

Gestion des RH	Conseil d'administration (CA)	Directeur général (DG)	Cadres hiérarchiques
<b>Devoirs</b>	Le CA est l'employeur légal de l'organisme.	Le DG doit rendre des comptes au CA concernant les questions d'emploi.	Les cadres hiérarchiques doivent rendre des comptes au DG concernant les questions d'emploi.
<b>Lois</b>	En tant qu'employeur légal, il appartient, au bout du compte, au CA de veiller au respect de toutes les lois sur l'emploi.  Le CA doit s'assurer que les lois sont observées. S'il y a infraction, c'est l'ensemble des membres du CA ou, parfois, des membres individuels du CA qui seront tenus responsables devant les tribunaux.	Le DG supervise le respect de toutes les lois sur l'emploi au nom du CA.  Le DG se tient au courant des modifications aux lois sur l'emploi et veille à ce que le CA en soit informé. Le DG peut déléguer à un autre employé la responsabilité de se tenir au courant des changements aux lois.	Les cadres hiérarchiques doivent faire respecter toutes les lois sur l'emploi.
<b>Contrats d'emploi</b>	Le CA est responsable des questions découlant des contrats d'emploi; par exemple, les renvois injustifiés.  Le CA négocie et établit le contrat d'emploi avec le directeur général.	Le DG doit veiller à ce que les contrats d'emploi soient conformes aux lois; par exemple, que la clause de renvoi du contrat soit conforme aux normes d'emploi et du travail.  Le DG doit s'assurer que tous les employés ont conclu des contrats d'emploi.	Les cadres hiérarchiques utilisent le contrat d'emploi standard de l'organisme et s'assure que les dispositions en sont respectées.  Les cadres hiérarchiques peuvent préparer les contrats d'emploi de leurs subalternes.
<b>Reponsabilité du fait d'autrui</b>	En tant qu'employeur, le CA peut être tenu responsable des actes illicites commis par ses employés.	Il appartient au DG de mettre en œuvre des processus de gestion des risques afin de réduire les risques au titre de la responsabilité du fait d'autrui.	Les cadres hiérarchiques sont responsables de gérer les risques afin de réduire les risques au titre de la responsabilité du fait d'autrui.
<b>Politiques</b> : Élaborer par écrit des politiques et des procédures de ressources humaines.	L'intervention du CA dans l'élaboration de politiques tient à la structure de gouvernance. Les CA à structures opérationnelle, mixte et classique d'élaboration de politiques passent en revue les politiques de gestion des ressources humaines.  Les CA à structure d'élaboration de politiques/de gouvernance établissent des paramètres très généraux afin d'encadrer l'élaboration de politiques de ressources humaines.  Le CA devrait approuver les politiques de ressources humaines qui engagent sa responsabilité; par exemple, les politiques en matière de sélection et de harcèlement.  Il appartient au CA de veiller à ce que toutes les politiques de ressources humaines soient conformes aux lois sur les droits de la personne, aux normes d'emploi et à toute autre loi pertinente.	Le DG élabore les politiques des ressources humaines. Si la structure de gouvernance revêt la forme d'un CA mixte ou d'un CA classique d'élaboration de politiques, un comité pourrait participer à l'élaboration des politiques de ressources humaines.  S'il s'agit d'un CA de modèle d'élaboration de politiques/gouvernance, le DG élabore les politiques de ressources humaines à la lumière des paramètres établis par le CA.	Les cadres hiérarchiques sont tenus de veiller au respect de toutes les politiques de ressources humaines.  Les cadres hiérarchiques peuvent cerner des domaines où s'impose l'élaboration de politiques.

