

Module 14 – Partie A : Le conseil scolaire en tant qu'employeur

[Aperçu]

Dans ce module, vous allez vous familiariser avec toutes les fonctions concernant les ressources humaines qu'on peut retrouver dans un conseil scolaire. Il se peut que votre conseil ait confié certaines de ces fonctions à un autre service que celui des Ressources humaines.

Ce module est divisé en quatre parties, qui traitent des sujets suivants :

- Les fonctions d'un conseil scolaire en matière d'emploi, du recrutement jusqu'à la retraite
- Le droit du travail dans le contexte de l'éducation
- Les relations de travail et la négociation collective dans le secteur de l'éducation
- Le rôle du conseil dans la promotion de la santé et de la sécurité des membres de son personnel

[Partie A : Le conseil scolaire en tant qu'employeur]

Dans chaque communauté, les conseils scolaires comptent parmi les employeurs les plus importants. Les personnes qui travaillent dans nos écoles et nos bureaux jouent un rôle essentiel à la réussite de nos élèves et de nos organisations. Environ 95 % de nos employés sont en contact direct avec les élèves, et plus de 80 % du budget de chaque conseil scolaire est destiné à la rémunération du personnel. Des pratiques efficaces en matière de ressources humaines sont essentielles si nous voulons que cet investissement permette de développer notre potentiel humain, dans l'intérêt de tous nos élèves.

Du recrutement des employés jusqu'à leur retraite, les pratiques en matière de ressources humaines visent à faire en sorte que les personnes qui travaillent dans nos écoles et nos bureaux soient compétentes et bien adaptées à leurs fonctions. Grâce à ces pratiques, nos employés sont traités de manière juste et équitable, ce qui les encourage à réussir pendant toute leur carrière. De plus, de saines pratiques en ressources humaines tiennent compte du bien-être de tous les membres du personnel.

[L'accessibilité en matière d'emploi]

La *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* a pour but de rendre l'Ontario entièrement accessible d'ici 2025. Un règlement pris en application de cette loi oblige les organisations, y compris les conseils scolaires, à mettre en place des pratiques pour que les emplois soient accessibles aux personnes handicapées, à toutes les étapes du cycle d'emploi.

Une gouvernance efficace pour les conseils scolaires :
Programme de perfectionnement professionnel des membres des conseils scolaires
Module 14 – Les ressources humaines

[Recrutement du personnel]

Il est dans l'intérêt des conseils scolaires de maintenir leur réputation d'excellents employeurs. Des processus de recrutement justes et équitables s'appliquent à tous les membres du personnel et permettent de choisir les meilleures personnes possible pour enseigner à nos élèves et leur fournir le soutien dont ils ont besoin.

[Le recrutement et le règlement 274]

Le Règlement de l'Ontario 274, promulgué en 2012, accorde des droits particuliers aux enseignants suppléants pour que leur candidature soit examinée au moment de la dotation de postes permanents en enseignement. Il inclut un énoncé sur l'importance d'offrir le meilleur programme possible et d'assurer la sécurité et le bien-être des élèves. Il prévoit que chaque conseil scolaire doit tenir une Liste des enseignants suppléants à long terme et un Tableau des enseignants suppléants, sur lesquels les enseignants sont classés selon leur ancienneté. Tout poste permanent d'enseignant doit être affiché sur le site Web du conseil pendant 5 jours. Après s'être acquitté des obligations que peut lui imposer la convention collective (notamment en ce qui concerne l'affectation d'enseignants permanents surnuméraires), le conseil doit alors recevoir en entrevue les 5 enseignants qualifiés qui ont le plus d'ancienneté sur la Liste des enseignants suppléants à long terme. Des exemptions de ces règles s'appliquent à certains conseils scolaires de langue française.

[Sélection du personnel]

Des processus équitables et cohérents permettent d'en arriver à de bonnes décisions pour la sélection du personnel. Les superviseurs sont formés afin d'examiner avec soin les documents présentés, de mener les entrevues, de vérifier les références des personnes qui ont soumis leur candidature et de donner de la rétroaction à ces personnes. Avant son embauche, chaque membre du personnel doit faire l'objet d'une vérification de ses antécédents criminels.

[Processus d'embauche]

La responsabilité de l'embauche est partagée entre le Service des ressources humaines et les écoles ou les services administratifs. Chaque nouveau membre du personnel reçoit divers renseignements sur sa rémunération et ses conditions de travail, et le personnel des Ressources humaines obtient ses renseignements personnels pour les inscrire dans le système d'information sur le personnel du conseil.

