



POL-02 Politique de gestion du personnel cadre du Cégep Garneau

Adoptée par le Conseil d'administration le 19 mai 2009.



POLITIQUE DE GESTION DU PERSONNEL CADRE DU CEGEP GARNEAU¹

TABLE DES MATIÈRES

	Préambule	4
CHAPITRE 1	Définitions	4
CHAPITRE 2	Dispositions générales	5
Section 2.1	Reconnaissance	6
Section 2.2	Information	6
Section 2.3	Cotisation	7
Section 2.4	Dossier professionnel	8
CHAPITRE 3	Consultation et participation	8
Section 3.1	Consultation	8
Section 3.2	Participation	9
CHAPITRE 4	Organisation administrative	9
Section 4.1	Structure organisationnelle	9
Section 4.2	Plan d'effectifs	10
Section 4.3	Description des postes	10
Section 4.4	Critères d'embauche	11
CHAPITRE 5	Emploi	11
Section 5.1	Sélection	12
Section 5.2	Engagement	13
Section 5.3	Probation	13
Section 5.4	Évaluation	13
Section 5.5	Mouvement de personnel	15
Section 5.6	Démission	15
Section 5.7	Responsabilité civile	16
CHAPITRE 6	Mesures disciplinaires	16
Section 6.1	L'avertissement et le blâme	16
Section 6.2	La suspension	16
Section 6.3	La réaffectation	17
Section 6.4	Rupture du lien d'emploi	17

¹ Dans ce document, l'utilisation du masculin pour désigner des personnes a comme seul but d'alléger le texte et identifie sans discrimination les individus des deux sexes.

CHAPITRE 7	Bénéfices d'emploi	17
Section 7.1	Congés fériés et sociaux	17
Section 7.2	Vacances annuelles	18
Section 7.3	Congés sans traitement	19
Section 7.4	Congés avec traitement	19
CHAPITRE 8	Développement des ressources	20
Section 8.1	Ressourcement	20
Section 8.2	Perfectionnement	21
Section 8.3	Dispositions générales	22
CHAPITRE 9	Bénéfices monétaires	22
Section 9.1	Traitement	22
Section 9.2	Frais de déplacement et de représentation	23
CHAPITRE 10	Recours et appel	23
CHAPITRE 11	Dispositions générales	23

PRÉAMBULE

La présente politique de gestion a été élaborée conformément au Chapitre XII (Art. 261 et 262) du « Règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres des collèges d'enseignement général et professionnel ».

CHAPITRE 1 DÉFINITIONS

Dans la présente politique, à moins que le texte ne justifie une interprétation différente, les termes suivants signifient :

1.0.1 Association

L'Association des cadres des collèges du Québec.

1.0.2 Cadre

Le cadre engagé par le Cégep et visé par le *Règlement*, ainsi que le hors cadre désigné cadre excédentaire conformément au *Règlement déterminant certaines conditions de travail des directeurs généraux et des directeurs des études des collèges d'enseignement général et professionnel* et ses amendements futurs.

1.0.3 Cégep

Le Cégep Garneau.

1.0.4 Comité local

L'ensemble des cadres du Cégep Garneau membres de l'Association.

1.0.5 Contrat

L'entente liant le Cégep et chacun des cadres à l'emploi du Cégep, établie d'après le modèle en annexe.

1.0.6 Délégué du Comité local

Le représentant officiel désigné par le Comité local auprès de l'ACCQ.

1.0.7 Président du Comité local :

Le représentant officiel désigné par le Comité local auprès du Cégep.

1.0.8 Mutation

La mutation consiste dans la nomination d'une personne à un autre poste régi par les plans de classification du *Règlement*, mais dans une classe comportant une échelle de traitements dont le taux maximal prévu est identique à celui de son ancienne classe.

1.0.9 Politique de gestion

Le document officiel du Cégep établissant des conditions de travail des cadres du Cégep.

1.0.10 Promotion

La promotion consiste dans la nomination d'un cadre dans un autre poste de cadre régi par les plans de classification du *Règlement*, mais dans une classe comportant une échelle de traitements dont le taux maximal prévu est plus élevé que celui de son ancienne classe.

1.0.11 Réaffectation hors du plan

La réaffectation hors du plan consiste en une réaffectation dans un poste non régi par les plans de classification du *Règlement*.

1.0.12 Règlement

Le Règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres des collèges d'enseignement général et professionnel adopté par l'Arrêté en conseil 2-98 en y incluant toutes les modifications ultérieures.

1.0.13 Rétrogradation

La rétrogradation consiste dans la nomination d'une personne à un autre poste comportant une échelle de traitements dont le taux maximal prévu est moins élevé que celui de son ancienne classe.

1.0.14 Rétrogradation administrative

La rétrogradation est administrative lorsqu'elle est le résultat d'une décision du Cégep.

1.0.15 Rétrogradation punitive

La rétrogradation est punitive lorsqu'elle résulte d'une décision prise par le Cégep et comporte une mesure à caractère disciplinaire.

1.0.16 Rétrogradation volontaire

La rétrogradation est volontaire lorsqu'elle fait suite à la demande d'une personne et qu'elle fait l'objet d'une acceptation par le Cégep.

1.0.17 Structure administrative

L'ensemble des cadres du Cégep, leur membre, la désignation nominale de leurs postes, les responsabilités liées à ces postes et les relations entre ces postes.

