

**POLITIQUE SUR L'EMPLOI ET LA RÉMUNÉRATION
DES CADRES DU SECTEUR ENSEIGNEMENT ET RECHERCHE**

Date d'entrée en vigueur : 16 septembre 2021

Autorité approbatrice : Conseil
d'administration

Version remplacée ou amendée : 9 décembre 2020

Numéro de référence : HR-40

PRÉAMBULE

La présente politique permet d'assurer la gouvernance et l'administration efficaces de l'embauche et de la rémunération (tel que ce terme est défini ci-après) pour les postes visés.

Bien que la rémunération globale repose pour beaucoup sur le salaire, elle comporte d'autres éléments importants, dont les avantages (tel que ce terme est défini ci-après) et les conditions de travail. Les conditions de travail comprennent, sans toutefois s'y limiter, la valeur intrinsèque de l'emploi, les possibilités d'avancement et de collaboration avec des pairs et d'autres collègues, le cadre physique, les occasions d'épanouissement personnel et de développement professionnel ainsi que la perspective de contribuer à une organisation dynamique et stimulante.

PORTÉE

La présente politique s'applique aux cadres du secteur enseignement et recherche (tel que ce terme est défini ci-après).

La présente politique doit être lue parallèlement à toute loi applicable et à tout autre document applicable de l'Université, y compris, politiques, lignes directrices et directives.

OBJET

La présente politique vise :

- a) à attirer et à retenir les meilleurs talents;
- b) à offrir une rémunération et des avantages justes, concurrentiels et équitables en tenant compte des fonctions, des responsabilités et des compétences liées aux postes;

POLITIQUE SUR L'EMPLOI ET LA RÉMUNÉRATION DES CADRES DU SECTEUR ENSEIGNEMENT ET RECHERCHE

Page 2 de 14

- c) à favoriser l'épanouissement personnel et le développement professionnel des employées et employés dans les postes qu'ils occupent ainsi que l'optimisation de leur apport à la communauté universitaire;
- d) à assurer une mise en œuvre juste et cohérente de la politique selon les moyens et les ressources dont dispose l'Université; et
- e) à permettre aux gestionnaires de reconnaître et de récompenser un rendement et un développement soutenus chez les cadres du secteur enseignement et recherche.

DÉFINITIONS

Pour les besoins de la présente politique, les définitions suivantes s'appliquent :

Une « augmentation générale » est l'augmentation accordée aux cadres du secteur enseignement et recherche afin de reconnaître l'expérience additionnelle qu'elles et ils ont acquise ainsi que leur développement professionnel dans leur poste.

« Avantages » signifie les avantages auxquels les employées et employés de l'Université peuvent être admissibles, comme l'assurance collective, le régime de retraite et les congés, et qui peuvent être modifiés périodiquement.

Le terme « cadre du secteur enseignement et recherche » désigne toute personne qui :

- a) relève du recteur; de la vice-rectrice exécutive aux affaires académiques; de la vice-rectrice à la recherche et aux études supérieures; d'une doyenne ou d'un doyen; ou de la directrice et bibliothécaire en chef de l'Université; et occupe :
 - le poste de vice-doyenne ou vice-doyen;
 - le poste de directrice adjointe ou directeur adjoint de la Bibliothèque; ou
 - toute autre fonction désignée par le recteur comme étant un poste de cadre du secteur enseignement et recherche;

POLITIQUE SUR L'EMPLOI ET LA RÉMUNÉRATION DES CADRES DU SECTEUR ENSEIGNEMENT ET RECHERCHE

Page 3 de 14

- b) occupait avant sa nomination un poste appartenant à l'unité de négociation de l'Association des professeurs de l'Université Concordia (« APUC ») ou pour qui un poste au sein de l'APUC est réservé au terme de son mandat administratif.

Un « congé administratif » est une période de transition rémunérée durant laquelle la ou le cadre du secteur enseignement et recherche peut toucher sa rémunération sans devoir s'acquitter des tâches liées à son mandat administratif. Cette période de transition rémunérée a pour but de permettre à la ou au cadre du secteur enseignement et recherche de mettre à niveau ses compétences, de se réintégrer dans les réseaux de recherche ou d'accomplir toute activité lui permettant d'approfondir ses connaissances aux fins de l'exercice de ses fonctions professorales.