<b>Les descriptions d'emploi :</b> Préparer par écrit des descriptions d'emploi pour chaque poste occupé par un employé.	Le CA rédige la description d'emploi du directeur général.	Le DG veille à ce que soient rédigées des descriptions d'emploi pour tous les autres employés.	Les cadres hiérarchiques peuvent se charger de rédiger les descriptions d'emploi de leurs subalternes.
<b>Recrutement et sélection :</b> Établir un processus normalisé de recrutement et de sélection.	Le CA établit les processus de recrutement et de sélection du directeur général.  Le CA s'assure de disposer d'un processus de sélection approprié pour le recrutement d'employés et de bénévoles appelés à travailler avec des enfants et des adultes vulnérables.	Le DG supervise le recrutement et la sélection de tous les autres employés.  Le DG recrute et sélectionne tous ses subalternes.  Le DG supervise l'établissement du protocole de sélection des employés et des bénévoles.	On peut confier aux cadres hiérarchiques la responsabilité du recrutement et de la sélection de leurs subalternes. Il appartient aux cadres hiérarchiques de procéder à la sélection en se conformant au protocole établi.
<b>Orientation :</b> Tous les nouveaux employés de l'organisation ont droit à une séance d'orientation.	Le CA s'assure qu'il existe un processus d'orientation lors de l'embauche d'un nouveau directeur général.	Le DG s'assure qu'il existe un processus d'orientation pour tous les employés.	Les cadres hiérarchiques se chargent de l'orientation de leurs subalternes.
<b>Formation et développement professionnel :</b> Les employés reçoivent de la formation et on leur propose des occasions d'acquérir de nouvelles connaissances et de nouvelles compétences.	Le CA s'assure que des fonds sont prévus au budget pour la formation et le développement professionnel.	Le DG s'assure que les employés sont bien formés pour s'acquitter de leurs tâches et qu'on leur propose des occasions de développement professionnel.	Les cadres hiérarchiques se chargent de la formation en milieu de travail et ils aident les employés à cerner d'autres occasions de formation et de développement professionnel.
<b>Gestion du rendement :</b> Assurer le suivi et l'évaluation du rendement moyennant un processus de gestion du rendement.	Le CA assure le suivi et l'évaluation du rendement du directeur général.	Le DG établit un système de gestion du rendement pour tous les employés.  Le DG assure le suivi et l'évaluation du rendement de tous ses subalternes.	Les cadres hiérarchiques font le suivi et l'évaluation du rendement de tous leurs subalternes.
<b>Supervision :</b> Assurer une supervision appropriée et un encadrement favorable, et formuler régulièrement des commentaires sur le rendement des employés.	Le CA supervise le travail du directeur général.	Le DG veille à ce que tous les cadres hiérarchiques obtiennent de la formation en supervision.  Le DG supervise le travail de tous ses subalternes.	Les cadres hiérarchiques supervisent le travail de tous leurs subalternes.
<b>Rémunération et avantages sociaux :</b> Proposer une rémunération juste et des avantages sociaux raisonnables	Le CA s'assure qu'il y existe des lignes directrices pour encadrer l'établissement de la rémunération.  Le CA négocie la rémunération du directeur général.	Le DG se charge d'établir les échelles salariales de tous les postes occupés par des employés.	Les cadres hiérarchiques peuvent établir la rémunération de leurs subalternes à la lumière d'échelles salariales établies de concert avec le directeur général.

<b>Santé et sécurité au travail</b> : Proposer un milieu de travail sain et sûr	Le CA s'assure que les conditions de travail et les politiques pertinentes de l'organisation sont conformes aux lois en matière de santé et sécurité au travail.	Le DG veille à l'établissement d'un milieu de travail sain et sûr.	Les cadres hiérarchiques abordent les questions de santé et de sécurité au travail avec leurs subalternes.
<b>Mesures disciplinaires et renvoi</b> : Établir des processus de mesures disciplinaires et de renvoi.	Le CA s'assure de l'établissement de politiques et processus justes et conformes aux lois.	Le DG établit les processus de mesures disciplinaires et de renvoi et s'assure de donner à tous les superviseurs la formation appropriée concernant l'application des processus.  Le DG se charge des questions de discipline concernant ses subalternes.	Les cadres hiérarchiques se chargent des cas de mesures disciplinaires en observant le processus établi.  Les cadres hiérarchiques consultent le directeur général, au besoin, dans les cas de renvoi.
<b>Résolution de conflits</b> : L'organisation dispose d'un processus de résolution des conflits.	Le CA s'assure que l'organisation dispose d'une politique et d'un processus appropriés pour résoudre les conflits en milieu de travail.	Le DG s'assure que les conflits en milieu de travail sont réglés.  Le DG applique le processus de résolution des conflits dans les cas concernant ses subalternes.	Les cadres hiérarchiques observent le processus de résolution des conflits établi afin de trouver des solutions satisfaisantes aux conflits touchant leurs subalternes.