

**THE CORPORATION OF THE  
TOWNSHIP OF MATTICE - VAL CÔTÉ**

**BY-LAW NO. 526**

Being a By-law to adopt policies  
governing the hiring of employees

-----

WHEREAS under the Municipal Act 2001, section 270, municipalities must before January 1st, 2005, adopt policies with respect to the hiring of employees,

NOW THEREFORE the Council of the Corporation of the Township of Mattice - Val Côté enacts as follows:

1. That the hiring of employees be conducted in accordance with a municipal hiring policy (Politique d'embauche de la municipalité) attached to this By-law as Schedule "A" and forming part of this By-law.
2. That this By-law come into force and effect upon adoption.

READ AND ADOPTED IN OPEN COUNCIL

This 17th day of February 2004

\_\_\_\_\_  
Reeve

\_\_\_\_\_  
Clerk

### Politique d'embauche de la municipalité

1. Employés permanents: lorsque des candidatures de l'extérieur sont souhaitables ou requises pour le remplacement d'un employé permanent suite à son départ ou son décès, le poste sera annoncé dans au moins un journal hebdomadaire ayant une couverture régionale pour un minimum de deux semaines consécutives, et par un avis public postal expédié à tous les résident(e)s de la municipalité; une période minimale de trois semaines sera prévue entre la première date de parution et la date de tombée des candidatures. Le Conseil pourra alors, après discussion à huis clos, retenir une des candidatures ou, si nécessaire, annoncer à nouveau selon des modalités différentes; la tenue d'entrevues sera optionnelle et, si jugée souhaitable, sera effectuée par un comité ad-hoc appointé par le Conseil municipal.
2. Postes syndiqués: dans le cas du remplacement d'employé(e)s occupant des postes syndiqués, le processus d'embauche décrit à l'article 1 ci-dessus sera également assujéti aux modalités de l'entente collective en vigueur.
3. Emplois occasionnels (casual):
  - a) Les postes disponibles sur une base occasionnelle pourront être annoncés dans le bulletin communautaire ou par avis public local dans le but de constituer une banque de personnel disponible; une période minimale de deux semaines sera prévue entre la date de parution et la date de tombée des candidatures. La sélection pourra être effectuée par l'Administrateur et son équipe ou, à la discrétion de l'Administrateur, pourra être soumise au Conseil municipal si la situation le justifie.
  - b) Cependant, dans certains cas où l'urgence le commande ou lorsque la banque de personnel disponible est épuisée, l'Administrateur pourra approuver l'embauche d'une ou quelques personnes pour une courte période sans être tenue de l'annoncer publiquement tel que mentionné à l'article 3 (a).
4. Emplois étudiants:
  - a) Emplois d'été: les postes disponibles seront annoncés dans le bulletin communautaire et par avis public local; une période minimale de deux semaines sera prévue entre la date de parution et la date de tombée des candidatures. Afin d'être éligibles, les candidat(e)s devront démontrer qu'ils poursuivent leurs études à l'automne suivant en incluant une preuve d'inscription à une institution secondaire ou post-secondaire.
  - b) Les candidatures éligibles reçues avant l'heure de tombée seront classées par ordre décroissant selon la date de naissance des candidat(e)s, et un emploi sera offert aux premier(e)s candidat(e)s selon le nombre de d'emplois disponibles. Les candidat(e)s ainsi retenus seront contacté(e)s par téléphone afin de vérifier leur disponibilité; seul(e)s les candidat(e)s qui déclinent l'offre de la Municipalité en raison d'un autre emploi ou pour toute autre raison personnelle seront éliminés de cette première liste.
  - c) L'attribution des postes sera effectuée par l'Administrateur en consultation avec les superviseurs des départements concernés en fonction des préférences exprimées par les candidat(e)s, de leurs aptitudes ou de leur expérience antérieure.
  - d) Les candidatures reçues après la date de tombée seront conservées sur une liste de réserve, et on fera appel à ces personnes seulement lorsque la première liste de candidatures reçues avant l'heure de tombée aura été épuisée. Le cas échéant, les postes disponibles seront offerts aux personnes inscrites sur la liste de réserve par ordre décroissant selon la date de naissance des candidat(e)s.

- e) Seuls les étudiant(e)s dont la résidence principale est située dans les limites territoriales de la Municipalité de Mattice - Val Côté seront éligibles.
  - f) Les candidat(e)s adultes effectuant un retour à l'école après avoir quitté l'école ou avoir été sur le marché du travail pendant une période de douze mois ou plus ne seront pas éligibles.
  - g) L'Administrateur pourra soumettre tout cas douteux ou contesté au Conseil municipal pour arbitrage, et la décision du Conseil sera finale et sans appel.
5. Stages de formation ou de ré-intégration au travail:
- a) Lorsque'une demande est reçue en provenance d'une agence de placement et que la demande concerne un(e) candidat(e) précédemment identifié(e) et éligible, la Municipalité ne sera pas tenue de publier le poste temporaire ainsi créé. L'Administrateur sera alors autorisé à discuter des modalités d'une entente avec l'agence de placement en fonction des opportunités et des besoins de la Municipalité avant de soumettre l'entente en question au Conseil pour approbation finale.
  - b) Lorsqu'aucun candidat n'a été préalablement identifié et que les critères du programme le permettent, le poste disponible dans le cadre du dit programme de formation en emploi sera publié dans le bulletin communautaire et par avis public local; une période minimale de deux semaines sera prévue pour la soumission des candidatures, et une liste des candidat(e)s éligibles préparée à l'intention du Conseil. Le Conseil pourra alors, après discussion à huis clos, retenir une des candidatures ou, si nécessaire, annoncer à nouveau selon des modalités différentes; la tenue d'entrevues sera optionnelle, et si jugée souhaitable, sera effectuée par un comité ad-hoc appointé par le Conseil municipal.
6. Liens de parenté:
- a) Tout membre du Conseil ou du personnel impliqué dans un processus de sélection des candidat(e)s à un poste devra se retirer du processus dans le cas d'un lien de parenté rapproché par consanguin ou par alliance\* (enfant ou petit-enfant / neveu ou nièce / cousin ou cousine...) avec l'un(e) des candidat(e)s.  
  
\* les conjoints de fait ou par mariage religieux ou civil sont ici reconnus au même titre
  - b) Dans la mesure du possible, toute situation dans laquelle un(e) employé(e) sera supervisé(e) par un proche parent devrait être évitée ou faire l'objet de mesures exceptionnelles afin d'éviter toute forme de favoritisme; cependant, l'employeur devra éviter toute forme de discrimination à l'endroit de candidat(e) en le privant d'un emploi au service de la Municipalité sur la base des liens de parenté.
  - c) Dans les cas où la situation délicate pourrait inciter un membre du Conseil ou du personnel à préférer se retirer (ex. décision impliquant un voisin, meilleur(e) ami(e), "blonde" ou "chum" de son enfant ou petit-enfant, etc), cette option sera respectée par les autres membres du comité de sélection.