« Dispositions législatives » signifie l'ensemble des dispositions, règles budgétaires, lignes directrices, directives et prescriptions semblables prévues par la loi et qui s'appliquent.

« Rémunération » signifie toute somme payée pour l'exécution de toute fonction d'emploi, y compris, mais sans s'y limiter, le salaire annuel, le salaire nominal de professeur, les suppléments, les sommes forfaitaires et les allocations.

Le « salaire nominal de professeur » est le salaire qu'une ou un cadre du secteur enseignement et recherche toucherait à titre de membre du corps professoral, en conformité avec la grille salariale de l'APUC et prenant en compte l'ajout de toute prime applicable.

POLITIQUE

Contrats de travail

1. Le recteur, la vice-rectrice intéressée ou le vice-recteur intéressé, la doyenne intéressée ou le doyen intéressé, ou la directrice et bibliothécaire en chef, selon le cas, communique avec le Service des ressources humaines avant d'engager toute discussion au sujet de nouvelles embauches ou nominations, du renouvellement de contrats de travail, de mutations d'employées ou employés à des postes nouveaux, existants ou intérimaires, et de promotions.

POLITIQUE SUR L'EMPLOI ET LA RÉMUNÉRATION DES CADRES DU SECTEUR ENSEIGNEMENT ET RECHERCHE

Page 4 de 14

2. Après consultation avec le Service des ressources humaines, la vice-rectrice intéressée ou le vice-recteur intéressé, la doyenne intéressée ou le doyen intéressé, ou la directrice et bibliothécaire en chef, selon le cas, soumet au recteur ou à la vice-rectrice intéressée ou au vice-recteur intéressé, selon le cas, une recommandation concernant les conditions d'un contrat de travail.
3. L'embauche d'une ou d'un cadre du secteur enseignement et recherche est régie par un contrat de travail qui précise le poste, la durée du mandat, la rémunération, les avantages, l'indemnité de départ et, selon le cas, tout congé administratif ainsi que les autres conditions d'emploi pertinentes.
4. Tous les contrats de travail sont rédigés par le Service des ressources humaines et respectent le modèle établi par l'Université.
5. Tous les contrats de travail portent les signatures de la ou du cadre du secteur enseignement et recherche ainsi que :
 - a) de la présidente du conseil d'administration (la « présidente ») et du recteur dans le cas de cadres du secteur enseignement et recherche qui relèvent du recteur;
 - b) du recteur et de la vice-rectrice intéressée ou du vice-recteur intéressé dans le cas des cadres du secteur enseignement et recherche qui relèvent d'une vice-rectrice ou d'un vice-recteur;
 - c) de la vice-rectrice exécutive aux affaires académiques et de la doyenne intéressée ou du doyen intéressé ou de la directrice et bibliothécaire en chef de l'Université dans le cas des vice-doyennes ou vice-doyens et des directrices adjointes et directeurs adjoints de la Bibliothèque.
6. Les contrats de travail des postes de cadre du secteur enseignement et recherche sont normalement d'une durée de 3 à 5 ans, à l'exception des nominations par intérim, des prolongations de courte durée ou d'autres situations exceptionnelles.

POLITIQUE SUR L'EMPLOI ET LA RÉMUNÉRATION DES CADRES DU SECTEUR ENSEIGNEMENT ET RECHERCHE

Page 5 de 14

7. Lorsqu'un contrat de travail est renouvelé pour un même poste sans changement appréciable aux responsabilités, les conditions d'emploi demeurent les mêmes.
8. Les cadres du secteur enseignement et recherche peuvent se voir attribuer des fonctions d'enseignement dans le cadre de leur poste, à la discrétion de leur supérieure ou supérieur. Tous les cours donnés par les cadres du secteur enseignement et recherche font partie des fonctions soumises à l'évaluation du rendement.

