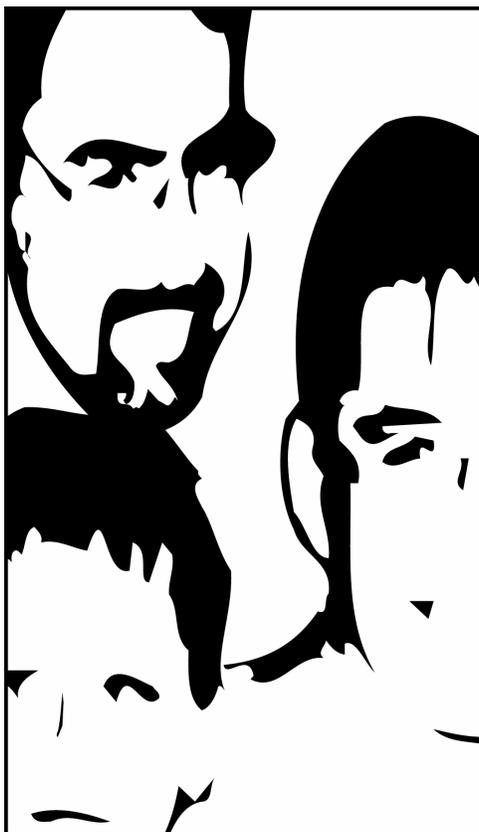


RÈGLEMENT N° 3

**Politique de développement
et de gestion
des ressources humaines**



Adopté par le Conseil d'administration

Le 26 mars 1996 - Résolution n° 1931

Table des matières

I.	Préambule	3
II.	Objectifs généraux.....	4
III.	Valeurs et principes	5
1.	L'équité.....	5
2.	Le respect.....	5
3.	La cohérence.....	6
4.	La transparence.....	6
5.	L'adhésion	6
IV.	Les programmes d'activités.....	7
1.	Le programme de recrutement, de sélection et d'engagement du personnel.....	7
2.	Le programme d'accueil et d'intégration des nouveaux employés	7
3.	Le programme d'évaluation du rendement	8
4.	Le programme de perfectionnement	8
5.	Le programme d'aide au personnel	9
6.	Le programme de reconnaissance	9

I. Préambule

Le Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue considère que ses ressources humaines constituent l'actif principal sur lequel il s'appuie pour réaliser sa mission :

- Offrir un enseignement collégial de qualité pour ses programmes techniques et préuniversitaires;
- développer un partenariat avec le milieu dans son développement culturel, économique et social.

Il est donc sensible à la place prépondérante qu'occupe la dimension humaine dans son fonctionnement.

Ainsi, le Cégep doit mettre en place des conditions et des facilités qui permettent aux individus d'une part, de se réaliser personnellement et professionnellement, et d'autre part, de contribuer à l'avancement, au développement et au rayonnement de leur institution.

Pour que cette Politique de gestion des ressources humaines ait un sens, toutes les personnes qui oeuvrent au Cégep doivent participer à son application. Ce ne doit pas être une affaire exclusive de la direction du Cégep ou de quelques personnes seulement.

Tous ont un rôle à assumer et doivent contribuer à l'amélioration de la qualité de vie au travail. Le Cégep reconnaît qu'il a des devoirs et des responsabilités à assumer à l'égard du personnel qui y oeuvre. La réciprocité est également vraie. Le personnel a aussi des devoirs et des responsabilités envers les étudiants qui fréquentent nos divers pavillons et envers l'institution d'enseignement qui les emploie.

La présente a pour but de faire connaître les objectifs généraux poursuivis par le Cégep en matière de gestion des ressources humaines et les valeurs qui doivent la gouverner.

Ces objectifs et valeurs sont sous-jacents à la mise en place de programmes d'activités qui visent à soutenir et à améliorer la motivation et l'efficacité au travail, de même qu'à accentuer l'esprit d'équipe et le sentiment d'appartenance au Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue.

II. Objectifs généraux

La Politique de gestion des ressources humaines poursuit quatre grands objectifs qui visent tous à mettre en place des conditions nécessaires pour favoriser un climat organisationnel harmonieux, des relations de travail adéquates et l'épanouissement professionnel et personnel des individus.

- A** Le premier objectif tend à maintenir un climat de travail stimulant où chaque individu pourra s'épanouir et contribuer, par son apport original, au développement de son institution d'enseignement.
- B** Le deuxième objectif vise à définir de façon générale, ce que le Cégep attend de son personnel au niveau des attitudes, comportements, manières de faire, rapports humains entre groupes et personnes pour assurer un climat organisationnel harmonieux.
- C** Le troisième objectif de la Politique propose la planification et l'organisation des programmes de gestion des ressources humaines de façon stratégique et intégrée pour maximiser l'utilisation des ressources dont dispose le Cégep.
- D** En quatrième lieu, le Cégep veut promouvoir chez son personnel, le souci d'allier efficacité et qualité dans la formation et les services offerts à la clientèle étudiante.

III. Valeurs et principes

Pour guider la Politique de gestion des ressources humaines, le Cégep privilégie cinq valeurs qui réfèrent à la fois aux attitudes et aux comportements. Ces valeurs doivent susciter l'adhésion inconditionnelle de toutes les personnes qui oeuvrent à la mission éducative.

1. L'équité

C'est l'application des règles de justice naturelle à l'ensemble du personnel, en fonction de règles connues et uniformes.

