de toute loi, règlement, politique, convention collective.

2. Objet de la politique

La politique de gestion des ressources humaines énonce les intentions et les objectifs généraux que le Cégep entend privilégier en matière de gestion des ressources humaines.

Elle témoigne des valeurs et des principes véhiculés dans notre milieu.

3. Champ d'application

La réalisation de la mission doit continuer de s'appuyer sur la diversité et la complémentarité des différentes composantes du personnel du Cégep. La politique de gestion des ressources humaines s'applique donc à toutes les personnes à l'emploi du cégep du Vieux Montréal.

4. Objectifs généraux

La politique de gestion des ressources humaines vise à :

- 4.1 Associer chaque personne aux projets du Cégep en clarifiant les rôles et les attentes en matière de gestion des ressources humaines pour donner un sens à nos actions individuelles et collectives, ce qui permettra à chaque personne d'apporter une contribution utile et importante.
- 4.2 Favoriser le développement continu de chaque membre du personnel en tant que personne unique et riche de potentiel afin qu'il puisse acquérir les habiletés et les connaissances et compétences requises pour accomplir de façon adéquate ses fonctions actuelles et futures.
- 4.3 Assurer un environnement de travail propre à favoriser les contributions individuelles et collectives, l'émergence de la créativité, de l'efficacité et de la responsabilité.
- 4.4 Planifier, préciser et organiser les programmes de gestion des ressources humaines de façon stratégique, c.-à-d. en tenant compte de l'évolution de l'environnement.
- 4.5 Favoriser et améliorer la qualité de vie au travail.

5. La philosophie de gestion des ressources humaines

Ce style de gestion émane d'une philosophie dont les principes essentiels sont les suivants :

- 5.1 La qualité de vie au travail doit se fonder sur la double finalité de répondre aux besoins de l'organisation et de fournir au personnel l'occasion de se développer, sur le plan personnel autant que professionnel. C'est par une distribution transparente de rôles et de responsabilités, par la valorisation des personnes dans l'exercice de leurs fonctions, par des communications positives, que le Cégep permettra aux personnes d'identifier et de saisir les occasions de réalisation personnelle, de contribution originale, dans le contexte de leur engagement à la réalisation de la mission du Cégep.
- 5.2 La décentralisation de la gestion quotidienne du Cégep vise la réponse aux besoins de l'organisation et doit s'accompagner d'une responsabilisation à tous les niveaux hiérarchiques, pour assurer une réponse adéquate à ces besoins.
- 5.3 La réponse aux besoins de l'organisation suppose un ensemble de décisions qui doivent être prises dans un contexte de consultation des personnes engagées dans le processus visé. L'organisation détermine les niveaux de responsabilité à exercer par différents membres du personnel. C'est dans le respect de ces champs de responsabilité que doit s'exercer la consultation nécessaire à une prise de décision.
- 5.4 Le Cégep entend se donner des critères d'embauche adéquats et soutenir son personnel, dans l'exercice de ses fonctions et responsabilités, en s'assurant de fournir à ce personnel les moyens de formation et développement professionnel requis pour un exercice efficace des responsabilités.
- 5.5 L'exercice des différentes fonctions et responsabilités entraîne la nécessité d'une ouverture entre les personnes. Cette ouverture doit se manifester dans les relations interpersonnelles et fonctionnelles, dans le respect des attributions respectives des membres du personnel et dans la collaboration. Tous ces éléments permettent de répondre aux besoins de l'organisation.

Ce style de gestion se manifeste, entre autres, par le leadership exercé par les gestionnaires du Cégep, particulièrement

dans leurs efforts pour créer, avec le personnel, un climat social et une organisation du travail :

- qui mobilisent et engagent les énergies vers l'atteinte des objectifs du Cégep, en lien avec les besoins de réalisation et de développement des personnes ;
- qui s'appuient sur une solidarité fondée sur la complémentarité des tâches et la collaboration entre les personnes ;
- qui suscitent la confiance dans les potentiels individuels et collectifs ;
- qui favorisent l'éclosion de l'initiative et de la créativité ;
- qui valorisent la contribution individuelle et l'esprit d'équipe ;
- qui engendrent une communication ouverte et respectueuse des personnes.

6. Les responsabilités

Le Cégep, par le directeur général et son comité de direction, voit à mettre en place les politiques et à adopter les programmes et les directives facilitant l'application de la présente politique.

La direction du Service des ressources humaines, en collaboration avec les groupes et les instances concernées, voit à l'élaboration des programmes et d'outils propres à ces programmes et fournit l'assistance nécessaire pour l'application de cette politique.

Bien que la direction du Service des ressources humaines soit responsable de la promotion de la présente politique, tout 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 en matière de gestion de ressources humaines.

7. La mise en oeuvre

La présente politique sera mise en oeuvre par l'application d'un ensemble de politiques et de programmes favorisant la créativité, l'innovation et la mobilisation de toutes les unités de travail pour offrir des services de qualité.

Dans ce cadre, pour les activités ci-après définies, le Cégep entend poursuivre les objectifs suivants :

- 7.1 Embauche (recrutement, sélection, engagement)
 - reconnaître la compétence ;
 - favoriser la motivation de son personnel ;

- favoriser les candidatures internes.

7.2 Accueil et intégration

- maintenir et développer une attitude accueillante chez le personnel ;
- maintenir et développer des mesures d'accueil et d'intégration pour le nouveau personnel ;
- favoriser l'adhésion et l'engagement des membres du personnel à la culture, aux valeurs et au projet éducatif du Cégep.

7.3 Évaluation

- clarifier, réviser et adopter, selon les besoins, les rôles, les tâches et les responsabilités de tous les membres du personnel ;
- évaluer le personnel à partir de critères connus en regard de la nature du travail et de son contexte dans une perspective formative et d'assistance professionnelle ;
- favoriser la communication interactive entre les membres du personnel concernés par l'évaluation ;
- encourager le personnel dans toute démarche d'amélioration ;
- favoriser la participation et la responsabilisation du personnel dans le processus d'évaluation et lui permettre d'en appeler, le cas échéant.

7.4 Perfectionnement

- intégrer et harmoniser les activités de perfectionnement dans la perspective d'appuyer les objectifs et les changements organisationnels ;
- maintenir et rehausser les qualifications du personnel compte tenu de l'évolution des tâches et des services à rendre à la clientèle ;
- encourager les projets individuels et collectifs ;
- favoriser l'employabilité et la mobilité du personnel.

8. Évaluation et révision

La présente politique peut être évaluée et révisée par le conseil d'administration, au besoin.

9. Date d'entrée en vigueur

La présente politique entre en vigueur le jour de sa sanction par le conseil d'administration.

1998-09-02