Rémunération

9. Les cadres du secteur enseignement et recherche sont exclus de l'unité de négociation de l'Association des professeurs de l'Université Concordia (APUC) durant leur mandat administratif et leur congé administratif subséquent. En prévision du retour des cadres du secteur enseignement et recherche dans l'unité de négociation de l'APUC au terme de leur mandat administratif, un salaire nominal de professeur continue d'être calculé théoriquement à leur intention durant leur mandat administratif et leur congé administratif subséquent en appliquant au salaire nominal de professeur qu'elles et ils touchaient au moment de leur entrée en fonction tous les rajustements consentis aux membres de l'APUC. Les mêmes conditions, avec toute adaptation nécessaire, s'appliquent aux cadres du secteur enseignement et recherche qui viennent d'une autre université et auxquels un poste au sein de l'APUC est réservé au terme de leur mandat administratif.
10. Les allocations des vice-doyennes et vice-doyens ainsi que des directrices adjointes et directeurs adjoints de la Bibliothèque sont présentées à l'annexe A et s'appliquent au moment de leur nomination.
11. Le traitement de base des vice-doyennes et vice-doyens ainsi que des directrices adjointes et directeurs adjoints de la Bibliothèque se compose de leur salaire nominal de professeur et de leur allocation, lesquels sont rajustés comme suit :
 - a) les salaires nominaux de professeur sont rajustés en conformité avec les dispositions de la convention collective de l'APUC;

**POLITIQUE SUR L'EMPLOI ET LA RÉMUNÉRATION
DES CADRES DU SECTEUR ENSEIGNEMENT ET RECHERCHE**

Page 6 de 14

- b) les allocations sont révisées annuellement, tout changement entrant normalement en vigueur le 1er juin.
12. La rémunération des cadres du secteur enseignement et recherche est approuvée par le recteur ou la vice-rectrice intéressée ou le vice-recteur intéressé, selon le cas, en consultation avec la vice-rectrice adjointe aux ressources humaines. La rémunération, les avantages et l'indemnité de départ sont conformes à la présente politique, aux autres politiques applicables de l'Université ainsi qu'aux dispositions législatives applicables.
13. Une conjoncture ou des enjeux particuliers peuvent nécessiter qu'une exception soit faite dans l'établissement d'un salaire de départ ou pour maintenir la compétitivité de la rémunération offerte. Toute exception aux dispositions de la présente politique ou de toute autre politique applicable de l'Université sur la rémunération, les avantages ou l'indemnité de départ auxquels une ou un cadre du secteur enseignement et recherche est normalement admissible doit être conforme aux dispositions législatives applicables et approuvée par la vice-rectrice adjointe aux ressources humaines, en consultation avec :
- a) la présidente et le recteur dans le cas de cadres du secteur enseignement et recherche qui relèvent du recteur;
 - b) du recteur et de la vice-rectrice intéressée ou du vice-recteur intéressé dans le cas des cadres du secteur enseignement et recherche qui relèvent d'une vice-rectrice ou d'un vice-recteur;
 - c) de la vice-rectrice exécutive aux affaires académiques et de la doyenne intéressée ou du doyen intéressé ou de la directrice et bibliothécaire en chef de l'Université dans le cas des vice-doyennes ou vice-doyens et des directrices adjointes et directeurs adjoints de la Bibliothèque.
14. L'augmentation générale annuelle s'applique aux allocations des cadres du secteur enseignement et apprentissage.
15. Tout rajustement de salaire résultant de la progression ci-dessus doit être conforme aux dispositions de la présente politique et de toute autre politique applicable de l'Université

POLITIQUE SUR L'EMPLOI ET LA RÉMUNÉRATION DES CADRES DU SECTEUR ENSEIGNEMENT ET RECHERCHE

Page 7 de 14

ainsi que des dispositions législatives applicables. Un tel rajustement entre normalement en vigueur le 1er juin.

16. Les cadres du secteur enseignement et recherche qui ne sont régis par la présente politique qu'à partir du 1er mars ou d'une date ultérieure ne sont pas admissibles à l'augmentation générale du 1er juin l'année de leur embauche.
17. Les cadres du secteur enseignement et recherche ont droit à une allocation de perfectionnement professionnel dont le montant ne dépasse pas la limite indiquée à l'annexe B et qui leur permet de poursuivre leurs activités professionnelles ou de se tenir à jour dans leur domaine d'expertise.