[Rémunération et avantages sociaux]

Les conventions collectives prévoient les conditions de travail et la rémunération du personnel syndiqué, qui représente généralement environ 95 % de tout le personnel d'un conseil. Pour le personnel non syndiqué, qui est essentiellement formé de cadres, ces renseignements figurent dans des documents appelés « conditions d'emploi ».

Une gouvernance efficace pour les conseils scolaires :
Programme de perfectionnement professionnel des membres des conseils scolaires
Module 14 – Les ressources humaines

[Mode de rémunération]

Le mode de rémunération varie selon le groupe d'employés. Certains groupes touchent un salaire horaire, tandis que d'autres reçoivent un salaire annuel. D'autres dispositions peuvent prévoir la rémunération des heures supplémentaires ainsi que le remboursement de frais de déplacement et d'autres frais approuvés au préalable.

[Avantages sociaux des employés]

Les avantages sociaux du personnel syndiqué sont assujettis à la négociation collective, et des dispositions à leur sujet sont incorporées dans les conventions collectives. Pour le personnel non syndiqué, les avantages sociaux sont décrits dans les conditions d'emploi. Pour certains avantages, le conseil scolaire assume tous les coûts; dans d'autres cas, les frais sont partagés entre le conseil scolaire et les employés, et certains avantages sont entièrement à la charge des employés.

[Gestion de l'assiduité]

Une gestion efficace de l'assiduité des membres du personnel est essentielle pour favoriser la réussite des élèves. Le Service des ressources humaines met en place divers programmes pour venir en aide aux employés qui ont besoin de mesures d'adaptation en raison d'une maladie ou d'un handicap; ces programmes prévoient notamment l'établissement de plans d'adaptation individualisés et de processus de retour au travail pour ces employés. Le Programme d'aide aux employés est un service professionnel auquel les employés et leurs familles peuvent recourir en toute confidentialité lorsqu'ils éprouvent des difficultés dans leur vie professionnelle ou personnelle.

[Procédures de discipline progressive]

Tous les jours, le personnel des conseils scolaires fait preuve d'excellence. Dans de très rares cas, il faut prendre des mesures à la suite de comportements inacceptables de la part d'employés. Pour agir de manière équitable et cohérente, les conseils scolaires ont recours à une approche de discipline progressive en cas d'inconduite de leurs employés. Les directions d'école, les gestionnaires et les surintendants travaillent en étroite collaboration avec le personnel des Ressources humaines pour veiller au respect de la procédure établie.

[Gestion du rendement]

L'évaluation du rendement des éducatrices et éducateurs de la petite enfance, du personnel enseignant, des directions et directions adjointes d'école et des agents de supervision est prévue par la *Loi sur l'éducation*. Les conseils scolaires ont conçu des systèmes de gestion du rendement pour les membres du personnel administratif, les travailleuses et travailleurs en éducation ainsi que leurs superviseurs. L'évaluation du rendement est conçue pour reconnaître la contribution de tous les membres du personnel et pour leur fournir de la rétroaction et du soutien. Le personnel du Service des ressources humaines collabore avec les directions d'école et les superviseurs pour mettre en œuvre les évaluations de rendement.

Une gouvernance efficace pour les conseils scolaires :
Programme de perfectionnement professionnel des membres des conseils scolaires
Module 14 – Les ressources humaines

[Perfectionnement professionnel]

La responsabilité du perfectionnement professionnel du personnel est partagée entre le Service des ressources humaines et les écoles ou les services administratifs. La formation liée à la mise en œuvre de nouveaux éléments du curriculum ou de stratégies pédagogiques relève habituellement du Service des programmes du conseil scolaire. La formation en matière de santé et de sécurité, la sensibilisation à l'accessibilité, l'orientation des nouveaux membres du personnel et le développement du leadership sont souvent assurés par le Service des ressources humaines. Dans tous les cas, l'objectif poursuivi consiste à aider les membres du personnel à développer leurs connaissances et leurs compétences afin d'améliorer leur expertise dans leurs diverses fonctions.

[Développement du leadership]

Un rôle essentiel des Ressources humaines consiste à concevoir et à gérer des processus en vue de répondre aux besoins du conseil en matière de planification de la relève, notamment en offrant aux employés des promotions ainsi que des programmes de développement du leadership.

[Mentorat et accompagnement professionnel]

Le mentorat et l'accompagnement professionnel (ou « coaching ») ont pour but d'accroître l'engagement des membres du personnel, d'aider chaque employé à réussir dans son poste et d'encourager les personnes qui souhaitent occuper des postes comportant de plus grandes responsabilités. Le Service des ressources humaines travaille en partenariat avec les autres services du conseil pour offrir des possibilités de mentorat et d'accompagnement professionnel.