

## **POLITIQUE NUMÉRO 16**

### **POLITIQUE INSTITUTIONNELLE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DU CÉGEP MARIE-VICTORIN**

**Adoptée le 10 mars 1997**

CA-97-39-336

**Amendée le 16 avril 2003**

CA-2003-94-786

**Amendée le 31 janvier 2017**

CA-17-216-1816

**Amendée le 4 février 2026**

CA-26-291-2551

## PRÉAMBULE

La *Politique institutionnelle de gestion des ressources humaines du Cégep Marie-Victorin* s'inscrit dans le cadre de la philosophie de gestion du Cégep et se veut un des outils de gestion essentiels à la réalisation de sa mission, de son *Projet éducatif* et de son *Plan stratégique*. Les ressources humaines sont l'élément fondamental sur lequel compte le Cégep pour offrir des services de qualité aux diverses populations étudiantes, d'où la nécessité de promouvoir la gestion des ressources humaines, la santé et le mieux-être du personnel comme des agents de développement institutionnel. Le Cégep a à cœur la santé de son personnel et désire mettre tous les efforts nécessaires pour offrir à l'ensemble de son personnel un milieu sain et dynamique.

La présente *Politique institutionnelle de gestion des ressources humaines du Cégep Marie-Victorin* répond aux attentes et aux obligations formulées dans la *Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel* et s'applique dans le cadre du respect des lois, règlements, politiques, conventions collectives, directives ou normes auxquels elle est assujettie.

En février 2026, le ministère se nomme le ministère de l'Enseignement supérieur (MES).

## TABLE DES MATIÈRES

<b>ARTICLE 1 : OBJECTIFS.....</b>	<b>4</b>
<b>ARTICLE 2 : VALEURS.....</b>	<b>4</b>
<b>ARTICLE 3 : PRINCIPES DE GESTION.....</b>	<b>5</b>
<b>ARTICLE 4 : LES RÈGLEMENTS, LES PROGRAMMES, LES POLITIQUES, ET LES PROCÉDURES.....</b>	<b>6</b>
<b>ARTICLE 5 : RESPONSABILITÉS EN GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.....</b>	<b>12</b>
<b>ARTICLE 6 : DISPOSITIONS FINALES.....</b>	<b>13</b>

## **ARTICLE 1 : OBJECTIFS**

La présente politique énonce les objectifs que le Cégep entend privilégier dans sa gestion du personnel. Elle indique les valeurs et principes préconisés dans notre gestion des ressources humaines. Elle décrit sommairement les règlements, les programmes, les politiques et les procédures en matière de gestion des ressources humaines, qui tient compte du respect de la Loi 25, tout comme elle définit les responsabilités de chaque personne. La présente politique comprend plusieurs [objectifs de développement durable de l'ONU](#).

Ces objectifs spécifiques sont :

- fournir un cadre de référence pour l'application des programmes, politiques, directives, procédures et activités de gestion des ressources humaines;
- mettre en valeur le rôle fondamental des membres du personnel dans l'accomplissement de la mission du Cégep;
- donner un sens à nos actions individuelles et collectives par la clarification des rôles de chaque personne;
- privilégier le développement des compétences de chaque personne;
- maintenir un climat de travail harmonieux afin d'améliorer de façon continue la qualité des services offerts;
- assurer l'amélioration continue des pratiques de gestion des ressources humaines;
- promouvoir la santé, le mieux-être et la sécurité du personnel.

## **ARTICLE 2 : VALEURS**

On reconnaît le Cégep Marie-Victorin notamment pour la qualité des relations humaines et l'ambiance stimulante et conviviale qui y règne. Les valeurs privilégiées en matière de gestion des ressources humaines découlent entre autres du Plan stratégique et du Projet éducatif.

