

**COLLÈGE D'ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL
ET PROFESSIONNEL
BEAUCE-APPALACHES**

**POLITIQUE DE GESTION
DU PERSONNEL CADRE**

1055, 116^e rue
Ville de Saint-Georges
(Québec) G5Y 3G1

La présente politique a été adoptée
par le conseil d'administration
le 17 octobre 1991,
modifiée le 8 février 1995,
révisée le 3 février 2000,
révisée le 19 juin 2003
et révisée le 12 mars 2009.

TABLE DES MATIÈRES

Chapitre 1-0.00 - Les définitions	1
Chapitre 2-0.00 - La reconnaissance et la cotisation professionnelle	2
Chapitre 3-0.00 - L'information	3
Chapitre 4-0.00 - La consultation et la participation	3
Chapitre 5-0.00 - Les règles d'effectifs	4
Chapitre 6-0.00 - L'organisation administrative	4
Chapitre 7-0.00 - La description des tâches et les critères d'admissibilité et d'éligibilité	4
Chapitre 8-0.00 - Les frais de déplacement et de représentation	5
Chapitre 9-0.00 - L'emploi	6
Chapitre 10-0.00 - La responsabilité civile	10
Chapitre 11-0.00 - Les bénéfices de l'emploi	10
Chapitre 12-0.00 - Le versement du traitement	12
Chapitre 13-0.00 - La politique locale de perfectionnement	12
Chapitre 14-0.00 - Les dispositions générales	13
Chapitre 15-0.00 - Les mécanismes de recours et d'appel	13
Annexe	13

Chapitre 1-0.00 - Les définitions

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

1-0.01 Association

L'Association des cadres des collèges du Québec (ACCQ).

1-0.02 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 hors cadres des collèges d'enseignement général et professionnel* et ses amendements futurs.

1-0.03 Cégep

Le Collège d'enseignement général et professionnel Beauce-Appalaches.

1-0.04 Comité local

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

1-0.05 Contrat

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

1-0.06 Délégué du comité local

Le représentant officiel du comité local de l'ACCQ.

1-0.07 Mutation

La nomination d'une personne à un autre poste régi par le *Règlement*, mais dans une classe comportant une échelle de traitement dont le taux maximal prévu est identique à celui de son ancienne classe.

1-0.08 Politique de gestion

La politique adoptée par le Cégep conformément au Règlement défini à l'article 1-0.11 et établissant certaines conditions de travail des cadres du Cégep.

1-0.09 Promotion

La nomination d'un cadre dans un autre poste de cadre régi par le *Règlement*, mais dans une classe comportant une échelle de traitement dont le taux maximal prévu est plus élevé que celui de son ancienne classe.

1-0.10 Réaffectation hors du plan

La réaffectation dans un poste non régi par le *Règlement*.

- 1-0.11 Règlement
Le *Règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres des collèges d'enseignement général et professionnel*.
- 1-0.12 Rétrogradation
La nomination d'une personne à un autre poste comportant une échelle de traitement dont le taux maximal prévu est moins élevé que celui de son ancienne classe.
- 1-0.13 Rétrogradation administrative
La rétrogradation est administrative lorsqu'elle est le résultat d'une décision du Cégep.
- 1-0.14 Rétrogradation volontaire
La rétrogradation est volontaire lorsqu'elle fait suite à la demande d'un cadre et qu'elle fait l'objet d'une acceptation par le Cégep.
- 1-0.15 Structure administrative
L'ensemble des cadres du Cégep, leur nombre, leurs statuts, la désignation nominale de leurs postes, les responsabilités liées à ces postes et leur répartition de même que les relations entre ces postes.

Chapitre 2-0.00 - La reconnaissance et la cotisation professionnelle

2-1.00 - Reconnaissance

- 2-1.01 Le Cégep reconnaît le comité local comme le seul et unique représentant collectif de ses cadres aux fins de l'élaboration et de l'application de la présente politique.
- 2-1.02 Le Cégep reconnaît qu'il doit traiter ses cadres de façon équitable par rapport à ses autres employés.

