

**RESSOURCES HUMAINES –
RECRUTEMENT, SÉLECTION, EMBAUCHE, PROMOTION ET DÉPARTS**

**RECRUTEMENT, SÉLECTION, EMBAUCHE
ET PROMOTION DU PERSONNEL**

Approuvée le 21 octobre 2000

Révisée le 19 novembre 2021

Prochaine révision en 2025-2026

Page 1 de 4

PRÉAMBULE

Le Conseil scolaire Viamonde (ci-après le Conseil) reconnaît l'importance d'avoir une main-d'œuvre qualifiée, compétente et diversifiée pour répondre aux besoins des élèves et du Conseil.

Le Conseil reconnaît également que toute personne mérite d'être traitée avec équité, respect et dignité et s'engage à mettre en place un processus et des pratiques inclusives et libres de toute forme de discrimination pour le recrutement, la sélection, l'embauche et la promotion du personnel pour soutenir la capacité d'atteindre et de retenir une main-d'œuvre forte, compétente, qualifiée et engagée.

Le Conseil est responsable d'offrir à chaque élève une éducation de qualité ainsi qu'une expérience éducative et culturelle en langue française. Le Conseil accorde une préférence aux personnes qui s'engagent à respecter le caractère spécifique du Conseil sur le plan linguistique et de la diversité culturelle.

GÉNÉRALITÉS

1. Cette politique s'applique à toute personne du Conseil, qui est appelée à participer au processus de recrutement, de sélection, d'embauche et de promotion du personnel.
2. Le Conseil s'assure que son processus de recrutement, de sélection, d'embauche et de promotion est juste, rigoureux, cohérent, équitable et transparent pour chaque catégorie d'emploi. Pour ce faire, le Conseil s'appuie sur les éléments sous-jacents suivants : qualifications, compétences, diversité, équité et droits de la personne; mobilité d'emploi; monitoring et évaluation.
3. À moins d'une situation exceptionnelle, l'ouverture d'un poste permanent fait l'objet d'un processus de recrutement, de sélection et d'embauche selon les directives administratives établies en vertu de la présente politique ou en conformité à toute convention collective applicable.
4. À moins d'une situation exceptionnelle, l'ouverture d'un poste temporaire ou intérimaire dont la durée connue est de six mois ou plus fait l'objet d'un processus de recrutement, de sélection et d'embauche selon les directives administratives établies en vertu de la présente politique ou en conformité à toute convention collective applicable.
5. Le Conseil s'assure que les décisions en lien avec le processus de recrutement, de sélection, d'embauche et de la promotion du personnel sont prises conformément à la présente politique, à toutes directives administratives afférentes, aux lois et règlements

**RESSOURCES HUMAINES –
RECRUTEMENT, SÉLECTION, EMBAUCHE, PROMOTION ET DÉPARTS**

**RECRUTEMENT, SÉLECTION, EMBAUCHE
ET PROMOTION DU PERSONNEL**

applicables, y compris le *Code des droits de la personne* de l'Ontario, à la Note Politique/Programme n° 165 – *Pratique d'embauche des enseignants des conseils scolaires* ainsi qu'aux dispositions des conventions collectives en vigueur.

6. En cas de conflit entre la présente politique, les directives administratives afférentes, les lois et règlements applicables ou les dispositions des conventions collectives en vigueur, les lois et règlements applicables et les dispositions des conventions collectives en vigueur auront préséance.
7. La langue de travail du Conseil est le français. Ainsi, les décisions de recrutement, d'embauche, de sélection et de promotion du personnel doivent respecter le droit des écoles de langue française d'embaucher une main-d'œuvre détenant la compétence linguistique acceptable.

DIVERSITÉ, ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI ET DROITS DE LA PERSONNE

1. Cette politique vise à mettre en œuvre un processus de recrutement, de sélection, d'embauche et de promotion rigoureux, équitable, diversifié et absent de toute discrimination pour toutes les catégories d'emploi.
2. Le Conseil souscrit aux principes d'équité en matière d'emploi pour les groupes sous-représentés notamment les femmes, les personnes racialisées, les personnes issues des communautés autochtones, les personnes LGBTTIQQ2SAA et les personnes en situation de handicap.
3. Le Conseil choisit la candidate ou le candidat le plus qualifié, entre celles et ceux qui satisfont aux exigences et détiennent les compétences, la formation, l'expérience et les connaissances requises pour le poste à pourvoir.
4. Lorsque deux candidates ou candidats ont des qualifications équivalentes, le Conseil peut accorder une préférence à la candidate ou au candidat qui s'identifie comme étant membre d'un groupe sous-représenté lors de sa demande d'emploi.
5. La sollicitation de renseignements susceptibles de conférer une apparence ou un caractère discriminatoire selon les motifs de discrimination prohibés par le *Code des droits de la personne de l'Ontario*, est interdite dans le processus de recrutement, de sélection, d'embauche et de promotion du personnel.