### **L'HUMANISME**

Dans les interactions entre les membres du personnel ou dans les classes, une priorité est toujours accordée à la personne humaine. C'est vers elle que doivent se tourner les préoccupations, pour elle que doivent se conjuguer les services et les formations. C'est dans son épanouissement, sa complexité, ses infinies possibilités que notre mission d'enseignement trouve son sens. L'éducation que nous donnons vise le développement complet de la personne, de son esprit critique à sa capacité d'émerveillement. Et c'est à cause de l'importance de la personne que l'accent est mis tous les jours sur la communication saine et la richesse des relations interpersonnelles.

### **LA SOLIDARITÉ**

La communauté du Cégep Marie-Victorin s'engage collectivement envers le bien-être de chaque personne. Soucieuse de soutenir l'inclusion et de favoriser la collaboration, notre communauté tire avantage de la diversité de parcours et de compétences de ses membres et elle croit que le respect et la coopération donnent les meilleurs résultats. Préoccupée par le développement durable, elle mise sur la force de l'éducation pour faire face aux défis de la société.

## **L'ENGAGEMENT**

Profondément interpellée par la mission éducative du cégep, la communauté marie-victorienne s'implique avec générosité dans la réalisation de celle-ci, et est prête à relever les défis et à affronter les difficultés qui peuvent survenir. De la même façon, elle invite les personnes qui fréquentent le cégep à s'engager sans réserve dans leur parcours étudiant, afin de progresser, de vaincre les obstacles et de se réaliser pleinement.

## **L'OUVERTURE**

Le Cégep Marie-Victorin accueille une population diversifiée, riche de ses différences et stimulante par sa pluralité. Fier de soutenir la progression de sa population étudiante, il se fait un point d'honneur d'accueillir avec bienveillance les personnes qui le fréquentent. Accessible, inclusif, il se renouvelle afin de favoriser la réussite tout en offrant une formation de qualité.

## **LA CRÉATIVITÉ**

Reconnue pour son audace et son sens de l'innovation, la communauté marie-victorienne apprécie les structures de travail souples et adaptatives, dans lesquelles elle peut déployer son inventivité et sa débrouillardise. Prête à expérimenter et à trouver des voies nouvelles, elle mise sur l'originalité et le plaisir de la découverte afin de mettre en place des solutions qui la distinguent.

## **ARTICLE 3 : PRINCIPES DE GESTION**

En matière de gestion des ressources humaines, le Cégep privilégie les principes de gestion suivants. Ces principes s'imbriquent entre eux et constituent un ensemble équilibré de notions qui guident les actions et qui visent une saine gestion des ressources humaines.

**L'équité et la cohérence :** Adopter une attitude juste dans le respect des droits individuels et collectifs. C'est appliquer avec constance des principes qui sont à la base des décisions, permettant des traitements comparables dans des situations analogues. C'est le caractère unifié des décisions et des actions qui émanent de l'organisation.

**La responsabilisation :** Encourager les membres du personnel à s'engager et à s'investir dans la réalisation des tâches, des projets et des objectifs relatifs au secteur d'activités et relatifs à l'institution. Favoriser la responsabilisation, c'est aussi faciliter et soutenir l'autonomie et les initiatives, favoriser la communication, encourager la recherche de solutions et privilégier un service de qualité à la population.

**L'adaptabilité :** Comprendre et considérer les différents points de vue et adapter son approche en fonction des changements qui surviennent. Faire preuve d'adaptation, c'est percevoir les changements et en tenir compte dans ses attitudes et ses comportements.

**L'efficacité et l'efficience :** Faire converger les actions pour atteindre les objectifs visés, par l'accomplissement d'un travail de qualité à l'intérieur des délais convenus en s'assurant que les membres du personnel maintiennent et développent leurs compétences.

La reconnaissance : Exprimer de l'appréciation à une contribution, de façon sincère et constructive et considérer chaque membre du personnel comme une personne unique méritant le respect.

La transparence : Échanger les informations utiles à l'accomplissement des tâches, à une bonne compréhension des événements, de leur contexte et des décisions prises en tenant compte des responsabilités individuelles.