2-2.00 - Cotisation professionnelle

- 2-2.01 a) Le Cégep fait parvenir au siège social de l'Association, avant le 15 septembre de chaque année, une liste de son personnel cadre, mise à jour en cours d'année, s'il y a lieu, en indiquant pour chacun :
- son poste
 - sa classification
 - son traitement annuel
 - son lieu de travail
- b) Le Cégep déduit du traitement de chacun des cadres à son emploi le montant de la cotisation fixé par l'Association, à moins que ledit cadre n'avise par écrit le Cégep et l'Association de son refus, dans les trente (30) jours suivant son engagement ou dans les trente (30) jours suivant la reconduction annuelle du protocole existant entre le Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport et la Fédération des cégeps relativement à la cotisation professionnelle.

- c) L'Association communique à chacun des collèges le taux de la cotisation à prélever. Un changement de taux entre en vigueur le 30^e jour suivant l'avis de l'Association ou à une date ultérieure décidée par l'Assemblée générale de l'ACCQ.
 - d) Le Cégep effectue cette déduction en prélevant les montants sur chacun des versements de traitement de l'année.
 - e) L'Association peut conclure avec les collèges des modalités différentes de prélèvement de la cotisation.
 - f) Le Cégep verse mensuellement à l'Association les sommes perçues avec une liste des montants retenus pour chaque cadre concerné.
 - g) L'Association prend fait et cause de toute action qui pourrait découler de l'application des dispositions du présent article.
 - h) Les dispositions prévues au présent article sont soumises au protocole *Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) — Fédération des cégeps* (du 31 octobre 1989) relatif à la cotisation professionnelle.
- 2-2.02 Les dispositions prévues à l'article 2-2.01 s'appliquent également à la cotisation fixée par le comité local en y faisant les adaptations nécessaires.
- 2-2.03 La responsabilité du Cégep est limitée à la seule fonction d'agent percepteur.
- 2-2.04 Le Cégep inscrit le montant total des cotisations (cotisations de l'Association et celles du comité local s'il y a lieu) sur les formules T-4 et le Relevé 1.

Chapitre 3-0.00 - L'information

- 3-0.01 Le Cégep transmet sur demande au comité local une copie de toute directive ou document d'ordre général susceptible d'intéresser les cadres.
- 3-0.02 Le comité local fournit au Cégep la liste des membres de son exécutif.
- 3-0.03 Le Cégep fournit au comité local copie des convocations, ordres du jour et procès-verbaux des réunions du Conseil d'administration, du Comité exécutif et de la Commission des études.

Chapitre 4-0.00 - La consultation et la participation

- 4-0.01 La participation et la consultation des cadres doit se faire afin de :
 - a) permettre la participation du personnel cadre au développement des politiques du Cégep;
 - b) développer des rapports suivis et des relations harmonieuses entre le Cégep et son personnel de cadre;
 - c) établir des mécanismes de consultation et de concertation avec le comité local en favorisant :

- l'organisation de rencontres d'information;
 - la sollicitation d'avis, tant à la direction générale qu'aux instances décisionnelles, sur des sujets d'intérêt pour le personnel cadre.
- 4-0.02 Le Cégep réunit, au moins une fois l'an, l'ensemble de son personnel cadre en vue de la présentation et de la discussion des priorités, des orientations de l'année en cours et du bilan annuel du Cégep.
- 4-0.03 Le comité local est consulté sur le profil de sélection, le renouvellement du mandat et la nomination du directeur général et du directeur des études.

Chapitre 5-0.00 - Les règles d'effectifs

- 5-0.01 Le Cégep consulte le comité local sur le nombre minimal de postes de cadre requis afin d'assurer la bonne gestion du Cégep.

Chapitre 6-0.00 - L'organisation administrative

- 6-0.01 Sauf pour les motifs prévus à l'article 199 du *Règlement*, le Cégep convient de ne pas modifier sa structure administrative sans avoir consulté au préalable le comité local.
- 6-0.02 En conséquence, le Cégep soumet au comité local, au moins quarante-cinq (45) jours avant sa mise en application, tout projet de modification de sa structure administrative.
- 6-0.03 Tout cadre dont le poste est aboli bénéficie des dispositions du *Règlement* concernant la « stabilité d'emploi ». À cet égard, le Cégep convient que toute abolition de poste de cadre qui ne découle pas d'une réorganisation administrative prévue aux paragraphes 1° et 2° de l'article 199 du *Règlement*, est réputée, pour les fins des bénéfices reliés à la stabilité d'emploi prévus au chapitre XIV du *Règlement*, en être une découlant d'une réorganisation résultant d'un « commun accord » entre le Cégep et le cadre concerné.
- 6-0.04 Tout poste devenu vacant est comblé selon les mécanismes usuels de remplacement en vigueur au Cégep. Toutefois, si le Cégep ne peut appliquer la présente disposition, l'article 7-1.06 de la présente politique s'applique au cadre ou aux cadres concernés par la situation de cumul temporaire de fonction.

