



Conservatoire
de musique
et d'art dramatique
du Québec

Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec

Politique de dotation des ressources humaines

Politique adoptée par la résolution **CA-2017-2018-18** du conseil d'administration du Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec lors de sa 46^e séance tenue le 19 janvier 2018 à Montréal et par conférence téléphonique.

Politique amendée par résolution **CA 2023-2024-37** du conseil d'administration du Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec lors de sa 80^e séance tenue le 12 mars 2024.

PRÉAMBULE

La politique de dotation des ressources humaines (la « Politique ») précise les orientations privilégiées par le Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec (le « Conservatoire ») ainsi que les rôles et responsabilités des divers intervenants et intervenantes et des instances en matière de dotation pour l'ensemble des postes du Conservatoire. Des modalités plus précises sur les processus de dotation sont prévues à la Directive sur le processus de dotation.

1. OBJECTIFS

À cet effet, la Politique a pour objectifs de :

- Favoriser une participation active des directrices et directeurs d'établissements, des autres directrices et directeurs et des cadres en matière de dotation, d'accueil et d'intégration;
- Préciser les responsabilités des différentes instances et des différents intervenants et intervenantes du Conservatoire en matière de dotation des ressources humaines;
- Encadrer les activités de dotation afin d'en assurer la cohérence, l'uniformité des pratiques, l'efficacité et l'efficience;
- Doter le Conservatoire d'un personnel qualifié et expérimenté répondant à ses besoins spécifiques, et ce, dans la perspective où chacune et chacun pourra développer ses compétences professionnelles.

2. ENCADREMENT LÉGAL ET ADMINISTRATIF

La dotation au Conservatoire est réalisée en respect des lois et normes suivantes :

- Loi sur le Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec (la « Loi sur le Conservatoire »);
- Loi sur la gouvernance des sociétés d'État;
- Règlement concernant la délégation de pouvoirs en matière de gestion des ressources humaines et de la rémunération;
- Législation encadrant la gestion des ressources humaines dont notamment le *Code civil du Québec*, le *Code du travail*, la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne*, la *Loi sur les normes du travail*, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi*, la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées*, la *Loi sur l'équité salariale*;
- *Règlement sur le comité des ressources humaines du conservatoire*;
- *Règlement sur les conseils d'orientation du Conservatoire*;
- *Règlement sur la commission des études en musique*;
- *Règlement sur la commission des études en art dramatique*;
- *Politique sur l'attribution de contrats de service à des employés du Conservatoire*;
- Conventions collectives des employés du Conservatoire en vigueur;
- Conditions de travail applicables au personnel d'encadrement ainsi qu'au personnel non syndiqué.

En cas d'incompatibilité entre une disposition de la Politique et une disposition contenue dans l'une ou l'autre des références identifiées ci-dessus, ces dernières auront préséance sur la Politique.

3. DÉFINITIONS

Conseil d'administration : Le conseil d'administration du Conservatoire constitué en vertu de la Loi sur la gouvernance des sociétés d'État et de la Loi sur le Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec.

Comité des ressources humaines : Le comité des ressources humaines du Conservatoire constitué par le conseil d'administration en vertu de la Loi sur le Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec et régi par le Règlement sur le comité des ressources humaines du Conservatoire.

Commissions des études : Instances consultatives instituées pour les études en musique et pour les études en art dramatique en vertu de la Loi sur le Conservatoire.

Conseil d'orientation d'établissement : Instance consultative instituée pour chaque établissement du Conservatoire en vertu de la Loi sur le Conservatoire.

Dotation : L'ensemble des activités administratives réalisées en vue de pourvoir un poste vacant ou tout autre besoin en ressources humaines. La dotation couvre les activités tels la mobilité interne, la promotion, le recrutement, la sélection et l'embauche.

Directrice ou directeur général : La personne occupant l'emploi de directrice ou directeur général du Conservatoire.

