



Rapport pour le Conseil

Numéro du rapport: REP-AD-09-2025

Sujet : Confirmation des politiques opérationnelles désormais sous la responsabilité du directeur général

Date de la réunion : 24 mars 2025

Préparé par : Pierre Leroux, directeur général

Diffusé et/ou collaboré avec : Chantal Lauzon, gérante des ressources humaines, et l'équipe administrative

Approbation : N/A

En accord avec la recommandation basée sur le contenu de ce rapport.

Recommandation

[Qu'il soit résolu que le Conseil accuse réception des politiques suivantes : la politique de recrutement #POL-HR-03-2025 mise à jour, la politique d'image professionnelle et tenue vestimentaire #POL-HR-04-2025 mise à jour et la nouvelle politique de surveillance électronique des employés #POL-AD-01-2025.

Qu'il soit également résolu que les politiques sur le recrutement et la tenue vestimentaire, déjà approuvées par le Conseil, seront désormais reconnues comme des documents opérationnels sous la gestion du directeur général.

Qu'il soit aussi résolu que la politique de surveillance électronique soit également gérée de façon administrative.

Qu'il soit résolu que le Conseil conserve le droit de demander une révision ou une mise à jour de ces documents en tout temps.]

Considérations financières

Les implications financières ont été vérifiées avec le budget annuel et/ou la politique ou le règlement applicable approuvé : NON APPLICABLE

Contexte

Historiquement, certaines politiques administratives internes étaient présentées au Conseil pour approbation. Bien que cette pratique favorisait la transparence, la structure évolutive de la gouvernance municipale requiert aujourd'hui une distinction plus claire entre le rôle stratégique du Conseil et les responsabilités opérationnelles du personnel.

Deux des politiques présentées dans ce rapport — la politique de recrutement et la politique d'image professionnelle et de tenue vestimentaire — ont été approuvées antérieurement par le Conseil (résolutions 561-2017 et 2003-258, respectivement). Elles ont été mises à jour afin de respecter les pratiques modernes en gestion des ressources humaines et les lois en vigueur.

La troisième politique — surveillance électronique des employés — est une exigence introduite par la *Loi visant à aider les travailleurs (2022)*, qui modifie la *Loi sur les normes d'emploi (2000)*. Cette législation n'exige pas l'approbation du Conseil, mais impose à l'employeur de maintenir une politique écrite à ce sujet et d'en informer ses employés. Cette politique est donc soumise à titre informatif.

Rapport

À l'avenir, les politiques opérationnelles liées à la conduite interne, à la dotation ou à la surveillance seront gérées sous l'autorité du directeur général. Cette approche s'aligne sur l'intention législative et les meilleures pratiques municipales, permettant des mises à jour rapides et une administration réactive. Le Conseil conserve néanmoins le droit de demander une révision de toute politique, au besoin.

Ce changement vise une gestion plus efficiente des affaires opérationnelles sans compromettre la reddition de comptes ou la capacité du Conseil à examiner le contenu lorsqu'il le juge nécessaire.

Liens aux priorités

Favorise une saine gouvernance et un environnement de contrôle interne efficace, en cohérence avec les priorités organisationnelles et les normes législatives évolutives.

Plan de communication

La communication interne sera coordonnée par le service des ressources humaines. Tout le personnel sera informé via les plateformes internes. Aucune communication publique n'est requise.

Autre(s) option(s) à la recommandation

n/a

Pièces jointes

A. Attachment A: Updated Hiring Policy – POL-HR-03-2025

B. Attachment B: Original Recruitment and Succession Planning Policy (Resolution No. 561-2017)

C. Attachment C: Updated Professional Image and Attire Policy – POL-HR-04-2025
Attachment

D: Original Professional Image and Attire Policy (Resolution No. 2003-258)

E: New Electronic Monitoring of Employees Policy – POL-AD-01-2025