

Politique sur les conditions de travail des vice-président·es

En vigueur depuis le : 01 janvier 2025

1. But et portée	Établir la rémunération, les avantages sociaux et les conditions de travail des vice-président·es, tels qu'ils sont précisés dans les statuts, politiques et pratiques de l'Institut. La présente politique suit également les principes énoncés dans la Politique sur l'équilibre entre les activités syndicales et la vie privée.
2. Pouvoirs à l'égard des vice-président·es	Le/la président·e est responsable de l'orientation et de la supervision des vice-président·es, ainsi que des mesures disciplinaires qui pourraient être prises à leur rencontre, conformément aux politiques et statuts de l'Institut.
3. Obligations des vice-président·es	<p>Les descriptions de travail approuvées par le CA définissent les pouvoirs, le mandat, la structure hiérarchique, les responsabilités, les obligations, les qualifications et les compétences attendues et les exigences en matière de rendement et fournissent un résumé des fonctions liées au poste. Elles sont jointes à la présente politique (annexe 1).</p> <p>Les candidat·es aux postes de vice-président·e à temps plein et de vice-président·e à temps partiel réputé·es élu·es doivent s'engager à signer et à appliquer l'entente de service liée à leur poste, approuvée par le Conseil d'administration et jointe à la présente politique, avant d'entrer en fonctions. Refuser de signer l'entente de service entraîne la disqualification des candidat·es (annexe 1).</p> <p>Tous les deux mois, les vice-président·es doivent publier leur rapport d'étape. Ces rapports sont affichés sur le site Web de l'Institut.</p>
4. Processus disciplinaire	Les allégations d'inconduite et de manquement aux obligations énoncées dans l'entente de service et les politiques et statuts de l'Institut qui visent des vice-président·es sont traitées par le/la président·e. Toute mesure disciplinaire imposée aux vice-président·es par le/la président·e peut faire l'objet d'un appel en vertu de la Politique sur la conduite.

5. Examen et approbation des conditions de travail

1. Les conditions de travail des vice-président·es sont revues par le Comité de la rémunération des cadres tous les trois ans (l'année de l'élection du Conseil d'administration), et le Conseil d'administration les approuve avant la publication de l'avis d'élection pour l'année en question.

2. La philosophie et les principes de rémunération des vice-président·es constituent une politique et une approche à long terme. Le Conseil d'administration doit les revoir tous les huit ans. Cet examen peut se faire plus tôt que prévu si la conjoncture économique ou environnementale l'exige.

Aucune modification des conditions de travail ne peut être appliquée entre les examens triennaux, sauf les rajustements salariaux annuels.

6. Réinstallation

Les vice-président·es de l'Institut ne sont pas tenu·es de résider dans la Région de la capitale nationale. Si un·e vice-président·e à temps plein décide de déménager dans cette Région, il/elle peut être admissible à une aide à la réinstallation, conformément à la Politique sur la réinstallation des administrateurs(-trices) élu(e)s à temps plein.

(CA – 01jan2025)

7. Suivi et évaluation

Le Comité de la rémunération des cadres revoit la Politique sur les conditions de travail des vice-président·es et adresse des recommandations à ce sujet au Conseil d'administration tous les trois ans. Cet examen peut se faire plus tôt que prévu si la conjoncture économique ou environnementale l'exige.

8. Références

Annexe 1 – Conditions de travail des vice-président·es
Politique sur l'aide financière à la participation des membres

Annexe 1

Conditions de travail des vice-président·es

1. Salaire

1.1 Les échelles salariales des vice-président·es sont établies par le Conseil d'administration et publiées dans l'avis d'élection et l'appel de candidatures. Les échelles salariales sont comparables à celles offertes aux dirigeant·es d'autres syndicats. Les échelles comptent quatre échelons. Le salaire des dirigeant·es nouvellement élu·es correspond au premier échelon, la première année. Il augmente ensuite d'un échelon par année pendant le mandat, jusqu'au sommet de l'échelle salariale. Par la suite, les vice-président·es ne reçoivent que les rajustements économiques recommandés par le Comité de la rémunération des cadres et approuvés par le Conseil d'administration.

