



## Commission Scolaire Riverside

|                                      |                                                                                         |
|--------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Nom de la politique :</b>         | <b>Politique relative à l'embauche du personnel de la Commission scolaire Riverside</b> |
| <b>Numéro de la politique :</b>      | Politique numéro HR650-20230620 remplaçant la politique numéro HR631-20220621           |
| <b>Réception par l'exécutif :</b>    | Le 11 avril 2023                                                                        |
| <b>Réception par le conseil :</b>    | Le 18 avril 2023                                                                        |
| <b>Période de consultation :</b>     | 22 avril 2023 au 5 juin 2023                                                            |
| <b>Date adoptée par le Conseil :</b> | 20 juin 2023                                                                            |

### Objectif

L'objectif de cette politique est d'établir des procédures justes et équitables en ce qui a trait au recrutement et à l'embauche de personnel, et ce pour l'ensemble des classifications. La politique détermine également la délégation de responsabilité du processus d'embauche. De plus, elle définit les principes et les exigences qui doivent être respectés pendant le processus d'embauche.

### Principes généraux et exigences

Cette politique a été conçue comme complément aux dispositions de la Loi ou des conventions collectives et non comme remplacement. Si certains énoncés diffèrent ou s'ils s'avèrent contradictoires, les dispositions de la Loi ou des conventions collectives ont préséance sur cette politique.

La Commission scolaire Riverside est un employeur souscrivant au principe de l'égalité d'accès à l'emploi. Nous embauchons et encourageons les candidatures de personnes autochtones, de personnes racialisées, de minorités visibles, de minorités ethniques, de femmes, de personnes ayant une orientation sexuelle et/ou une identité de genre minoritaire et de personnes handicapées, en fonction de leurs qualifications, de leur expérience et de leurs compétences culturelles. L'embauche de personnel est basée uniquement sur les critères pertinents y compris les compétences et l'expérience de l'individu. Aucun cas ne fera l'objet de favoritisme ou de népotisme; les candidats ne seront ni pénalisés ni avantagés à cause d'une connaissance quelconque ou d'un lien de parenté avec une personne. Les employés et les commissaires ne tenteront pas d'influencer l'embauchage d'un individu en particulier.

Les membres d'une même famille sont autorisés à travailler dans la même école, le même centre ou le même département, à condition qu'il n'y ait pas de risque de conflit et qu'il n'y ait pas de lien hiérarchique direct ou de relation de superviseur à subordonné requis par la nature de leurs fonctions. À tout stade, lorsqu'il existe un conflit d'intérêts potentiel, le Service des ressources humaines peut intervenir soit pour régler ou clarifier la situation, y compris, et sans en exclure d'autres circonstances, le transfert d'un employé qu'il juge nécessaire.

### **Délégations des responsabilités**

#### **Directeur général**

La nomination du directeur général relève du Conseil des commissaires (Article 198 de la loi sur l'instruction publique). Il y aura un Comité de recherche pour le poste de la direction générale composé des commissaires suivants : le président, le vice-président ainsi que trois commissaires élus par le Conseil, dont au moins un commissaire parent.

#### **Gestionnaires**

Le directeur général recommande au conseil des commissaires l'embauche de l'ensemble du personnel de gestion et le Conseil approuve l'embauche par résolution. (Le directeur général adjoint, les directeurs, les directeurs adjoints, les coordonnateurs, les directions et directions adjointes d'établissement scolaire).

Le directeur général sera assisté par le président et/ou le vice-président dans le processus d'entrevue pour le poste du directeur général adjoint et celui du secrétaire général. Si le président et le vice-président ne sont pas disponibles, le Conseil pourra élire un délégué.

Le directeur général sera assisté par le directeur général adjoint, le président et/ou le vice-président dans le processus d'entrevue pour le poste du directeur des services complémentaires. Si le président et le vice-président ne sont pas disponibles, le Conseil pourra élire un délégué.

Le directeur général sera assisté par le directeur général adjoint, le président et/ou le vice-président ainsi que le président du comité des ressources humaines dans le processus d'entrevue pour le poste du directeur des ressources humaines.

Le directeur général sera assisté par le directeur général adjoint, le président et/ou le vice-président ainsi que le président du comité de vérification (finances et ressources matérielles dans le processus d'entrevue pour le poste du directeur des ressources financières ou du directeur des ressources matérielles.

Pour le personnel enseignant, les professionnels non enseignants et le personnel de soutien, une fois que les exigences légales de la convention collective ont été satisfaites, la direction d'établissement scolaire, la direction du centre ou la direction du service recommande l'embauche de l'employé à la direction des ressources humaines.

Le Service des ressources humaines est responsable de s'assurer que les règles concernant l'embauche de personnel respectent les dispositions des diverses conventions collectives. Toutes les recommandations doivent faire l'objet de l'approbation du directeur des ressources humaines.