Chapitre 7-0.00 - La description des tâches et les critères d'admissibilité et d'éligibilité

7-1.00 - Définition des postes

- 7-1.01 Les descriptions des tâches des cadres sont élaborées par le Cégep conformément aux descriptions de fonctions du document ministériel intitulé *Plan de classification des emplois types et Guide de classement des postes de cadre*.
- 7-1.02 La description des tâches du cadre fait partie intégrante de son contrat. Toute modification substantielle aux tâches ne peut se faire sans l'accord du cadre.
- 7-1.03 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*.

- 7-1.04 Le Cégep doit respecter les critères d'admissibilité requis pour les divers postes de cadre prévus à la présente politique.
- 7-1.05 Les critères d'éligibilité, pour les divers postes de cadre, sont établis par le Cégep après entente avec le comité local.
- 7-1.06 Sous réserve de l'article 36 du *Règlement*, tout cadre qui cumule temporairement, en plus de sa tâche régulière, d'autres fonctions ou d'autres responsabilités bénéficie d'une prime versée sous forme forfaitaire équivalant à 10 % du traitement auquel il a droit pendant ce cumul et ce, rétroactivement à la date de début du cumul.

7-2.00 Critères minimums d'admissibilité

- 7-2.01 Une personne qui exerçait, à la date d'adoption de la présente politique, une fonction de cadre dans un collège est considérée admissible à cette fonction ou à toute autre fonction de même niveau ou de niveau supérieur.
- 7-2.02 Les qualifications minimales requises pour occuper un emploi de cadre de direction et de coordination au Cégep sont les suivantes :
- Diplôme d'études universitaires de premier cycle dans un champ de spécialisation appropriée;
 - Cinq (5) années d'expérience pertinente.
- 7-2.03 Les qualifications minimales requises pour occuper un emploi de régisseur ou d'adjoint administratif au Cégep sont les suivantes :
- Diplôme d'études universitaires de premier cycle ou un diplôme d'études collégiales, avec option appropriée;
 - Cinq (5) années d'expérience pertinente.
- 7-2.04 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 (5) années d'expérience pertinente.
- 7-2.05 Après entente avec le comité local, le Cégep peut nommer un candidat qui ne répond pas entièrement aux critères d'admissibilité.

Chapitre 8-0.00 - Les frais de déplacement et de représentation

- 8-0.01 Le Cégep établit sa politique en cette matière après consultation du comité local.

Chapitre 9-0.00 - L'emploi

9-1.00 - Objectifs

- 9-1.01 Le présent chapitre touchant l'emploi vise :
- a) à assurer un personnel cadre compétent;
 - b) à favoriser une utilisation optimale des ressources en personnel cadre;
 - c) à assurer au personnel cadre un règlement équitable dans toute situation mettant en cause le lien d'emploi.

9-2.00 - Définitions relatives au lien d'emploi

- 9-2.01 Dans le chapitre 9-0.00, à moins que le contexte n'indique un sens différent, les termes suivants — engagement, nomination, non rengagement, résiliation d'engagement, congédiement — ont la signification décrite dans le *Règlement*.

9-3.00 - Sélection du personnel cadre

- 9-3.01 Le Cégep procède à la sélection de son personnel cadre (incluant la sélection du personnel intérimaire cadre) en respectant les critères d'admissibilité et les critères d'éligibilité fixés par le Cégep après entente avec le comité local et selon les procédures de sélection établies par le Cégep, lesquelles prévoient obligatoirement la participation d'un représentant désigné par le comité local au sein du comité de sélection.
- 9-3.02 Le Cégep procède par voie de concours, à moins d'un accord du comité local à l'effet contraire. À compétence égale, le Cégep accorde le poste au cadre déjà à son emploi.