1.2 Comme l'un des principes de la philosophie de la rémunération est « l'absence de perte de salaire », le/la vice-président·e qui recevait à son poste d'attache un salaire de base plus élevé que le premier échelon de l'échelle salariale offerte par l'IPFPC; se voit verser par le syndicat ~~lui~~ ~~verse~~ l'équivalent de ce salaire plus 15 %, la première année de son mandat. Son salaire augmentera ainsi de 5 % chaque année jusqu'à la fin de ses quatre années de service comme dirigeant·e élu·e.

1.3 Les vice-président·es à temps partiel reçoivent ~~reçoit~~ un salaire correspondant à 50 % de celui d'un·e vice-président·e à temps plein.

1.4 Les vice-président·es n'ont pas droit au paiement d'heures supplémentaires ni à celui d'une indemnité spéciale pour les heures travaillées.

1.5 Le Comité de la rémunération des cadres évalue chaque année s'il y a lieu d'accorder une augmentation économique aux vice-président·es, au montant déterminé par le Conseil d'administration.

2. Dépenses

2.1 Des frais de voyage, de réception et de bureau sont payés aux vice-président·es, conformément à leur entente de service et aux politiques et statuts de l'Institut.

2.2 Les vice-président·es à temps plein qui résident dans la Région de la capitale nationale reçoivent une allocation qui couvre les voyages, le stationnement et les déplacements en taxi dans un rayon de 16 km du bureau national. Le Comité de la rémunération des cadres revoit le montant de l'allocation tous les ans, et le Conseil d'administration fixe le nouveau montant de cette allocation.

2.3 La soumission des demandes de remboursement des autres frais de bureau qui ne sont pas précisés dans les politiques doit se faire tous les mois, et il est obligatoire de fournir les reçus y afférents.

2.4 Les dépenses sont soumises chaque mois à l'approbation du Comité des finances, sous la direction du Conseil d'administration.

3. Congé annuel

3.1 Un congé est accordé aux vice-président·es à temps plein, conformément à leur entente de service et aux politiques et statuts de l'Institut.

Les dispositions sur la rémunération pour les réunions qui ont lieu les jours de repos (3.1, 3.2) de la Politique sur l'équilibre entre les activités syndicales et la vie privée ne s'appliquent pas aux vice-président·es à temps plein. L'Institut accorde un congé aux titulaires de ces postes dans le cadre de leur régime de rémunération.

3.2 Les vice-président·es à temps partiel ne sont pas admissibles à un congé de l'Institut. Leur congé est celui qui leur est accordé à leur poste d'attache.

Les dispositions sur la rémunération pour les réunions qui ont lieu les jours de repos (3.1, 3.2) de la Politique sur l'équilibre entre les activités syndicales et la vie privée s'appliquent aux vice-président·es à temps partiel. L'Institut n'accorde pas de congé aux titulaires de ces postes dans le cadre de leur régime de rémunération.

4. Protection du revenu en cas de maladie et de blessure (congé de maladie)

4.1 Une protection du revenu en cas de maladie et de blessure (congé de maladie) est offerte aux vice-président·es à temps plein, conformément à leur entente de service et aux politiques et statuts de l'Institut.

Les vice-président·es à temps plein qui ne sont pas en mesure de s'acquitter de leurs responsabilités doivent avoir la possibilité de retourner à leur poste d'attache et de s'inscrire au programme de protection du revenu de l'employeur ou de demeurer en congé non payé. Ils/elles ne sont pas admissibles aux prestations d'invalidité de longue durée de l'Institut.

4.2 Les crédits de congé de maladie accumulés ne peuvent pas être reportés à un autre mandat et sont donc perdus à la fin de chaque mandat.