## **ARTICLE 4 : LES RÈGLEMENTS, LES PROGRAMMES, LES POLITIQUES ET LES PROCÉDURES**

À la lumière des valeurs, des principes de gestion et des objectifs qui précèdent, le Cégep privilégie et définit différents règlements, programmes, politiques ou procédures qui constituent sa politique institutionnelle de gestion des ressources humaines. Ces différents documents sont disponibles et sont énumérés en annexe de cette politique.

Plus particulièrement, la politique institutionnelle de gestion des ressources humaines s'appuie sur :

### **4.01 Processus de dotation : planification des effectifs, recrutement, sélection et embauche du personnel**

Compte tenu que les ressources humaines constituent l'actif le plus important de l'institution, le processus de dotation vise à pourvoir le Cégep de personnel qualifié, compétent et motivé, tout en coordonnant les activités de recrutement, de sélection et d'embauche en fonction des objectifs et des besoins du Cégep.

Tout au cours de ce processus, plusieurs personnes sont appelées à collaborer avec la Direction des ressources humaines.

La planification des effectifs permettant d'identifier précisément les besoins requis pour l'ensemble du personnel non-enseignant et pour chaque discipline d'enseignement se fait par des processus rigoureux de consultation et en collaboration avec les différentes instances.

En établissant le profil des exigences nécessaires au recrutement, en déterminant les sources de recrutement, en analysant et révisant les outils de sélection (tests, questionnaire d'entrevue, grille d'évaluation d'entrevue, etc.) et en s'assurant d'identifier les qualifications requises pour chaque emploi, le Cégep s'assure d'engager les ressources répondant aux compétences et habiletés requises selon l'ordre de priorité prévu aux conventions collectives et selon les recommandations du comité de sélection. Dans le cas des emplois de personnel enseignant, à l'enseignement régulier, les qualifications et exigences requises sont établies par les départements d'enseignement et la Direction et, à la Formation continue, par la Direction de la formation continue, en concertation avec les départements de l'enseignement régulier et la Direction des ressources humaines.

Pour réaliser la dotation du personnel, le Cégep s'appuie sur différents règlements, politiques et balises complémentaires, dont :

### **Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE):**

Par le PAÉE, le Cégep entend assurer l'accès à l'égalité en emploi pour l'ensemble du personnel et le rendre plus représentatif d'une main-d'œuvre de plus en plus diversifiée. À cette fin, il applique ce programme dans le but de favoriser une représentation plus équitable des groupes qui peuvent plus fréquemment être victimes de discrimination en emploi et d'augmenter leur représentativité. Ces groupes visés sont : les femmes, les personnes autochtones, les membres des minorités visibles, les membres des minorités ethniques et les personnes handicapées.

### **Programme de référencement**

Ce programme vise à accroître notre visibilité auprès des personnes en recherche d'emploi et à reconnaître l'engagement de notre personnel dans nos efforts de recrutement.

### **Politique linguistique institutionnelle relative à l'emploi et à la qualité de la langue française (n° 24) :**

Cette politique précise, entre autres, les règles applicables quant à la qualité et la maîtrise du français, lors du recrutement et en cours d'emploi.

### **Politique portant sur l'embauche des personnes salariées étudiantes (n° 23) :**

La politique précise les modalités d'embauche des personnes étudiantes, leur permettant ainsi d'œuvrer dans leur milieu d'études, et ce, tout en favorisant leur réussite scolaire.

### **Balises d'engagement du personnel chargé de cours à la formation continue du Cégep Marie-Victorin :**

Les balises d'engagements du personnel chargé de cours de la formation continue précisent et encadrent les différentes étapes de la dotation, particulièrement quant à l'attribution d'une ou de plusieurs charges de cours, à la priorité d'emploi et au calcul des heures travaillées.

### **Politique portant sur la gestion des cadres (n° 8) :**

La politique de gestion des cadres encadre les processus administratifs inhérents aux conditions de travail de l'équipe de cadres au Cégep, et ce, en respect du règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres des collèges du Québec, notamment en définissant et en précisant les modalités entourant les critères d'admissibilité et d'éligibilité aux emplois de cadres, la sélection, l'engagement et la nomination, la probation et l'affectation temporaire.