D'autres termes, utilisés dans la présente politique, sont définis dans le Règlement et l'esprit en a été respecté.

CHAPITRE 2 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

La présente politique entre en vigueur le jour de son adoption par le Conseil d'administration du Cégep. Elle demeure en vigueur tant et aussi longtemps qu'elle ne sera pas modifiée ou remplacée à moins de stipulations contraires prévues au Règlement.

La nullité d'un article de la présente politique n'entraîne pas la nullité d'un ou plusieurs autres articles ou encore de la politique dans son ensemble.

Section 2.1 **Reconnaissance**

- art. 2.1.1 Le Cégep reconnaît le Comité local comme l'organisme regroupant et représentant les cadres du Cégep aux fins d'élaborer, d'appliquer et de renouveler la présente politique.
- art. 2.1.2 Le Cégep reconnaît le Comité local comme l'instance représentative des cadres pour fins de consultation tant sur l'interprétation du contenu de la présente politique que sur certains objets qu'elle contient et qui sont expressément prévus à cette fin.
- art. 2.1.3 Le Cégep reconnaît le Président du Comité local comme étant la personne désignée pour recevoir toute information susceptible d'intéresser les membres du Comité local notamment celles prévues au présent chapitre.
- art. 2.1.4 Le Cégep reconnaît qu'il doit traiter ses cadres de façon équitable dans la gestion des ressources humaines.

Section 2.2 **Information**

- art. 2.2.1 À moins que le cadre ne s'y oppose par écrit, le Cégep transmet au Président du Comité local les informations suivantes sur chacun des cadres :
- le nom et le prénom;
 - la date de naissance;
 - le numéro d'assurance sociale;
 - l'adresse personnelle;
 - le numéro de téléphone;
 - la classification et le poste occupé;
 - le traitement;
 - l'état des vacances accumulées.
- art. 2.2.2 Le Cégep transmet la liste prévue en 2.2.1 au plus tard le 30 septembre de chaque année. Au fur et à mesure que des modifications y sont apportées, le Cégep en informe par écrit le Président.
- art. 2.2.3 Le Cégep remet au Président à la même date du 30 septembre de chaque année, la liste des membres du Conseil d'administration, du Comité exécutif et de la Commission des études. Ainsi en est-il de tout autre comité officiel du Cégep.
- art. 2.2.4 Le Comité local fournit au Cégep la liste de ses officiers dans les meilleurs délais suivant la désignation de ceux-ci.
- art. 2.2.5 Le Cégep fournit au Comité local copie des ordres du jour et des procès-verbaux du Conseil d'administration, du Comité exécutif et de la Commission des études.

art. 2.2.6 Le Cégep remet au délégué une copie du contrat de chaque cadre ainsi que toute annexe ou modification dans les cinq jours ouvrables suivant leur signature.

Section 2.3 **Cotisation**

art. 2.3. À moins que le cadre ne s'y oppose par écrit, le Cégep fait parvenir à l'Association au plus tard le 30 septembre de chaque année les informations suivantes pour chacun des cadres :

- le titre du poste occupé;
- la classification;
- le traitement annuel;
- l'unité de travail.

art. 2.3.2 L'Association communique au Cégep le taux de la cotisation à prélever. Un changement de taux n'entre en vigueur qu'à compter du 30^e jour suivant l'avis de changement donné par l'Association.

art. 2.3.3 Le Cégep déduit du traitement de chacun des cadres le montant de la cotisation fixé par l'Association à moins que le cadre n'avise par écrit le Cégep et l'Association de son refus, dans les 30 jours suivant son engagement ou la date de reconduction annuelle du protocole existant entre le Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science – Fédération des cégeps (du 31 octobre 1989) concernant la cotisation professionnelle (décret 1193-84).

art. 2.3.4 Le Cégep effectue cette déduction en prélevant les montants sur chacun des versements de traitement de l'année, et fait parvenir mensuellement à l'Association la somme des cotisations déduites à la source incluant un état détaillé des montants perçus pour chaque cadre et les périodes couvertes.

art. 2.3.5 Le Comité local peut fixer une cotisation supplémentaire à celle de l'Association. Les modalités prévues en 2.3.2, 2.3.3. et 2.3.4 s'appliquent « mutatis mutandis ».

art. 2.3.6 L'Association peut conclure avec le Cégep des modalités différentes de prélèvement de la cotisation. La cotisation supplémentaire fixée par le Comité local sera prélevée selon les mêmes modalités.

art. 2.3.7 Les dispositions relatives à la cotisation professionnelle sont soumises au protocole existant entre le Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science – Fédération des cégeps (du 31 octobre 1989).

art. 2.3.8 L'Association prend fait et cause de toute action qui pourrait découler de l'application des présentes dispositions.

art. 2.3.9 La responsabilité du Cégep est limitée à la seule fonction d'agent percepteur et voit à reproduire sur les formules T-4 et TP-4 le montant total des cotisations (celles de l'Association et du Comité local s'il en est).