Toutes les dépenses encourues à cette fin sont régies en conformité avec l'ensemble des politiques, lignes directrices, directives et autres documents semblables. Elles doivent être approuvées à l'avance par le recteur, la vice-rectrice intéressée ou le vice-recteur intéressé, la vice-doyenne intéressée ou le vice-doyen intéressé ou la directrice et bibliothécaire en chef de l'Université, selon le cas. En aucun cas l'allocation de perfectionnement professionnel ne peut constituer un avantage personnel pour les cadres du secteur enseignement et recherche.

18. Les cadres du secteur enseignement et recherche ont droit à des vacances annuelles accumulées au même taux que celles des membres de l'unité de négociation de l'APUC. Ces vacances doivent être écoulées avant le terme de leur mandat administratif.
19. Les cadres du secteur enseignement et recherche peuvent être admissibles au remboursement de leurs cotisations à un ordre professionnel, sous réserve de l'approbation du recteur, de la vice-rectrice intéressée ou du vice-recteur intéressé, de la vice-doyenne intéressée ou du vice-doyen intéressé ou de la directrice et bibliothécaire en chef de l'Université, selon le cas, et en consultation avec le Service des ressources humaines.
20. Les cadres du secteur enseignement et recherche ont droit au régime d'assurance collective et au régime de retraite offerts aux membres de l'unité de négociation de l'APUC.

POLITIQUE SUR L'EMPLOI ET LA RÉMUNÉRATION DES CADRES DU SECTEUR ENSEIGNEMENT ET RECHERCHE

Page 8 de 14

21. Les cadres du secteur enseignement et recherche peuvent avoir droit à d'autres avantages en conformité avec les [politiques pertinentes du Service des ressources humaines](#) et les modifications qui peuvent y être apportées.
22. Lorsqu'une ou un cadre du secteur enseignement et recherche assume temporairement, à titre intérimaire, des fonctions et des responsabilités supplémentaires d'une classe d'emploi supérieure ou d'une classe d'emploi équivalente à celle de son poste principal, elle ou il peut être admissible à une allocation. L'allocation accordée est établie par le Service des ressources humaines, en consultation avec le recteur et la vice-rectrice intéressée ou le vice-recteur intéressé, ou avec la vice-rectrice exécutive aux affaires académiques et la vice-doyenne intéressée ou le vice-doyen intéressé ou la directrice et bibliothécaire en chef de l'Université, selon le cas.
23. Lorsqu'une ou un cadre du secteur enseignement et recherche accepte une affectation temporaire dans un autre poste d'un niveau supérieur à celui de son poste principal, elle ou il est admissible au paiement d'une allocation supplémentaire pour la durée de l'affectation. L'allocation accordée est établie par le Service des ressources humaines, en consultation avec le recteur et la vice-rectrice intéressée ou le vice-recteur intéressé, ou avec la vice-rectrice exécutive aux affaires académiques et la vice-doyenne intéressée ou le vice-doyen intéressé ou la directrice et bibliothécaire en chef de l'Université, selon le cas.

Allocation de recherche

24. Les cadres du secteur enseignement et recherche peuvent recevoir une allocation de recherche leur permettant de poursuivre leurs activités de recherche durant leur mandat administratif. Cette allocation, qui ne constitue pas une forme de rémunération, est accordée pour couvrir des dépenses liées à la recherche. Ce type de dépenses comprend, sans toutefois s'y limiter, l'embauche de personnel de recherche et le financement d'étudiantes et étudiants des cycles supérieurs. En aucun cas l'allocation de recherche ne peut constituer un avantage personnel pour les cadres du secteur enseignement et recherche.