Directrice ou directeur des ressources humaines et de la rémunération : La personne occupant le poste de directrice ou directeur des ressources humaines et de la rémunération au Conservatoire. Le poste de directrice ou directeur des ressources humaines et de la rémunération est un poste de dirigeante ou de dirigeant au sens de la Politique.

Directrice ou directeur des études : La personne occupant l'emploi de directrice ou directeur des études au Conservatoire et qui, sous l'autorité de la directrice ou du directeur général, s'occupe des questions d'ordre pédagogique. Le poste de directrice ou directeur des études est un poste de dirigeant au sens de la Politique.

Dirigeante ou dirigeant : Le terme dirigeante ou dirigeant vise toute personne qui assume des responsabilités de direction sous l'autorité immédiate de la directrice ou du directeur général.

Gestionnaire :

Le terme gestionnaire vise :

- Toute personne chargée de diriger l'une des directions du Conservatoire ou l'un de ses établissements, ces postes relevant de la direction générale et constituant des postes de dirigeante ou dirigeant au sens de la Politique;
- Toute personne qui a un statut de cadre autre que celui de directrice ou directeur au sein du Conservatoire ou de ses établissements.

Sélection : L'ensemble des activités permettant de choisir parmi un groupe de personnes candidates et en fonction de certains critères.

4. PRINCIPES DIRECTEURS DE LA POLITIQUE

- Le Conservatoire prend les mesures nécessaires pour que la personne embauchée soit compétente et apte à réaliser les objectifs du Conservatoire.
- Le Conservatoire souscrit à un programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes, les autochtones, les minorités visibles, les minorités ethniques ainsi que les personnes handicapées.
- Le Conservatoire s'efforce de favoriser la mobilité interne de ses ressources humaines afin de leur permettre de diversifier leur expérience et de développer leurs compétences.

5. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

5.1 LA DIRECTRICE OU LE DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES ET DE LA RÉMUNÉRATION

La directrice ou le directeur des ressources humaines et de la rémunération est responsable de l'élaboration, de la révision, de la diffusion, de la mise en œuvre et du respect de la Politique dans l'ensemble du réseau du Conservatoire. Elle ou il a de plus les responsabilités suivantes :

- Élabore et applique toute règle applicable aux processus de dotation du Conservatoire;
- Évalue les demandes d'autorisation de mouvement de personnel et assure le suivi des décisions. Si la demande concerne une professeure ou un professeur, cette évaluation se fait conjointement avec la directrice ou le directeur des études. Si la demande concerne un emploi au sein de la direction générale, la décision est prise de concert avec la directrice ou le directeur général.
- Consulte la directrice ou le directeur général de tout projet de dotation d'un poste de gestionnaire;
- En ce qui concerne les processus de dotation pour la direction des ressources humaines et de la rémunération, fait approuver par la directrice ou le directeur général toute dotation au sein de cette direction et respecte pour le reste les mêmes démarches de dotation que celles suivies par les gestionnaires;
- Coordonne et vérifie l'ensemble des activités reliées aux processus de dotation :
 - Élaboration des profils d'exigences spécifiques et des descriptions d'emploi.
 - Validation de la classification des postes.
 - Agit à titre de référence pour l'analyse des besoins de dotation.
 - Valide et approuve la composition des comités de sélection.
 - S'assure de l'application de la probité et de la vérification des antécédents judiciaires.

5.2 LA DIRECTRICE OU LE DIRECTEUR GÉNÉRAL

- Consulte le président du conseil d'administration sur tout projet de dotation d'un poste de dirigeante ou dirigeant;
- Assure les suivis requis pour l'approbation par le conseil d'administration de modifications à l'organigramme du Conservatoire;

- Respecte les mêmes démarches de dotation que celles suivies par les gestionnaires, sous réserve des consultations particulières et approbations requises à la Loi et aux règlements du Conservatoire pour les postes de directrice ou directeur des études, de directrice ou directeur d'établissement et des autres personnes dirigeantes.