Section 2.4 **Dossier professionnel**

art. 2.4.1 Le Cégep constitue un dossier professionnel pour chaque cadre qui renferme toute pièce le concernant, notamment :

- l'affichage du poste ayant servi à son engagement;
- le curriculum vitae;
- la résolution et le contrat d'engagement;
- la description de tâches;
- la classification du poste;
- l'évaluation au rendement;
- les avis relatifs à des mesures disciplinaires;
- toute correspondance s'adressant personnellement au cadre.

art. 2.4.2 Le dossier professionnel de chaque cadre est strictement confidentiel. Le cadre peut consulter son dossier et en obtenir copie en tout temps. Le délégué du Comité local peut consulter le dossier d'un cadre à la condition que ce dernier y consente par écrit.

art. 2.4.3 Le directeur général a la garde du dossier professionnel de chaque cadre. Cependant, pour les besoins d'administration courante des conditions de travail des cadres, le directeur du Service des ressources humaines conserve une copie du dossier administratif seulement.

CHAPITRE 3 **CONSULTATION ET PARTICIPATION**

La consultation et la participation représentent des démarches par lesquelles le Cégep considère que les cadres, comme membres de la grande équipe de direction, sont impliqués dans le fonctionnement général et le développement de leur établissement.

Section 3.1 **Consultation**

art. 3.1.1 La consultation est un mécanisme de relation qui met en relief l'échange d'informations et l'expression d'avis sur des sujets d'intérêt collectif.

art. 3.1.2 Les domaines qui sont objet de consultation se réfèrent à :

- la vie professionnelle des cadres;
- le plan d'effectifs de cadres;
- l'organisation administrative du Cégep;
- les orientations de développement du Cégep;
- les politiques institutionnelles;
- les critères d'éligibilité;
- les congés fériés.

- art. 3.1.3 Les mécanismes de consultation à favoriser consistent à :
- organiser des rencontres d'information;
 - solliciter des avis sur l'un ou l'autre des domaines identifiés en 3.1.2;
 - inviter le Comité local à soumettre des avis aux instances décisionnelles sur l'un ou l'autre des domaines identifiés en 3.1.2.

Section 3.2 **Participation**

La participation est un mécanisme de relation qui met en relief la concertation et la représentation des cadres dans des champs d'activités conduisant à des décisions institutionnelles.

- art. 3.2.1 Les domaines qui sont objet de participation sont :
- la sélection de cadres;
 - le perfectionnement;
 - l'évaluation du rendement;
 - l'organisation administrative;
 - les politiques et orientations du Cégep.
- art. 3.2.2 Les mécanismes de participation à favoriser consistent à :
- assurer une représentation auprès des organismes statutaires;
 - formaliser des groupes de travail;
 - opérationnaliser l'élargissement de la régie interne.
- art. 3.2.3 Le Comité local sera formellement consulté lors des demandes de renouvellement de mandat à la direction générale et à la direction des études.

CHAPITRE 4 **ORGANISATION ADMINISTRATIVE**

Section 4.1 **Structure organisationnelle**

- art. 4.1.1 La structure organisationnelle réfère à l'organigramme et à ses diverses unités administratives de service.
- art. 4.1.2 Tout projet de modification de la structure administrative doit être soumis au Comité local pour information et avis. Un délai de 60 jours avant la date prévue de sa mise en application sera respecté à moins que le Cégep et le Comité local d'un commun accord n'en conviennent autrement.
- art. 4.1.3 Tout cadre dont le poste est aboli bénéficie des dispositions du Chapitre XIV du Règlement concernant la « stabilité d'emploi ». À cet égard, le Cégep convient que toute abolition de poste de cadre découlant

d'une réorganisation administrative autre que celles prévues nommément aux paragraphes 1° et 2° de l'article 199 du Règlement est réputée en être une résultant d'un « commun accord » entre le Cégep et le cadre concerné et entraîne de ce fait les bénéfices indiqués à l'article 200 du même Règlement.

Section 4.2 **Plan d'effectifs**

- art. 4.2.1 Le plan d'effectifs des cadres est établi annuellement pour les fins du processus budgétaire et est déposé au Comité local le 30 juin de chaque année.
- art. 4.2.2 Pour des motifs sérieux, le Cégep peut ne pas pouvoir combler le nombre de postes de cadre prévu à son plan d'effectifs. Le Comité local est avisé des motifs.
- art. 4.2.3 Le Cégep détermine, après avoir sollicité l'avis du Comité local, la nature des postes de cadre nécessaires à assurer la bonne gestion du Cégep.
- art. 4.2.4 Tout poste de cadre devenu temporairement vacant par suite d'un congé accordé au titulaire pour une période d'au moins trois mois et d'au plus douze mois, est comblé suivant les mécanismes usuels de remplacement en vigueur au Cégep et dans le respect des dispositions de désignation prévues au Chapitre IV, Section III du Règlement.

Section 4.3 **Description des postes**

- art. 4.3.1 Les descriptions des tâches des cadres sont élaborées par le Cégep conformément aux descriptions de fonctions qui apparaissent au Règlement à l'annexe I intitulée « Classification des postes de cadres, de même qu'au document ministériel intitulé Plan de classification des emplois types et guide de classement des postes de cadre ».
- art. 4.3.2 Toute modification substantielle à la description de tâches d'un cadre ne peut se faire sans que celui-ci en ait été informé et l'ait accepté.
- art. 4.3.3 Lorsque les attributions et responsabilités principales et habituelles d'un poste ne correspondent à aucun corps d'emploi décrits au Plan de classification des emplois types et Guide de classement des postes de cadre, le Cégep doit soumettre le dossier complet au ministre tel que prévu à l'article 11 du Règlement.
- art. 4.3.4 Le Cégep doit respecter les critères d'admissibilité requis pour les divers postes de cadre prévus à la présente politique.
- art. 4.3.5 Les critères d'éligibilité, pour les divers postes de cadres, sont établis par le Cégep après entente avec le comité local.

art. 4.3.6 Sous réserve de l'article 36 du Règlement, tout cadre qui cumule temporairement, en plus de sa tâche régulière, d'autres fonctions pendant une période supérieure à deux mois, bénéficie d'une prime versée sous forme forfaitaire, pendant ce cumul, équivalant à 10 % du traitement auquel il a droit.

