

---

**DIRECTIVE ADMINISTRATIVE**

En vigueur le : 22 février 2005

Domaine : **PERSONNEL**

Politique : Ressources humaines

Révisée le : 22 février 2005

---

## **EMBAUCHE DE PARENTS PROCHES (NÉPOTISME)**

### **ÉNONCÉ**

Le Conseil scolaire catholique MonAvenir s'engage à maintenir des politiques et pratiques d'embauche et de promotion qui assurent de saines relations de travail et un traitement juste et équitable de toutes ses employées et tous ses employés présents et potentiels. L'embauche et la promotion seront déterminées par les qualifications, aptitudes et mérites des candidats à l'exclusion de tout favoritisme de la part d'un parent proche qui est à l'embauche du Conseil.

### **DÉFINITIONS**

Les définitions qui suivent s'appliquent à cette directive administrative :

*Népotisme* : Favoritisme démontré à l'égard de parents proches en ce qui a trait à l'embauche ou aux privilèges accordés.

*Parent proche* : Les membres d'une famille y compris un parent, un enfant, un frère, une sœur et leurs conjoints ainsi que l'époux ou l'épouse de l'employée ou l'employé.

### **MODALITÉS**

1. Aucun élément de favoritisme ne sera manifesté à l'égard d'une employée ou d'un employé potentiel de la part d'un parent proche qui est à l'embauche du Conseil.
2. Toute employée ou tout employé évitera de se placer dans des situations potentielles de népotisme. En ce qui a trait à un parent proche, les employées ou employés ne devront pas, entre autres:
  - a) évaluer le travail;
  - b) assigner des tâches;
  - c) déterminer le salaire et/ou les avantages sociaux;
  - d) s'impliquer dans la prise de décisions face à une promotion ou à une embauche;
  - e) se prononcer dans un cas de demande de congé;
  - f) participer à un redressement de grief.

3. Le Conseil déconseillera aux parents proches de travailler dans une même école ou un même service. Dans une telle circonstance toutefois, une employée ou un employé ne pourra pas relever de la supervision immédiate d'un parent proche.
4. Un lien de parenté quelconque à une employée ou un employé n'empêchera pas en soi l'embauche d'une candidate ou d'un candidat apte et qualifié. Le processus d'embauche toutefois s'effectuera de façon à éviter toute situation potentielle de népotisme et tiendra compte de ce qui suit :
  - a) toute employée ou tout employé est inéligible à participer au processus décisionnel en ce qui a trait à l'embauche, à l'assignation ou à la promotion de parents proches, qu'il s'agisse d'un poste contractuel, temporaire ou permanent;
  - b) aucune employée ou aucun employé n'exercera d'influence sur un collègue dans le but de faire embaucher un parent proche à un poste contractuel, temporaire ou permanent;
  - c) un parent proche d'une candidate ou d'un candidat ne peut être le superviseur d'un membre du comité de sélection;
  - d) lorsqu'un comité de sélection détermine que l'assignation de la candidate ou du candidat choisi pourrait occasionner une situation potentielle de népotisme, le membre responsable du conseil d'administration (CA) en est avisé. Celui-ci prend les mesures nécessaires pour traiter de la situation en conformité avec cette directive administrative et de toute loi concernant les droits de la personne.
5. Toute employée ou tout employé se retrouvant dans une situation actuelle ou potentielle de conflit concernant cette directive administrative a le devoir, aussitôt qu'il en prend connaissance, d'en aviser son superviseur immédiat.

### ANNEXE

PER.1.4.1- Annexe A : [Déclaration de népotisme](#)