

RÈGLEMENT 2575-012

TITRE :	Règlement déterminant les conditions de travail des directrices générales et des directeurs généraux de service		
ADOPTION :	Conseil d'administration	Résolution :	A-7876 (1980-03-31)
ENTRÉE EN VIGUEUR :	Le 31 mars 1980		
MODIFICATION :	Conseil d'administration	Résolution :	A-8051 (1981-04-27)
		Résolution :	A-9216 (1988-02-29)
		Résolution :	A-9402 (1989-04-24)
		Résolution :	CA-95-6-14 (1995-12-18)
		Résolution :	CA-97-3-8 (1997-09-29)
		Résolution :	CA-2000-06-19-16
		Résolution:	CA-2005-02-22-09
		Résolution	CA-2006-04-25-12
		Résolution :	CA-2012-04-30-20
		Résolution :	CA-2015-03-23-22
		Résolution :	CA-2017-04-24-15
		Résolution :	CA-2017-12-18-14
		Résolution :	CA-2020-06-15-14
		Résolution :	CA-2023-06-12-14

TABLE DES MATIÈRES

1. OBJET	2
2. CHAMP D'APPLICATION	2
3. NOMINATION	2
4. PÉRIODE DE PROBATION	2
5. TERMINAISON D'EMPLOI ET FIN D'AFFECTATION	3
6. TRAITEMENT ET HORAIRE DE TRAVAIL	3
7. VICE-RECTRICE ASSOCIÉE OU VICE-RECTEUR ASSOCIÉ	4
8. RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES	5
9. DISPOSITIONS GÉNÉRALES	5
10. RESPONSABILITÉ	5
11. ENTRÉE EN VIGUEUR	5
ANNEXE I – TABLE SALARIALE	6

1. OBJET

L'objet de ce règlement est d'établir les conditions de travail des directrices générales et des directeurs généraux de service.

2. CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent règlement s'appliquent à toutes les personnes qui ont la responsabilité d'une unité administrative créée et reconnue sous la désignation de « service » par le conseil d'administration ou d'une unité administrative équivalente à un service créé par le comité de direction de l'Université.

3. NOMINATION

- 3.1 Pour pourvoir un poste de directrice générale ou de directeur général de service, le comité de direction de l'Université forme un comité de sélection. Présidé par la personne supérieure immédiate concernée, le comité comprend, outre la directrice générale ou le directeur général du Service des ressources humaines, au moins une autre directrice générale ou un autre directeur général de service.
- 3.2 Le comité de sélection a pour mandat d'évaluer les candidates et candidats et de faire au comité de direction de l'Université, les recommandations qu'il juge appropriées. À cette fin, il établit ses règles de fonctionnement.
- 3.3 Le comité de direction de l'Université reçoit de la personne supérieure immédiate concernée le rapport du comité de sélection; il transmet sa recommandation au conseil d'administration.
- 3.4 Le conseil d'administration nomme la directrice générale ou le directeur général de service.

4. PÉRIODE DE PROBATION

- 4.1 La directrice générale ou le directeur général de service nouvellement nommé est soumis à une période de probation de cinquante-deux (52) semaines effectivement travaillées, calculée au prorata de son régime d'emploi. Pour le calcul de la période de probation, les vacances annuelles, les jours fériés payés et les congés sociaux ne sont pas considérés comme des absences du travail.
- 4.2 Le conseil d'administration se réserve le droit de mettre fin, en tout temps, à l'emploi d'une directrice générale ou d'un directeur général de service au cours de sa période de probation.
- 4.3 Les étapes considérées aux fins d'évaluation de la directrice générale ou du directeur général de service en probation sont :
 - la première étape : après vingt (20) semaines effectivement travaillées;
 - la deuxième étape : après trente-cinq (35) semaines effectivement travaillées.
- 4.4 Advenant qu'un rapport d'évaluation recommande de mettre fin à l'emploi, la période de probation est prolongée jusqu'à la décision finale et sans appel du conseil d'administration.
- 4.5 Au terme de la période de probation, si les rapports d'évaluation sont positifs, et après avoir consulté la personne supérieure immédiate, le Service des ressources humaines confirme à la directrice générale ou au directeur général de service son statut régulier.