Section 4.4 **Critères d'embauche**

art. 4.4.1 Une personne qui exerçait, à la date d'adoption de la présente politique, une fonction de cadre dans un Cégep est considérée admissible à cette fonction ou à toute autre fonction de même niveau ou de niveau supérieur.

art. 4.4.2 Les qualifications minimales requises pour occuper un emploi de cadre de direction et de coordination au Cégep sont les suivantes :

- diplôme d'étude universitaire terminal de premier cycle dans un champ de spécialisation appropriée;
- cinq années d'expérience pertinente.

art. 4.4.3 Les qualifications minimales requises pour occuper un emploi de régisseur ou d'adjoint administratif au Cégep sont les suivantes :

- diplôme d'étude universitaire de premier cycle ou un diplôme d'études collégiales, avec option appropriée;
- cinq années d'expérience pertinente.

art.4.4.4 Les qualifications minimales requises pour occuper un emploi de contremaître ou d'agent d'administration au Cégep sont les suivantes :

- diplôme d'études collégiales, avec option appropriée;
- cinq années d'expérience pertinente.

art. 4.4.5 Après entente avec le Comité local, le Cégep peut nommer un candidat qui ne répond pas entièrement aux critères d'admissibilité.

CHAPITRE 5 **EMPLOI**

Les objectifs liés à l'emploi consistent à :

- assurer un personnel de cadre de qualité;
- favoriser une utilisation rationnelle des ressources en personnel de cadre;
- proposer un traitement équitable au cadre dans toute situation mettant en cause le lien d'emploi;
- contribuer au développement d'un plan de carrière pour l'un ou l'autre des cadres.

Section 5.1 **Sélection**

art. 5.1.1 Le Cégep procède à la sélection des cadres à partir de procédures qu'il détermine.

art. 5.1.2 Le Cégep forme un Comité de sélection composé comme suit :

a) pour les cadres de direction :

- deux membres du Conseil d'administration;
- deux cadres désignés par le Comité local;
- le directeur général au titre de président du comité de sélection;
- le directeur des ressources humaines;
- le secrétaire général.

Le secrétaire général agit aussi à titre de secrétaire du comité de sélection.

b) pour les cadres de coordination et de gérance :

- deux cadres désignés par le Comité local;
- le supérieur immédiat à titre de président du comité de sélection;
- le directeur des ressources humaines;
- le secrétaire général.

Le secrétaire général agit aussi à titre de secrétaire du comité de sélection.

c) pour les postes identifiés en a ou b :

le Comité de sélection peut s'adjoindre une personne ressource s'il le juge opportun.

art. 5.1.3 Le Cégep procède par voie de concours. Il peut en être autrement; dans ce cas, le Cégep doit obtenir un accord du Comité local.

art. 5.1.4 Lorsque le Cégep souhaite procéder par nomination et que l'avis du comité local est favorable, il doit au préalable transmettre à tous les cadres la description du poste visé, incluant les qualifications requises, et s'assurer que ceux-ci bénéficieront d'un délai raisonnable pour démontrer leur intérêt.

a) Si aucun cadre ne démontre son intérêt ou ne détient les qualifications requises pour le poste, le Cégep peut procéder à la nomination.

b) Si un ou des cadres démontrent leur intérêt et détiennent les qualifications requises pour le poste visé, le Cégep doit s'entendre avec

le comité local pour la mise en place d'un comité de sélection conformément à 5.1.2.

art. 5.1.5 À compétence égale, le Cégep accorde le poste au cadre déjà à son emploi.

Section 5.2 **Engagement**

art. 5.2.1 En vertu du Règlement portant sur la régie interne, le Cégep nomme un cadre par résolution et l'engage par contrat individuel écrit. Les postes de direction (D) sont nommés par le Conseil d'administration les autres membres du personnel de cadre sont nommés par le Comité exécutif du Cégep.

art. 5.2.2 Le contrat individuel de chaque cadre est reconduit annuellement à moins d'être dénoncé par le Cégep pour des motifs justes et suffisants, 90 jours avant la date d'expiration.

Section 5.3 **Probation**

art. 5.3.1 Le cadre nouvellement engagé à ce titre pour un emploi régulier à temps complet au Cégep est en probation pour une période de deux ans.

art. 5.3.2 Le contrat du cadre en probation peut être renouvelé ou non renouvelé selon les dispositions de l'article 5.4.3, 5.4.4 et 5.4.6.

art. 5.3.3 Au terme de sa deuxième année de probation et à moins d'avis contraire émis par le directeur général, le cadre acquiert la stabilité d'emploi selon les termes du Chapitre XIV du Règlement et son contrat est automatiquement renouvelé pour chacune des années suivantes selon l'article 5.2.2.

art. 5.3.4 Le cadre, ayant acquis la stabilité d'emploi et qui est promu à un autre poste de cadre est soumis à une période de probation d'une durée d'une (1) année dans ses nouvelles fonctions.

art. 5.3.5 Le cadre visé par l'article 5.3.4 est soumis aux mêmes dispositions prévues aux articles 5.4.2 et 5.4.3 b).

art. 5.3.6 Au terme de sa période de probation dans un autre poste de cadre, le cadre concerné peut réintégrer le poste qu'il occupait auparavant ou se voir appliquer l'une ou l'autre des mesures prévues à l'article 200 du Règlement.

