



POLITIQUE D'EMBAUCHE DU PERSONNEL ÉTUDIANT

Mars 2017

Adoptée le : 3 Avril 2017

Numéro de résolution : 2017-097

TABLE DES MATIÈRES

Table des matières

Objets de la Politique _____	1
Champs d'application _____	2
Définitions : _____	3
Conditions d'admissibilité des étudiants _____	4
Processus de recrutement et de sélection _____	5
Les conditions de travail _____	7
Personne apparenté _____	8
Entrée en vigueur de la politique _____	9
Annexe 1 _____	10

Objets de la Politique

La présente politique vise à doter la Municipalité de Saint-Prime d'un outil qui guidera les gestionnaires lors de l'embauche du personnel étudiant afin de retenir le meilleur postulant et ce, en maintenant des services de qualités et sécuritaires à l'ensemble de la population peu importe la saison et l'activité.

Nous souhaitons offrir des emplois étudiants de qualités et stimulants pour nos jeunes tout en prévenant le favoritisme ou l'apparence de conflit d'intérêt durant le processus d'embauche.

Objectifs généraux :

- Donner une ligne directrice à la Municipalité de Saint-Prime afin de traiter tous les postulants de façon équitable.
- Établir un traitement uniforme des demandes d'emploi;
- Outre les exigences spécifiques de chaque poste, établir une méthode structurée et objective pour faciliter la sélection du personnel.
- Établir les principales conditions de travail des emplois réservés aux étudiants.

Objectifs spécifiques :

- Favoriser l'embauche de personnes compétentes;
- Favoriser l'embauche des étudiants dans leur champ d'étude afin de leur offrir des emplois formateurs en lien avec leur scolarité;
- Favoriser l'intégration des étudiants sur le marché du travail et offrir des emplois attrayants, avec des tâches ayant un nombre d'heures hebdomadaires adaptés à leur condition d'étudiant (Temps plein l'été et temps partiel durant l'année scolaire);
- Favoriser une rémunération équitable entre les différents emplois occupés;
- Permettre en cas de pénurie d'étudiant ou dans le cas d'étudiant non-qualifiés, l'embauche d'employés non-étudiants.

*Cette politique est en lien avec la Politique de dotation du personnel de la Municipalité – Adoptée en 2003.

Champs d'application

Catégorie d'emploi couverte par cette politique :

- Tout étudiant embauché pour faire la surveillance des bâtiments municipaux et/ou la surveillance en matière de sports, loisirs et culture;
- Tout étudiant embauché pour effectuer des tâches reliées à l'animation;
- Tout étudiant embauché en vertu des programmes gouvernementaux;
- Tout étudiant embauché qui accompli des tâches d'entretien paysager, d'horticulture et d'entretien des parcs et terrains durant la saison estivale
- Tout étudiant embauché pour effectuer des tâches de préposé aux prêts à la bibliothèque

Catégorie d'emploi exclus par cette politique :

- Les personnes ressources, qu'elle soit étudiante ou non, embauchées à l'animation d'ateliers, de cours, d'activités spécialisés reliées aux programmations du Service des loisirs et de la Culture, sont considérées comme employés contractuel. Les conditions de rémunération sont consignées dans un contrat entre la personne ressource et la Municipalité (Voir politique de rémunération des personnes ressources).

DEFINITIONS :

Définitions :

Résident de Saint-Prime : Personne dont le lieu de résidence permanente est situé sur le territoire de la Municipalité de Saint-Prime; ou un étudiant dont le lieu de résidence est à l'extérieur du territoire de la Municipalité de Saint-Prime pendant l'année scolaire mais dont le père ou la mère est résident de Saint-Prime.

Étudiant : Personne qui est aux études à temps plein au cours de l'année scolaire concernée et qui y retourne à temps plein au cours de la session d'automne.

Personne apparentée : Être le conjoint ou la conjointe, le fils ou la fille, le frère ou la soeur, le beau-frère ou la belle-soeur, le beau-père ou la belle-mère ou avoir un lien par alliance avec un membre de l'organisation, employés ou membre du conseil municipal.

Loi sur l'équité en matière d'emploi :

Loi ayant pour objet de réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et, à cette fin, de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles, conformément au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences.

Conditions d'admissibilité des étudiants

- À compétence égale, la Muncipalité de Saint-Prime donne priorité aux candidats résidant sur son territoire tout en respectant la loi sur l'équité en matière d'emploi*;
- Avoir 16 ans le 30 Septembre de l'année en cours et le statut d'étudiant ou 17 ans le 30 septembre de l'année en cours en ce qui concerne les postes en lien avec le camp de jour;
- Satisfaire aux exigences spécifiques du poste sollicité;
- Être disponible pendant toute la durée de l'emploi;
- En cas de pénurie d'étudiants, des candidats non-étudiants (adultes ou retraités) pourront être embauchés;
- Seules les demandes d'emploi reçues avant la date limite d'inscriptions sont admissibles.