5. TERMINAISON D'EMPLOI ET FIN D'AFFECTATION

- 5.1 Le conseil d'administration peut décider de mettre fin à l'emploi de la directrice générale ou du directeur général de service pour une juste cause. Dans ce cas, la fin de l'emploi prend effet dès que la directrice générale ou le directeur général de service a reçu un avis écrit de la décision du conseil d'administration. La directrice générale ou le directeur général de service peut exiger que les raisons de cette décision lui soient communiquées par écrit.
- 5.2 La directrice générale ou le directeur général de service qui désire mettre fin à son affectation doit aviser, par écrit, sa personne supérieure immédiate :
- au moins trois (3) mois avant la date souhaitée s'il s'agit d'un départ à la retraite;
 - au moins un (1) mois avant la date souhaitée s'il s'agit d'une démission;
 - au moins un (1) mois avant la date souhaitée s'il s'agit d'une demande de fin d'affectation comme directrice générale ou directeur général.

Dans cette dernière éventualité, si la personne est à l'emploi de l'Université depuis cinq (5) ans ou plus, le paragraphe a) ou b) seulement de l'article 5.4 s'appliquera, sinon cette demande de fin d'affectation sera considérée comme une démission.

- 5.3 De plus, le conseil d'administration peut mettre fin à l'affectation d'une directrice générale ou d'un directeur général de service pour une raison suffisante et documentée, notamment s'il a décidé d'abolir, de fusionner ou autrement restructurer un ou plusieurs services.
- 5.4 Au terme de l'affectation en vertu de l'article 5.3 :
- si la directrice générale ou le directeur général de service a exercé la fonction moins de cinq (5) ans, l'Université lui offre un poste équivalent à celui qu'elle ou qu'il occupait antérieurement ou, dans le respect des conventions et protocoles existants, un poste compatible avec ses qualifications et son expérience antérieure;
 - si la directrice générale ou le directeur général de service a exercé la fonction pendant au moins cinq (5) ans, l'Université lui offre l'une ou l'autre des solutions suivantes :
 - l'inscription à un programme de perfectionnement lui permettant d'accéder à un autre poste compatible avec sa formation et son expérience;
 - l'affectation à un autre poste, avec possibilité de recyclage, s'il y a lieu;
 - toute autre solution acceptable par les parties concernées;
 - afin d'éviter l'application du paragraphe a) ou b) et, sur demande, la directrice générale ou le directeur général de service admissible à la retraite peut effectivement débiter celle-ci au terme de son affectation et l'Université lui verse une indemnité équivalant à un (1) mois de traitement par année de service jusqu'à concurrence d'un maximum de six (6) mois.
- 5.5 Si, malgré une offre raisonnable de l'Université, la directrice générale ou le directeur général de service refuse d'être replacé ou recyclé selon les dispositions qui précèdent, elle ou il est réputé avoir démissionné.

6. TRAITEMENT ET HORAIRE DE TRAVAIL

- 6.1 Sous réserve de l'article 6.2, la directrice générale ou le directeur général de service reçoit :
- pendant la durée de l'affectation : le traitement annuel établi selon les échelles salariales en vigueur apparaissant à l'annexe I;