Section 5.4 **Évaluation**

art. 5.4.1 Le Cégep procède annuellement à l'évaluation des cadres en stabilité d'emploi selon la politique d'évaluation du rendement en vigueur au Cégep.

- art. 5.4.2 Le Cégep procède à une évaluation du cadre en probation durant le sixième mois suivant la date de sa nomination.
- art. 5.4.3 À la suite de cette évaluation du cadre en probation, le contrat de ce dernier peut ne pas être renouvelé si le rendement n'est pas jugé satisfaisant auquel cas :
- a) le cadre visé en 5.3.1 voit son contrat prendre fin au terme de la première année de son engagement;
 - b) le cadre visé en 5.3.4 voit son lien d'emploi maintenu par l'application de l'une ou l'autre mesure prévue à l'article 200 du Règlement.
- art. 5.4.4 À la suite de l'évaluation prévue en 5.4.2 pour le cadre en probation, le contrat de ce dernier peut être renouvelé si le rendement est jugé satisfaisant auquel cas :
- a) le cadre visé en 5.3.1 voit son contrat renouvelé pour une deuxième année de probation;
 - b) le cadre visé en 5.3.4 se voit confirmé dans ses nouvelles fonctions.
- art. 5.4.5 Le cadre dont le contrat est renouvelé pour une deuxième année de probation, est assujéti à une évaluation au sixième mois de la deuxième année.
- art. 5.4.6 À la suite de cette évaluation prévue en 5.4.5, le contrat du cadre :
- a) peut ne pas être renouvelé si le rendement n'est pas jugé satisfaisant auquel cas le contrat prend fin au terme de la deuxième année de son engagement;
 - b) doit être renouvelé si le rendement est jugé satisfaisant auquel cas l'article 5.3.3 s'applique.
 - c) peut être extensionné d'une année additionnelle de probation pour des motifs justes et raisonnables.
- art. 5.4.7 Le cadre visé par l'article 5.4.6 c) est assujéti à une évaluation au sixième mois de sa troisième année de probation et suite à cette évaluation, le contrat du cadre
- a) peut ne pas être renouvelé si le rendement n'est pas jugé satisfaisant auquel cas le contrat prend fin au terme de la troisième année de son engagement;

b) doit être renouvelé si le rendement est jugé satisfaisant auquel cas le cadre acquiert la stabilité d'emploi selon les termes du Chapitre XIV du Règlement et son contrat est renouvelé pour chacune des années suivantes selon l'article 5.2.2.

Section 5.5 **Mouvement de personnel**

art. 5.5.1 Nomination

Le traitement du cadre qui n'était pas à l'emploi du Cégep ou qui est à l'emploi du Cégep dans une autre catégorie de personnel est déterminé par le Cégep en tenant compte de ses années de formation et d'expérience.

art. 5.5.2 Promotion

Le traitement du cadre déjà à l'emploi d'un collègue à titre de cadre est déterminé de la manière suivante :

- en ajoutant, au traitement qu'il recevait, 15 % du maximum de la nouvelle échelle de traitement qui lui est applicable.

Le traitement doit se situer entre le taux minimum et le taux maximum de la nouvelle échelle.

art. 5.5.3 Rétrogradation

Le cadre qui se voit appliquer une rétrogradation prévue aux clauses 1-0.15 et 1-0.16 obtient le traitement correspondant à sa nouvelle classe d'emploi.

Le cadre qui se voit appliquer une rétrogradation prévue à la clause 1-0.14 voit son traitement maintenu.

Section 5.6 **Démission**

art. 5.6.1 Le cadre qui décide de démissionner de son poste doit donner un avis écrit de trois mois avant la date prévue du départ de son poste. Dans ce cas, le cadre conserve son lien d'emploi, sous réserve de l'application de l'une ou l'autre des mesures prévues à l'article 200 du Règlement.

art. 5.6.2 Le cadre qui décide de démissionner du Cégep doit donner un avis écrit de 30 jours avant la date prévue de son départ.

art. 5.6.3 Le cadre visé par l'article 5.6.1 peut être affecté dans un autre poste de cadre ou dans un poste d'une autre catégorie du personnel.

art. 5.6.4 Les délais prévus en 5.6.1 et 5.6.2 peuvent être moindres après entente avec le Cégep.

Section 5.7 **Responsabilité civile**

- art. 5.7.1 Le Cégep s'engage à prendre fait et cause du cadre dont la responsabilité civile est engagée à la suite de l'exercice de ses fonctions et consent de n'appliquer aucune réclamation financière en conséquence.
- art. 5.7.2 Le cadre ne peut être tenu responsable des actes répréhensibles ou de la négligence d'un autre cadre ou d'un employé du Cégep.

CHAPITRE 6 **MESURES DISCIPLINAIRES**

Le Cégep peut selon la procédure ci-après décrite et sous réserve des droits de recours prévus au *Règlement* et à la présente politique de gestion, prendre des mesures disciplinaires vis-à-vis un cadre pour une cause justifiée valable et dont le fardeau de la preuve incombe au Cégep.

