

POLITIQUES ET/OU PROGRAMMES ASSOCIÉS¹ – PLAN D’ACTION

Liste des programmes et politiques associés à la PGDRH			Nature	État					Échéancier proposé
				En vigueur	En cours	À élaborer	À réviser	À abolir	
A-1	Planification des ressources humaines et de la relève		Le programme vise à définir et à prévoir les besoins futurs en ressources humaines. Il est lié au programme de perfectionnement et développement des ressources humaines et au programme de l'évaluation et appréciation du personnel.		X				2007-12-31
		Programme de préparation à la retraite	Le programme offre aux employés intéressés, au moins cinq ans avant la date prévue de leur retraite, des ateliers ou séances d'information sur les aspects et enjeux entourant la transition à la retraite éventuelle.	X					2006-05-01
		Programme d'accompagnement à la retraite	Le programme vise à faciliter les derniers préparatifs administratifs entourant la retraite d'un employé en mettant à sa disposition les informations et services d'accompagnement appropriés.	X					
A-2	Recrutement et sélection	Politique de dotation					X		2006-12-31
		Programme de recrutement	Le programme vise à développer et initier de nouvelles voies de communication et des stratégies appropriées pour rejoindre les clientèles cibles tant au niveau de la description des profils des postes de travail au Cégep que des programmes d'accès à l'égalité.	X					

¹ La liste des politiques et des programmes n'est pas exhaustive

Liste des programmes et politiques associés à la PGDRH			Nature	État					Échéancier proposé
				En vigueur	En cours	À élaborer	À réviser	À abolir	
A-2	Recrutement et sélection (suite)	Programme de sélection du personnel	Le programme vise à doter le Cégep d'un personnel de qualité, compétent, polyvalent et motivé qui lui permet de réaliser sa mission et ses objectifs.		X				
A-3	Accès à l'égalité	Politique d'accès à l'égalité				X			2006-12-31
		Programme d'accès à l'égalité pour les femmes, communautés culturelles, autochtones et personnes handicapées	Le programme vise à ce que la composition du personnel du Cégep soit représentative de la population régionale. Ajoutons que ce programme est un processus de changement planifié et global en vue d'assurer une représentation équitable des groupes cibles dans tous les emplois de l'organisation.	X					2005-01-01
A-4	Accueil, orientation et intégration des nouveaux membres du personnel	Politique d'accueil, d'orientation et d'intégration des nouveaux membres du personnel				X			2006-12-31
		Programme d'accueil des nouveaux membres du personnel	Le programme vise à accueillir les employés, faciliter leur intégration au sein de l'organisation, favoriser le développement de leur sentiment d'appartenance et développer la fidélisation organisationnelle en les associant à la mission, aux valeurs, à la culture organisationnelle et au projet éducatif du Cégep. Le programme vise également à faciliter l'autonomie et l'efficacité du nouvel employé en l'informant des structures et responsabilités organisationnelles, des politiques, procédures pertinentes et plans de travail, des modes de fonctionnement du Cégep et de ceux de son propre service.	X					2005-09-02
		Programme de soutien pédagogique aux nouveaux enseignants et aux départements	Le programme vise à permettre au nouvel enseignant au Cégep d'acquiescer et d'intégrer les habiletés de base en pédagogie, de comprendre les multiples facettes de l'enseignement, de s'intégrer à la vie pédagogique du Cégep, à celle de son programme et à celle de son département. Le programme vise également les départements.	X					

Liste des programmes et politiques associés à la PGDRH			Nature	État					Échéancier proposé
				En vigueur	En cours	À élaborer	À réviser	À abolir	
A-5	Évaluation et appréciation du personnel	Politique d'évaluation du personnel d'encadrement		X					
		Programme d'évaluation et appréciation du rendement	Le programme vise à clarifier les rôles, les tâches et responsabilités des membres du personnel, à favoriser la communication interactive entre l'employé et son responsable hiérarchique, à reconnaître la contribution à l'atteinte des objectifs établis, à identifier les besoins de perfectionnement et les pistes de développement professionnel et à discuter du cheminement de carrière.			X			2007-12-21
A-6	Perfectionnement et développement professionnel	Politique de perfectionnement et de développement du personnel				X			2007-12-31
		Programme de perfectionnement et de développement professionnel	Ce programme vise à appuyer le développement des compétences en fonction de la mission, des objectifs organisationnels, de l'évolution des tâches et des services à rendre aux étudiants et à la clientèle. Le programme vise également à mettre à profit l'expertise de ses employés et à créer une culture de l'apprentissage en favorisant le transfert des acquis et des compétences, le « mentorat » et le « coaching », contribuant ainsi à la satisfaction au travail des employés par la qualité des emplois, une certaine latitude professionnelle et une fidélisation de son personnel.				X		2007-12-31
		Programme de recyclage	Le programme vise à permettre le recyclage des enseignants conformément aux modalités de la convention collective.	X					