9-4.00 - L'engagement et la nomination

- 9-4.01 Le Cégep nomme et engage son personnel cadre en conformité avec le Règlement sur la gestion générale, la gestion des services administratifs, la gestion des ressources humaines et la gestion des services éducatifs et par contrat individuel écrit.
- 9-4.02 Le cadre s'engage à fournir un travail exclusif au Cégep pendant ses heures régulières de travail. Exceptionnellement, il peut exercer, après autorisation, d'autres activités professionnelles.
- 9-4.03 Le cadre ne peut avoir un intérêt direct ou indirect dans une entreprise ou une activité mettant en conflit son intérêt personnel et les devoirs de sa fonction.

9-5.00 - L'évaluation

- 9-5.01 Le Cégep procède à l'évaluation du personnel cadre selon la politique en vigueur.
- 9-5.02 Le Cégep convient avec le comité local d'une politique et s'il y a lieu, de procédures d'évaluation.
- 9-5.03 La politique et les procédures prévues à l'article 9-5.02 prévoient une ou des rencontres entre le cadre et son supérieur immédiat pour discuter du résultat de l'évaluation. Le cadre est informé par écrit des résultats de son évaluation.

9-5.04

La décision finale du versement du boni au rendement et son pourcentage est prise par le directeur général, sur recommandation des directeurs de service et du directeur des études.

9-6.00 - La probation

9-6.01 Le cadre non encore couvert par les mécanismes de stabilité d'emploi fait l'objet d'au moins deux (2) évaluations au cours de sa première année d'emploi, dont l'une obligatoirement dans les six (6) premiers mois.

9-6.02 La durée de la période de probation est de deux ans.

9-7.00 - Le dossier professionnel

9-7.01 Pour chaque cadre qu'il engage, le Cégep constitue un dossier professionnel. Ce dernier comprend notamment les pièces suivantes :

- texte de l'ouverture du poste ayant servi à l'engagement;
- toute pièce ayant trait à l'expérience et à la scolarité;
- toute pièce additionnelle fournie par le cadre et ayant rapport à *son curriculum vitae*;
- le contrat d'engagement et la résolution pertinente, s'il y a lieu;
- toute correspondance concernant la classification, le classement, le mandat, la fonction et les tâches ainsi que celle relative à sa performance;
- toute pièce ayant trait à l'évaluation du rendement du cadre, ainsi que la position du cadre sur ladite évaluation;
- tout avis ayant trait aux mesures disciplinaires, ainsi que la position du cadre sur lesdites mesures disciplinaires.

9-7.02 Le dossier de chaque cadre est strictement confidentiel.

9-7.03 Le cadre a le droit de consulter son dossier et d'en obtenir copie en tout temps.

9-8.00 - Les mesures disciplinaires

9-8.01 Le Cégep peut selon la procédure ci-après décrite et sous réserve des droits de recours prévus au *Règlement* et à la présente politique, prendre des mesures disciplinaires vis-à-vis un cadre pour une cause jugée valable et dont le fardeau de la preuve incombe au Cégep.

9-8.02 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.

L'avertissement et le blâme

9-8.03 Le Cégep informe par écrit le cadre de toute remarque défavorable qui le concerne et dont le Cégep entend tenir compte.

9-8.04 Toute remarque défavorable versée au dossier professionnel du cadre est retirée dudit dossier s'il n'y a pas récidive dans les six (6) mois qui suivent.

La suspension

9-8.05 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.

- 9-8.06 Le traitement du cadre est maintenu durant la période de suspension.
- 9-8.07 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 dans les trois (3) jours ouvrables de la signification de celle-ci.
- 9-8.08 Aucune suspension ne peut excéder trente (30) jours.

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

- 9-8.09 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.

Rupture du lien d'emploi

- 9-8.10 Dans toutes les situations de mesures disciplinaires, le Conseil d'administration, siégeant à huis clos, est la seule instance habilitée à mettre fin au lien d'emploi d'un cadre.
- 9-8.11 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.
- 9-8.12 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 (2) 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.
- 9-8.13 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 mettre fin au lien d'emploi du cadre.

9-9.00 – Détermination du traitement

- 9-9.01 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.

Promotion

- 9-9.02 Le traitement du cadre déjà à l'emploi du Cégep à titre de cadre est déterminé de la manière suivante :
- en ajoutant 15 % au traitement qu'il recevait.

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

9-10.0 – Le maintien de revenu

- 9-10.1 Dans toutes les situations de rétrogradation, le Cégep verse au cadre concerné un montant forfaitaire représentant la différence entre le traitement qu'il recevait et celui qu'il reçoit. Ce montant forfaitaire est versé selon les mêmes modalités que celles relatives au versement du traitement.
- 9-10.2 Dans toutes les situations de mutation, le traitement du cadre est maintenu ou augmenté.

