

RESSOURCES HUMAINES – CONDITIONS DE TRAVAIL

CONDITIONS DE TRAVAIL POUR LE PERSONNEL NON SYNDIQUÉ ET NON CADRE

Approuvée le 16 juin 2017
Prochaine révision en 2020-2021

Page 1 de 31

PRÉAMBULE

Le Conseil scolaire Viamonde (le Conseil) s'engage à maintenir des conditions de travail justes et équitables afin de maintenir un personnel compétent, engagé à promouvoir la vision du Conseil. Pour ce faire, le Conseil s'engage à maintenir un processus de consultation auprès des membres du personnel non syndiqué et non cadre au moment jugé approprié.

Les conditions de travail, le régime d'assurances collectives ainsi que toutes les normes d'emploi établis à la présente politique s'appliquent à tous les membres du personnel et non cadre du Conseil à l'exception de la direction générale dont les clauses de son contrat prévaudront sur la présente politique et à l'exception des directions et directions adjointes du Secteur de l'éducation.

Aucun membre du personnel non syndiqué et non cadre ne peut bénéficier d'augmentation salariale autre que les augmentations prévues à la présente politique.

1. DÉFINITIONS

1.1 Personnel non syndiqué et non cadre

s'entend de tout membre du personnel non syndiqué à l'exception de la direction de l'éducation, de la surintendance exécutive, des surintendances et adjoints à la surintendance de l'éducation, de la surintendance et de l'adjointe à la surintendance des affaires et des directions de secteur.

1.2 Personnel non syndiqué et non cadre régulier

s'entend d'un membre du personnel non syndiqué et non cadre qui détient un poste dans l'allocation prévue à l'organigramme du Conseil.

1.3 Personnel non syndiqué et non cadre temporaire

s'entend d'un membre du personnel non syndiqué et non cadre qui détient un poste créé pour une période indéterminée et qui n'est pas prévu dans l'allocation à l'organigramme du Conseil ou, d'un membre du personnel non syndiqué et non cadre qui remplace un membre du personnel non syndiqué et non cadre régulier absent en congé autorisé en vertu de la présente politique ou de toute autre politique administrative du Conseil présentement en vigueur.

1.4 Personnel non syndiqué et non cadre à temps plein régulier

s'entend d'un membre du personnel non syndiqué et non cadre qui détient un poste avec une équivalence à temps plein de 1,0 dans l'allocation prévue à l'organigramme du Conseil.

RESSOURCES HUMAINES – CONDITIONS DE TRAVAIL

CONDITIONS DE TRAVAIL POUR LE PERSONNEL NON SYNDIQUÉ ET NON CADRE

Page 2 de 31

1.5 Personnel non syndiqué et non cadre à temps partiel régulier

s'entend d'un membre du personnel non syndiqué et non cadre qui détient un poste avec une équivalence à temps plein de moins de 1,0 dans l'allocation prévue à l'organigramme du Conseil.

1.6 Conseil d'origine ou conseil désigné

s'entend des conseils prédécesseurs au Conseil et dont les membres du personnel ont été mutés au 1^{er} septembre 1998.

1.7 Date d'anniversaire

s'entend de la date d'embauche, de la promotion ou de la reclassification, le cas échéant.

1.8 Congédiement

s'entend du renvoi d'un salarié par l'employeur pour une cause disciplinaire.

1.9 Licenciement

s'entend de l'acte par lequel un employeur met fin d'une façon permanente à l'emploi d'un ou de plusieurs ou l'ensemble des membres de son personnel pour des motifs d'ordre économique ou technique.

2. PÉRIODE PROBATOIRE ET PÉRIODE D'ESSAI

Le membre du personnel non syndiqué et non cadre nouvellement embauché sera en période probatoire pendant les douze premiers mois de son emploi dans un poste régulier à temps plein.

La période probatoire pour un poste à temps partiel sera calculée au prorata des heures hebdomadaires travaillées jusqu'à concurrence de mille huit cents heures.

À la suite d'une promotion, le membre du personnel non syndiqué et non cadre sera en période d'essai pendant les six premiers mois de son nouvel emploi. Le Conseil peut retourner le membre du personnel non syndiqué et non cadre au poste qu'il occupait avant sa période d'essai.

Le Conseil se réserve le droit de prolonger la période probatoire pour une période additionnelle de trois mois, si nécessaire.

3. RÉMUNÉRATION

3.1 Généralités

La paie est déposée directement dans le compte bancaire désigné par le membre du personnel non syndiqué et non cadre tous les deux vendredis. L'institution bancaire doit adhérer au système électronique national de transfert de fonds.

RESSOURCES HUMAINES – CONDITIONS DE TRAVAIL**CONDITIONS DE TRAVAIL POUR
LE PERSONNEL NON SYNDIQUÉ ET NON CADRE****Page 3 de 31**

Le membre du personnel non syndiqué et non cadre à temps plein est rémunéré selon la grille salariale en vigueur et la classification du poste dont il est titulaire, moins les déductions prescrites par la Loi.

En ce qui concerne le membre du personnel non syndiqué et non cadre qui travaille à temps partiel ou à temps plein moins de douze mois par année, la rémunération est établie au prorata du temps travaillé selon la grille salariale en vigueur qui correspond à la classification du poste dont il est titulaire, moins les déductions prescrites par la Loi.

À moins d'indication contraire, le personnel non syndiqué et non cadre temporaire n'ayant pas complété douze mois continus à l'emploi du Conseil reçoit à chaque période de paie, en plus de sa rémunération, un montant équivalent à huit pour cent à titre d'indemnité pour les congés annuels et les jours fériés.

3.2 Placement sur la grille salariale

Lors de l'embauche, le nouveau membre du personnel non syndiqué et non cadre (permanent ou temporaire) est normalement rémunéré selon le premier échelon de la grille salariale correspondant à son poste.

3.3 Reconnaissance d'expérience

Sous réserve de l'approbation de la direction des ressources humaines, l'expérience reliée aux tâches et aux responsabilités du nouveau poste ainsi que le salaire antérieur de la candidate ou du candidat recommandé peuvent être reconnus pour un placement supérieur au premier échelon de la grille salariale. Le cas échéant, la candidate ou le candidat recommandé doit fournir, à l'intérieur des trois mois de son embauche, les pièces justificatives exigées par le Secteur des ressources humaines.

3.4 Progression sur la grille

Le membre du personnel non syndiqué et non cadre progresse à un échelon supérieur à l'intérieur de sa classification à la date d'anniversaire de son embauche, de sa promotion ou de sa reclassification, le cas échéant, et ce, jusqu'à ce que l'échelon maximal soit atteint.

La grille salariale est revue régulièrement par le Conseil et est établie par résolution du Conseil.

3.5 Prime pour personnel en appel (Secteur de l'immobilisation, de l'entretien et de la planification)

Tel que la direction du SIEP l'a identifié, le membre du personnel non syndiqué et non cadre en appel régulièrement durant les jours de semaine de 18 h à 6 h et les fins de semaine peut recevoir une prime annuelle pouvant aller jusqu'à 3 000 \$ moins les déductions statutaires. Cette prime est payée au plus tard le 15 septembre et est sujette à l'approbation de la direction de l'éducation.

RESSOURCES HUMAINES – CONDITIONS DE TRAVAIL

CONDITIONS DE TRAVAIL POUR LE PERSONNEL NON SYNDIQUÉ ET NON CADRE

Page 4 de 31

4. CONGÉS AUTORISÉS

4.1 Généralités

Le membre du personnel non syndiqué et non cadre temporaire n'ayant pas complété douze mois continus à l'emploi du Conseil n'est pas admissible aux congés qui suivent, à moins d'être autrement spécifié ou tel que requis par la *Loi sur les normes d'emploi*.

