

Politique sur le président et les vice-présidents

Date d'entrée en vigueur : Le 1^{er} janvier 2019

Partie 1 — PRÉAMBULE

L'Institut est dirigé par ses membres aux assemblées générales. Entre ces assemblées, les membres élus du Conseil d'administration (le CA) ont la responsabilité d'assurer la direction de l'Institut. Le Comité exécutif, qui se compose du président et des vice-présidents, applique les politiques conformément aux statuts et aux directives du Conseil.

1. Objectif de la politique

Établir la rémunération, les avantages sociaux et les conditions de travail des membres du Comité exécutif, en conformité avec les statuts, les règlements et d'autres politiques et pratiques de l'Institut. La présente politique reflète également les principes énoncés dans la Politique sur l'équilibre entre les activités syndicales et la vie privée.

2. Principes directeurs du Comité exécutif

Les principes directeurs du Comité exécutif orientent la culture organisationnelle, les politiques et les procédures opérationnelles de l'Institut. Ces principes comprennent les valeurs suivantes :

2.1 Le respect, comme fondement de nos rapports avec les membres, les employés, les collègues et les employeurs. Cela signifie qu'il faut être réceptif et sensible aux droits des personnes.

2.2 L'intégrité, comme pierre angulaire de notre organisation. Cela signifie que l'Institut et ses membres agissent avec honnêteté et équité et selon de solides principes éthiques et moraux.

2.3 La collaboration, comme fondement pour relever les défis de l'avenir. Cela signifie qu'il faut établir des partenariats et travailler ensemble vers des objectifs communs.

2.4 La responsabilité, garante du respect des valeurs de l'Institut. Cela signifie qu'il faut informer nos membres de nos actions et en assumer la responsabilité.

3. Objectif de la philosophie de rémunération des membres du Comité exécutif

3.1 La rémunération du président et des vice-présidents, qui sont des employés de l'Institut, cadre avec l'orientation stratégique de l'Institut, le niveau de tolérance au risque et la transparence des rapports avec les membres, du partage de l'information et de la défense des intérêts.

3.2 Les principes de rémunération du président et des vice-présidents comprennent la capacité d'attirer, de former, de garder en poste, d'intéresser et de motiver des dirigeants élus ayant de grandes capacités de leadership qui peuvent travailler et exceller dans un milieu ouvert, diversifié et axé sur les intérêts.

Obligations du président et des vice-présidents

4.1 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 A).

4.2 Les candidats aux postes de président, vice-président à temps plein et vice-président à temps partiel réputés élus 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 de tout candidat aux élections (voir l'annexe B).

5. Autorité sur le président et les vice-présidents

5.1 Le Conseil d'administration de l'Institut est responsable de l'orientation et de la supervision du président, ainsi que des mesures disciplinaires qui pourraient être prises à son encontre, conformément aux politiques, statuts et règlements de l'Institut.

5.2 Le président est responsable de la direction et de la supervision des vice-présidents, ainsi que des mesures disciplinaires qui pourraient être prises à leur égard, conformément aux politiques, aux statuts et aux règlements de l'Institut.

6. Processus disciplinaire relatif au président et aux vice-présidents

6.1 Les allégations d'inconduite et de manquement aux obligations énoncées dans l'entente de service et les politiques et règlements de l'Institut qui visent le président sont traitées par le Conseil d'administration. Toute mesure disciplinaire imposée au président par le Conseil d'administration peut faire l'objet d'un appel en vertu de la partie G de la *Politique sur le règlement des différends et les mesures disciplinaires*.

6.2 Les allégations d'inconduite à l'égard des vice-présidents et de manquement aux obligations énoncées dans les ententes de service, les politiques et les règlements de l'Institut sont traitées par le président. Toute mesure disciplinaire imposée aux vice-présidents par le président peut faire l'objet d'un appel en vertu de la partie G de la *Politique sur le règlement des différends et les mesures disciplinaires*.

Philosophie de rémunération des membres du Comité exécutif

7.1 Offrir un régime de rémunération qui est :

- a) concurrentiel et comparable à ceux offerts aux personnes qui assurent des fonctions similaires dans le mouvement syndical;
- b) respectueux de la réalité financière de l'Institut;
- c) suffisamment intéressant pour motiver des candidats expérimentés et qualifiés, attachés au bien-être de l'Institut, à se présenter aux élections.

7.2 Offrir un régime de rémunération au moins équivalent à celui des candidats membres de l'Institut et n'entraînant pas une baisse salariale pour les candidats qualifiés qui occupent un poste de président ou de vice-président.