## **4.02 Programme d'insertion professionnelle : accueil et intégration du nouveau personnel**

Ce programme permet à toute personne nouvellement embauchée d'être bien accueillie et de s'intégrer harmonieusement au personnel du Cégep de même qu'à lui offrir les renseignements et ressources nécessaires pour l'accomplissement de sa tâche et l'atteinte des objectifs. Il encourage les membres du personnel à s'approprier la culture, les valeurs et les objectifs du Cégep et à jouer ainsi un rôle actif dans son milieu.

Les personnes nouvellement employées sont accueillies par la Direction des ressources humaines et au sein de leur direction, leur département ou leur service.

Plus particulièrement, des activités sont mises en place et différents outils ont été développés afin de soutenir les personnes appelées à accueillir le nouveau personnel et à favoriser son intégration, l'encourageant ainsi à adopter une attitude positive et à développer chez elle un sentiment d'appartenance.

#### **Politique d'assistance professionnelle et d'évaluation des nouvelles personnes enseignantes (n° 20):**

Cette politique favorise, entre autres, l'accueil et l'intégration du nouveau personnel enseignant aussi bien au Cégep qu'à l'intérieur de leur département et précise les responsabilités de l'ensemble des individus impliqués dans ce processus d'intégration.

#### **4.03 Programme de perfectionnement du personnel**

Ce programme favorise l'intégration et l'harmonisation des activités de formation et de perfectionnement, et ce, dans une perspective de formation continue, en lien avec les objectifs institutionnels et les changements organisationnels. Le personnel est encouragé à améliorer ses connaissances, ses compétences et ses comportements à travers les activités auxquelles il participe.

Les membres du personnel sont encouragés à appliquer et transmettre les principes du développement durable.

Plus spécifiquement, ce programme vise les objectifs suivants :

- assurer que les qualifications et les compétences du personnel tiennent compte de l'évolution du milieu, des tâches et des services à rendre à la population;
- favoriser l'actualisation des connaissances, des habiletés et des aptitudes requises pour l'exercice des fonctions;
- permettre à chaque personne de développer pleinement son potentiel;
- promouvoir et valoriser les activités individuelles ou collectives liées au développement des départements et services, en adéquation avec les objectifs institutionnels.

Ces politiques sont administrées par des comités paritaires qui voient à l'établissement des priorités de perfectionnement, à la gestion des budgets consentis et à l'application des politiques en vigueur :

- politique portant sur le perfectionnement des cadres (n° 14);
- politique portant sur le perfectionnement du personnel enseignant (n° 17);
- politique portant sur le perfectionnement du personnel professionnel (n° 18);
- politique portant sur le perfectionnement du personnel de soutien (n° 19);
- politique portant sur le perfectionnement du personnel d'animation en francisation (n° 58).

#### **4.04 Programme d'évaluation du personnel**

Des politiques d'évaluation sont en vigueur pour le personnel de soutien, professionnel et cadre, et ce, dans une perspective d'évolution, de valorisation, d'équité et de respect. Les objectifs poursuivis sont :

- valoriser et reconnaître la contribution des personnes et des groupes à la réalisation des priorités et des objectifs institutionnels;
- encourager la responsabilisation dans le travail;
- clarifier les attentes concernant le rôle, les mandats à respecter et la manière de les exercer;
- favoriser la communication interactive entre les membres du personnel et leurs responsables hiérarchiques;
- identifier les besoins de perfectionnement et favoriser le développement professionnel;
- améliorer de façon continue la qualité des services offerts par le cégep;
- contribuer au maintien d'un climat favorisant l'atteinte des objectifs institutionnels.

Le Cégep prévoit des politiques d'évaluation pour chacune des catégories de personnel, dont :

- politique d'évaluation de la contribution du personnel d'encadrement (n° 13);
- politique d'assistance professionnelle et d'évaluation des nouveaux enseignants (n° 20);
- politique d'évaluation du personnel professionnel (n° 26);
- politique portant sur l'évaluation du personnel de soutien (n° 28).