ACCESSIBILITÉ POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

1. Le Conseil déploie des efforts raisonnables pour que ses politiques, pratiques et procédures soient compatibles avec les principes de respect de la dignité et de l'autonomie de la candidate ou du candidat en situation de handicap et offre les mêmes possibilités que pour les autres candidates et candidats.

**RESSOURCES HUMAINES –
RECRUTEMENT, SÉLECTION, EMBAUCHE, PROMOTION ET DÉPARTS**

**RECRUTEMENT, SÉLECTION, EMBAUCHE
ET PROMOTION DU PERSONNEL**

Page 3 de 4

-
2. Cette politique vise à assurer que des mesures d’accommodement pour les candidats en situation de handicap soient disponibles sur demande tout au long du processus de recrutement, de sélection et d’embauche, conformément aux exigences de la *Loi de 2005 sur l’accessibilité pour les personnes handicapées de l’Ontario et du règlement de l’Ontario 191/11 - Normes d’accessibilité intégrées*.

QUALIFICATIONS ET MÉRITE

En plus des exigences en matière de qualifications énoncées dans le *Règlement 298 (Fonctionnement des écoles – Dispositions générales et la Loi sur l’Ordre des enseignantes et des enseignants de l’Ontario)* pour le personnel enseignant et des qualifications requises pour d’autres catégories d’emploi, les décisions en matière de recrutement, de sélection et d’embauche du Conseil s’appuient sur les critères de sélection et d’évaluation suivants : a) la valorisation des autres expériences, des compétences, des antécédents professionnels et de l’expérience personnelle et professionnelle de la candidate et du candidat; b) l’adaptation aux priorités locales selon des critères clairement définis y compris les qualifications; et c) l’offre du meilleur programme possible pour les élèves.

MOBILITÉ D’EMPLOI POUR LE PERSONNEL ENSEIGNANT

1. Le processus d’embauche permet à toute personne autorisée à enseigner par l’Ordre des enseignantes et enseignants de l’Ontario d’avoir la possibilité de poser sa candidature à un poste (suppléant à court terme, suppléant à long terme ou permanent) pour lequel elle est qualifiée, quel que soit son lieu de travail actuel.

PROMOTION ET RELÈVE

1. Le Conseil encourage les possibilités de mutation et d’avancement professionnel des membres du personnel. Le programme de la relève permet de favoriser le cheminement des membres du personnel dans le but d’assurer la relève.
2. Le Conseil reconnaît l’importance de l’avancement professionnel et veille à la planification de sa main-d’œuvre, de sorte qu’il ait à sa disposition une relève permettant de pourvoir à ses besoins temporaires, intérimaires ou permanents en personnel. Il s’assure ainsi de favoriser l’embauche, la sélection et la promotion des membres du personnel qui font partie d’un programme de la relève. Le Conseil s’assure d’avoir un programme de relève en place. Le Conseil encourage la participation des groupes sous-représentés dans son programme de relève.

RÉVISION

1. La présente politique doit faire l’objet d’une révision de temps à autre pour s’assurer qu’elle demeure juste et cohérente, et pour repérer et éliminer les barrières systémiques pour les groupes sous-représentés.

**RESSOURCES HUMAINES –
RECRUTEMENT, SÉLECTION, EMBAUCHE, PROMOTION ET DÉPARTS**

**RECRUTEMENT, SÉLECTION, EMBAUCHE
ET PROMOTION DU PERSONNEL**

-
2. Le Conseil met en œuvre un plan de monitoring et d'évaluation afin d'examiner l'efficacité du processus de recrutement, de sélection, d'embauche et de promotion du personnel et d'y apporter les ajustements nécessaires, le cas échéant.

RÉFÉRENCES

- *Code des droits de la personne de l'Ontario*
- *Loi de 2017 contre le racisme et le règlement 267/18 – Dispositions générales*
- *Note politique/programme n° 165 – Pratiques d'embauche des enseignants des conseils scolaires*
- *Loi sur l'éducation et le Règlement 298 – Fonctionnement des écoles – Dispositions générales*
- *Loi sur l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario; Règlement 176/10 – Qualifications requises pour enseigner*
- *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario et le règlement 191/11 - Normes d'accessibilité intégrées*
- *Politique 5,100 - Antécédents criminels*
- *Politique 5,203 - Harcèlement et discrimination en milieu de travail et d'apprentissage*
- *Politique 5,103 - Conflits d'intérêts lors d'embauche et de dotation.*