POLITIQUE SUR L'EMPLOI ET LA RÉMUNÉRATION DES CADRES DU SECTEUR ENSEIGNEMENT ET RECHERCHE

Page 9 de 14

Évaluation du rendement

25. Le recteur, la vice-rectrice intéressée ou le vice-recteur intéressé, la vice-doyenne intéressée ou le vice-doyen intéressé ou la directrice et bibliothécaire en chef de l'Université, selon le cas, effectue annuellement une évaluation confidentielle du rendement et des objectifs de la ou du cadre du secteur enseignement et recherche.
26. Lorsque le rendement d'une ou d'un cadre du secteur enseignement et recherche n'a pas été jugé satisfaisant (que ce soit dans le cadre de l'évaluation annuelle du rendement ou autrement), le recteur, la vice-rectrice intéressée ou le vice-recteur intéressé, la vice-doyenne intéressée ou le vice-doyen intéressé ou la directrice et bibliothécaire en chef de l'Université, selon le cas, discute des résultats avec la ou le cadre du secteur enseignement et recherche. Le recteur, la vice-rectrice intéressée ou le vice-recteur intéressé, la vice-doyenne intéressée ou le vice-doyen intéressé ou la directrice et bibliothécaire en chef de l'Université, selon le cas, soumet la question à la présidente, au recteur ou à la vice-rectrice intéressée ou au vice-recteur intéressé, selon le cas, qui consulte la vice-rectrice adjointe aux ressources humaines au sujet des mesures à prendre. Celles-ci peuvent comprendre l'établissement d'un plan d'amélioration du rendement ou d'autres mesures.

Congé administratif

27. Au terme de leur mandat administratif, les cadres du secteur enseignement et recherche ont droit à un congé administratif.
28. Le congé administratif est calculé à raison de deux mois de congé par année de service dans le poste administratif, jusqu'à concurrence d'un an de congé.
29. Une ou un cadre du secteur enseignement et recherche doit prendre son congé administratif dès la fin de son mandat administratif, avant de redevenir membre de l'unité de négociation de l'APUC. Exceptionnellement, d'autres dispositions peuvent être prises sous réserve de l'approbation du recteur ou de la vice-rectrice intéressée ou du vice-recteur intéressé, en consultation avec la vice-rectrice adjointe aux ressources humaines.

**POLITIQUE SUR L'EMPLOI ET LA RÉMUNÉRATION
DES CADRES DU SECTEUR ENSEIGNEMENT ET RECHERCHE**

Page 10 de 14

30. Le taux de salaire durant le congé administratif se fonde sur le salaire moyen touché pendant les six dernières années du mandat administratif ou une période plus courte adaptée selon le cas.
31. Si son mandat administratif dure plus de six ans, la ou le cadre du secteur enseignement et recherche reçoit en remplacement du congé administratif une compensation pécuniaire équivalant à un mois du salaire moyen touché durant les six dernières années du mandat administratif.
32. Sous réserve de l'approbation du recteur ou de la vice-rectrice intéressée ou du vice-recteur intéressé et en consultation avec la vice-rectrice adjointe aux ressources humaines, une compensation pécuniaire peut être versée en remplacement d'un congé administratif dans des circonstances exceptionnelles, par exemple :
 - a) la ou le cadre du secteur enseignement et recherche prendra sa retraite au terme de son mandat;
 - b) la prise de la totalité du congé amène la ou le cadre du secteur enseignement et recherche à réintégrer ses fonctions habituelles à une date ne convenant pas à la planification de ses tâches d'enseignement subséquentes;
 - c) le département de la ou du cadre du secteur enseignement et recherche a besoin de ses services dans l'immédiat pour donner des cours ne pouvant être donnés par d'autres membres du corps professoral;
 - d) la ou le cadre du secteur enseignement et recherche assume immédiatement un autre poste de cadre du secteur enseignement et recherche.

Cette compensation pécuniaire équivaut à un mois de salaire moyen par année de service. La compensation pécuniaire totale octroyée en remplacement du congé administratif ne peut dépasser six mois de salaire moyen.

Toute compensation pécuniaire octroyée en remplacement d'un congé administratif est normalement versée sous forme de paiement forfaitaire unique. Si un congé est pris ou

POLITIQUE SUR L'EMPLOI ET LA RÉMUNÉRATION DES CADRES DU SECTEUR ENSEIGNEMENT ET RECHERCHE

Page 11 de 14

des paiements sont versés contre des années de service dans une combinaison de postes, les droits relatifs à chaque poste sont calculés séparément, comme si la ou le titulaire avait complété son service dans chacun d'eux; les totaux de ces calculs distincts sont ensuite combinés.