#### **4.05 Valorisation de la santé, du mieux-être et de la sécurité**

La santé, le mieux-être et la sécurité du personnel en milieu de travail sont mis en valeur dans le cadre de ce programme, et ce, dans le respect des besoins, lois, normes et règles. À ces fins, le Cégep s'assure de créer un environnement, d'une part, propice à la santé et à la sécurité de l'ensemble de sa communauté, et d'autre part, qui assure la mise en place d'initiatives favorisant l'adhésion et la participation du personnel à des activités développant de saines habitudes de vie.

Le programme vise à favoriser, encourager et développer la qualité des rapports interpersonnels entre individus ou groupes et ainsi, à contribuer à valoriser la santé et le mieux-être.

Afin d'encourager le personnel à s'investir davantage dans leur santé physique et mentale, le Cégep met en place des activités physiques et favorise leur participation en permettant un réaménagement de l'horaire de travail facilitant un accès aux lieux à l'heure du dîner, entre autres.

Plus particulièrement, ce programme est encadré par différentes politiques, programmes ou plans :

### **Politique en matière de santé et sécurité du travail (n° 40) :**

Par cette politique, le Cégep exprime sa volonté d'assurer un milieu de travail et d'études sécuritaire en éliminant à la source les dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité des membres de la communauté collégiale.

La politique en santé et sécurité du travail vise notamment à préciser les droits et obligations de l'ensemble du personnel en matière de santé et sécurité du travail. Elle s'appuie sur la collaboration de l'ensemble de la communauté collégiale (membres du personnel, personnes étudiantes et autres personnes appelées à fréquenter l'établissement), chaque personne devant intégrer dans ses tâches et fonctions des préoccupations en matière de santé et de sécurité.

### **Programme de santé globale :**

Le programme de santé globale vise un équilibre entre la vie professionnelle et personnelle. Les objectifs de ce programme sont :

- agir en équipe pour améliorer notre mieux-être;
- avoir du plaisir dans notre milieu de travail;
- intégrer davantage la reconnaissance au quotidien;
- éprouver de la fierté vis-à-vis des services que nous offrons.

Plus particulièrement, pour ce faire le Cégep organise des activités ou des projets visant, notamment:

- la promotion de l'activité physique, de saines habitudes de vie, de la gestion du stress et de la santé et du mieux-être;
- l'amélioration du milieu de vie;
- la prévention et la sensibilisation de sa propre santé;
- les pratiques de reconnaissance;
- la conciliation travail-vie personnelle.

### **Programme de reconnaissance :**

Le programme de reconnaissance a pour objectif de proposer une orientation aux pratiques de reconnaissance, afin d'instaurer une culture basée sur la valorisation de la personne, d'avoir un effet bénéfique sur le sens à donner à son travail, de contribuer à l'amélioration de la qualité de vie au travail ainsi que d'accentuer le sentiment d'appartenance.

### **Programme d'aide au personnel :**

Le programme d'aide au personnel est un service qui permet aux membres du personnel éligibles de consulter une personne professionnelle externe pour les aider lorsque des difficultés personnelles (sociales, psychologiques, financières ou juridiques) compromettent leur santé, leur équilibre psychologique ou leur rendement au travail.

Ce programme est conçu pour aider à atténuer les tensions qui font très souvent partie intégrante de nos vies. Il ne se limite pas au traitement des problématiques de santé mentale, il comprend le travail de prévention de ces problèmes. Il est possible de consulter pour apprendre à mieux gérer le stress, les conflits et les relations interpersonnelles, à effectuer une résolution de problème, à composer avec des difficultés familiales ou conjugales ou pour toutes demandes d'aide jugées nécessaires.