Tout cadre peut, s'il le désire, se faire accompagner d'un représentant du comité local à l'occasion de toute rencontre avec le Cégep concernant une mesure disciplinaire.

Section 6.1 **L'avertissement et le blâme**

- art. 6.1.1 Le Cégep informe par écrit le cadre de toute remarque défavorable qui le concerne et dont le Cégep entend tenir compte.
- art. 6.1.2 Toute remarque défavorable versée au dossier professionnel du cadre est retirée dudit dossier s'il n'y a pas récidive dans les 6 mois qui suivent.

Section 6.2 **La suspension**

- art. 6.2.1 Le Cégep peut suspendre un cadre de ses fonctions lorsque, de l'avis du Cégep, il y a nécessité d'une intervention immédiate, à cause d'un préjudice grave causé par un cadre au Cégep, à ses membres, à son personnel ou à ses étudiants.
- art. 6.2.2 Le traitement du cadre est maintenu durant la période de suspension.
- art. 6.2.3 Le Cégep fournit au cadre les motifs qui ont conduit à l'utilisation d'une telle mesure et copie est remise au comité local à moins que le cadre ne s'y oppose par écrit.
- art. 6.2.4 Aucune suspension ne peut excéder 30 jours.

Section 6.3 **La rétrogradation dans le plan, la réaffectation hors du plan, la mutation et le non renouvellement de la nomination**

art. 6.3.1 Le Cégep ne peut rétrograder dans le plan, ne peut réaffecter hors du plan, ne peut muter et ne peut résilier la nomination d'un cadre que pour des motifs justes et suffisants dont la preuve lui incombe.

Section 6.4 **Rupture du lien d'emploi**

art. 6.4.1 Dans toutes les situations de mesures disciplinaires, le Conseil d'administration, est la seule instance habilitée à mettre fin au lien d'emploi d'un cadre.

art. 6.4.2 Le Cégep ne peut mettre fin au lien d'emploi d'un cadre que pour des motifs disciplinaires justes et suffisants dont le fardeau de la preuve incombe au Cégep.

art. 6.4.3 Le Cégep qui décide de mettre fin au lien d'emploi d'un cadre doit, au préalable, lui avoir fait part par écrit de ses remarques défavorables portant sur un même sujet au moins deux fois dans un intervalle d'un (1) an. La nature et la gravité de la faute susceptible d'entraîner la rupture du lien d'emploi doivent avoir été explicitées dans lesdits avertissements et blâmes. Toutefois, le délai entre ces deux remarques doit être suffisant pour permettre au cadre de s'amender.

art. 6.4.4 Le Cégep peut mettre fin immédiatement au lien d'emploi (congédiement, résiliation d'engagement) pour des actes répréhensibles qui vont à l'encontre de l'éthique professionnelle et dont la nature et la gravité conduisent à une décision sur-le-champ, par le Conseil d'administration.

art. 6.4.5 Le Cégep qui met fin au lien d'emploi d'un cadre doit l'informer, par écrit, des raisons et faits allégués pour justifier la rupture du lien d'emploi. Le Cégep avise, par écrit, en même temps le comité local de sa décision de congédier un cadre.

CHAPITRE 7 **BÉNÉFICES D'EMPLOI**

Section 7.1 **Congés fériés et sociaux**

art. 7.1.1 Le nombre de jours au titre de congés fériés et de congés sociaux auquel le cadre a droit est égal au nombre de jours auxquels ont droit les autres catégories de personnel non enseignant.

art. 7.1.2 Dès que le calendrier scolaire est établi par le Cégep, celui-ci détermine après entente avec le Comité local, la liste des jours fériés des cadres.

art. 7.1.3 Lorsque l'un des jours de congés fériés survient pendant la période de vacances du cadre, ce jour est ajouté à la période de vacances ou est reporté à une date ultérieure.

art. 7.1.4 Lorsque le jour férié survient pendant la période d'invalidité du cadre, celui-ci a droit en plus de la prestation d'invalidité, à la différence entre son plein traitement et cette prestation, et ce pour le congé férié.

La présente clause n'a pas pour effet d'allonger la période d'invalidité ni de reporter le jour férié.

Section 7.2 **Vacances annuelles**

art. 7.2.1 Le cadre à l'emploi du Cégep à ce titre, a droit à 30 jours ouvrables de vacances annuelles.

art. 7.2.2 Le cadre à l'emploi du Cégep à ce titre pour une période moindre d'une année, a droit à un nombre de jours ouvrables de vacances au prorata du nombre de mois de travail à ce titre.

art. 7.2.3 Le cadre peut prendre ses vacances annuelles à des dates dont il a préalablement convenu avec son supérieur immédiat.

art. 7.2.4 De façon générale et habituelle, le cadre doit prendre ses vacances annuelles.

art. 7.2.5 Les jours de vacances annuelles sont cumulables jusqu'à un total de 40 jours; ces jours sont monnayables et payables à la date de la prise de la retraite. Toutefois, un nombre de 20 jours supplémentaires peut y être ajouté; ces jours ne sont pas monnayables et devront être pris en temps avant la prise de retraite.

art. 7.2.6 Lorsque le cadre cumule 60 jours de vacances tel que prévu aux banques définies à la clause 7.2.5, le cadre a l'obligation de prendre ses vacances annuelles.

art. 7.2.7 Malgré les dispositions prévues à la clause 7.2.5, au moment de l'adoption de la politique de gestion par le conseil d'administration, le cadre qui a une banque dépassant les maximums prévus conserve ses jours accumulés. Ces jours sont monnayables et payables au départ du cadre concerné.

