



Approuvée : le 2 février 2002

Révisée (Comité LDC) : le 11 mars 2015, le 19 février 2020

Modifiée : le 29 mai 2010; le 23 mai 2015

---

## **PRÉAMBULE**

Le Conseil scolaire public du Grand Nord de l'Ontario reconnaît l'importance de recruter et d'embaucher, pour œuvrer dans ses écoles, un personnel qualifié, compétent et désireux d'appuyer la mission, la vision, les objectifs stratégiques et les lignes de conduite du Conseil dans le but d'offrir à ses élèves une éducation publique de langue française de la plus grande qualité. Sous réserve des exclusions prévues par la *Loi constitutionnelle de 1867* et la *Loi sur l'éducation*, le Conseil met en œuvre un processus de recrutement qui est conforme à l'esprit et à la lettre de la *Charte canadienne des droits et libertés*, du *Code ontarien des droits de la personne* et des lois du travail de l'Ontario.

## **GÉNÉRALITÉS**

Le Conseil reconnaît les principes de la transparence et de l'intégrité dans la dotation de ses postes.

À moins d'une situation exceptionnelle, l'ouverture de postes permanents fait l'objet d'un processus de dotation dont les étapes se répartissent en deux principaux volets, soit le recrutement et la sélection. Le déroulement du processus de dotation se fait selon les directives administratives établies en vertu de la présente ligne de conduite.

Le Conseil mène son processus de dotation de façon rigoureuse et objective, et ce, pour chaque groupe d'employés.

Le Conseil veille à ce que ses processus soient exempts de tout conflit d'intérêt.

Les processus de recrutement et de sélection du personnel reflètent la mission, la vision et les valeurs du Conseil.

Le Conseil choisit la candidate ou le candidat le plus qualifié parmi celles et ceux qui satisfont aux exigences du poste et détiennent les compétences, la formation, les expériences et les connaissances requises pour le poste à combler.



Approuvée : le 2 février 2002

Révisée (Comité LDC) : le 11 mars 2015, le 19 février 2020

Modifiée : le 29 mai 2010; le 23 mai 2015

---

## **GÉNÉRALITÉS (suite)**

En cas de conflit entre une convention collective et la présente ligne de conduite, la convention collective aura préséance sur la ligne de conduite pour toutes les personnes régies par ladite convention collective.

Les processus de recrutement et de sélection du personnel respectent l'équité en matière d'emploi.

La confidentialité des renseignements personnels utilisés dans le cadre des processus de recrutement et de sélection est respectée en tout temps.

## **RÉFÉRENCES**

Directives administrative D-005 *Recrutement et embauche du personnel*

Ligne de conduite et directives administratives D-006 *Népotisme*

Ligne de conduite et directives administratives D-009 *Vérification des antécédents criminels*

Ligne de conduite et directives administratives B-026 *Équité et éducation inclusive*

## **DIRECTIVES ADMINISTRATIVES**

Il incombe à la direction de l'éducation d'élaborer les directives administratives visant la mise en œuvre de la présente ligne de conduite.

## **RÉVISION**

Cette ligne de conduite fera l'objet d'une révision d'ici cinq (5) ans ou au besoin.