- b) au terme de l'affectation : le traitement annuel auquel elle ou il a droit en vertu du nouveau poste qu'elle ou qu'il occupe.
- 6.2 Dans certains cas individuels, le comité de direction de l'Université peut déterminer d'autres conditions. S'il s'agit de conditions financières, la présidente ou le président du comité des ressources humaines doit être consulté au préalable.
- 6.3 La semaine de travail de la personne s'établit suivant l'horaire normal de travail en vigueur à l'Université et en réponse aux besoins du service tout en permettant une certaine flexibilité.
- 6.4 La personne est cependant disponible à l'Université en dehors des heures régulières de travail lorsque cette disponibilité est nécessaire pour la réalisation des objectifs propres à sa fonction. L'Université ne doit pas, par ailleurs, exiger plus qu'une disponibilité raisonnable.
- 6.5 La personne n'assumerait pas toute la dimension de sa fonction si elle se restreignait à des horaires réguliers. La nature même de son travail exige une disponibilité professionnelle qu'entraînent des travaux qui peuvent difficilement être accomplis durant les heures régulières de travail. De ce fait, la personne ne doit pas s'attendre à une rémunération additionnelle lorsque ses activités l'amènent à effectuer du travail en dehors de son horaire régulier.
- 6.6 Cependant, la directrice générale ou le directeur général de service ayant terminé sa période de probation au 30 avril ou la directrice générale ou le directeur général de service temporaire en emploi à ce titre depuis plus de douze (12) mois, a droit au 1^{er} mai à une compensation de sept (7) journées compensatoires par année.
- 6.7 Pour la personne en probation, ces journées sont également acquises au 1^{er} mai de chaque année au prorata du nombre de mois travaillés dans l'année précédente, mais ne peuvent être utilisées qu'une fois la période de probation complétée avec succès.
- 6.8 Ces jours de congé sont fixés après entente avec la supérieure immédiate ou le supérieur immédiat, mais ne sont pas monnayables au départ de la personne si elles n'ont pas été prises avant son départ. Ces journées compensatoires peuvent être fractionnées en demi-journées.
- 6.9 La personne en absence telle que congé de maladie, de maternité, de paternité, sans traitement ou à traitement différé durant une année de référence, reçoit au 1^{er} mai suivant, les jours compensatoires au prorata du temps travaillé. Ce prorata est calculé sur une base annuelle et le résultat est arrondi à la demi-journée. Aux fins de cet article, sont considérées comme travaillées, les absences pour congé de maladie de moins de trois (3) jours, les vacances et jours fériés.

7. VICE-RECTRICE ASSOCIÉE OU VICE-RECTEUR ASSOCIÉ

Exceptionnellement et principalement à des fins de représentation, le titre de vice-rectrice associée ou de vice-recteur associé peut également être octroyé à une directrice générale ou un directeur général de service. La décision d'octroyer ce titre est prise par le comité de direction de l'Université.

Le titre de vice-rectrice associée ou de vice-recteur associé est sans conséquence sur les conditions de travail de la directrice générale ou du directeur général de service.

8. RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES

L'Université s'engage à prendre fait et cause pour chacune des directrices générales et chacun des directeurs généraux de service si sa responsabilité civile est engagée par le fait normal de ses fonctions. À cet égard, l'Université convient de n'exercer aucune réclamation contre elle ou lui à moins d'une faute lourde de sa part dont la preuve incombe à l'Université.

9. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Les directrices générales et les directeurs généraux de service sont également régis par les directives et les règlements suivants :

- *Directive sur le remboursement des frais de déménagement de membres du personnel* (Directive 2600-010);
- *Directive relative au remboursement des frais de déplacement* (Directive 2600-013);
- *Directive relative aux frais de représentation et de réunion* (Directive 2600-017);
- *Règlement régissant les avantages sociaux des membres du personnel non couverts par une convention collective ou un protocole d'entente et des membres de l'Association du personnel cadre de l'Université de Sherbrooke (APCUS)* (Règlement 2575-030).

10. RESPONSABILITÉ

La vice-rectrice ou le vice-recteur de qui relève le Service des ressources humaines est responsable de l'application, de la diffusion et de la mise à jour du présent règlement.

11. ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent règlement est entré en vigueur le 31 mars 1980. Les dernières modifications ont été approuvées par le conseil d'administration le 12 juin 2023.

ANNEXE I – TABLE SALARIALE

DIRECTRICE GÉNÉRALE OU DIRECTEUR GÉNÉRAL DE SERVICE

Échelle de salaire

Entrée en vigueur le 1^{er} avril 2023

Aux fins de la rémunération, les postes de direction générale des services sont répartis en deux (2) groupes. Cette répartition est basée sur l'évaluation des postes faite à partir d'une méthode reconnue.

Classes	Échelons				
	1	2	3	4	5
1	126 797 \$	133 136 \$	139 790 \$	146 780 \$	154 117 \$
2	135 671 \$	142 453 \$	149 578 \$	157 057 \$	164 909 \$

À compter de 2022, les montants inscrits dans la présente annexe seront révisés, s'il y a lieu, au 1^{er} avril de chaque année dans le respect du cadre budgétaire adopté par le conseil d'administration (CA-2020-06-15-14).