*Voir définition p.3

Processus de recrutement et de sélection

Procédure de recrutement :

- Les postes sont diffusés au grand public via l'Écho Municipal, sur le site Internet de la Municipalité et sur la page Facebook de celle-ci;
- Le profil du candidat est toujours établi préalablement à l'embauche et il tient compte des qualifications nécessaires requises pour effectuer les tâches de la fonction;
- Les étudiants intéressés remettent leur curriculum vitae à la Municipalité en spécifiant le ou les titres de postes sur lequel ils désirent appliquer.
- Pour chaque emploi disponible, un dossier est ouvert afin d'y mettre toutes les candidatures au fur et à mesure qu'elles arrivent. Si l'étudiant désire appliquer sur plus d'un emploi, des copies de son CV sont effectuées afin de les mettre dans les dossiers respectifs.

Procédure de sélection :

- Le comité de sélection est constitué de deux ou trois membres : Un membre du personnel cadre avec un employé municipal du service impliqué, avec au besoin, une troisième personne lorsque jugé approprié.
- Le processus de sélection doit obligatoirement inclure l'examen de toutes les demandes d'emploi reçu.
- Une analyse des candidatures est alors effectuée par le comité et une priorité d'embauche est déterminée selon les critères suivants :
 - Avoir été à l'emploi de la Municipalité de Saint-Prime l'année précédente et avoir fait l'objet d'une évaluation de rendement positive par le supérieur immédiat;
 - Avoir une expérience de travail en lien avec l'emploi;
 - Avoir un domaine d'étude en lien avec l'emploi;
 - Avoir de la formation pertinente à l'emploi (premiers soins, Diplôme d'Aptitude et Formation en Animation - DAFA, certification de la société de sauvetage, formation d'accompagnateur spécialisé...);
 - Le niveau de scolarité (secondaire, cégep ou universitaire);
 - Expériences personnelles et distinctions reçues.
- Si les critères précédents ne suffisent pas à combler les postes disponibles ou si plusieurs candidats répondent aux exigences, un tirage au sort est effectué.
- Seules les personnes retenues en pré-sélection (en fonction de la grille de sélection) seront reçues en entrevue.
- Le comité de sélection recommande les candidats choisis au Conseil Municipal et celui-ci confirme l'embauche par résolution.

PROCESSUS DE RECRUTEMENT ET DE SELECTION

Embauche et formations :

- Le supérieur immédiat est responsable d'accueillir le ou les nouveaux candidats.
- Le supérieur immédiat est responsable de faire remplir les documents nécessaire à l'embauche soit :
 - Fiche de l'employé
 - Fiche Santé
 - Les candidats qui ont à encadrer, diriger, superviser des groupes de jeunes, ou encore à manipuler de l'argent ou à surveiller des équipements de loisirs doivent autoriser la Municipalité à effectuer une vérification d'antécédents judiciaires auprès de la Sureté du Québec.
- Le supérieur immédiat est responsable de la formation de l'employé. Les formations offertes diffèrent d'un poste à l'autre.

Les conditions de travail

- La Municipalité paie les employés embauchés selon la politique de rémunération du personnel étudiants (voir Annexe 1)
- Le taux horaire est établi en fonction du salaire minimum en vigueur au Québec, lequel est bonnifié d'un montant établi en fonction des exigences et des responsabilités reliés au poste.
- Cependant, dans des secteurs d'activités où la ressource est rare et où qui exige des champs de formation spécifique nécessitant des compétences ou des qualifications particulières, la Municipalité peut tenir compte des lois du marché dans la rémunération offerte.
- Un candidat pourra travailler un maximum de 3 ans pour la Municipalité de Saint-Prime. –
- Cependant, dans le cas où les étudiants qui ont occupé un emploi requérant une formation spécialisée ou que celui-ci étudie dans un domaine directement en lien avec l'emploi occupé, ceux-ci pourront être rappelés pour occuper le même emploi, et ce, au-delà de la période de 3 ans prévue. Exemples : Sauveteur plage, animateur spécialisé, animateur en chef...
- Afin d'assurer un minimum de sécurité et de transfert de connaissance au camp de jour, un minimum de 30% d'animateurs ayant plus de 2 années d'expérience est requis à chaque année.

