

Approbation : CC-000830-788	Annule :	<input type="checkbox"/> Règlement
		<input checked="" type="checkbox"/> Politique
		<input type="checkbox"/> Pratique de gestion
SUJET : Politique d'embauche des hors cadres		

La présente politique d'embauche des hors cadres a été élaborée à la demande du Conseil des commissaires par sa résolution CC-000209-579. Elle a pour objet d'assurer la transparence des procédures et l'équité aux personnes éligibles conformément aux lois et règlements qui régissent les commissions scolaires.

1. But

Déterminer les procédures pour l'embauche du personnel hors cadre de la Commission scolaire de la Seigneurie-des-Mille-Îles.

2. Objectifs

- 2.1. Circonscrire les compétences clés et spécifier le profil du hors cadre correspondant aux attentes souhaitées.
- 2.2. Favoriser le recrutement du plus grand nombre de candidats répondant aux exigences de l'offre d'emploi.
- 2.3. Recourir aux outils et procédés disponibles permettant d'apprécier, d'évaluer et de discriminer les candidatures de façon à sélectionner le meilleur candidat répondant aux critères d'excellence partagés par le Conseil des commissaires.
- 2.4. Agréer le candidat choisi et l'investir dans ses fonctions.
- 2.5. Dégager les modalités de l'embauche du hors cadre.

3. Offre d'emploi

Lorsqu'il y a lieu de combler un poste de hors cadre (directeur général ou directeur général adjoint) à la suite ou à l'annonce du départ d'un membre du personnel hors cadre, le Conseil des commissaires procède à la formation d'un comité de sélection ainsi qu'à la validation de son mandat et convient d'une définition de la fonction compte tenu des orientations de la Commission scolaire.

3.1 Comité de sélection

Le comité de sélection est composé du président, de trois commissaires et d'une personne-ressource (annexe A). Le directeur général se joint au comité de sélection lorsqu'il s'agit de recruter un directeur général adjoint.

3.2 Mandat du comité de sélection

Le comité de sélection doit :

- convenir de son fonctionnement;
- planifier l'ensemble des processus;
- assurer la transparence des procédures de sélection;
- rendre compte de ses travaux au Conseil des commissaires;
- établir le profil du candidat recherché compte tenu des attentes face aux responsabilités et aux habiletés professionnelles requises;
- recueillir les avis des directeurs d'établissement, des cadres supérieurs et des hors cadres;
- s'adjoindre les services de toute personne-ressource;
- recourir à des services spécialisés en sélection des ressources humaines pour soutenir la démarche du comité et valider l'admissibilité des candidatures;
- procéder à la présélection;
- sélectionner les candidats;
- formuler une recommandation au Conseil des commissaires.

3.3 Définition de la fonction

Le Conseil des commissaires adopte le profil proposé par le comité de sélection, la définition de la fonction étant décrite dans la Loi sur l'instruction publique et à l'annexe I du *Règlement sur les conditions d'emploi des gestionnaires des commissions scolaires (voir annexe B)*.

4. Appel des candidatures

L'appel des candidatures est diffusé au moins quinze (15) jours avant la fin de la période de recrutement, autant à l'interne qu'à l'externe.

L'appel des candidatures contient notamment les informations suivantes : une courte présentation de la CSSMI, une description du mandat, les exigences et les compétences distinctives, les conditions de travail, la modalité de présentation de l'offre de service, les coordonnées et la mention que le processus d'attribution de ce poste sera exempt de toute discrimination quelle qu'elle soit.

5. Sélection

5.1. Présélection

- Le comité de sélection vérifie l'admissibilité et l'éligibilité des candidatures reçues.
- Dans un deuxième temps, le comité de sélection retient les candidatures qui sont conformes aux critères résultant du profil adoptés par le Conseil des commissaires.

5.2. Sélection

- Tous les candidats qui ont franchi l'étape de la présélection sont reçus en entrevue.
- Le comité de sélection retient le(s) candidat(s) qui répond(ent) le mieux aux critères d'excellence fixés par le Conseil des commissaires.
- Le (ou les) candidature(s) choisi(es) sont évalué(es) par une firme spécialisée.