Le membre du personnel non syndiqué et non cadre temporaire ayant complété douze mois continus à l'emploi du Conseil est admissible aux congés autorisés à l'exception des congés suivants :

- congé parental ou d'adoption prolongé;
- congé à traitement différé;
- congé sans rémunération.

4.2 Congés annuels

Pendant ses congés annuels, le membre du personnel non syndiqué et non cadre maintient sa date d'anniversaire pour fin de progression à la grille salariale.

Le Service de la paie maintient un registre des jours de congés annuels où sont inscrites les allocations et les déductions de crédits au compte de chaque membre du personnel non syndiqué et non cadre, à l'exception de la superviseure ou du superviseur clinique en travail social et de la psychologue.

Lorsque les écoles et les bureaux du Conseil sont fermés pendant la période de Noël au jour de l'An ou le congé d'hiver, les absences du membre du personnel non syndiqué et non cadre, qui ne sont pas des jours fériés, sont réputées être des congés annuels et des crédits de congés annuels sont ainsi déduits de sa banque.

La superviseure ou le superviseur du membre du personnel non syndiqué et non cadre approuve les dates de congés annuels en tenant compte d'une part, des préférences du membre du personnel non syndiqué et non cadre et d'autre part, des besoins du Conseil.

Si la superviseure ou le superviseur exige que le membre du personnel non syndiqué et non cadre travaille pendant son congé annuel, les heures travaillées sont reportées à la banque de congés annuels.

Les jours de congés annuels non utilisés au 30 juin de chaque année sont monnayés lors de la dernière paie du mois d'août.

À l'exception de la superviseure ou du superviseur clinique en travail social et de la psychologue, la superviseure ou le superviseur peut, en informant la direction des ressources

RESSOURCES HUMAINES – CONDITIONS DE TRAVAIL**CONDITIONS DE TRAVAIL POUR
LE PERSONNEL NON SYNDIQUÉ ET NON CADRE**

Page 5 de 31

humaines, autoriser un membre du personnel non syndiqué et non cadre à accumuler ses congés annuels non utilisés jusqu'à un maximum de dix jours de congé annuel.

4.2.1 Les membres du personnel non syndiqués et non cadres réguliers qui travaillent moins de douze mois

Les membres du personnel non syndiqués et non cadres réguliers qui travaillent moins de douze mois par année n'accumulent pas de congés annuels, mais reçoivent plutôt une indemnité de congé annuel calculée selon l'ancienneté comme suit :

Nombre d'années d'ancienneté	% du salaire gagné
Moins de 3 ans complétés	4 %
3 ans complétés à moins de 10 ans complétés	6 %
10 ans complétés à moins de 18 ans complétés	8 %
18 ans complétés à moins de 26 ans complétés	10 %
26 ans complétés et plus	12 %

L'indemnité de congé annuel est versée avec chaque paie du membre du personnel non syndiqué et non cadre régulier travaillant moins de douze mois.

4.2.2 Les membres du personnel non syndiqués et non cadres réguliers qui travaillent douze mois

Les membres du personnel non syndiqués et non cadres qui travaillent douze mois par année sauf la superviseure ou le superviseur clinique en travail social et la psychologue se voient accorder au 1^{er} juillet de chaque année les congés annuels de la façon suivante.

Le membre du personnel non syndiqué et non cadre, embauché au cours de l'année, qui démissionne, qui débute un congé à long terme au courant de l'année ou qui détient un poste avec une équivalence à temps plein de moins de 1,0 dans l'allocation prévue à l'organigramme, recevra une allocation de congé annuel au prorata du temps travaillé et peut être assujéti à une récupération de la valeur des jours pris en trop. Le membre du personnel qui est absent durant 20 jours de travail ou plus pendant l'année précédente reçoit une allocation au prorata du temps travaillé.

Sous réserve de l'approbation de la direction des ressources humaines ou de la direction de l'éducation, les années d'expérience reconnues à l'embauche pourront être prises en considération pour le nombre d'années complétées aux fins d'allocation de congé annuel.

RESSOURCES HUMAINES – CONDITIONS DE TRAVAIL**CONDITIONS DE TRAVAIL POUR
LE PERSONNEL NON SYNDIQUÉ ET NON CADRE****Page 6 de 31**

4.2.2.1

Années de service continu au 1^{er} juillet	Niveaux 1 à 8	Niveaux 9 à 10
Embauche à moins de 5 ans complétés	15 jours	22 jours
5 ans complétés à moins de 10 ans complétés	20 jours	25 jours
10 ans complétés à moins de 15 ans complétés	25 jours	28 jours
15 ans complétés à moins de 20 ans complétés	28 jours	30 jours
20 ans complétés et plus	30 jours	32 jours

4.2.2.2 Pour la classification de la superviseure ou du superviseur clinique en travail social et de la psychologue :

- a) la période de Noël au jour de l'An; et
- b) le congé d'hiver; et
- c) pendant la période estivale, le membre du personnel non syndiqué et non cadre faisant partie de l'une de ces classifications doit demeurer en appel jusqu'à quinze jours ouvrables, normalement utilisés pendant la période suivant la fin de l'année scolaire et le début de l'année scolaire suivante. Les autres journées ouvrables sont reconnues comme étant des congés annuels.

4.3 Jours fériés

Les jours suivants sont reconnus comme jours fériés et sont rémunérés au salaire normal du membre du personnel :

- le jour de l'An
- la fête de la Famille
- le Vendredi saint
- le lundi de Pâques
- la fête de la Reine
- la fête du Canada
- le congé civique
- la fête du Travail
- le jour de l'Action de grâces
- le Jour du Souvenir (reporté entre Noël et le jour de l'An)
- le Jour de Noël
- le lendemain de Noël.

L'observation d'un jour férié tombant un samedi ou un dimanche est reportée à un autre jour confirmé par une note de service émanant du Secteur des ressources humaines. Si la fête du Canada est au milieu de la semaine (mardi à jeudi) alors le Conseil pourra déplacer ce jour férié au lundi ou au vendredi, le cas échéant.

Pour avoir droit à la rémunération du jour férié, le membre du personnel régulier doit travailler ou être en congé autorisé le jour ouvrable précédant et suivant le jour férié désigné.

RESSOURCES HUMAINES – CONDITIONS DE TRAVAIL**CONDITIONS DE TRAVAIL POUR
LE PERSONNEL NON SYNDIQUÉ ET NON CADRE****Page 7 de 31**

Si la superviseure ou le superviseur exige que le membre du personnel non syndiqué et non cadre travaille durant un jour férié ci-dessus mentionné, le membre du personnel non syndiqué et non cadre se voit accorder l'équivalent d'un jour et demi à titre de temps compensatoire pour ce jour férié selon les modalités prévues à l'article 8 de la présente politique.

4.4 Congés spéciaux

Le Conseil peut, en considérant l'impact de la demande sur le fonctionnement du Conseil ou de ses écoles, accorder jusqu'à cinq congés spéciaux par année à un membre du personnel non syndiqué et non cadre, pour les motifs suivants :

- a) observance de fêtes religieuses;
- b) maladie dans la famille (mère, père, conjointe, conjoint, fille, fils);
- c) un maximum de deux jours approuvés par le Conseil pour le déménagement de sa résidence principale;
- d) un maximum de deux jours approuvés par le Conseil avec divulgation de sa nature à sa superviseure ou son superviseur pour une activité d'urgence personnelle qui ne peut avoir lieu à l'extérieur des heures de travail ou qui l'empêche d'assumer ses fonctions;
- e) un maximum de deux jours approuvés par le Conseil avec divulgation de sa nature à sa superviseure ou son superviseur pour une activité personnelle qui ne peut avoir lieu à l'extérieur des heures de travail. De plus, ces journées ne peuvent pas être prises le jour précédant ou le jour suivant le congé de Noël, le congé d'hiver ou tout autre congé statutaire.
- f) Un maximum de deux jours supplémentaires approuvés par le Conseil pour prolonger les congés prévus à l'article 4.5 Congé de deuil si le membre du personnel doit voyager plus de 250 kilomètres de son domicile pour assister à des funérailles.