9-11.00 - La démission

- 9-11.01 Le cadre qui remet sa démission doit donner un avis écrit de trente (30) jours au Cégep, à moins d'entente contraire avec le Cégep relativement à ce délai.

9-12.00 – L'affectation temporaire

- 9-12.01 Le Cégep peut procéder à une affectation temporaire d'un cadre lorsqu'il est d'avis que la situation l'exige.
- 9-12.02 À moins de situation particulière, la durée d'une affectation temporaire n'excède pas un (1) an. Toutefois, après entente avec le comité local, le Cégep peut la prolonger pour une période n'excédant pas une année additionnelle.

Chapitre 10-0.00 - La responsabilité civile

- 10-0.01 Le Cégep s'engage à prendre fait et cause du cadre dont la responsabilité civile est engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions et convient de n'exercer contre lui aucune réclamation à cet égard, sauf dans le cas de négligence grave. Dans le cas d'une plainte de harcèlement, le cadre peut se faire représenter par un procureur de son choix, au frais du Cégep jusqu'à concurrence de 20 000 \$, si l'enquête menée par le Cégep conclut que le cadre n'est pas responsable.
- 10-0.02 Le cadre ne peut être tenu responsable des actes, actions, négligences ou défaut d'un autre administrateur, dirigeant ou employé du Cégep.

Chapitre 11-0.00 - Les bénéfices de l'emploi

11-1.00 - Vacances annuelles

- 11-1.01 Les vacances annuelles du personnel cadre sont au moins de trente (30) jours ouvrables.
- 11-1.02 Le cadre peut prendre ses vacances annuelles à des dates dont il a préalablement convenu avec son supérieur immédiat.
- 11-1.03 Les jours de vacances annuelles du cadre sont cumulatifs mais cette banque de jours ne peut pas dépasser vingt-cinq (25) jours.
- 11-1.04 Toute période d'invalidité supérieure à soixante (60) jours ouvrables, réduit la durée des vacances du cadre de la façon suivante :
- À compter de la soixante-et-une (61)^e journée, la réduction s'applique au prorata du nombre de jours d'absence et ce, sans comptabiliser les soixante (60) premiers jours ouvrables.
- 11.1.05 Si la tâche d'un cadre devient excessivement lourde compte tenu d'une situation exceptionnelle, le Cégep convient de tenir compte de cette situation particulière en accordant au cadre un congé avec solde.

11-2.00 - Congés de perfectionnement ou de recyclage

11-2.01 Le Cégep peut accorder au cadre qui en fait la demande, un congé de perfectionnement ou de recyclage avec traitement, d'une durée de six (6) mois par tranche de cinq (5) années de service comme cadre. La durée maximale d'un tel congé ne peut excéder 12 mois.

11-2.02 Le cadre qui bénéficie d'un tel congé s'engage à demeurer, à son retour, durant au moins deux (2) années au service du Cégep pour chaque période de six (6) mois de congé avec traitement.

11-3.00 - Congés pour activités professionnelles

11-3.01 Le cadre obtient, après entente avec son supérieur immédiat, un congé sans perte de traitement dans les cas suivants :

- pour donner gratuitement des conférences ou des cours dans le champ de sa compétence;
- pour participer à des séminaires, des congrès, des colloques, etc.;
- pour siéger au sein de comités ou groupes de travail reliés à ses fonctions.

11-3.02 Prêt de service

Le cadre qui désire exercer sa profession au sein d'un autre organisme bénéficie d'un prêt de service d'une durée maximale de deux (2) ans.

11-3.03 Congé sans traitement

Le cadre qui le désire obtient un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel. La durée normale d'un tel congé ne peut excéder deux (2) ans.

11-4.00 - Les congés fériés et sociaux

11-4.01 Les congés fériés

Le cadre a droit au même nombre de congés fériés que celui établi pour le personnel professionnel du Cégep.

Lorsqu'un de ces jours 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.

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.

11-4.02 Les congés sociaux

Le cadre bénéficie des mêmes congés sociaux que ceux accordés au personnel professionnel du Cégep.

11-5.00 - Les congés pour charge publique

11-5.01 Le cadre bénéficie d'un congé de quatre (4) semaines avec traitement puis sans traitement par la suite, s'il y a lieu, afin de lui permettre de postuler une charge à plein temps.