#### **Plan de mesures d'urgence :**

Le plan des mesures d'urgence du Cégep est élaboré afin de permettre de réduire les conséquences pouvant découler d'une situation d'urgence (incendie, évacuation, urgence médicale, fuite de gaz, colis suspect, tueur actif, déversement de matière dangereuse, etc.). Il vise à assurer la sécurité de l'ensemble des personnes fréquentant l'établissement, à déterminer le rôle des personnes responsables, à prévoir des actions visant la diminution des risques et à fournir un guide de procédures à appliquer lors de ces situations d'urgence.

#### **Procédure de remboursement pour des équipements de protection individuelle :**

Une procédure de remboursement pour des chaussures de sécurité est mise en place pour les personnes dont le travail nécessite le port de chaussures de sécurité pour effectuer leur travail en toute sécurité.

Les membres du personnel qui ont besoin de lunettes de sécurité adaptées à leur vision peuvent communiquer avec la Direction des ressources humaines pour connaître la procédure d'obtention dans une clinique d'optométrie.

#### **Plan de gestion de crise :**

Toutes les organisations seront confrontées un jour à une crise; s'y préparer et surtout la gérer réduit considérablement les impacts. Le plan de gestion de crise du Cégep permet donc une telle préparation en vue de mettre en place une structure efficace de gestion de crise, de comprendre le rôle des personnes clés dans ce type de situation ou de développer sa capacité d'anticipation face à l'évolution de la crise. De plus, il définit, entre autres, les rôles et responsabilités de toutes les personnes appelées à intervenir et à collaborer.

### **4.06 Programme sur le respect et l'intégrité des personnes**

Le respect et l'intégrité des personnes teintent l'ensemble des programmes qui ont un lien direct avec la gestion des ressources humaines.

Chaque individu doit pouvoir exercer son travail ou ses activités en toute sécurité, dans le respect des libertés et des droits individuels et collectifs établis par les lois ou les règlements en vigueur.

Le Cégep prend position contre la discrimination sous toutes ses formes et exprime sa volonté de prévenir ou de rétablir promptement des situations qui contreviennent aux droits fondamentaux des individus ou des groupes qui composent la communauté collégiale. Que ce soit notamment par le biais du programme d'accès à l'égalité en emploi, des politiques contre

toutes formes de harcèlement, de règlements ou de codes de conduite, il s'assure qu'il n'y ait aucune forme de discrimination qui s'y produise.

Plus particulièrement, les objectifs poursuivis par ce programme sont :

- sensibiliser, informer et former;
- assurer un traitement juste, équitable, efficace et confidentiel des demandes;
- assurer un appui nécessaire aux personnes ayant subi un préjudice.

**Politique visant à prévenir et à contrer les violences à caractère sexuel (n° 47)**

**Politique contre le harcèlement psychologique et la violence (n° 29) :**

Plus précisément, par ces deux politiques, le Cégep vise à contribuer à développer un milieu de travail et d'études sain et à contrer toutes formes de harcèlement. Des mécanismes internes et externes sont établis, pour accueillir et donner suite objectivement et avec diligence aux plaintes formulées, et pour prendre les mesures appropriées visant à corriger la situation jugée inacceptable.

**Programme PHARE :**

La formation du Programme PHARE (Prévenir le Harcèlement et Agir avec REspect) de la Fédération des cégeps est disponible à tous les membres du personnel dès l'embauche. L'objectif principal de ce programme de formation est de favoriser un climat de travail sain en offrant des outils pratiques pour développer les habiletés du personnel à prévenir et à réagir efficacement face aux situations relationnelles difficiles au travail. La formation peut être suivie de manière autonome, en ligne. Elle est aussi présentée lors des rencontres d'accueil du nouveau personnel et a été présentée au cours d'une tournée des départements et services.

**Règlement relatif aux conditions de vie (n° 9) :**

Le règlement sur les conditions de vie au Cégep vise le respect des droits et libertés de chaque individu ainsi qu'à définir et préciser les obligations et les responsabilités qui incombent à chacune des personnes qui fréquentent l'établissement.

Il a aussi comme objectif de favoriser le bien commun comme la santé et la sécurité de l'ensemble du personnel et de mettre en place les meilleures conditions de vie possible afin de permettre à chaque personne de mener à bien ses occupations.