C'est aussi l'application des conventions collectives dans leur intégralité, de façon uniforme, envers chaque syndiqué, tout comme les politiques de gestion des cadres et hors-cadres.

L'équité doit être apparente, et souffrir la comparaison, à n'importe quel moment et en fonction de n'importe quel membre du personnel.

L'équité, ce n'est pas l'application mécanique d'un code rigide.

2. Le respect

Le respect, c'est la reconnaissance de la valeur de chaque personne, tant du point de vue personnel que de celui de la place de la personne dans l'organisation. C'est aussi de prendre en considération les forces et les faiblesses de chacun dans l'exercice de ses fonctions.

Tous les individus contribuent au développement de l'organisation. Même si l'importance de leur rôle peut être différente, la contribution de chacun, à sa manière, est importante.

C'est également la stricte observance du devoir de civilité dans les relations personnelles et professionnelles avec les collègues et la clientèle étudiante.

3. La cohérence

La cohérence incite à poser les mêmes gestes, prendre des décisions de même nature lorsque le contexte est le même.

C'est également de décider de façon constante en fonction des orientations de l'organisation dans chacune des unités de gestion du Cégep.

La cohérence ce n'est pas l'application aveugle d'un cadre rigide.

4. La transparence

La transparence invite à fournir à chaque employé, de quelque catégorie de personnel qu'il soit, l'ensemble de l'information pertinente à son travail et à son engagement face à l'organisation.

Elle implique une circulation systématique de cette information, une prise de décision faite au grand jour, en fonction d'éléments connus et expliqués, dans les limites du respect dû aux personnes et des intérêts supérieurs de l'organisation.

Cependant, la transparence n'implique pas la divulgation d'information d'ordre confidentiel ou stratégique, ni l'ouverture de tous les dossiers à n'importe qui, n'importe quand.

5. L'adhésion

Adhérer, c'est faire siennes les valeurs promues par son institution d'enseignement. C'est également de manifester sa loyauté à cette institution, d'éviter de la dénigrer et de donner sa pleine mesure au travail.

L'adhésion appelle aussi à l'engagement, dans la mesure de ses compétences, au développement et aux mieux être du milieu collégial.

IV. Les programmes d'activités

Pour soutenir la présente Politique, le Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue entend mettre en oeuvre un certain nombre de programmes d'activités dans la gestion des ressources humaines.

Chacun d'eux est décrit sommairement de manière à en faire comprendre la nature et la portée.

1. Le programme de recrutement, de sélection et d'engagement du personnel

Ce programme vise à doter le Cégep d'un personnel compétent et motivé pour réaliser sa mission et ses objectifs dans le respect des lois du travail et des conventions collectives.

Ce programme développe plus particulièrement :

- la planification des besoins en ressources humaines;
- l'analyse d'emploi pour fins de sélection (les exigences requises, le profil de sélection, etc);
- le choix et le développement des moyens d'évaluation des compétences.

2. Le programme d'accueil et d'intégration des nouveaux employés

Le programme d'accueil et d'intégration s'articule autour de la mise sur pied des activités d'orientation, d'accueil et d'intégration qui minimiseront les problèmes auxquels sont confrontés les nouveaux employés.

L'accueil et l'intégration des nouveaux employés constitue une activité primordiale dans le processus de gestion des ressources humaines puisqu'il est considéré comme un facteur déterminant dans l'adhésion et l'engagement des membres du personnel à la culture et aux valeurs de l'organisation.

3. Le programme d'évaluation du rendement

Ce programme permet de reconnaître une série d'activités en vue d'observer, de mesurer et d'améliorer la contribution des employés à l'atteinte des objectifs du Cégep.

Dans notre institution, le programme d'évaluation s'appuie sur trois grands principes :

- l'évaluation doit être conçue dans une perspective de développement organisationnel;
- l'évaluation formative constitue un important facteur de développement professionnel. Elle sert à identifier des besoins de perfectionnement ou pistes de cheminement de carrière.
- l'évaluation interactive représente un important facteur dans la satisfaction au travail du personnel.

4. Le programme de perfectionnement

Ce programme permet d'intégrer et d'harmoniser les activités de perfectionnement dans la perspective d'appuyer les objectifs et les changements organisationnels. Plus spécifiquement, il vise le maintien ou le rehaussement des qualifications du personnel, compte tenu de l'évolution des tâches, des individus et des services à rendre à la clientèle.

Le Cégep s'assure qu'il y a adéquation entre ses orientations (formation de qualité à ses clients) et les connaissances, habiletés et attitudes requises chez son personnel pour mener à bien sa mission.

5. Le programme d'aide au personnel

Le Cégep reconnaît que les problèmes personnels que rencontrent ses employés peuvent avoir des répercussions sur leur rendement ou leur comportement au travail. Il met donc à la disposition de son personnel des ressources externes, tant au niveau préventif que curatif, pour les aider à affronter ces difficultés et, lorsque la chose est possible, contribuer au maintien ou au retour de l'employé dans son milieu de travail.

Jumelées à ces ressources externes, le Cégep a mis sur pied des activités qui ont pour but de promouvoir la santé physique et morale ainsi que le mieux être chez son personnel.

6. Le programme de reconnaissance

Ce programme détermine un cadre de référence pour toutes les activités du Cégep inhérentes à la reconnaissance de ses ressources humaines.

Il permet d'une part, le développement et le maintien d'un sentiment de fierté et d'appartenance au Cégep.

D'autre part, il assure la reconnaissance des réalisations intéressantes et des événements importants dans la vie de chaque employé.