S'il n'est pas élu à une telle charge, le cadre reprend le poste qu'il avait temporairement quitté. De plus, à sa demande, le cadre se verra accorder un prolongement de congé sans traitement n'excédant pas trois (3) semaines de la date du scrutin.

11-5.02 Le cadre élu à une charge publique à plein temps obtient un congé sans traitement pour une durée maximale de cinq (5) ans.

11-5.03 Une fois cette période terminée, le cadre réintègre le poste qu'il occupait à son départ ou un poste équivalent si son poste a été aboli.

11-6.00 - Absences pour affaires professionnelles

11-6.01 Le Cégep libère le cadre, sans perte de traitement, pour participer à des activités officielles de l'Association et du comité local.

11-6.02 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, si le Cégep l'exige comme condition d'emploi.

Chapitre 12-0.00 - Le versement du traitement

12-0.01 À toutes les deux (2) semaines, le Cégep verse au cadre le un vingt-sixième (1/26) de son traitement annuel, ajusté des montants forfaitaires, primes ou autres compensations, s'il y a lieu.

12-0.02 Les montants qui sont normalement dus au cadre pendant une absence autorisée lui sont versés avant son départ.

Chapitre 13-0.00 - La politique locale de perfectionnement

13-0.01 Les parties reconnaissent la nécessité d'assurer le perfectionnement des cadres.

13-0.02 Le Cégep facilite la participation des cadres à divers programmes de perfectionnement.

13-0.03 Le Cégep et le comité local conviennent de former un comité paritaire composé de un (1) représentant du Cégep et de un (1) représentant du comité local.

Ce comité a pour mandat :

- a) de procéder à l'étude des besoins de perfectionnement des cadres (programme, budget);
- b) d'entreprendre les démarches nécessaires pour que les cadres puissent bénéficier de toutes les possibilités de perfectionnement qui leur sont accessibles.

13-0.04 Les cours dispensés par le Cégep sont gratuits pour les cadres du Cégep.

- 13-0.05 Le Cégep prévoit une réserve annuelle équivalente à au moins 1,5 % de la masse salariale du personnel cadre 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 14-0.00 - Les dispositions générales

- 14-0.01 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.
- 14-0.02 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 ou offert au niveau provincial aux cadres des collèges.
- 14-0.03 La présente politique entre en vigueur au moment de son adoption par résolution du Conseil d'administration du Cégep. Conséquemment, 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.

Chapitre 15-0.00 - Les mécanismes de recours et d'appel

- 15-0.01 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.
- 15-0.02 La décision du comité d'appel est finale et exécutoire et lie les parties.

CONTRAT D'ENGAGEMENT

ENTRE : **le COLLÈGE D'ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL ET PROFESSIONNEL BEAUCE-APPALACHES**, personne morale dûment constituée en vertu de la *Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel* (L.R.Q., c. C-29), ayant son siège social au 1055, 116^e rue, Ville de Saint-Georges, agissant et représenté aux présentes par monsieur Charles Garneau.

(Ci-après appelée le « CÉGEP »)

ET : **(Madame, Monsieur)**
résidant à

N° d'assurance sociale :

(ci-après appelée le « CADRE »)

LESQUELS CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Engagement et nomination

À la suite de la résolution n° CA-XXX-XX-XXXX du Conseil d'administration, le Cégep confirme par les présentes l'engagement de madame, monsieur _____ comme Cadre du Cégep à titre de _____.

Cet engagement de Madame, Monsieur _____ comme Cadre au Cégep est entré en vigueur le X^e jour du mois d'_____ de l'an 20__.

Description des tâches

Les tâches du Cadre sont celles qui apparaissent en annexe aux présentes et font partie intégrante du contrat.

Toute modification des tâches du Cadre doit se réaliser dans le cadre des dispositions de la *Politique de gestion du personnel d'encadrement*.

Classement

La catégorie, le corps d'emploi et la classe du poste détenu par le Cadre est déterminée conformément au *Règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres des collèges d'enseignement général et professionnel* (L.R.Q., c. C-29, r.3.02). Au moment de la signature des présentes le poste détenu par le Cadre est de classe X.

Rémunération

L'échelle de traitement du Cadre ainsi que sa progression salariale sont déterminées conformément au *Règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres des collèges d'enseignement général et professionnel* (L.R.Q., c. C-29, r.3.02).