Le membre du personnel non syndiqué et non cadre doit faire part à sa superviseure ou son superviseur de la nature de l'urgence et de l'activité personnelle.

Le Conseil peut accorder jusqu'à deux jours supplémentaires, et ce, sans traitement, pour des circonstances qu'il juge extraordinaires.

RESSOURCES HUMAINES – CONDITIONS DE TRAVAIL

CONDITIONS DE TRAVAIL POUR LE PERSONNEL NON SYNDIQUÉ ET NON CADRE

Page 8 de 31

4.5 Congé de deuil

Le membre du personnel non syndiqué et non cadre régulier ne subit aucune perte de salaire pour des absences découlant des événements qui suivent :

- a) Jusqu'à cinq jours ouvrables consécutifs lors du décès de l'une des personnes suivantes de la famille du membre du personnel non syndiqué et non cadre régulier : mère, père, conjointe, conjoint, fille, fils, sœur, frère, mère de la conjointe ou du conjoint, père de la conjointe ou du conjoint, tutrice ou tuteur légal, belle-fille ou beau-fils.
- b) Jusqu'à trois jours ouvrables consécutifs lors du décès de l'une des personnes suivantes de la famille du membre du personnel non syndiqué et non cadre régulier : tante, oncle, nièce, neveu, grand-mère, grand-père, petite-fille, petit-fils, belle-sœur, beau-frère, bru, gendre.
- c) Compte tenu de circonstances particulières, le Conseil peut accorder une prolongation de congé sur demande du membre du personnel non syndiqué et non cadre. La prolongation de congé est sans traitement.
- d) Le Conseil peut permettre de fractionner les jours de congé prévus aux paragraphes a) et b) dans le cas d'une cérémonie d'incinération ou d'inhumation à une date ultérieure aux funérailles.

4.6 Congé pour obligation juridique

Lorsqu'un membre du personnel non syndiqué et non cadre s'absente de son travail pour agir en tant que juré ou, s'il est cité comme témoin devant un tribunal où il a été sommé de comparaître pour toute cause où il n'est pas parti en cause ou accusé, il n'y a pas de perte de salaire ni d'avantages sociaux.

Le membre du personnel non syndiqué et non cadre fait parvenir au Conseil un certificat signé d'un représentant du tribunal attestant de la nécessité de sa présence.

Le membre du personnel non syndiqué et non cadre qui réclame son salaire sous le présent article verse au Conseil les indemnités attribuables aux jours en question qu'il perçoit, à l'exception des indemnités de déplacement et de subsistance. Lorsqu'un membre du personnel non syndiqué et non cadre doit s'absenter de son travail parce qu'il est cité comme témoin dans un procès ou une cause qui découle de l'exercice de ses fonctions et qu'il n'est pas partie ou accusé, il n'y a pas de perte de salaire ni d'avantages sociaux.

RESSOURCES HUMAINES – CONDITIONS DE TRAVAIL

CONDITIONS DE TRAVAIL POUR LE PERSONNEL NON SYNDIQUÉ ET NON CADRE

Page 9 de 31

4.7 Congé pour quarantaine

Le membre du personnel non syndiqué et non cadre, qui doit s'absenter dans le cas où il est mis en quarantaine sur l'ordre des autorités sanitaires, est réputé être en congé avec traitement et aucune déduction n'est effectuée de son compte de crédits de congé de maladie. Le membre du personnel non syndiqué et non cadre doit fournir au Conseil une copie de l'attestation médicale émanant de l'autorité sanitaire.

4.8 Congé de maternité et congé parental de base

Le membre du personnel non syndiqué et non cadre a droit au congé de maternité et au congé parental. Lesdits congés sont assujettis aux dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi* et de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Pendant le congé de maternité et le congé parental, le membre du personnel non syndiqué et non cadre :

- a) maintient sa date d'anniversaire aux fins de la progression sur la grille salariale;
- b) maintient son droit de poser sa candidature à un poste affiché. Il incombe au membre du personnel non syndiqué et non cadre de s'informer des affichages ponctuels;
- c) accumule des jours de congés de maladie;
- d) ne peut pas utiliser ses congés de maladie.

Sous réserve de l'approbation d'Emploi et Développement social Canada, le Conseil offre un régime de prestations supplémentaires d'assurance emploi (PSAE) pour la période du congé de maternité de base de 17 semaines.

Ce régime assure une indemnité complémentaire en plus des prestations d'assurance-emploi. Le total des prestations d'assurance emploi, des PSAE et de toute rémunération que pourrait recevoir le membre du personnel ne dépassera en aucun cas cent pour cent (100 %) de son salaire hebdomadaire brut habituel pour les six premières semaines et soixante-quinze pour cent (75 %) du salaire hebdomadaire pour les onze autres semaines. Le salaire hebdomadaire brut est un cinquante-deuxième (1/52) du salaire annuel brut que le membre du personnel non syndiqué et non cadre recevait avant le début de son congé de maternité.

Le membre du personnel non syndiqué et non cadre qui n'est pas admissible au régime des prestations d'assurance-emploi recevra cent pour cent (100 %) de son salaire versé par le Conseil pendant une période qui ne sera pas inférieure à huit semaines, sans déduction des jours de maladie ou des jours du régime d'invalidité de courte durée.

RESSOURCES HUMAINES – CONDITIONS DE TRAVAIL

CONDITIONS DE TRAVAIL POUR LE PERSONNEL NON SYNDIQUÉ ET NON CADRE

Page 10 de 31

Pour recevoir les PSAE, le membre du personnel non syndiqué et non cadre doit présenter au Conseil une copie de l'état des prestations d'assurance-emploi ou tout autre document reconnu par RHDCC démontrant que le membre est admissible à des prestations d'assurance-emploi ainsi que le montant de la prestation.

Le membre du personnel non syndiqué doit donner un avis écrit au Conseil d'au moins quatre semaines en précisant la date à laquelle elle compte commencer son congé et la date prévue de son retour au travail. Si toutefois elle prévoit revenir plus tôt, elle doit aviser le Conseil au moins quatre semaines à l'avance.

4.9. Congé parental ou d'adoption de base

La direction a droit au congé parental en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi*.

Un parent adoptif a droit au congé parental selon les dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi*.

Pendant le congé parental ou d'adoption, la direction :

- a) accumule de l'ancienneté;
- b) accumule de l'expérience à des fins salariales;
- c) maintient son droit de poser sa candidature à un poste affiché;
- d) accumule des jours de congé de maladie;
- e) ne peut pas utiliser ses congés de maladie.

4.10 Congé parental ou d'adoption prolongé

Le Conseil peut accorder à une direction un congé parental ou d'adoption prolongé et sans traitement pour une période n'excédant pas 24 mois consécutifs. S'il est accordé, le congé parental ou d'adoption prolongé doit commencer immédiatement après la fin du congé parental ou d'adoption.

Pour un congé parental ou d'adoption prolongé, la direction doit donner un préavis écrit au Conseil d'au moins quatre semaines avant la date prévue pour le début de son congé, l'informant de la date à laquelle il compte commencer son congé et la date prévue de son retour au travail.

Pendant le congé parental ou d'adoption prolongé, la direction peut poursuivre sa pleine participation aux divers régimes d'avantages sociaux auxquels il adhérerait immédiatement avant le congé, sous réserve qu'il verse la pleine contribution des régimes d'assurances collectives pour la période du congé.

