

Références

Le Règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres des collèges d'enseignement général et professionnel.

La Politique numéro 8 sur la gestion du personnel cadre du Collège.

La Politique numéro 40 sur le perfectionnement du personnel d'encadrement du Collège.

La convention collective du personnel de soutien.

Préambule

En vertu du certificat d'accréditation du Syndicat du personnel de soutien, le Collège peut embaucher deux secrétaires non-syndiquées et non-syndicables.

Ce personnel ne peut être affecté qu'à la Direction générale et à la Direction du service des ressources humaines.

Le Collège détermine, par règlement, le cadre à l'intérieur duquel sont fixées les conditions de travail et les conditions salariales de ce personnel.

Article 1

Traitement

- 1.1 L'échelle de traitement applicable au personnel non-syndiqué et non-syndicable est déterminée selon le poste d'agent de bureau classe principale. L'intégration et l'avancement d'échelon sont ceux prévus à la convention collective du personnel de soutien. Le traitement prévu selon la convention est majoré de 15% et il est déterminé sur une base annuelle.

Le versement du traitement s'effectue à toutes les 2 semaines.

Article 2

Assurances collectives/ Régime de retraite

- 2.1 Le personnel non-syndiqué et non-syndicable adhère au même régime d'assurance collective que celui du personnel de soutien ainsi que le même régime de retraite.

Article 3

Bénéfices de l'emploi

- 3.1 Certaines dispositions prévues à l'article 8 de la Politique numéro 8 sur la gestion du personnel cadre du Collège sont appliquées au personnel non syndiqué et non syndicable :

3.1.01 Vacances annuelles

- a) Les vacances annuelles du personnel non syndiqué et non syndicable sont de trente (30) jours ouvrables fixés à des dates convenues avec le supérieur immédiat.
- b) Au 30 juin d'une année donnée, le Collège dresse un bilan du solde des vacances du personnel non syndiqué et non syndicable.
- c) Toute période d'invalidité supérieure à soixante (60) jours ouvrables, réduit la durée des vacances de la façon suivante :

Jours d'absence		Jours vacances en moins	Jours d'absence (suite)		Jours vacances en moins
61	à 66	7	164 ½	à 176	20
66 ½	à 76	9	176 ½	à 186	21.5
76 ½	à 88	9.5	186 ½	à 198	23
88 ½	à 98	11	198 ½	à 208	24.5
98 ½	à 110	12	208 ½	à 220	25
110 ½	à 120	14	220 ½	à 230	26.5
120 ½	à 132	15	230 ½	à 242	27.5
132 ½	à 142	17	242 ½	à 252	29
142 ½	à 154	17.5	252 ½	à 262	30
154 ½	à 164	18.5			

3.1.02 Congés compensatoires

- a) Après entente avec son supérieur immédiat, la personne non-syndiquée et non-syndicable peut bénéficier annuellement de trois (3) jours de congés avec traitement, consécutifs ou non, aux fins de ressourcement professionnel. Ces journées ne peuvent être reportées à l'année suivante.

3.1.03 Congés de perfectionnement ou de recyclage

- a) Le Collège peut accorder un congé de perfectionnement ou de recyclage avec traitement dont la durée est à déterminer selon le cas.

3.1.04 Congés sans traitement

- a) Le Collège peut accorder un congé à temps plein ou à temps partiel, sans traitement.
- b) La période normale maximale d'un congé est d'un (1) an, renouvelable après entente entre les parties.
- c) Toute demande de congé fait l'objet d'un avis écrit au Collège soixante (60) jours avant la date de début du congé. Ce délai peut être d'une durée plus courte avec l'accord des parties.
- d) Toute demande de congé est autorisée par le directeur général.