Cependant pour les cadres visés par le paragraphe précédent, les dispositions prévues à la clause 7.2.6 s'appliquent.

art. 7.2.8 Les congés de maladie d'une durée de moins de 6 mois n'affectent pas les vacances.

Section 7.3 **Congés sans traitement**

- art. 7.3.1 Le cadre peut obtenir un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel. Ce congé s'obtient en ayant eu au préalable l'accord du directeur général. Dans ce cas, un tel congé ne peut être refusé par le Cégep sans motif suffisant.
- art. 7.3.2 La demande de congé sans traitement doit être faite auprès du directeur général au moins trois mois avant la date prévue du départ ou du renouvellement du congé.
- art. 7.3.3 La durée normale d'un tel congé n'excède pas 24 mois. À titre exceptionnel, une prolongation de 12 mois peut être obtenue avec accord des parties.
- art. 7.3.5 Le Cégep accorde au cadre qui postule à une charge publique à plein temps, un congé sans traitement pour la période comprise entre son investiture comme candidat-e et la tenue du scrutin.
- art. 7.3.6 Le cadre en congé sans traitement continue à bénéficier des assurances collectives selon les clauses des polices-maîtresses et du régime de retraite sous réserve des dispositions dudit régime, à la condition qu'il en assume la totalité des coûts.
- art. 7.3.7 Le cadre réintègre son poste une fois le congé sans traitement terminé sous réserve des dispositions du Règlement relatives à la stabilité d'emploi.

Section 7.4 **Congés avec traitement**

- art. 7.4.1 Un congé avec traitement est accordé par le Cégep aux cadres qui :
- participent à des activités de perfectionnement et de ressourcement;
 - sont engagés dans des activités professionnelles extérieures;
- art. 7.4.2 Le Cégep accorde au cadre un congé avec traitement pour fins de perfectionnement d'une durée maximale de 12 mois, conformément aux dispositions de la section 8.2 et selon la politique en vigueur au Cégep.
- art. 7.4.3 Le Cégep accorde au cadre un congé avec traitement pour fins de ressourcement d'une durée de six mois après avoir complété cinq années de service continu ou plus comme cadre, conformément aux dispositions de la section 8.1 et selon la politique en vigueur au Cégep.
- art. 7.4.4 Le cadre qui bénéficie de l'un ou l'autre des congés visés en 7.4.2 et 7.4.3, s'engage à demeurer au service du Cégep à son retour pour une période correspondant au double du temps passé en congé de perfectionnement ou de ressourcement, ou à rembourser au Cégep la proportion des sommes

reçues pendant le congé au prorata du temps d'engagement non effectué après la fin de son congé.

- art. 7.4.5 Le Cégep accorde au cadre un congé avec traitement dont la durée est généralement courte pour participer à des activités professionnelles extérieures (v.g. conseils d'administration, commissions, comités, ACCQ, comité local, missions, etc.).
- art. 7.4.6 Le Cégep paie la cotisation professionnelle régulière exigée par une corporation ou un ordre professionnel reconnu par le Code des professions dont le cadre est membre, ou toute autre cotisation reliée à la fonction et non à l'individu.
- art. 7.4.7 Au terme de l'un ou l'autre des congés prévus à cette section, le cadre réintègre le poste qu'il occupait à son départ sous réserve des dispositions du Règlement relatives à la stabilité d'emploi.
- art. 7.4.8 Le cadre peut bénéficier, après entente avec son supérieur immédiat, d'un congé compensatoire avec solde de courte durée, à la suite de situations où la charge de travail a été particulièrement lourde.

CHAPITRE 8 DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES

Section 8.1 Ressourcement

- art. 8.1.1 Le Cégep favorise le ressourcement de ses cadres afin de :
- a) bénéficier d'expériences professionnelles dans d'autres milieux de travail;
 - b) mettre à jour les connaissances;
 - c) participer à des stages en entreprise;
 - d) donner des cours, des conférences, des séminaires, etc., dans des établissements d'enseignement;
 - e) participer à toute autre activité jugée d'intérêt pour le Cégep.
- art. 8.1.2 Le cadre désireux de se prévaloir du congé visé à l'article 7.4.3 en fait la demande auprès du Cégep en consignnant les informations requises au formulaire prévu à cette fin.
- art. 8.1.3 Pour être admissible à un tel congé, le cadre doit :
- a) avoir cumulé cinq années de service continu au titre de cadre au Cégep à compter du moment où il a acquis la stabilité d'emploi;
 - b) avoir cumulé six années de service continu au titre de cadre depuis la fin de tout congé avec ou sans traitement qui a nécessité une absence d'au moins trois mois;

- c) avoir un programme d'activités jugé acceptable selon la politique en vigueur au Cégep;
- d) obtenir une recommandation favorable du Comité prévu en 8.3.1.

- art. 8.1.4 Pendant la durée de ce congé, le cadre reçoit 80 % de son traitement et le congé peut débuter le 1^{er} juillet ou le 1^{er} janvier.
- art. 8.1.5 Le cadre qui obtient un revenu d'appoint durant le congé peut utiliser ce revenu d'abord pour combler la différence entre 80 % et 100 % de son traitement.
- art. 8.1.6 Si le congé doit se réaliser à l'extérieur du Québec pour une période de plus de quatre mois continus, le cadre peut conserver du revenu d'appoint le montant qui porterait son traitement à 110 %.
- art. 8.1.7 Tout excédent de 100 % ou 110 % obtenu par un revenu d'appoint sera retenu en proportion par le Cégep sur le traitement qu'il doit verser au cadre en congé.
- art. 8.1.8 Le Cégep accorde au cadre un remboursement de frais selon les modalités prévues à la politique en vigueur au Cégep.