RESSOURCES HUMAINES – CONDITIONS DE TRAVAIL

CONDITIONS DE TRAVAIL POUR LE PERSONNEL NON SYNDIQUÉ ET NON CADRE

Page 11 de 31

4.11 Congé de paternité

Si la conjointe d'un membre du personnel non syndiqué donne naissance ou si un membre du personnel non syndiqué adopte un enfant, le Conseil accorde deux journées de congé avec traitement. Le congé doit être pris au moment de la naissance ou au retour à la maison de la mère. Dans le cas d'une adoption, le congé doit être pris à partir de la date où l'enfant est intégré à la famille.

4.12 Gratification à la retraite

Le membre du personnel non syndiqué et non cadre n'est pas admissible à une gratification au titre de la compensation des crédits de congés de maladie après le 31 août 2012, si ce n'est celle qu'il avait accumulée et à laquelle il était admissible à cette date. Le personnel non syndiqué visé est celui qui a reçu une confirmation écrite du Conseil avant la fin juin 2013.

4.13 Congés de maladie et régime de congés et d'invalidité de courte durée (RCICD)

a) Régime de congés de maladie

Le régime de congés de maladie prévoit des jours de congé de maladie et des jours d'invalidité de courte durée pour cause de maladie personnelle ou de blessure corporelle, y compris les rendez-vous médicaux et dentaires personnels.

b) Jours de congé de maladie

Sous réserve des sous-alinéas d) i) à vi) ci-dessous mentionnés, les membres du personnel non syndiqués à temps plein se verront octroyer onze jours de congé de maladie payables à cent pour cent (100 %) du salaire chaque année scolaire. Les membres du personnel non syndiqué qui ne travaillent pas à temps plein auront leur octroi de jours de congés de maladie, ajusté au prorata de leur affectation.

c) Régime de congés et d'invalidité de courte durée (RCICD)

Sous réserve des sous-alinéas d) i) à vi) ci-dessous mentionnés, les membres du personnel non syndiqués à temps plein se verront octroyer 120 jours d'invalidité de courte durée au début de chaque année scolaire. Les membres du personnel non syndiqués qui ne travaillent pas à temps plein auront leur octroi pour le RCICD ajusté au prorata de leur affectation. Les membres du personnel non syndiqués admissibles au RCICD recevront un paiement équivalant à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de leur salaire régulier.

RESSOURCES HUMAINES – CONDITIONS DE TRAVAIL

CONDITIONS DE TRAVAIL POUR LE PERSONNEL NON SYNDIQUÉ ET NON CADRE

Page 12 de 31

d) Admissibilité et octrois

Les octrois décrits aux alinéas b) et c) ci-dessus mentionnés seront accordés le premier jour de chaque année scolaire, sous réserve des restrictions décrites aux sous-alinéas d) i) à vi) ci-dessous mentionnés.

- i. Un membre du personnel non syndiqué a droit à l'octroi complet de congés de maladie et de congés prévus au RCICD indépendamment de la date du début de son emploi ou de son retour au travail après un congé autre qu'un congé de maladie ou un congé au titre de la CSPAAT ou du régime ILD.
- ii. Tous les octrois de congés de maladie ou aux termes du RCICD sont ajustés au prorata de l'ÉTP au début de l'année scolaire et, s'il y a lieu, basés sur la durée de l'affectation. Tout ajustement à l'ÉTP au cours d'une année scolaire entraînera un rajustement des octrois.
- iii. Lorsqu'un membre du personnel non syndiqué utilise des congés de maladie ou le RCICD ou est en congé au titre de la CSPAAT ou du régime d'ILD au cours d'une année scolaire et que l'absence pour la même maladie ou blessure se poursuit dans l'année scolaire suivante, le membre du personnel non syndiqué continuera d'utiliser ses jours de congé de maladie ou du RCICD non utilisés de l'année scolaire précédente. L'octroi prévu aux alinéas b) et c) ci-dessus mentionnés, ne peut être utilisé pour la même maladie ou blessure tant que le membre du personnel non syndiqué n'aura pas travaillé pendant une période de onze jours consécutifs à son plein ÉTP sans absence pour cause de maladie.
- iv. La CSPAAT et l'ILD demeurent les premiers payeurs dans tous les cas. Lorsqu'un membre du personnel non syndiqué utilise le RCICD ou est en congé au titre de la CSPAAT ou du régime d'ILD au cours de l'année scolaire courante en raison d'une absence pour la même maladie ou blessure qui a perduré depuis l'année précédente et qu'elle retourne au travail à un ÉTP inférieur à son ÉTP régulier, y compris lors d'un retour progressif au travail, le membre du personnel non syndiqué continuera d'utiliser les jours de congé de maladie ou du RCICD de l'octroi de l'année scolaire précédente. Dans l'éventualité où le membre du personnel non syndiqué a épuisé son octroi de congés du RCICD et qu'il continue de travailler à un ÉTP moindre que son ÉTP régulier, son salaire sera réduit en conséquence et un nouvel octroi de congés de maladie et de congés aux termes du RCICD sera ajusté au prorata. Toute absence au cours de la partie travaillée de la journée de travail n'entraînera pas une perte de salaire ni ne viendra réduire l'octroi de congés de maladie de l'année précédente; elle sera plutôt déduite du nouvel octroi une fois accordé.

RESSOURCES HUMAINES – CONDITIONS DE TRAVAIL

CONDITIONS DE TRAVAIL POUR LE PERSONNEL NON SYNDIQUÉ ET NON CADRE

Page 13 de 31

- v. Une journée partielle de congé de maladie ou d'invalidité de courte durée sera déduite pour une absence de moins d'une journée.
- vi. Un membre du personnel non syndiqué nommé à l'interne durant l'année scolaire continuera d'accéder aux congés de maladie ou aux congés aux termes du RCICD déjà octroyés pour cette année scolaire. L'octroi des congés de maladie ou des congés aux termes du RCICD ne doit en aucun temps dépasser 11/120 jours.

e) Complément du régime de congés et d'invalidité de courte durée

- i. Les membres du personnel non syndiqués admissibles au RCICD pourront utiliser les jours de congé de maladie non utilisés de leur dernière année de travail afin de compléter le salaire et de le faire passer à cent pour cent (100 %) aux termes du RCICD.
- ii. Ce complément est calculé comme suit :
Onze jours moins le nombre de jours de congé de maladie utilisés au cours de leur dernière année de travail.
- iii. Chaque complément de 90 à 100 % requiert une fraction correspondante de jour de congé disponible.
- iv. Lorsque le membre du personnel non syndiqué utilise une partie d'un jour aux termes du RCICD, elle peut utiliser sa banque de compléments afin de compléter son salaire et de le faire passer à cent pour cent (100 %).

f) Administration

- i. Le Conseil peut exiger la confirmation médicale d'une maladie ou d'une blessure avant de permettre l'utilisation de congés de maladie ou de congés aux termes du RCICD. Il est possible qu'on exige que le membre du personnel non syndiqué fournisse la confirmation médicale pour avoir accès aux congés de maladie ou aux congés aux termes du RCICD.
- ii. Le Conseil peut demander de l'information pour déterminer si le membre du personnel non syndiqué est en mesure de reprendre le travail et de s'acquitter des tâches essentielles de son poste. Dans ce cas, l'information doit comprendre ses limitations, ses restrictions et les besoins liés à son incapacité afin d'évaluer la possibilité d'aménager le milieu de travail si nécessaire (sans diagnostic).

