SR Human Resources Generalist

Magna Exteriors Inc.

Guelph, Ontario, Canada

Temps plein · Poste permanent · Publié le 16 octobre 2026

Workday peut présenter l’annonce dans une autre langue selon la préférence d’affichage.

À propos de Magna

Magna offre du soutien, des ressources et des perspectives de carrière aux membres de ses équipes internationales. Le travail porte sur des technologies automobiles de pointe et s’inscrit dans un environnement dynamique où les responsabilités sont variées et les parcours professionnels peuvent évoluer.

À propos du groupe

Magna Exteriors conçoit et fabrique des éléments extérieurs légers pour les voitures, les camions commerciaux et d’autres applications industrielles. La gamme comprend les hayons et autres systèmes d’accès, les systèmes modulaires, les habillages extérieurs, les carénages et autres modules avant, ainsi que l’aérodynamique active. Le groupe, reconnu à l’échelle mondiale pour ses innovations, accompagne les constructeurs depuis le choix des matériaux et la conception jusqu’à la fabrication et à l’assemblage.

Responsabilités du poste

Profil d’emploi : Servir de partenaire RH de confiance en fournissant des conseils et du soutien aux employés et aux dirigeants, tout en dirigeant les principales activités de rémunération, les initiatives de relations avec les employés, les enquêtes en milieu de travail, la conformité et les activités de vérification. Responsable de l'administration de la rémunération, du soutien de la paie, de l'évaluation et de la classification des emplois, de la conformité à l'équité salariale, de la gestion des descriptions de travail et de la participation aux audits internes et externes pour soutenir l'efficacité organisationnelle et la conformité réglementaire.

Qualifications nécessaires pour faire le travail

- Ouverture immédiate
- 85 000 $ - 95 000 $ de rémunération annuelle
- Diplôme d'études supérieures ou diplôme universitaire en ressources humaines requis
- CHRP (Certified Human Resources Professional) désignation préférée
- Minimum 5 ans d'expérience en ressources humaines dans un environnement de fabrication ou en évolution rapide.
- Expérience démontrée en administration de la rémunération, en évaluation d’emploi, en équité salariale et en analyse comparative du marché.
- Bonne connaissance de la législation sur l'emploi, des meilleures pratiques en matière de ressources humaines et des principes de rémunération.
- Expérience antérieure dans l’élaboration et la gestion de plans annuels de travail, de budgets de rémunération et de processus d’augmentation du mérite.
- Expérience avec Workday ou un système d'information sur les ressources humaines (SIRH) comparable requis (HRIS).

- Connaissance avérée des processus de paie, des systèmes de temps et de présence, des retenues légales, de la législation sur la paie, des rapprochements de paie et des activités de soutien aux audits, aux rapports et à la conformité liés à la paie.
- Solides capacités d'analyse, d'organisation et de résolution de problèmes avec une attention exceptionnelle aux détails.
- Capacité à gérer plusieurs priorités, respecter les délais et travailler efficacement dans un environnement dynamique.
- Maîtrise avancée de Microsoft Office, en particulier Excel, Word, PowerPoint et Outlook.

Principales tâches

- Agir à titre de responsable principal des activités liées à la rémunération, notamment :
- Planification et prévision annuelles du travail
- Processus annuels d'examen des salaires
- Évaluation des emplois et classification des postes
- Conformité et rapports sur l'équité salariale
- Recommandation et administration des ajustements de rémunération
- Analyser les données sur la rémunération et formuler des recommandations pour assurer l’équité interne et la compétitivité des marchés externes
- Soutenir les activités de paie et servir de sauvegarde de la paie.
- Fournir des conseils et du soutien aux employés et aux dirigeants tout en favorisant des relations positives avec les employés.
- Développement et maintien de toutes les descriptions de poste.
- Soutenir l'administration de la paie et les activités connexes de vérification, de conformité et de rapport.
- Mener et soutenir des enquêtes sur le lieu de travail au besoin.
- Diriger et participer aux audits RH, y compris MAFACT, IATF, LEA, CTPAT, TISAX et d'autres exigences organisationnelles.
- Maintenir des dossiers, des mesures et des rapports précis sur les RH tout en identifiant les possibilités d'amélioration des processus.
- Soutenir l’acquisition de talents, l’intégration, la formation et le développement, l’administration des avantages sociaux et les initiatives d’engagement des employés.
- Soutenir les événements de reconnaissance et d’engagement des employés.
- Contribuer à l’amélioration continue et aux initiatives 5S à l’appui de l’excellence opérationnelle.
- Effectuer d'autres tâches de ressources humaines et des projets spéciaux comme assigné.

Égalité d’accès et confidentialité

Magna valorise la diversité et offre l’égalité d’accès à l’emploi. Les décisions tiennent compte de l’expérience, des qualifications et des exigences du poste sans distinction, notamment, de couleur, d’origine, d’ascendance, de religion ou de convictions, de sexe ou de genre, d’orientation sexuelle, d’âge, de citoyenneté, d’état matrimonial ni de handicap. L’entreprise protège les renseignements personnels. Pour respecter le RGPD et les lois locales sur les données personnelles, elle déconseille de soumettre les candidatures par courriel.

Divulgation de la présélection assistée par l’IA

Magna peut utiliser l’intelligence artificielle pour aider à présélectionner les candidatures dans Workday. L’outil repère les qualifications et l’expérience liées au poste afin d’appuyer un processus équitable, cohérent et efficace.

L’IA appuie les recruteurs. Le gestionnaire et l’équipe d’embauche prennent la décision finale. Les outils ne communiquent aucune donnée de candidature à l’extérieur. Les renseignements demeurent dans les systèmes sécurisés de Magna et sont traités selon ses politiques de confidentialité et de protection des données.

La législation applicable peut donner aux candidats le droit de demander comment l’IA a contribué à la prise de décision.

L’équipe d’attraction des talents répond aux questions sur ce processus.