4.3 Les vice-président·es à temps plein à la retraite ont droit à treize (13) semaines de crédits de congé de maladie, mais ils/elles ne sont pas admissibles aux prestations d'invalidité de longue durée du régime de leur employeur ou de l'Institut.

4.4 L'Institut paye la part de l'employeur de la prime d'assurance invalidité de longue durée au nom du/de la vice-président·e à temps plein qui est en congé de son poste d'attache.

4.5 Les vice-président·es à temps partiel n'ont droit à aucun congé (dont le congé annuel, le congé de maladie et le congé de deuil) ni congé compensatoire de l'Institut, sauf pour les exceptions prévues dans la Politique sur l'équilibre entre les activités syndicales et la vie privée. Les vice-président·es à temps partiel ont droit aux régimes de congé offerts à leur poste d'attache.

5. Autres avantages sociaux

5.1 L'Institut paye les cotisations aux régimes de pension et d'avantages garantis se rapportant au poste d'attache du (de la) président(e) et des vice-président-es à temps plein, conformément à leur entente de service et aux politiques et statuts de l'Institut.

5.2 Le/la vice-président-e à temps plein à la retraite ne bénéficie d'aucun régime d'avantages garantis.

6. Cartes de crédit

6.1 Aucun paiement de carte de crédit n'est effectué directement.

7. Réservations de voyage

7.1 Les réservations de voyage sont faites auprès de l'agence de voyages approuvée et payées par l'Institut conformément à la Politique sur l'aide financière à la participation des membres.

7.2 Tous les voyages doivent être conformes à la Politique sur l'aide financière à la participation des membres.

8. Formation linguistique

8.1 Une formation linguistique intensive peut ~~de~~ être offerte aux vice-président-es qui en expriment le besoin.

8.2 Toutes les propositions de formation linguistique émanant des vice-président-es sont soumises au Conseil d'administration pour approbation.

9. Cotisations professionnelles

Les cotisations professionnelles pour une désignation ou une association pertinente sont payées annuellement pour les vice-président-es à temps plein.

10. Politique sur le harcèlement

La Politique sur le règlement des différends et les mesures disciplinaires s'applique aussi aux vice-président-es. Les manquements à la Politique sur le harcèlement sont traités conformément aux ententes de service des vice-président-es et à la partie G de la Politique sur le règlement des différends et les mesures disciplinaires.

FIN DU MANDAT

1. Réorientation professionnelle

1.1 À la fin de son mandat, le/la vice-président-e sortant-e qui n'était pas à la retraite et qui n'a pas de poste d'attache auquel retourner en raison d'un réaménagement des effectifs chez son employeur peut bénéficier d'une réorientation professionnelle.

1.2 La réorientation professionnelle comprend un programme de trois mois avec une société de consultants spécialisée en réorientation professionnelle.

1.3 De plus, une formation spéciale de remise à niveau d'au plus cinq jours peut être offerte afin de faciliter la réintégration sur le marché du travail.

1.4 Une approbation préalable est nécessaire et des reçus doivent être soumis pour toute dépense de réorientation professionnelle et de formation de remise à niveau des compétences.

2. Indemnité de départ

2.1 L'Institut verse un (1) mois de salaire pour chaque année où la personne a occupé un poste de vice-président-e à temps plein, jusqu'à concurrence de six mois de salaire.

2.2 Les membres du Comité exécutif qui étaient à la retraite au début de leur mandat ne sont pas admissibles à une indemnité de départ.

3. Couverture d'assurance responsabilité

3.1 L'Institut continue d'assumer les frais juridiques d'un-e vice-président-e sortant-e pour toutes les poursuites intentées durant son mandat.

3.2 Cette protection exclut les actions privées intentées par un-e vice-président-e ~~member~~ sortant-e contre des personnes physiques ou morales.

3.3 Cette protection exclut toute poursuite intentée par un-e vice-président-e contre l'Institut.