Section 8.2 **Perfectionnement**

- art. 8.2.1 Le Cégep favorise le perfectionnement de ses cadres afin de :
- a) poursuivre et de compléter un programme de formation universitaire conduisant à l'obtention d'un diplôme;
 - b) suivre des cours de perfectionnement en rapport avec le domaine professionnel;
 - c) participer à des activités de perfectionnement de type congrès, colloques, séminaires, stages d'études, sessions de formation, etc.
- art. 8.2.2 Le cadre désireux de se prévaloir du congé visé à l'article 7.4.2 en fait la demande auprès du Cégep en consignnant les informations requises au formulaire prévu à cette fin.
- art. 8.2.3 Pour être admissible à un tel congé, le cadre doit :
- a) avoir cumulé quatre années de service continu au titre de cadre au Cégep à compter du moment où il a acquis la stabilité d'emploi;
 - b) avoir cumulé six années de service continu au titre de cadre depuis la fin de tout congé avec ou sans traitement qui a nécessité une absence d'au moins trois mois;

- c) avoir présenté un projet de perfectionnement jugé acceptable selon la politique en vigueur au Cégep;
 - d) avoir été accepté à un programme dans une université ou institution reconnue si l'objet du perfectionnement est l'obtention d'un diplôme;
 - e) obtenir une recommandation favorable du Comité prévu en 8.3.1.
- art. 8.2.4 Pendant la durée de son congé le cadre reçoit 100 % de son traitement et le congé peut débuter le 1^{er} juillet ou le 1^{er} janvier.
- art. 8.2.5 Les cours dispensés par le Cégep sont gratuits pour les cadres sauf ceux qui sont autofinancés.
- art. 8.2.6 Le Cégep accorde au cadre un remboursement de frais selon les modalités prévues à la politique en vigueur au Cégep pour un perfectionnement obtenu avec ou sans congé.

Section 8.3 **Dispositions générales**

- art. 8.3.1 Le Cégep et le Comité local conviennent de former un comité paritaire composé de deux représentants du Cégep et de deux représentants du Comité local.
- art. 8.3.2 Le rôle du comité est de mettre en place une politique de perfectionnement et de ressourcement, de l'appliquer et de procéder à l'étude des demandes et des budgets relatifs au perfectionnement et au ressourcement.
- art. 8.3.3 Le nombre total de congés accordés par le Cégep par année ne doit pas excéder 10 % du nombre total des cadres du Cégep. Il ne peut y avoir plus d'un cadre, par grand secteur de service, en congé en même temps.
- art. 8.3.4 Tout congé de plus de six mois comprend la période de vacances.
- art. 8.3.5 Le Cégep prévoit une réserve annuelle équivalente au moins, à 1,5 % de la masse salariale du personnel d'encadrement aux fins du perfectionnement des cadres. Le solde éventuel de cette réserve, à la fin d'un exercice financier, est reporté à l'exercice suivant.

CHAPITRE 9 **BÉNÉFICES MONÉTAIRES**

Section 9.1 **Traitement**

- art. 9.1.1 Le Cégep verse au cadre le traitement auquel il a droit en 26 versements égaux et consécutifs payables toutes les deux semaines.

art. 9.1.2 Le Cégep verse au cadre avant son départ en vacances ou en congé, les montants qui lui sont dus à moins d'indications contraires auquel cas l'article 9.1.1 s'applique.

Section 9.2 **Frais de déplacement et de représentation**

art. 9.2.1 Le cadre a droit au remboursement, sur présentation de pièces justificatives, de toutes les dépenses autorisées qu'il encourt dans l'exercice de ses fonctions conformément à la politique en vigueur au Cégep.

CHAPITRE 10 **RECOURS ET APPEL**

art. 10.1.1 Tout problème relatif à l'interprétation et à l'application de la présente politique de gestion doit être soumis au comité de recours et au comité d'appel prévus aux sections I et II du Chapitre XV du Règlement en y faisant les concordances nécessaires.

art. 10.1.2 La décision du comité d'appel est finale et exécutoire et lie les parties.

CHAPITRE 11 **DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

art. 11.0.01 La nullité d'une disposition de la présente politique n'entraîne pas la nullité d'une autre disposition ou de la politique dans sa totalité.

art. 11.0.02 Le Cégep s'engage à faire bénéficier les cadres de tout avantage additionnel non inclus à la présente politique et qui est ou sera éventuellement consenti au niveau provincial aux cadres des collèges.

art. 11.0.03 La présente politique entre en vigueur au moment de son acceptation par résolution du Cégep. Néanmoins, le Cégep s'engage à continuer d'appliquer les dispositions de la présente politique tant et aussi longtemps qu'elle ne sera pas modifiée ou remplacée.

POL-02 Politique de gestion du personnel cadre du Cégep Garneau

Date d'entrée en vigueur de la première version de la Politique : Le 22 mai 1990

Dates de modification : 1991-05-21
1994-12-12
1999-05-25
2003-03-31
2009-05-19