- Le comité de sélection effectue la prise de références.
- Le comité de sélection remet sa recommandation au Conseil des commissaires.

6. Embauche et accueil

- 6.1. Le Conseil des commissaires agréé le candidat sélectionné et l'investit dans ses fonctions.
- 6.2. Le président ou le directeur général (le cas échéant) et le directeur des ressources humaines assument conjointement cette étape du processus de dotation.
- 6.3. La nomination du hors cadre doit répondre aux articles 138 et 139 du *Règlement sur les conditions d'emploi des gestionnaires des commissions scolaires*.
- 6.4. Le candidat choisi est soumis à un régime probatoire.

N.B. Afin d'alléger le texte, le masculin inclut le féminin.

2000/08/30

ANNEXE A

Résolution du conseil des commissaires (CSSMI)

COMMISSAIRES MEMBRES DU COMITÉ DE SÉLECTION POUR L'EMBAUCHE DES HORS CADRES ET L'ÉVALUATION DU RENDEMENT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

Résolution n° CC-110628-3536

Il est proposé par Mme Johanne Beaulieu

DE DÉSIGNER, à partir du 1^{er} juillet 2011, les commissaires suivants membres du comité de sélection pour l'embauche des hors cadres et l'évaluation du rendement du directeur général, à savoir :

Mme Danielle Laramée;
Mme Guylaine Richer;
M. Benoît Gagnon;

en plus de la présidente de la Commission scolaire.

ANNEXE B

Règlement sur les conditions d'emploi des gestionnaires des commissions scolaires

DISPOSITIONS APPLICABLES AUX HORS CADRES

CHAPITRE 1

DÉFINITIONS

136. Dans cette partie, on entend par :

«congédiement» : la décision de la commission de rompre le lien d'emploi d'un hors cadre en cours de mandat;

«démission» : la décision du hors cadre de rompre le lien d'emploi avec la commission;

«nomination» : la décision de la commission d'accorder un mandat de directeur général ou de directeur général adjoint à une personne;

«résiliation de mandat» : la décision de la commission de mettre fin au mandat d'un hors cadre pendant la durée de ce mandat.

CHAPITRE 2

EMPLOI

SECTION 1

SÉLECTION

137. La commission procède à la sélection d'un hors cadre conformément aux qualifications minimales requises précisées à l'annexe 1 et aux critères d'admissibilité supplémentaires qui peuvent être ajoutés par la commission.

SECTION 2

NOMINATION

138. La commission nomme un hors cadre pour une période déterminée ou indéterminée; la nomination pour une période déterminée ne peut toutefois comporter une clause de tacite reconduction.

139. Lorsque la commission nomme un hors cadre pour une période déterminée, la durée de cette période ne doit pas être supérieure à 5 ans.

Lorsque la commission nomme un hors cadre pour une période indéterminée, la nomination se prolonge à moins que l'une ou l'autre des parties décide d'y mettre fin.

Règlement sur les conditions d'emploi des gestionnaires des commissions scolaires

ANNEXE 1

DÉFINITION DES EMPLOIS ET QUALIFICATIONS MINIMALES REQUISES

A : EMPLOIS DE HORS CADRE

1. Directeur général

L'emploi de directeur général comporte la responsabilité totale de la gestion des activités, des programmes et des ressources de l'organisme pour l'ensemble des unités administratives, des établissements et des champs d'activité ainsi que du suivi de l'exécution des décisions du conseil des commissaires et du comité exécutif, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Cet emploi comporte notamment les responsabilités suivantes :

- Exercer son autorité sur le personnel requis pour le fonctionnement de la commission.
- Participer aux séances du conseil des commissaires et du comité exécutif, sans droit de vote.
- Diriger le comité consultatif de gestion.
- Participer au comité consultatif des services aux élèves handicapés et aux élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, s'il n'a pas désigné un représentant.

Qualifications minimales requises

- Grade universitaire de 2^e cycle ou grade universitaire de 1^{er} cycle dans un champ d'études approprié sanctionnant un programme d'études universitaires d'une durée minimale de 3 ans ou occuper un emploi de hors cadre ou de cadre, à l'exception de celui de gérant, dans une commission;
- 10 années d'expérience pertinente, dont au moins 5 dans un emploi de cadre.