



Politique du District scolaire francophone du Nord-Ouest

POLITIQUE 3.01

Page 1 de 2

Objet : **Recrutement et embauche du personnel** (se référer à la Directive administrative 3 :04 du DSFNO)

En vigueur : 18 décembre 2001

Révision : 20 février 2017

1.0 Raison d'être de la politique :

Les nombreuses conventions collectives, le nombre important d'embauches, les mouvements de personnel et sa volonté de transparence contraignent le District scolaire francophone du Nord-Ouest à préciser ses orientations concernant le recrutement et l'embauche du personnel.

2.0 Cadre légal et juridique :

L'embauche du personnel est réalisée dans le respect :

- des lois et règlements du Ministère de l'éducation;
- des différentes conventions collectives;
- des plans de classification des différentes catégories de personnel;
- des lois pouvant avoir un impact sur les diverses procédures, notamment les chartes des droits et libertés de la personne, la Loi sur la santé et la sécurité au travail, la Loi relative aux relations de travail dans les services publics, etc.;
- des politiques du DSFNO;

3.0 Objectif général :

Afin de favoriser la réussite scolaire des élèves, le DSFNO vise à assurer la qualité des services par l'embauche du personnel le mieux qualifié et le plus compétent possible à chaque poste.

4.0 Objectifs particuliers :

- Assurer la transparence, l'équité et l'impartialité dans tout le processus d'embauche.
- Favoriser l'embauche et la promotion fondées sur le mérite
- Préciser le contexte dans lequel s'effectuent les embauches.
- Voir à ce que le DSFNO ait à sa disposition, en temps opportun, en qualité et quantité adéquates, le personnel qui est requis et autorisé pour atteindre ses objectifs.
- Reconnaître et mettre en valeur les ressources humaines afin de favoriser la motivation du personnel.

Objet : **Recrutement et embauche du personnel** (se référer à la Directive administrative 3 :04 du DSFNO)

En vigueur : 18 décembre 2001

Révision : 20 février 2017

5.0 Principes généraux :

- Le DSFNO croit que le personnel est la première ressource et accorde donc toute l'attention requise aux activités menant à son embauche.
- Le DSFNO tient compte du respect des conventions collectives, des lois, des règlements, des chartes et des politiques de gestion qui s'appliquent aux différentes catégories de personnel.
- Le processus de sélection doit s'inscrire dans une démarche rigoureuse, claire, objective et s'appuyer sur des valeurs d'équité, de respect des droits et libertés de la personne et d'égalité des chances.
- Le DSFNO accorde la priorité à la compétence dans le cadre de toute embauche.
- Sous réserve du profil de compétences recherchées, le DSFNO entend combler ses postes réguliers en puisant à même son personnel temporaire ou non régulier.
- Les critères et les modalités de sélection et de recrutement doivent être exempts de discrimination intentionnelle sous toutes ses formes.

6.0 Exigence linguistique :

Le DSFNO veut s'assurer que le processus d'embauche respecte les exigences de sa politique linguistique - (Politique 1.08 – Politique linguistique et culturelle)

7.0 Nomination du directeur général :

- Un comité de sélection composé de trois membres du Conseil d'éducation dont le président ou le vice-président et un cadre supérieur du secteur des services éducatifs francophones du MEDPE procédera aux entrevues et fera la recommandation d'un candidat au Conseil d'éducation.

8.0 Modalités d'application de la politique :

- La présente politique s'applique à toutes les catégories de personnel.

Note :	Le genre masculin utilisé dans cette politique désigne, lorsque le contexte s'y prête, aussi bien les femmes que les hommes.
--------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------