

POLITIQUE DE GESTION DU PERSONNEL



But

La présente politique a pour but de définir les paramètres de recrutement, mise à pied et licenciement, mesures disciplinaires, congédiement, démission et cessation d'emploi du personnel de la Fédération de golf du Québec (« Golf Québec »).

Principes généraux

Lorsqu'un nouveau poste est créé ou qu'un poste devient vacant, Golf Québec publie un avis d'appel de candidatures.

L'appel de candidatures est fait en utilisant différents moyens de diffusion, par exemple, la diffusion aux membres, le site Internet de Golf Québec et tout autre moyen jugé pertinent pour combler le poste.

L'avis spécifie le titre du poste, le titre du supérieur immédiat, les tâches et responsabilités, les exigences et les habiletés requises, les conditions de travail et précise la date d'affichage et celle de la fermeture des mises en candidatures.

Processus de sélection

Pour le poste de directeur général : Le conseil d'administration détermine le processus de sélection. Celui-ci peut nommer des personnes qui siégeront sur un comité de sélection. Le conseil d'administration peut s'adjoindre les services d'une firme de recrutement pour l'accompagner dans le processus. Le comité présente une recommandation au conseil d'administration qui a la responsabilité d'engager le directeur général.

Pour tout autre poste : Le directeur général détermine le processus de sélection. Il peut s'adjoindre une ou deux personnes qui possèdent une expertise en ressources humaines ou toute autre expertise pertinente.

Le directeur général a la responsabilité d'embaucher les membres du personnel.

Période de probation

Tous les employés sont soumis à une période de probation qui varie selon le poste et au cours de laquelle chaque partie peut mettre fin à l'emploi sans préavis, sous réserve des lois applicables.

Mise à pied et licenciement

Golf Québec peut mettre à pied ou licencier un employé pour des motifs économiques, organisationnels, techniques ou technologiques.

Mesures disciplinaires

Golf Québec peut imposer des mesures disciplinaires à un employé telles que l'avis verbal, l'avis écrit, la suspension ou le congédiement selon la gravité ou la fréquence de la faute.

Les mesures disciplinaires sont versées au dossier de l'employé.

Démission

Un employé peut démissionner et mettre un terme à son emploi en donnant à Golf Québec un avis écrit minimum de deux (2) semaines.

Préavis de cessation d'emploi

Selon le cas, Golf Québec remettra à l'employé dans les délais prévus par la loi, un avis de cessation d'emploi ou paiera l'indemnité en tenant lieu.

Paiement de fin d'emploi

À la période de paie suivant la date de fin d'emploi, ou dans un autre délai prévu entre les parties, Golf Québec paiera à l'employé toutes les sommes qui lui sont dues à la date de fin d'emploi telles que le salaire, l'indemnité de vacances, l'indemnité de préavis ou tout autre montant qui peut être dû à l'employé.

(Le masculin englobe les deux genres et est utilisé pour alléger le texte.)