RESSOURCES HUMAINES – CONDITIONS DE TRAVAIL

CONDITIONS DE TRAVAIL POUR LE PERSONNEL NON SYNDIQUÉ ET NON CADRE

Page 14 de 31

- iii. Une décision du Conseil rejetant une demande de prestations au titre de congés de maladie ou de congés aux termes du RCICD sera prise au cas par cas, et non seulement en fonction du rejet d'une demande de prestations d'ILD.
- iv. Le Conseil doit acquitter tous les frais liés aux évaluations médicales faites par un médecin tiers indépendant à la demande du Conseil.

g) Cotisations au régime de retraite lors d'une invalidité de courte durée

- i. Si un membre du personnel non syndiqué est en congé de maladie de courte durée et qu'il touche moins de cent pour cent (100 %) de son salaire régulier, le Conseil continuera de déduire et de remettre les cotisations au régime OMERS sur cent pour cent (100 %) de son salaire régulier.
- ii. Si le membre du personnel non syndiqué dépasse le nombre maximal de jours de congé de maladie permis avant d'être admissible à des prestations d'invalidité de longue durée (ILD)/de protection du revenu à long terme (PRLT), les cotisations au régime prendront fin. Le membre du personnel non syndiqué a le droit de racheter le service reconnu/crédité, sous réserve des dispositions du régime en vigueur pour des périodes d'absence découlant d'une maladie se situant entre la cessation des cotisations aux termes d'une disposition relative au congé de maladie de courte durée et son admissibilité à des prestations d'invalidité de longue durée (ILD)/de protection du revenu à long terme (PRLT), lorsque les cotisations de la direction ou la direction adjointe ont fait l'objet d'une renonciation. Si la demande de prestations d'ILD/de PRLT d'un membre du personnel non syndiqué n'est pas approuvée, cette absence sera assujettie aux dispositions du régime en vigueur.

h) Invalidité de longue durée

- i. Un membre du personnel non syndiqué qui touche des prestations en vertu de la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*, ou aux termes d'un régime ILD, n'a pas droit à des prestations du régime de congés de maladie et de congés d'invalidité de courte durée d'un conseil scolaire pour la même condition médicale, sauf si elle participe à un programme de retour au travail graduel, auquel cas la CSPAAT ou le régime d'ILD demeure alors le premier payeur.
- ii. Plus précisément, si un membre du personnel non syndiqué reçoit des prestations partielles de la CSPAAT/régime d'ILD, elle peut avoir le droit de recevoir des prestations de congés de maladie, sous réserve des circonstances entourant la situation en question. Durant la période intérimaire de la date de la blessure/de l'incident ou de la maladie jusqu'à la date de l'approbation, par la CSPAAT/régime d'ILD, de la demande d'indemnité, le membre du personnel non

RESSOURCES HUMAINES – CONDITIONS DE TRAVAIL

CONDITIONS DE TRAVAIL POUR LE PERSONNEL NON SYNDIQUÉ ET NON CADRE

Page 15 de 31

syndiqué peut utiliser des congés de maladie et des congés d'invalidité de courte durée. Le conseil scolaire fera une réconciliation des déductions de congé de maladie et des paiements effectués dès que la CSPAAT/régime d'ILD aura statué et approuvé la demande d'indemnité. Si la CSPAAT/régime d'ILD n'approuve pas la demande d'indemnité, le conseil scolaire traitera l'absence conformément aux modalités du régime de congés de maladie et de congés et d'invalidité de courte durée.

4.14 Congé familial pour raison médicale ou congé pour soins à un enfant gravement malade

- a) Tout congé familial pour raison médicale ou congé pour soins à un enfant gravement malade accordé à un membre du personnel non syndiqué doit être conforme aux dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi* (LNE), dans sa version modifiée.
- b) Le membre du personnel non syndiqué doit fournir au Conseil toute attestation nécessaire démontrant son admissibilité en vertu de la LNE.
- c) Un membre du personnel non syndiqué qui envisage de prendre un tel congé doit aviser l'employeur de la date projetée pour le début de ce congé et de la date prévue pour le retour au travail.
- d) L'expérience continue de s'accumuler pendant ces congés, tout comme l'ancienneté lorsqu'elle est prévue dans les conditions d'emploi locales.
- e) Si un membre du personnel non syndiqué est ainsi en congé, l'employeur doit continuer de payer sa part des primes relatives aux avantages sociaux, s'il y a lieu. Pour maintenir l'adhésion et la couverture aux termes du régime applicable, le membre du personnel non syndiqué doit s'engager à payer sa part des primes liées aux avantages sociaux, s'il y a lieu.
- f) Afin de toucher un salaire durant ces congés, un membre du personnel non syndiqué doit se prévaloir de l'assurance-emploi et des prestations supplémentaires d'assurance-emploi (PSAE), conformément aux dispositions des alinéas g) à i). Un membre du personnel non syndiqué admissible à l'assurance-emploi à l'égard d'un congé familial pour raison médicale ou d'un congé pour soins à un enfant gravement malade n'a pas droit à des prestations aux termes des régimes de congés de maladie et d'invalidité de courte durée d'un conseil scolaire.

RESSOURCES HUMAINES – CONDITIONS DE TRAVAIL

CONDITIONS DE TRAVAIL POUR LE PERSONNEL NON SYNDIQUÉ ET NON CADRE

Page 16 de 31

Prestations supplémentaires d'assurance-emploi (PSAE)

Les alinéas g) à 8) ci-dessous s'appliquent à tout le personnel non syndiqué, à l'exception des personnes affectées à des postes d'une durée de moins de six mois.

- g) Le Conseil doit fournir au membre du personnel non syndiqué qui utilise ces congés, un régime de PSAE en tant que supplément à leurs prestations d'AE. Le membre du personnel non syndiqué qui est admissible à ce congé touchera cent pour cent (100 %) de son salaire pour une période maximale de huit semaines, pourvu que cette période soit comprise dans l'année de travail et dans une période pendant laquelle le membre du personnel non syndiqué serait normalement rémunéré. Le salaire versé au titre du régime de PSAE correspondra à la différence entre le montant brut que le membre du personnel non syndiqué reçoit de l'AE et le montant de son salaire brut régulier.
- h) Les paiements de PSAE sont offerts seulement en tant que supplément aux prestations d'AE durant la période d'absence, comme il est prévu par ce régime.
- i) Le membre du personnel non syndiqué doit fournir au Conseil une preuve démontrant qu'il a fait une demande d'assurance-emploi et qu'il reçoit des prestations conformément aux dispositions de la *Loi sur l'assurance-emploi*, dans sa version modifiée, avant que les PSAE ne deviennent payables.

4.15 Congé à traitement différé

4.15.1 Le programme de congé à traitement différé est assujéti aux dispositions des lois pertinentes.

- a) Ce programme est établi afin de permettre aux membres du personnel non syndiqué de faire retenir par le Conseil une partie de son salaire par période de paie pendant un nombre déterminé d'années afin de recevoir pendant la période de congé le solde des sommes retenues annuellement et les intérêts accumulés.
- b) Les années de participation au programme sont les années de travail qui précèdent la période de congé. Le nombre d'années maximal de participation est de six années de travail. Le congé doit avoir lieu immédiatement après les années de participation.
- c) La période de congé peut être à plein temps ou à temps partiel.

RESSOURCES HUMAINES – CONDITIONS DE TRAVAIL

CONDITIONS DE TRAVAIL POUR LE PERSONNEL NON SYNDIQUÉ ET NON CADRE

Page 17 de 31

- d) Le membre du personnel non syndiqué et non cadre a l'entière responsabilité de se conformer aux lois et règlements applicables aux congés à traitement différé.

4.15.2 Admissibilité au programme

- a) Un membre du personnel non syndiqué et non cadre qui a terminé sa période probatoire et qui est à l'emploi du Conseil depuis cinq ans peut soumettre une demande d'adhésion au programme.
- b) La demande d'autorisation pour adhérer au programme doit être remise par écrit au Conseil avant le 28 février de l'année précédant la première année durant laquelle il voudrait que des retenues salariales soient effectuées. La demande doit préciser la période de participation et la période de congé.
- c) Le Conseil avise le membre du personnel non syndiqué et non cadre de l'acceptation ou du refus de la demande le 25 mai au plus tard de l'année de la demande. L'avis de refus doit préciser les raisons.
- d) Avant que le membre du personnel non syndiqué et non cadre participe au programme, il et le Conseil signent avant le 30 juin une entente précisant les modalités de participation au programme.