7.3 Dédommager les candidats pour la perte temporaire de possibilités d'avancement professionnel et pour les changements personnels que leurs nouvelles fonctions les obligent à faire.

7.4 Les conditions d'emploi du président et des vice-présidents sont revues par le Comité de la rémunération des cadres tous les trois ans (l'année de l'élection présidentielle) et le Conseil d'administration les approuve avant la publication de l'avis d'élections l'année d'une élection présidentielle.

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

Partie 2 — CONDITIONS DE TRAVAIL DU PRÉSIDENT ET DES VICE-PRÉSIDENTS

Les conditions d'emploi, telles que présentées dans la présente politique et les ententes de service pour le président et les vice-présidents, sont revues par le Comité de la rémunération des cadres tous les trois ans (l'année de l'élection présidentielle) et le Conseil d'administration les approuve avant que ne soit publié l'avis d'élections l'année d'une élection présidentielle.

1. Salaires

1.1 Les échelles salariales du président et des vice-présidents 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 dirigeants d'autres syndicats et comptent quatre échelons. Le salaire des dirigeants nouvellement élus correspondra au premier échelon la première année. Il augmente ensuite d'un échelon chacune des années de leur mandat. Le salaire des dirigeants réélus passe à l'échelon suivant de l'échelle jusqu'à ce qu'ils en atteignent le sommet. Par la suite, les dirigeants ne reçoivent que les rajustements économiques recommandés par le Comité de la rémunération des cadres et approuvés par le Conseil d'administration.

1.2 L'un des principes de la philosophie de rémunération est « l'absence de perte de salaire ». Si le président ou le vice-président reçoit un salaire plus élevé à son poste d'attache que le premier échelon de l'échelle salariale offerte par l'Institut, l'Institut lui verse l'équivalent de ce salaire plus 15 % la première année de son mandat. Son salaire est dans ce cas augmenté de 5 % chaque année jusqu'à ce qu'il complète quatre années de service comme dirigeant élu.

1.3 Le vice-président à temps partiel reçoit un salaire compensatoire, au taux horaire du vice-président à temps plein, quand il assure ses fonctions à la vice-présidence, avec l'approbation du président. Aucune rémunération additionnelle, comme le paiement d'heures supplémentaires, ne lui est accordée. S'il assure des fonctions non liées à la vice-présidence, il

reçoit un salaire compensatoire, au taux de rémunération de son poste d'attache pour les heures non travaillées à son poste d'attache.

Un « poste d'attache » est un poste occupé chez un employeur, dont les employés sont syndiqués et représentés par l'Institut, duquel le vice-président à temps partiel s'est absenté pour assurer des fonctions à l'Institut.

1.4 Le président et les vice-présidents 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 au président et aux vice-présidents, au montant déterminé par le Conseil d'administration.

2 Dépenses

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

2.2 Le président et les vice-présidents à temps plein reçoivent une allocation personnelle qui couvre les voyages les déplacements, le stationnement et les courses de taxi dans un rayon de 16 km du bureau national. Le Comité de la rémunération des cadres revoit le montant de l'allocation personnelle tous les ans et le Conseil d'administration détermine le nouveau montant de cette allocation.

2.3 Les autres frais de bureau qui ne sont pas définis dans les politiques ne doivent pas dépasser 250 \$ par demande de remboursement et la soumission de ces demandes se fait tous les mois.

2.4 Les comptes de dépenses sont soumis 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 au président et aux vice-présidents à temps plein conformément à leur entente de service et aux politiques, statuts et règlements de l'Institut.

Les dispositions relatives à 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 au président et aux vice-présidents 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-présidents 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 relatives à 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-présidents à temps partiel. Ces dirigeants n'ont pas droit à un congé dans le cadre de leur régime de rémunération de l'Institut.

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 au président et aux vice-présidents à temps plein conformément à leur entente de service et aux politiques, statuts et règlements de l'Institut.

Un dirigeant élu à temps plein qui n'est pas en mesure de s'acquitter de ses responsabilités doit avoir l'option de retourner à son poste d'attache et de s'inscrire au programme de protection du revenu existant de l'employeur ou de demeurer en congé non payé. Il n'a pas accès aux prestations d'invalidité de longue durée de l'Institut.

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

4.3 Un dirigeant élu à temps plein retraité a droit à treize (13) semaines de crédits de congé de maladie, mais il n'a pas droit aux prestations d'invalidité de longue durée du régime de son employeur ou de l'Institut.

4.4 L'Institut paie la part de l'employeur de la prime d'assurance invalidité de longue durée au nom du dirigeant élu à temps plein qui est en congé de son poste d'attache.

