

Date d'approbation : 11 janvier 2010
Date de révision : 16 novembre 2024

D009-D1 RESTRICTIONS TOUCHANT LES PERSONNES APPARENTÉES

1.0 BUT

1.1 La présente directive administrative vise à assurer le respect de la politique garantissant que les processus administratifs qui en découlent sont exempts de pratiques de népotisme.

2.0 DÉFINITIONS

2.1 « Népotisme » : favoritisme démontré à l'égard de parents proches en ce qui concerne l'embauche, la promotion ou l'octroi de privilèges.

2.2 « Parent proche » : les membres d'une famille y compris un conjoint, un parent, un enfant, un frère, une sœur et leurs conjoints.

3.0 MODALITÉS D'APPLICATION

3.1 Aucun favoritisme ne doit être exercé à l'égard d'un membre du personnel potentiel de la part d'un parent proche qui est à l'embauche du Conseil.

3.2 Les membres du personnel doivent éviter de se placer dans des situations de népotisme potentiel. En ce qui a trait à un parent proche, les membres du personnel ne doivent pas, entre autres :

- a) évaluer le travail;
- b) assigner des tâches;
- c) déterminer le salaire et/ou les avantages sociaux;
- d) participer aux décisions concernant une promotion ou une embauche;
- e) se prononcer dans un cas de demande de congé;
- f) participer à un redressement de grief.

3.3 Le Conseil déconseille aux parents proches de travailler dans une même école ou un même service. Toutefois, dans une telle circonstance, le membre du personnel ne peut pas relever de la supervision immédiate d'un parent proche.

3.4 Un lien de parenté quelconque à un membre du personnel n'empêche pas en soi l'embauche d'un candidat apte et qualifié. Toutefois, le processus d'embauche

s'effectue de façon à éviter toute situation potentielle de népotisme et tient compte de ce qui suit :

- 3.4.1 Les membres du personnel sont inéligibles à participer au processus décisionnel concernant l'embauche, l'assignation ou la promotion d'un parent proche, qu'il s'agisse d'un poste permanent, temporaire ou contractuel;
 - 3.4.2 aucun membre du personnel n'exerce d'influence sur un collègue pour favoriser l'embauche d'un parent proche à un poste permanent, temporaire ou contractuel;
 - 3.4.3 un parent proche d'un candidat ne peut être le superviseur d'un membre du comité de sélection;
 - 3.4.4 lorsqu'un comité de sélection détermine que l'assignation du candidat choisi pourrait occasionner une situation potentielle de népotisme, la direction exécutive du Service des ressources humaines en est avisée. Celle-ci prend les mesures nécessaires pour traiter de la situation en conformité avec cette directive administrative.
- 3.5 Tout membre du personnel se trouvant dans une situation actuelle ou potentielle de conflit concernant cette directive administrative doit immédiatement informer son superviseur immédiat.
- 3.6 Exceptions : Advenant le cas où un membre du personnel se trouve sous la supervision directe d'un parent proche, la personne responsable du Service concerné doit rédiger un rapport à l'intention de la direction de l'éducation. Ce rapport doit faire état des mécanismes mis en place en matière d'évaluation et de supervision pour assurer un degré élevé de transparence. Lorsque le membre du personnel est apparenté à la direction de l'éducation, ce rapport est acheminé et traité par la présidence du Conseil.