4.15.3 Modalités de participation au programme

- a) Durant les années de participation au programme (les années qui précèdent la période de congé), le salaire retenu à chaque paie est conservé par le Conseil en fiducie ainsi que les intérêts accrus. Les intérêts accrus sont versés au membre du personnel non syndiqué et non cadre à la fin de chaque année civile.
- b) Les déductions statutaires, incluant les déductions pour le régime de retraite sont effectuées ou différées, selon le cas, sur le pourcentage du salaire déposé en fiducie conformément aux lois pertinentes.
- c) Le membre du personnel non syndiqué et non cadre peut se retirer du programme le 1^{er} septembre d'une année quelconque en avisant le Conseil par écrit avant le 28 février précédent. Le cas échéant, la totalité des sommes retenues et les intérêts accumulés sont payés dans un délai maximal de 30 jours suivant la date de réception de l'avis par le Conseil.
- d) Lorsque l'emploi d'un membre du personnel non syndiqué et non cadre est résilié avant le début de la période de congé, la participation du membre du personnel non syndiqué au programme prend fin. Le cas échéant, le Conseil lui rembourse la totalité des sommes retenues et les intérêts accumulés dans un délai maximal de 30 jours suivant la date d'entrée en vigueur de la cessation d'emploi.

RESSOURCES HUMAINES – CONDITIONS DE TRAVAIL

CONDITIONS DE TRAVAIL POUR LE PERSONNEL NON SYNDIQUÉ ET NON CADRE

Page 18 de 31

4.15.4 Conditions applicables pendant le congé différé

- a) Le membre du personnel non syndiqué et non cadre reçoit les fonds et les intérêts accumulés, moins les déductions statutaires selon l'une des modalités suivantes :
- un seul versement payable à la date de la première paie à la suite du début du congé;
 - 40 % payable à la date de la première paie à la suite du début du congé et 60 % à une autre date identifiée par le membre du personnel non syndiqué;
 - 40 % payable à la date de la première paie à la suite du début du congé, 40 % à une autre date identifiée par le membre du personnel non syndiqué et non cadre et 20 % à une autre date identifiée par le membre du personnel non syndiqué.
- b) Le membre du personnel non syndiqué et non cadre peut poursuivre sa pleine participation aux divers régimes d'avantages sociaux auxquels il aurait droit à la condition qu'il couvre la pleine prime de ces avantages sociaux pour la période de congé, et ce, dans un délai prévu par les régimes. Le remboursement se fait mensuellement selon les modalités établies par l'employeur.
- c) Pendant la période de congé, le membre du personnel non syndiqué et non cadre :
- ne peut utiliser de congés de maladie;
 - n'accumule pas d'expérience aux fins d'expérience salariale.
- d) Sous réserve des modalités de la présente politique, le membre du personnel non syndiqué et non cadre reprend un poste dans le même lieu de travail au retour du congé.

4.16 **Congé sans rémunération et prêt de services**

Le membre du personnel non syndiqué et non cadre est régi par les dispositions de la politique et des directives administratives 4,12 « Congé sans rémunération et congé pour prêt de services » en ce qui concerne les délais et la procédure à suivre pour toute demande de congé sans solde ou prêt de services.

RESSOURCES HUMAINES – CONDITIONS DE TRAVAIL**CONDITIONS DE TRAVAIL POUR
LE PERSONNEL NON SYNDIQUÉ ET NON CADRE****Page 19 de 31****5. RÉGIME D'ASSURANCES COLLECTIVES**

Le Conseil met un régime d'assurances collectives à la disposition du membre du personnel non syndiqué et non cadre régulier. Cependant, il est entendu que le Conseil, en faisant ainsi, n'accepte pas d'agir comme assureur du régime, ni de garantir la disponibilité d'une protection quelconque. Le régime d'assurances collectives est souscrit par des assureurs et les modalités de chaque assurance sont assujetties en tout temps aux polices émises par les assureurs.

Le Conseil continuera d'offrir des avantages sociaux conformément aux régimes et aux conditions d'emploi existants jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la Fiducie.

5.1 Admissibilité

Le personnel non syndiqué et non cadre régulier est inscrit et adhère au régime d'assurances collectives prescrit par ce paragraphe dès la date d'entrée en vigueur du régime en question. Le personnel non syndiqué et non cadre régulier embauché après la date d'entrée en vigueur du régime d'assurances prescrit par cette clause est inscrit et adhère audit régime dès qu'il entre en fonction.

L'adhésion et la participation continue du personnel non syndiqué et non cadre régulier au régime suivant sont obligatoires :

- assurance-vie collective de base;
- assurance-personne à charge (PAC);
- assurance-maladie complémentaire;
- assurance dentaire;
- assurance-décès ou mutilation accidentelle;
- assurance invalidité de longue durée;
- programme d'aide aux employés.

Le personnel non syndiqué et non cadre temporaire ayant complété douze mois continus à l'emploi du Conseil est admissible au régime d'assurances collectives selon les modalités de l'assureur à l'exception des garanties suivantes :

- l'assurance invalidité de longue durée;
- le programme d'aide aux employés.

RESSOURCES HUMAINES – CONDITIONS DE TRAVAIL

CONDITIONS DE TRAVAIL POUR LE PERSONNEL NON SYNDIQUÉ ET NON CADRE

Page 20 de 31

Pour ce faire, le personnel non syndiqué et non cadre temporaire doit indiquer par écrit au Conseil son intention de participer aux assurances collectives après avoir complété douze mois continus dans un poste non syndiqué et non cadre. Les membres du personnel admissibles devront soumettre les paiements mensuels tels qu'exigés par l'assureur. Les assurances collectives prennent fin au terme de l'affectation temporaire.

Sous réserve des modalités des polices d'assurance pertinentes, le membre du personnel non syndiqué et non cadre peut choisir de ne pas participer aux régimes d'assurance-maladie complémentaire ou d'assurance dentaire sur présentation d'une preuve d'adhésion au régime de sa conjointe ou de son conjoint.

Le Conseil contribue de la façon suivante au régime d'assurances collectives :

- 100 % de la prime du régime d'assurance-vie collective de base;
- 85 % de la prime du régime de l'assurance-maladie complémentaire;
- 100 % de la prime du régime d'assurance dentaire;
- 100 % de la prime du régime de l'assurance-décès ou mutilation accidentelle;
- 100 % de la prime du régime d'assurance invalidité de longue durée;
- 100 % du programme d'aide aux employés.

Le membre du personnel non syndiqué et non cadre en congé autorisé qui doit payer les primes du régime d'assurances collectives paie à l'avance ses primes d'assurance selon les modalités convenues avec le Conseil.

Le régime est décrit à titre de renseignement à l'annexe A et comprend :

- l'assurance-vie collective de base;
- l'assurance-personne à charge (PAC) de base, dont la prime est payée à 100 % par le membre du personnel non syndiqué et non cadre;
- l'assurance-vie facultative : le membre du personnel non syndiqué et non cadre peut souscrire à l'assurance-vie facultative en couvrant par voie de déduction à la source autorisée, l'ensemble des primes requises pour l'assurance-vie facultative pour le membre du personnel non syndiqué et non cadre en multiples de 10 000 \$ jusqu'à un maximum assurable de 250 000 \$ et pour la conjointe ou le conjoint en multiples de 10 000 \$ jusqu'à un maximum assurable de 250 000 \$;
- l'assurance-maladie complémentaire;
- l'assurance dentaire;
- l'assurance-décès ou mutilation accidentelle;
- l'assurance invalidité de longue durée. La prestation est de 66 % du salaire brut, la rente est imposable et le délai de carence est de 120 jours.
- Le Conseil s'engage à fournir un programme d'aide aux employés (PAE) aux membres du personnel non syndiqués et non cadres et à leur famille immédiate dont la prime est payée à 100 % par le Conseil.