Le traitement annuel du Cadre au moment de la signature des présentes est de _____ \$.

Gestion du rendement

Le Cadre, non couvert par les mécanismes de stabilité d'emploi prévus au *Règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres des collèges d'enseignement général et professionnel* (L.R.Q., c. C-29, r.3.02), fait l'objet d'au moins deux (2) évaluations au cours de sa première année d'emploi, dont l'une obligatoirement dans les six (6) premiers mois. Par la suite, le Cadre est assujéti à la *Politique sectorielle de gestion du rendement des personnels cadre, professionnel, de soutien, salarié-élève, et tuteur ou tutrice dans un centre d'aide à l'apprentissage* du Cégep.

Confidentialité

Le Cadre s'engage pendant toute la durée du présent contrat, et en tout temps par la suite, à ne pas utiliser à son profit ni à celui d'autres personnes et à garder secrète l'information confidentielle transmise, mise à sa disposition ou dont il a eu connaissance dans le cadre de ses fonctions auprès du Cégep, et à prendre toutes les mesures nécessaires aux fins de maintenir le caractère confidentiel de ces informations ou de ces documents.

Le Cadre s'engage à ne pas faire ou garder de copie, photocopie, brouillon ou toute autre forme de reproduction de documents ou d'informations confidentielles, sauf dans le cadre de son travail auprès du Cégep.

Confidentialité des renseignements personnels

Le Cadre

- a) reconnaît le caractère confidentiel des renseignements personnels dont il prend connaissance dans l'exercice de ses fonctions, que ce soit au cours de leur collecte, de leur communication, de leur utilisation, de leur traitement ou autrement;
- b) prend les mesures de sécurité nécessaires (physiques, électroniques, etc.) pour assurer la confidentialité de ces renseignements personnels;

Obligation de non-concurrence [s'il y a lieu]

Pour toute la durée du présent contrat et pour une période subséquente de 12 mois suivant sa terminaison pour quelque raison que ce soit, le Cadre s'engage à ne pas faire concurrence au Cégep, ni à participer directement ou indirectement à quelque titre que ce soit à des activités de formation aux adultes dont elle est responsable en date des présentes.

Cet engagement de non-concurrence vaut pour le territoire [des MRC suivantes]:

- _____ - _____
- _____ - _____

Le défaut de respecter le présent engagement autoriserait le Cégep de réclamer au Cadre tous les dommages-intérêts en découlant et ce, sans préjudice à tous les autres droits et recours dont le Cégep pourra exiger le respect en vertu des lois applicables, incluant notamment celui de faire cesser toute violation par le biais d'un recours en injonction à l'encontre du Cadre.

Le présent engagement de non-concurrence ne s'applique pas si le Cadre obtient un poste dans un autre cégep ou une commission scolaire.

Le Cadre reconnaît que le présent engagement est raisonnable quant à son objet, son étendue et sa durée et qu'il ne l'empêchera pas de gagner raisonnablement sa vie.

Responsabilité civile

Le Cégep s'engage à prendre fait et cause du Cadre dont la responsabilité civile est engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions et convient de n'exercer contre lui aucune réclamation à cet égard.

Le Cadre ne peut être tenu responsable des actes, actions, négligences ou défaut d'un autre administrateur, dirigeant ou employé du Cégep.

Réserve

La nullité d'une clause du contrat n'entraîne pas la nullité d'une autre clause ou du contrat en son entier.

Révocation et convention entière

Le présent contrat constitue la totalité des ententes intervenues entre les parties et révoque à toutes fins que de droit toute convention ou contrat antérieur, verbal ou écrit, qui a existé entre le Cégep et le Cadre, sous réserve des dispositions suivantes :

Durée du contrat

Les parties conviennent que le contrat de travail a une durée *[déterminée ou indéterminée, selon le cas]*.

Déclaration

Les conditions de travail prévues au *Règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres des collèges d'enseignement général et professionnel* (L.R.Q., c. C-29, r.3.02) ainsi qu'à la *Politique de gestion du personnel cadre* du Cégep s'appliquent au Cadre comme si elles étaient citées au long.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé le présent contrat le _____

POUR LE CÉGEP BEAUCE-APPALACHES

PRÉSIDENT

CADRE

DIRECTEUR GÉNÉRAL

TÉMOIN