5.3 LA DIRECTRICE OU LE DIRECTEUR DES ÉTUDES

- Évalue les demandes d'autorisation de mouvement de personnel qui concernent les professeurs conjointement avec la directrice ou le directeur des ressources humaines et de la rémunération.

5.4 LES GESTIONNAIRES

- Soumettent pour approbation, lors de besoin, une demande d'autorisation de mouvement de personnel à la directrice ou au directeur des ressources humaines et de la rémunération.
- Procèdent à l'élaboration du profil recherché, des moyens et du processus de sélection, en collaboration avec la direction des ressources humaines et de la rémunération.
- Planifient les activités de dotation et réalisent l'ensemble de celles-ci en collaboration avec la direction des ressources humaines et de la rémunération durant le processus.
- Proposent la composition du comité de sélection, dans le respect des exigences prévues à la Directive sur la dotation.
- Procèdent à l'engagement, à l'accueil et à l'intégration du personnel relevant de leur responsabilité.

5.5 LE CONSEIL D'ORIENTATION D'ÉTABLISSEMENT

Le conseil d'orientation concerné est consulté sur le profil de compétence et d'expérience recherché pour doter le poste de directrice ou directeur de l'établissement.

Le conseil d'orientation concerné est également consulté sur la nomination de la directrice ou du directeur de l'établissement.

5.6 LES COMMISSIONS DES ÉTUDES

La commission des études en musique et la commission des études en art dramatique sont consultées sur les critères de sélection de la directrice ou du directeur des études et sur sa nomination avant décision par le conseil d'administration.

5.7 LE COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES

Pour le poste de directrice ou directeur général :

- Élabore et propose pour adoption par le conseil d'administration un profil de compétence et d'expérience et les critères de sélection pour la nomination de la directrice ou du directeur général.

Pour les postes de dirigeantes ou dirigeants :

- Contribue à la sélection des dirigeantes ou dirigeants et à ce titre est informé de tout processus de dotation d'un poste de dirigeante ou dirigeant;
- Examine les propositions de nomination des dirigeantes ou dirigeants et les soumet pour recommandation au conseil d'administration, après avoir pris avis des commissions d'études pour la nomination de la directrice ou du directeur des études et après avoir pris avis du conseil d'orientation concerné pour la nomination d'une directrice ou d'un directeur d'établissement.

5.8 LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Pour le poste de directrice ou directeur général :

- Approuve le profil de compétence et d'expérience de la directrice ou du directeur général;
- Met sur pied un comité de recrutement chargé du processus d'embauche de la directrice ou du directeur général et de son suivi auprès du conseil d'administration;
- Recommande au gouvernement la nomination de la directrice ou du directeur général en tenant compte du profil de compétence et d'expérience approuvé par le conseil;

Pour les postes de dirigeantes ou dirigeants :

- Approuve le profil de compétence et d'expérience requis pour la sélection de la directrice ou du directeur des études après avoir pris l'avis des commissions des études;
- Approuve la nomination des dirigeantes ou dirigeants, sur recommandation du comité des ressources humaines et après avoir pris l'avis des commissions des études dans le cas de la directrice ou du directeur général et après avoir pris l'avis du conseil d'orientation concerné, dans le cas d'une directrice ou d'un directeur d'établissement.

6. INTERPRÉTATION

La Politique ne peut en aucune façon être interprétée comme enlevant, restreignant ou modifiant les droits individuels ou collectifs déjà reconnus par les lois, règlements ou conventions collectives en vigueur.

7. DISPOSITIONS FINALES ET ENTRÉE EN VIGUEUR

La Politique et toute modification qui y est apportée entrent en vigueur le jour de leur adoption par le conseil d'administration.

En tout temps, le conseil d'administration peut, par voie de résolution, modifier la Politique, l'abroger et la remplacer par une autre.

Lorsque le conseil d'administration adopte une résolution en vertu de l'alinéa précédent, la communauté du Conservatoire en est informée dans les meilleurs délais.