RESSOURCES HUMAINES – CONDITIONS DE TRAVAIL**CONDITIONS DE TRAVAIL POUR
LE PERSONNEL NON SYNDIQUÉ ET NON CADRE**

Page 21 de 31

6. ÉVALUATION DE LA PERFORMANCE

Le membre du personnel non syndiqué et non cadre est évalué formellement par sa superviseure ou son superviseur au moins une fois tous les trois ans.

7. HEURES DE TRAVAIL

La semaine de travail est de 35 heures. Toutefois, en vertu des articles 2 et 4 du Règlement 285/01 adopté dans le cadre de la *Loi sur les normes d'emploi, 2001*, le personnel enseignant ainsi que le personnel de gestion et de supervision sont exclus des dispositions de l'article 17 portant sur le nombre d'heures maximal pouvant être effectué par jour et par semaine.

Il est entendu que les membres du personnel non syndiqués et non cadre sont appelés, dans l'exercice de leurs fonctions et en tenant compte des besoins du Conseil, à travailler au-delà des heures régulières, en soirée et en fin de semaine, le cas échéant.

8. TEMPS COMPENSATOIRE

La semaine de travail est de 35 heures. Toutefois, le Conseil établit pour le personnel non syndiqué et non cadre régulier, les conditions de remise en temps compensatoire à titre de reconnaissance des heures de travail effectuées au-delà des heures régulières.

La superviseure ou le superviseur peut accorder au membre du personnel non syndiqué et non cadre des jours de congé compensatoire au cours d'une année selon le tableau suivant. Le 30 juin de chaque année, les congés compensatoires sont reconnus par écrit, le cas échéant, auprès du membre du personnel non syndiqué et non cadre par la direction du secteur.

Niveaux	Admissibilité
1 à 5	5 jours
6 à 10	5 jours et possibilité de 3 jours additionnels à la discrétion de la superviseure ou du superviseur

Sous réserve de l'approbation de la superviseure ou du superviseur immédiat, les congés compensatoires doivent être pris en premier lieu, et ce, avant l'utilisation des congés annuels.

Les congés compensatoires doivent être utilisés au cours de l'année suivant laquelle ils ont été accumulés. Les congés compensatoires ne peuvent être reportés d'une année à l'autre.

Le membre du personnel non syndiqué et non cadre temporaire ayant complété douze mois continus à l'emploi du Conseil est admissible au temps compensatoire.

RESSOURCES HUMAINES – CONDITIONS DE TRAVAIL

CONDITIONS DE TRAVAIL POUR LE PERSONNEL NON SYNDIQUÉ ET NON CADRE

Page 22 de 31

9. RÈGLEMENT DE DIFFÉREND

Le membre du personnel non syndiqué et non cadre est régi par les dispositions de la politique et des directives administratives 4,03 « Règlement de différend pour le personnel non syndiqué et non cadre » pour ce qui est des différends ayant trait aux conditions de travail ou toute autre question reliée aux fonctions du membre du personnel non syndiqué et non cadre.

10. CESSATION D'EMPLOI VOLONTAIRE

Le membre du personnel non syndiqué et non cadre est régi par les dispositions de la politique et des directives administratives 4,14 « Démission et retraite » pour ce qui est des préavis, des dates d'entrée en vigueur et de la procédure à suivre dans les cas de cessation d'emploi volontaire.

11. PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

Les frais d'inscription pour le perfectionnement professionnel du membre du personnel non syndiqué et non cadre sont remboursés sous réserve d'être directement liés à l'emploi occupé, des ressources financières disponibles et de l'approbation au préalable de la superviseure ou du superviseur immédiat.

12. MESURES DISCIPLINAIRES

Le membre du personnel non syndiqué et non cadre est régi par les dispositions de la politique et des directives administratives 4,29 « Mesures disciplinaires » pour ce qui est de toute mesure imposée pouvant aller jusqu'au congédiement, et ce, dans le but d'éliminer les possibilités de récidive et de corriger les comportements inacceptables.

13. ABOLITION DE POSTES – EXCÉDENT DE PERSONNEL

Sous réserve des besoins opérationnels et des ressources financières disponibles, le Conseil peut procéder à l'élimination de poste détenu par un membre du personnel non syndiqué et non cadre et exercer tous ses droits de gestion, et ce, dans le respect des lois et règlements pertinents en vigueur.

14. ACCÈS AU DOSSIER

Sur demande écrite au Secteur des ressources humaines, le Conseil donne au membre du personnel non syndiqué et non cadre accès à son dossier personnel à un temps mutuellement convenu. Le membre du personnel non syndiqué et non cadre peut obtenir copie de tout document versé dans son dossier personnel. Le membre du personnel non syndiqué et non cadre peut, dans les 20 jours suivant la réception d'une mesure disciplinaire, déposer à son dossier personnel sa version des faits.

RESSOURCES HUMAINES – CONDITIONS DE TRAVAIL

**CONDITIONS DE TRAVAIL POUR
LE PERSONNEL NON SYNDIQUÉ ET NON CADRE**

Page 23 de 31

ANNEXE A

RÉGIMES D'ASSURANCES COLLECTIVES

ASSURANCE-VIE COLLECTIVE DE BASE

- participation	obligatoire
- volume	2 fois le salaire annuel
- maximum	600 000 \$
- minimum	S/O
- réduction	50 % à 65 ans
- assurance libérée	S/O
- exonération de la prime	6 mois
- définition de l'invalidité	même définition qu'ILD si reçoit des prestations. Sinon, toute occupation.
- maximum de transformation	200 000 \$
- délai d'admissibilité	Aucun
- terminaison	le 30 juin suivant l'âge de 65 ans ou à la retraite, selon la première éventualité
- contribution de l'employeur	100 %
- dispositions particulières	S/O

ASSURANCE DÉCÈS ET MUTILATION ACCIDENTELLE

- participation	obligatoire
- volume	2 fois le salaire annuel
- maximum	600 000 \$
- minimum	S/O
- exonération de la prime	6 mois
- définition de l'invalidité	même définition qu'ILD si reçoit des prestations. Sinon, toute occupation.
- maximum de transformation	200 000 \$
- délai d'admissibilité	Aucun
- terminaison	le 30 juin suivant l'âge de 65 ans ou à la retraite, selon la première éventualité
- contribution de l'employeur	100 %
- dispositions particulières	S/O

RESSOURCES HUMAINES – CONDITIONS DE TRAVAIL

**CONDITIONS DE TRAVAIL POUR
LE PERSONNEL NON SYNDIQUÉ ET NON CADRE**

Page 24 de 31

ASSURANCE-PERSONNE À CHARGE (PAC) DE BASE

- participation	obligatoire
- volume (conjointe ou conjoint/enfant)	25 000 \$/10 000 \$
- exonération de la prime	6 mois
- transformation	conjointe
- délai d'admissibilité	aucun
- terminaison	le 30 juin suivant l'âge de 65 ans ou à la retraite, selon la première éventualité
- contribution de l'employeur	0 %
- dispositions particulières	S/O

**ASSURANCE-VIE FACULTATIVE
(MEMBRE DU PERSONNEL)**

- volume	tranches de 10 000 \$
- maximum	250 000 \$
- minimum	10 000 \$
- preuves d'assurabilité	oui
- exonération de la prime	6 mois
- transformation	200 000 \$
- terminaison	le 30 juin suivant l'âge de 65 ans ou à la retraite, selon la première éventualité
- dispositions particulières	S/O
- contribution de l'employeur	0 %