4.5 Les vice-présidents à temps partiel n'ont droit à aucun type de congé (dont le congé annuel, le congé de maladie et le congé de deuil) ni à un congé compensatoire de l'Institut à l'exception de ce qui est prévu dans la Politique sur l'équilibre entre les activités syndicales et la vie privée. Les vice-présidents à temps partiel ont droit aux régimes de congé offerts à leur poste d'attache.

5 Autres avantages sociaux

5.1 L'Institut paie les cotisations aux régimes de pension et d'avantages garantis liés au poste d'attache du président et des vice-présidents à temps plein, conformément à leur entente de service et aux politiques, statuts et règlements de l'Institut.

5.2 Un dirigeant élu à temps plein retraité 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 seront faites auprès de l'agence de voyages approuvée et payées par l'Institut conformément à la politique de dépenses existante.

7.2 Tous les voyages doivent être conformes à la politique sur les voyages de l'Institut.

7.3 Le président peut voyager en classe affaires s'il le désire.

8 Présidence intérimaire

8.1 Le président qui est temporairement absent en raison de congés normaux, d'un congé annuel ou d'autres congés à court terme pour un maximum de trois semaines consécutives peut demander à un vice-président d'agir en son nom en son absence. Une rémunération d'intérim est offerte pour les absences de plus d'une semaine.

8.2 Si le président n'est pas en mesure de s'acquitter de ses fonctions décrites dans la description de travail (ci-jointe) parce qu'il s'absente pour une période indéterminée ou à long terme, le Conseil d'administration désigne un vice-président à temps plein pour agir à titre de président. Le remplaçant reçoit une rémunération d'intérim.

8.3 Sa rémunération d'intérim correspond au minimum de l'échelle salariale du président, à moins que son salaire à son poste d'attache soit plus élevé que le minimum de l'échelle salariale du président. Dans ce cas, le président intérimaire reçoit 4 % de plus que son salaire à son poste d'attache, et ce, dès le premier jour de sa désignation comme président intérimaire.

9 Poste vacant

9.1 Si, entre les réunions du Conseil d'administration, le poste de président devient vacant pour une période indéterminée en raison d'une absence à long terme qui n'est pas la destitution du titulaire du poste, les membres du Comité exécutif choisissent parmi eux une personne qui assumera la présidence intérimaire jusqu'à la prochaine réunion ordinaire du Conseil d'administration.

9.2 À sa réunion ordinaire suivante, le Conseil d'administration confirme le choix du Comité exécutif ou choisit un autre vice-président comme président intérimaire. Le président intérimaire s'acquitte des fonctions de la présidence jusqu'à l'élection d'un nouveau président.

9.3 Le Conseil d'administration tient une élection présidentielle spéciale au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date où le poste est devenu vacant, à condition qu'une telle élection n'ait pas lieu dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant les élections régulières de l'Institut, auquel cas le poste est inclus dans cette dernière élection. En cas d'élections spéciales, le président élu conformément à la présente politique occupe son poste jusqu'à la fin du mandat en cours.

10 Formation linguistique

10.1 Une formation linguistique intensive doit être offerte aux membres du Comité exécutif qui en expriment le besoin.

10.2 Toutes les demandes de formation linguistique des membres du Comité exécutif sont soumises au Conseil d'administration pour approbation.

11 Cotisations professionnelles

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

12 Politique sur le harcèlement

12.1 La Politique sur le règlement des différends et les mesures disciplinaires s'applique. Les violations de la Politique sur le harcèlement sont traitées conformément aux ententes de service du président et des vice-présidents et de la partie G de la Politique sur le règlement des différends et les mesures disciplinaires.

Partie 3 — FIN DU MANDAT

1 Réorientation professionnelle

1.1 À la fin de son mandat, le président ou le vice-président sortant qui n'était pas retraité 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, il est possible d'offrir une formation spéciale de remise à niveau d'au plus cinq jours 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 le poste de président ou de vice-président à temps plein, jusqu'à concurrence de six mois de salaire.

2.2 Les vice-présidents à temps partiel ou les membres du Comité exécutif qui étaient retraités 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 président ou d'un vice-président sortant pour toutes les poursuites intentées durant son mandat.

3.2 Cette protection n'inclut aucune poursuite intentée personnellement par le membre du Comité exécutif sortant contre une personne, une entreprise ou une personne morale.

3.3 Cette protection ne comprend pas toute poursuite intentée par un membre sortant du Comité exécutif contre l'Institut.

Partie 4 — MODIFICATION DES CONDITIONS D'EMPLOI

Aucune modification des conditions de travail ne peut être mise en vigueur entre les révisions triennales, sauf les rajustements salariaux annuels.