Liste des programmes et politiques associés à la PGDRH			Nature	État					Échéancier proposé
				En vigueur	En cours	À élaborer	À réviser	À abolir	
A-7	Reconnaissance	Programme du mérite	Le programme vise à reconnaître et à apprécier les employés et les équipes de travail qui, par leurs actions durant une année donnée, contribuent de façon significative à la mission du Cégep, à son rayonnement, au développement de la qualité des services ou à l'harmonie dans le milieu de vie.	X					
		Programme de reconnaissance des employés	Le programme vise à reconnaître la contribution professionnelle et à appuyer le sentiment d'appartenance des employés en soulignant le départ à la retraite et le cumul de vingt-cinq (25 ^e) années de service.	X					
		Programmes liés au sens de l'appartenance	Le programme vise à développer et à maintenir un sentiment d'appartenance au Cégep par des activités spécifiques préparées en partenariat avec les employés. Il souligne également, de façon particulière, les événements propres à certains groupes d'employés, les nominations ou les décès.	X					
A-8	Respect des personnes et de leur intégrité	Politique contre la violence				X			2006-03-31

Liste des programmes et politiques associés à la PGDRH		Nature	État					Échéancier proposé
			En vigueur	En cours	À élaborer	À réviser	À abolir	
A-9	Vie quotidienne des employés							
	▪ Santé et sécurité au travail	Politique relative à la santé et sécurité au travail			X			2008-12-31
		Programmes de prévention de la santé et sécurité au travail	Les programmes visent à protéger la santé et assurer la sécurité au travail, à prévenir les accidents de travail, à éliminer à la source les risques par des mesures d'information, de prévention ou de redressement et à assurer le respect des lois et règlements en la matière.		X			2008-12-31
		Programme de secourisme en milieu de travail	Le programme vise à assurer aux personnes victimes d'une maladie professionnelle ou d'un accident de travail, l'intervention de secouristes compétents en vue de leur venir en aide rapidement et en toute sécurité.	X				
		Programme de gestion des matières dangereuses (SIMDUT), matières microbactériennes, déchets dangereux, déchets biomédicaux, utilisation du laser et du nucléaire	Le programme vise à inventorier et documenter le registre des matières et déchets dangereux, microbactériens et biomédicaux, et à déterminer les moyens de protection sécuritaires. Il vise également à déterminer les moyens de protection particuliers et modes d'utilisation des appareillages utilisant le laser et le nucléaire conformément aux permis et spécifications établies.	X				
	Programme des mesures d'urgence	Le programme vise à déterminer les mesures, moyens, responsabilités et ressources requises en vue de faire face à des situations d'urgences de manière appropriée.	X					

Liste des programmes et politiques associés à la PGDRH			Nature	État					Échéancier proposé
				En vigueur	En cours	À élaborer	À réviser	À abolir	
A-9 (suite)	▪ Conciliation travail-famille	Règles régissant le temps travail soutien/professionnel		X					
		Programme des heures flexibles	Le programme vise à permettre à un employé de commencer ou terminer sa journée de travail à une heure convenue, à la condition que ce moment soit à l'intérieur d'une plage horaire permettant d'assumer le service à la clientèle.	X					
		Programme de réduction du temps travail, d'aménagement du temps travail ou de gestion du temps travail	Le programme, qui s'insère dans une vision de qualité de vie, est administré conformément aux modalités légales et aux conventions collectives.	X					
	▪ Autres	Programme d'aide aux employés	Le programme vise à favoriser l'accès à des ressources professionnelles confidentielles aux personnes qui vivent des difficultés personnelles ou professionnelles pouvant compromettre leur qualité de vie et leur épanouissement. Ce programme a également pour objectif la promotion de la santé, de l'équilibre travail/famille et de stratégies positives dans l'approche des diverses réalités quotidiennes; il vise l'information sur l'accès aux ressources professionnelles disponibles dans la région.	X					
Programme mieux-être		Le programme de qualité de vie au travail permet aux employés de bénéficier d'activités, d'opportunités ou de conférences soutenant la condition physique et psychologique.			X				

Liste des programmes et politiques associés à la PGDRH			Nature	État					Échéancier proposé
				En vigueur	En cours	À élaborer	À réviser	À abolir	
A-9 (suite)	▪ Autres (suite)	Programme de réintégration au travail des employés	Le programme vise à faciliter le retour au travail des employés absents du travail pour des raisons de santé.	X					
		Programme de mobilité interne et de promotion	Le programme vise à déterminer les mécanismes de mobilité et de promotion du personnel.	X					
	▪ Gestion de la rémunération et des avantages sociaux	Programme de gestion de la rémunération	Le programme vise à établir et à émettre la paie, et à administrer la rémunération conformément aux lois, entre autres, celle relative à l'équité en emploi, et à gérer la rémunération conformément aux dispositions relatives aux contrats de travail et aux descriptions de fonctions et responsabilités.	X					
		Programme de gestion des avantages sociaux	Le programme vise à gérer avec rigueur et équité les différents avantages sociaux conformément aux dispositions des contrats de travail et des lois.	X					
		Programme d'évaluation de l'expérience et de la scolarité	Le programme vise à évaluer l'expérience et la scolarité des enseignants en vue de l'établissement du salaire conformément aux directives et conventions de travail.	X					