RESSOURCES HUMAINES – CONDITIONS DE TRAVAIL

**CONDITIONS DE TRAVAIL POUR
LE PERSONNEL NON SYNDIQUÉ ET NON CADRE**

Page 25 de 31

**ASSURANCE-VIE FACULTATIVE
(CONJOINTE OU CONJOINT)**

- volume	tranches de 10 000 \$
- maximum	250 000 \$
- minimum	10 000 \$
- preuves d'assurabilité	Oui
- exonération de la prime	6 mois
- transformation	200 000 \$
- terminaison	le 30 juin suivant l'âge de 65 ans ou à la retraite, selon la première éventualité
- dispositions particulières	S/O

ASSURANCE-MALADIE COMPLÉMENTAIRE

- participation	obligatoire
- demande tardive	avec preuve d'assurabilité
- franchise	10 \$/20 \$
- coassurance	100 %
- maximum global	Aucun
- médicaments	qui nécessitent légalement une ordonnance
- carte médicaments	Oui
- maximum honoraires professionnels	S/O
- franchise par médicaments	3 \$
- substitution générique	S/O

RESSOURCES HUMAINES – CONDITIONS DE TRAVAIL

**CONDITIONS DE TRAVAIL POUR
LE PERSONNEL NON SYNDIQUÉ ET NON CADRE**

ASSURANCE-MALADIE COMPLÉMENTAIRE (suite)	
- soins infirmiers particuliers	10 000 \$/année civile
- massothérapeute – plafond	300 \$/année civile
- orthophoniste – plafond	300 \$/année civile
- psychologue clinicien – plafond	300 \$/année civile
- chiropraticien - plafond	300 \$/année civile
- ostéopathe – plafond	300 \$/année civile
- pédicure-podologue – plafond	300 \$/année civile
- chiropodiste – plafond	300 \$/année civile
- naturopathe – plafond	300 \$/année civile
- orthothérapeute –plafond	300 \$/année civile
- physiothérapeute – plafond	300 \$/année civile
- audiologiste – plafond	300 \$/année civile
- appareils auditifs – plafond	500 \$/5 ans
- chaussures orthopédiques	250 \$/année civile
- orthèses plantaires	250 \$/année civile
- frais d'urgence hors province	Oui
- hôpital à l'étranger	chambre commune
- prolongation de l'assurance aux survivants	S/O
- délai d'admissibilité	Aucun
- terminaison	le 30 juin suivant l'âge de 65 ans ou à la retraite, selon la première éventualité
- contribution de l'employeur	85 %
- dispositions particulières	S/O

RESSOURCES HUMAINES – CONDITIONS DE TRAVAIL

**CONDITIONS DE TRAVAIL POUR
LE PERSONNEL NON SYNDIQUÉ ET NON CADRE**

Page 27 de 31

FRAIS HOSPITALIERS

- participation	obligatoire
- demande tardive	avec preuve d'assurabilité
- franchise	aucune
- coassurance	100 %
- chambre d'hôpital	deux lits
- soins aux malades chroniques	3 \$/jour max. 120 jours/année
- soins de réadaptation	chambre à deux lits - illimité
- délai d'admissibilité	Aucun
- terminaison	le 30 juin suivant l'âge de 65 ans ou à la retraite, selon la première éventualité
- contribution de l'employeur	85 %
- dispositions particulières	S/O

ASSURANCE-VOYAGE

- participation	Obligatoire
- demande tardive	S/O
- délai d'admissibilité	Aucun
- terminaison	le 30 juin suivant l'âge de 65 ans ou à la retraite, selon la première éventualité
- durée maximale du voyage	180 jours
- maximum	1 000 000 \$/vie
- contribution de l'employeur	85 %
- dispositions particulières	S/O

RESSOURCES HUMAINES – CONDITIONS DE TRAVAIL**CONDITIONS DE TRAVAIL POUR
LE PERSONNEL NON SYNDIQUÉ ET NON CADRE****Page 28 de 31****SOINS OCULAIRES**

- participation	obligatoire
- demande tardive	délai de 24 mois
- franchise	aucune
- coassurance	100 %
- maximum	500 \$/24 mois
- examen de la vue	1 examen par 2 ans
- délai d'admissibilité	Aucun
- terminaison	le 30 juin suivant l'âge de 65 ans ou à la retraite, selon la première éventualité
- contribution de l'employeur	85 %
- dispositions particulières	lunettes de sécurité incluses

ASSURANCE DENTAIRE

- participation	obligatoire
- demande tardive	limite de 250 \$ pour les 12 premiers mois
- franchise	Aucune
- barème dentaire	courant moins un an
- contribution de l'employeur	100 %

RESSOURCES HUMAINES – CONDITIONS DE TRAVAIL**CONDITIONS DE TRAVAIL POUR
LE PERSONNEL NON SYNDIQUÉ ET NON CADRE****Page 29 de 31****A) Soins de base**

- coassurance	100 %
- maximum	aucun
- examen de rappel	aux 9 mois
- dispositions particulières	S/O

B) Restaurations majeures

- coassurance	50 %
- maximum	1 500 \$/année civile
- dispositions particulières	implants non inclus

C) Orthodontie

- coassurance	50 %
- maximum	1 500 \$/vie
- enfants admissibles	jusqu'à 21 ans si étudiant
- adultes admissibles	Oui
- délai d'admissibilité	Aucun
- terminaison	le 30 juin suivant l'âge de 65 ans ou à la retraite, selon la première éventualité

RESSOURCES HUMAINES – CONDITIONS DE TRAVAIL

**CONDITIONS DE TRAVAIL POUR
LE PERSONNEL NON SYNDIQUÉ ET NON CADRE**

Page 30 de 31

ASSURANCE-INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE

- niveau de prestations	66 % du salaire brut imposable
- contribution de l'employeur	100 %
- délai de carence	120 jours civils
- définition de « propre occupation »	24 mois
- terminaison	le 30 juin suivant l'âge de 65 ans ou à la retraite, selon la première éventualité
- assureur	Great-West Life
- police	339116
- adhésion	obligatoire

PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS (P.A.E.)

- contribution de l'employeur	100 %
- fournisseur	Shepell-fgi
- adhésion	obligatoire

RESSOURCES HUMAINES – CONDITIONS DE TRAVAIL

CONDITIONS DE TRAVAIL POUR LE PERSONNEL NON SYNDIQUÉ ET NON CADRE

Page 31 de 31

ANNEXE B

Extrait de la *Loi sur les normes d'emploi, 2001* et des articles 2 et 4 du Règlement 285/01 :

PARTIE VII – HEURES DE TRAVAIL ET PAUSES-REPAS (Mettre cette partie en annexe)

Article 17. (1) Sous réserve des paragraphes (2) et (3), aucun employeur ne doit exiger ou permettre qu'un employé travaille :

- a) d'une part, plus de huit heures par jour ou plus du nombre d'heures de sa journée normale de travail si celle que l'employeur fixe à son égard est de plus de huit heures;*
- b) d'autre part, plus de 48 heures par semaine de travail.*
2004, chap. 21, art. 4.

Article 20. (1) L'employeur accorde des pauses-repas d'au moins 30 minutes à l'employé, à des intervalles tels qu'il ne travaille pas plus de cinq heures consécutives sans pause-repas.
2000, chap. 41, par 20(1).

(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas si l'employeur et l'employé conviennent, par écrit ou non, que ce dernier pourra prendre deux pauses-repas d'une durée totale d'au moins 30 minutes par période de cinq heures consécutives.
2000, chap. 41, par.20 (2).

EXEMPTIONS

Articles 2 et 4 du Règlement

Article 4. (1) Les articles 17, 18 et 19 de la Loi ne s'appliquent pas aux personnes suivantes :

- b) la personne dont le travail consiste à exercer des fonctions de supervision ou de gestion, mais qui peut exécuter d'autres tâches à l'occasion ou exceptionnellement.*