

**CONFLITS D'INTÉRÊTS  
LORS D'EMBAUCHE ET DE DOTATION****Approuvée le 26 janvier 2012****Révisée le 26 février 2016****Révisée le 18 octobre 2019****Prochaine révision en 2022-2023**

Page 1 de 3

---

---

**PRÉAMBULE**

Le Conseil scolaire Viamonde (ci-après le Conseil) s'engage à observer des pratiques d'embauche et de dotation qui adhèrent aux valeurs d'intégrité et d'équité envers les membres du personnel. À ces fins, le Conseil a établi des paramètres stricts en ce qui a trait aux personnes qui travaillent au Conseil et celles qui désirent y travailler.

Aux fins de cette politique, une personne est en situation de conflit d'intérêts lorsqu'elle exerce des fonctions qui lui fournissent la possibilité de favoriser les intérêts d'une personne avec qui elle a un lien de parenté. Un membre du personnel qui se trouve dans une situation de conflit d'intérêts doit en aviser sa superviseuse ou son superviseur immédiat.

La présente politique définit le lien de parenté comme suit. Un membre du personnel a un lien de parenté avec :

- son conjoint ou sa conjointe (en union libre ou mariage);
- ses parents, ce qui comprend sa mère, son père ou une personne qui a manifesté l'intention bien arrêtée de traiter le membre du personnel comme enfant de sa famille;
- son enfant, ce qui comprend l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe, un enfant adopté et une personne que le membre du personnel a manifesté l'intention bien arrêtée de traiter comme enfant de sa famille;
- son beau-père;
- sa belle-mère;
- son frère;
- le conjoint ou la conjointe de son frère;
- sa sœur;
- le conjoint ou la conjointe de sa sœur;
- sa nièce;
- son neveu;
- son oncle;
- sa tante.

Dans un souci de transparence et d'équité, un membre du personnel devrait consulter sa superviseuse ou son superviseur ou la direction des ressources humaines afin de déterminer s'il devrait se retirer du processus d'embauche, de nomination, de promotion, de mutation et de transfert d'une personne s'il croit que son implication pourrait être perçue comme du favoritisme, en raison d'une relation existante ou passée avec cette personne, et ce, même s'il n'existe actuellement aucun lien de parenté tel qu'il est défini dans cette politique.

Cette politique s'applique à tous les types d'emploi et à tous les types de postes qu'ils soient permanents, à temps partiel, temporaires ou contractuels.

**CONFLITS D'INTÉRÊTS  
LORS D'EMBAUCHE ET DE DOTATION**

---

---

**CONFLITS D'INTÉRÊTS**

Les conflits d'intérêts liés à l'emploi peuvent se présenter dans diverses situations, notamment, mais pas exclusivement, lors de :

- décisions d'embauche;
- promotions;
- renouvellement de contrats de travail;
- procédures disciplinaires;
- évaluation de rendement;
- décisions sur la rémunération.

**EMBAUCHE, NOMINATION, PROMOTION, MUTATION ET TRANSFERT**

Une personne qui a un lien de parenté avec un membre du personnel peut être embauchée, nommée, promue, mutée ou transférée au Conseil sous les conditions suivantes :

- Un membre du personnel ne doit pas faire partie du comité de sélection pour l'ensemble des candidatures retenues et ne doit pas participer au choix d'une candidate ou d'un candidat avec qui il a un lien de parenté.
- Un membre du personnel ne doit pas influencer d'aucune façon l'embauche, la nomination, la promotion, la mutation ou le transfert d'une personne avec laquelle il a un lien de parenté.
- Un membre du personnel et la personne avec laquelle il a un lien de parenté qui vient d'être embauchée, nommée, promue, mutée ou transférée, doivent travailler dans des écoles, des services ou des secteurs différents. Lorsque les circonstances justifient une exception, il ne doit y avoir aucun lien hiérarchique direct entre ces deux membres du personnel. De plus, cette exception n'est accordée que par la direction de l'éducation à la suite d'une recommandation de la direction des ressources humaines. Si le membre du personnel qui a un lien de parenté avec la personne qui vient d'être embauchée, nommée, promue, mutée ou transférée est la direction des ressources humaines ou la direction de l'éducation, l'exception doit être accordée par la présidence du Conseil.
- Une embauche, une nomination, une promotion, une mutation ou un transfert peut être refusé afin d'éviter un lien hiérarchique direct entre deux membres du personnel qui ont un lien de parenté.

**AUTRES GÉNÉRALITÉS**

Un membre du personnel, qui se trouve en conflit d'intérêts et qui utilise son influence pour embaucher, promouvoir, transférer, muter ou favoriser de quelque façon que ce soit un autre membre du personnel, pourrait être assujéti à des mesures disciplinaires. Par ailleurs, l'autre membre du personnel impliqué dans une telle situation pourrait être sujet à des mesures disciplinaires selon les circonstances.

**CONFLITS D'INTÉRÊTS  
LORS D'EMBAUCHE ET DE DOTATION**

---

Même s'il n'y a aucun lien hiérarchique direct entre les deux membres du personnel, le membre du personnel ayant un lien de parenté ne doit jamais prendre part à des décisions de nature disciplinaire, salariale, d'évaluation de rendement ou autre sujet touchant un membre du personnel avec lequel il a un lien de parenté.

Un membre du personnel qui participe à une décision ou qui exerce toute autre fonction susceptible de donner lieu à un conflit d'intérêts sans en avoir fait la divulgation à sa superviseuse ou à son superviseur immédiat, pourrait être assujéti à des mesures disciplinaires.

Si des situations qui contreviennent à l'application de cette politique sont rapportées, le Conseil prendra les mesures nécessaires pour enquêter et rectifier, s'il y a lieu, la situation.

Toute plainte reçue sera traitée de manière à assurer la nature confidentielle de la situation et doit avoir le souci de rassurer la personne qui avance la perception d'iniquité ou d'irrégularité. La personne, qui rapporte la situation, doit pouvoir compter sur la discrétion absolue et l'assurance que ce dépôt ne peut lui causer une répercussion quelconque.

Une plainte concernant l'application de cette politique doit être envoyée à la direction des ressources humaines. Si la plainte implique la direction des ressources humaines, la plainte doit être envoyée à la direction de l'éducation. Si la plainte implique la direction de l'éducation, la plainte doit être envoyée à la présidence du Conseil.

Cette politique s'applique aussi aux membres du Conseil (conseillers et conseillères scolaires) lors de l'embauche d'une nouvelle direction de l'éducation et du renouvellement du contrat de la direction de l'éducation.

**LIEN – POLITIQUE ET DIRECTIVES ADMINISTRATIVES CONNEXES**

Politique et directives administratives 4,04 *Recrutement et embauche*.