Enfin, ce règlement précise les droits et les obligations des membres du personnel en matière de sanctions et de mesures d'expulsion, de même que les mécanismes de recours auxquels les personnes ont droit.

**Politique portant sur l'équité, diversité et l'inclusion (n° 57) :**

La politique portant sur l'équité, diversité et l'inclusion mise sur la valorisation et le caractère unique de chaque membre de la communauté du Cégep Marie-Victorin en s'appuyant sur les principes de la Charte des droits et libertés de la personne.

Les objectifs de cette politique visent à créer un environnement inclusif et respectueux de la diversité afin de favoriser l'épanouissement de tous les individus au Cégep Marie-Victorin.

## **ARTICLE 5 : RESPONSABILITÉS EN GESTION DES RESSOURCES HUMAINES**

La Direction des ressources humaines a la responsabilité de la coordination du personnel. Plus précisément, dans le cadre de cette politique, les responsabilités suivantes sont dévolues :

### **5.01 Aux membres du personnel**

- a) adhérer et agir en fonction des valeurs;
- b) s'engager activement à réaliser ses tâches et offrir les services en fonction des responsabilités qui lui sont dévolues;
- c) participer activement aux différents programmes ou activités qui en découlent en fonction de ses rôles et de ses responsabilités;
- d) s'impliquer dans les différents comités du Cégep, lorsque possible;
- e) contribuer au maintien d'un climat de travail favorisant le respect et l'atteinte des objectifs institutionnels.

### **5.02 À chaque gestionnaire**

- a) adhérer et agir en fonction des valeurs;
- b) s'engager activement à réaliser ses tâches et offrir les services en fonction des responsabilités qui lui sont dévolues;
- c) planifier, organiser, diriger, contrôler et évaluer l'ensemble des programmes, des activités et des ressources de leur service et de leur unité administrative;
- d) mobiliser leur personnel en conformité avec les valeurs et les principes de gestion inscrits dans cette politique;
- e) assurer une saine gestion des relations de travail afin de contribuer au maintien d'un climat de travail favorisant le développement des personnes et l'atteinte des objectifs institutionnels.

### **5.03 À la Direction des ressources humaines**

- a) adhérer et agir en fonction des valeurs;
- b) s'engager activement à réaliser ses tâches et offrir les services en fonction des responsabilités qui lui sont dévolues;

- c) concevoir et recommander l'adoption de la présente politique au conseil d'administration et, par la suite, veiller à son application, à son interprétation, à sa révision et à sa diffusion;
- d) élaborer et mettre en œuvre tout programme ou politique émanant de la *Politique institutionnelle de gestion des ressources humaines du Cégep Marie-Victorin* et, par la suite, veiller à son application, à son interprétation et à sa révision;
- e) être à l'affût des tendances en matière de gestion des ressources humaines afin d'améliorer de façon continue les pratiques de gestion au Cégep;
- f) émettre les directives, procédures ou normes en matière de gestion des ressources humaines;
- g) interpréter et appliquer les lois, les règlements, les normes et les conventions collectives et voir au respect de leur application;
- h) assurer une saine gestion des relations de travail afin de contribuer au maintien d'un climat de travail favorisant le développement des personnes et l'atteinte des objectifs institutionnels;
- i) représenter l'employeur, à la négociation locale, pour les relations avec les syndicats, aux comités de relations du travail, lors des conseils d'arbitrage, devant les tribunaux administratifs et judiciaires et aux comités prévus aux conventions collectives ou découlant de la politique institutionnelle de gestion des ressources humaines du Cégep Marie-Victorin.

## **ARTICLE 6 : DISPOSITIONS FINALES**

- 6.01** Le préambule fait partie de la présente politique.
- 6.02** La Direction des ressources humaines est responsable de l'application de la présente politique et des programmes qui en découlent.
- 6.03** La présente politique a été actualisée et amendée par le conseil d'administration le 4 février 2026.