Règle d'exception :

- Une dérogation à la politique peut être accordée par le directeur général adjoint / responsable des ressources humaines, là où l'application de certaines dispositions de la présente politique empêcherait l'embauche de personnes compétentes, dans le temps requis.
- Tel que spécifié dans la politique de Dotation de la Municipalité, il est possible pour la Direction de choisir un candidat à partir des listes ou autres banques de données qu'elle a en sa possession.

Personne apparentée

Personne apparentée à un employé :

Le directeur des ressources humaines a la responsabilité de s'assurer qu'il n'y ait aucun lien de parenté dans une situation de subordination directe et de faire en sorte qu'un ou une responsable, directeur, directrice ou chef d'équipe n'ait pas à superviser et n'ait pas sous son autorité directe une personne parente.

Personne apparentée à un conseiller :

Dans le cas où une personne apparentée à un conseiller désire faire application pour un emploi étudiant offert par la Municipalité, celui-ci devra, dès la postulation, aviser le Directeur général afin de faire une déclaration d'intérêt. Par la suite, celui-ci devra se retirer du processus de sélection et ne devra pas prendre part aux discussions ni à la recommandation faite par le conseil. Dans le cas où l'une ou l'autre des conditions ne soient pas respectées, le postulant sera automatiquement disqualifié.

Entrée en vigueur de la politique

La présente politique entre en fonction le jour de son adoption par le conseil.

Adoptée par le conseil municipal le : 3 avril 2017

Résolution No : 2017-097

Lucien Boivin, Maire

Régis Girard, Directeur général

ANNEXE 1

Annexe 1

Politique de rémunération du personnel étudiant :

NOM DU POSTE	GRILLE SALARIALE	ANNÉE EXPÉRIENCE	2016
Animateur chef Terrain de jeux	Sal. Min + 2\$	0 à 1 an	12.75\$
	Sal. Min + 2,24\$	1 à 2 ans	12.99\$
	Sal. Min + 2,49\$	2 à 3 ans	13.24\$
	Sal. Min + 2,74\$	3 à 4 ans	13.49\$
Animateur	Sal. Min + 0.71\$	0 à 1 an	11.46\$
	Sal. Min + 0.93\$	1 à 2 ans	11.68\$
	Sal. Min + 1.15\$	2 à 3 ans	11.90\$
	Sal. Min + 1.38\$	3 à 4 ans	12.13\$
Assistant animateur	Sal. Min + 0\$	0 à 1 an	10.75\$
	Sal. Min + 0.20\$	1 à 2 ans	10.95\$
Animateur spécialité Terrain de jeux, relâche autres loisirs	Sal. Min + 1.40\$	0 à 1 an	12.15\$
	Sal. Min + 1.63\$	1 à 2 ans	12.38\$
	Sal. Min + 1.87\$	2 à 3 ans	12.62\$
	Sal. Min + 2,11\$	3 à 4 ans	12.86\$
Aide Bibliothèque	Salaire minimum	En tout temps	10.75\$
Appariteur	Salaire minimum	En tout temps	10.75\$
Moniteur cours	Sal. Min + 2.50\$	0 à 1 an	13.25\$
	Sal. Min + 3.26\$	1 à 2 ans	14.01\$
	Sal. Min + 4.06\$	2 à 3 ans	14.81\$
	Sal. Min + 5.81\$	3 à 4 ans	16.56\$
Sauveteur plage	Sal. Min + 3\$	0 à 1 an	13.75\$
	Sal. Min + 3.53\$	1 à 2 ans	14.28\$
	Sal. Min + 4.08\$	2 à 3 ans	14.83\$
Assistant-sauveteur plage (SN piscine)	Sal. Min + 1.91\$	0 à 1 an	12.66\$
	Sal. Min + 2.25\$	1 à 2 ans	13.00\$
Assistant - sauveteur (Croix de bronze)	Sal. Min + 1.25\$	0 à 1 an	12.00\$
Travaux publics - étudiant	Salaire minimum	En tout temps	10.75\$
*Seulement les années d'expérience pour la Municipalité de Saint-Prime sont reconnues.			

ANNEXE 1

- **ACTIVITÉS SPÉCIALES :**

Lors d'activités spéciales organisés par la Municipalité, si la Municipalité a besoin d'étudiant afin d'accomplir certaines tâches, elle doit se référer le plus possible au tableau ci-contre afin de déterminer le salaire à l'avance de l'étudiant.

Exemple des besoins:

- Personne pour effectuer du maquillage lors d'une fête familiale : salaire animateur
- Personne responsable du vestiaire : salaire appariteur
- Personne pour animer un atelier de zumba à l'extérieur lors d'un festival : salaire moniteur
- Personne pour faire la circulation ou pour surveillance extérieure : salaire travaux publics