33. Les congés administratifs et les compensations pécuniaires octroyées en remplacement de congés ne peuvent être cumulés ou différés.
34. Durant le congé administratif, la ou le cadre du secteur enseignement et recherche n'a droit qu'au salaire indiqué à l'[article 30](#), à l'allocation de perfectionnement professionnel et au maintien des avantages, selon le cas.
35. Sous réserve de l'approbation du recteur ou de la vice-rectrice intéressée ou du vice-recteur intéressé, une ou un cadre du secteur enseignement et recherche peut, durant son congé administratif, consacrer l'équivalent d'une journée par semaine à un emploi externe pertinent. Si la ou le cadre du secteur enseignement et recherche accepte un emploi auprès d'un autre employeur qui dépasse l'équivalent d'une journée par semaine, elle ou il doit démissionner de son poste à l'Université et renoncer à son droit à tout congé administratif.
36. Un congé administratif peut être combiné avec un congé sabbatique, mais la durée totale de ces congés combinés ne peut dépasser deux ans. Lorsque la durée d'un congé administratif combiné avec un congé sabbatique s'élève à plus de deux ans, une compensation pécuniaire doit être versée en remplacement de la portion appropriée du congé administratif.
37. La ou le cadre du secteur enseignement et recherche doit redevenir membre de l'unité de négociation de l'APUC pour avoir droit aux avantages prévus dans la convention collective de l'APUC (congés, retraite anticipée, etc.). Les mandats administratifs et le congé administratif ne sont pas comptabilisés aux fins du calcul de l'admissibilité à un congé sabbatique. Lorsqu'une ou un cadre du secteur enseignement et recherche qui prend sa retraite en vertu des dispositions de la convention collective de l'APUC pendant son mandat administratif ou au terme de celui-ci, sa rémunération de retraite est calculée

**POLITIQUE SUR L'EMPLOI ET LA RÉMUNÉRATION
DES CADRES DU SECTEUR ENSEIGNEMENT ET RECHERCHE**

Page 12 de 14

en fonction du salaire nominal de professeur en vigueur au moment de son départ à la retraite.

Responsabilité et révision du code

38. La responsabilité d'approuver la présente politique incombe au conseil d'administration. Une fois la politique initialement approuvée, l'augmentation générale appliquée aux suppléments est approuvée annuellement par le comité des ressources humaines. Toute modification au montant de l'allocation de perfectionnement professionnel est approuvée par le recteur.
39. La responsabilité de mettre en œuvre la présente politique et de recommander des modifications incombe à la vice-rectrice adjointe aux ressources humaines, en collaboration avec la vice-rectrice exécutive aux affaires académiques et la secrétaire générale.

Politique approuvée par le conseil d'administration le 7 juin 2013, et amendée le 9 décembre 2020 et le 16 septembre 2021.

**POLITIQUE SUR L'EMPLOI ET LA RÉMUNÉRATION
DES CADRES DU SECTEUR ENSEIGNEMENT ET RECHERCHE**

Page 13 de 14

Annexe A

Suppléments prévus pour les cadres du secteur enseignement et recherche

Date d'entrée en vigueur : 1^{er} juin 2022

Postes	Supplément annuel 1^{er} mandat	Supplément annuel Mandats subséquents
Vice-doyenne ou vice-doyen, directrice adjointe ou directeur adjoint de la Bibliothèque	16 275\$	18 730\$
Toute autre fonction désignée par le recteur comme étant un poste de cadre du secteur enseignement et recherche	Montant calculé selon le cas	

**POLITIQUE SUR L'EMPLOI ET LA RÉMUNÉRATION
DES CADRES DU SECTEUR ENSEIGNEMENT ET RECHERCHE**

Page 14 de 14

Annexe B

**Allocation de perfectionnement professionnel prévues pour les cadres du secteur
enseignement et apprentissage**

Date d'entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2021

Poste	Allocation de perfectionnement professionnel
Cadres du secteur enseignement et recherche	2 500 \$