3.1.05 Congés fériés et sociaux

- a) Treize (13) jours fériés par année selon le calendrier établi par le Collège.
 - b) Lorsqu'un de ces jours fériés survient pendant la période de vacances, ce jour est ajouté à la période de vacances ou est reporté à une date ultérieure.
 - c) Lorsque le jour férié survient pendant une période d'invalidité, le personnel non-syndiqué et non-syndicable 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.
 - d) Deux (2) jours de congés mobiles par année, sans perte de traitement, à déterminer avec son supérieur immédiat. Ces journées ne peuvent être reportées à l'année suivante.
 - e) Le personnel non-syndiqué et non-syndicable bénéficie d'une absence autorisée sans perte de traitement dans les situations suivantes :
 1. Lors de son mariage ou union civile, 5 jours ouvrables consécutifs, y compris le jour du mariage ou union civile.
 2. Le jour du mariage ou union civile de son père, mère, fils, fille, frère, sœur, demi-frère ou demi-sœur.
 3. 5 jours ouvrables lors du décès de son conjoint, enfant ou enfant du conjoint.
 4. 3 jours ouvrables lors du décès de son père, mère, beau-père, belle-mère, frère ou sœur.
 5. Le jour des funérailles lors du décès de ses beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père, grand-mère et 3 jours si la défunte ou défunt résidait au domicile de la personne non-syndiquée et non-syndicable.
 6. Le jour de son déménagement.
 7. Si la personne non-syndiquée et non-syndicable est mise en quarantaine par une autorité médicale compétente.
 8. Pour tout événement de force majeure (désastre, feu, inondation, etc.) sérieux, urgent et imprévisible selon entente avec le Collège.
- 3.2 Le Collège reconnaît toute l'importance du perfectionnement et facilite la participation de son personnel non-syndiqué et non-syndicable à diverses activités de perfectionnement et de mise à jour reliées à leur fonction, selon la Politique no 40 du perfectionnement du personnel d'encadrement.
- 3.3 Les dispositions telles que prévues au règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres des collèges d'enseignement général et professionnel sont appliquées au personnel non-syndiqué et non-syndicable en regard :
- a) du régime d'assurance salaire courte durée assuré par le Collège (chap. VII, section II)
 - b) des droits parentaux (chap. VIII)
 - c) du régime de congé à traitement différé ou anticipé (chap. X)

Article 4

Stabilité d'emploi

- 4.1 En matière de stabilité d'emploi, les employés, qui ont deux ans de service, bénéficient des dispositions suivantes:

- a) l'employé qui a accepté la mise en disponibilité peut être affecté à l'intérieur du Collège à toutes fonctions compatibles à ses qualifications;
- b) tant et aussi longtemps que ledit employé est en disponibilité, il est considéré «*hors norme*» et ce, jusqu'à son intégration dans un poste régulier;
- c) pendant les deux ans qui suivent sa mise en disponibilité, l'employé ne peut recevoir un traitement moindre que celui qu'il recevait au moment de sa mise en disponibilité;
- d) l'employé à qui on offre la mise en disponibilité peut la refuser et choisir de bénéficier d'une indemnité équivalente à un mois de salaire par année de service complétée au Collège, jusqu'à concurrence d'un maximum de six mois de salaire. En tel cas, il est réputé avoir démissionné.

Article 5

Recours et droits d'appel

5.1 Le Collège constitue un comité de recours afin d'étudier et de proposer une solution à tout problème pouvant survenir entre lui et un employé non-syndiqué non-syndicable concernant l'application du présent Règlement.

Ce comité de recours est composé d'une personne désignée par le Comité local de l'Association des cadres du Collège et d'une personne désignée par le Collège.

S'il n'y a pas d'entente, les parties s'entendent pour choisir un arbitre en vue de régler le litige et la décision de l'arbitre est sans appel.

Adoption et entrée en vigueur

Le présent Règlement a été adopté le 19 janvier 1983, par la résolution numéro CA/83-171.09 et il est en vigueur depuis le 26 janvier 1983, date de son dépôt auprès du ministre.

La présente édition inclut tous les amendements qui ont été faits au Règlement par les résolutions numéros CA/92-263.07, le 28 octobre 1992, CA/98-306.09, le 25 mars 1998 et CA/99-319.08, le 27 octobre 1999.