POLITIQUE SUR L'EMPLOI ET LA RÉMUNÉRATION DES DOYENNES ET DOYENS ET DE LA DIRECTRICE ET BIBLIOTHÉCAIRE EN CHEF DE L'UNIVERSITÉ OU DU DIRECTEUR ET BIBLIOTHÉCAIRE EN CHEF DE L'UNIVERSITÉ

Date d'entrée en vigueur : 16 septembre 2021

Autorité approbatrice : Conseil d'administration

Version remplacée ou amendée : 9 décembre 2020

Numéro de référence : BD-17

PORTÉE

La présente politique s'applique aux doyennes et doyens ainsi qu'à la directrice et bibliothécaire en chef de l'Université ou au directeur et bibliothécaire en chef de l'Université.

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 a pour objet d'établir les paramètres de la rémunération et du processus d'évaluation des doyennes et doyens et de la directrice et bibliothécaire en chef de l'Université ou du directeur et bibliothécaire en chef de l'Université.

DÉFINITIONS

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

Une « augmentation générale » est l'augmentation accordée aux doyennes et doyens et à la directrice et bibliothécaire en chef de l'Université ou au directeur et bibliothécaire en chef de l'Université afin de reconnaître l'expérience additionnelle qu'ils ont acquise ainsi que leur développement professionnel dans leur poste. L'augmentation générale constitue l'une des deux composantes de la formule qui régit la progression dans l'échelle salariale.

« 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.

Un « congé administratif » est une période de transition rémunérée durant laquelle une doyenne ou un doyen ou la directrice et bibliothécaire en chef de l'Université ou le directeur et

bibliothécaire en chef de l'Université 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 doyenne ou au doyen ou à la directrice et bibliothécaire en chef de l'Université ou au directeur et bibliothécaire en chef de l'Université 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. Le congé administratif dure 12 mois au plus.

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

Le « président » est la personne qui préside un comité d'évaluation, à savoir la vice-rectrice exécutive aux affaires académiques ou la vice-rectrice à la recherche et aux études supérieures, selon la personne dont relève le poste visé par l'évaluation.

Les « procédures électorales » sont les procédures électorales pertinentes, lesquelles peuvent être adoptées périodiquement par un syndicat ou un autre groupe pertinent dans le contexte de la nomination de leurs membres à des comités.

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

Le « salaire nominal de professeur » est le salaire qu'une doyenne ou un doyen ou la directrice et bibliothécaire en chef de l'Université ou le directeur et bibliothécaire en chef de l'Université toucherait à titre de membre du corps professoral, en conformité avec la grille salariale de l'Association des professeurs de l'Université Concordia (« APUC ») et prenant en compte l'ajout de toute prime applicable.

POLITIQUE

Contrats de travail

1. L'emploi d'une doyenne ou d'un doyen ou de la directrice et bibliothécaire en chef de l'Université ou du directeur et bibliothécaire en chef de l'Université est régi 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.

2. Le contrat de travail respecte le modèle établi par l'Université et est rédigé par la secrétaire générale, en consultation, selon le cas, avec la vice-rectrice adjointe aux ressources humaines, avant sa signature. Il porte les signatures de la doyenne ou du doyen ou de la directrice et bibliothécaire en chef de l'Université ou du directeur et bibliothécaire en chef de l'Université, de la vice-rectrice intéressée ou du vice-recteur intéressé ainsi que du recteur.

Fonctions d'enseignement

3. Une doyenne ou un doyen ou la directrice et bibliothécaire en chef de l'Université ou le directeur et bibliothécaire en chef de l'Université peut se voir attribuer des fonctions d'enseignement dans le cadre de son poste, à la discrétion de la vice-rectrice intéressée ou du vice-recteur intéressé. Toutes les fonctions ainsi assignées font partie des fonctions soumises à l'évaluation du rendement. Des fonctions d'enseignement ne sont assignées à une doyenne ou un doyen ou à la directrice et bibliothécaire en chef de l'Université ou au directeur et bibliothécaire en chef de l'Université que si cette personne occupe un poste au sein de l'unité de négociation de l'APUC avant sa nomination, ou si un poste au sein de l'APUC ou un poste comparable lui est réservé au terme de son mandat administratif.

Rémunération

4. L'échelle salariale des doyennes et doyens et de la directrice et bibliothécaire en chef de l'Université ou du directeur et bibliothécaire en chef de l'Université est présentée à

l'annexe A. Elle s'applique au moment de la nomination et est révisée annuellement. Toute modification entre normalement en vigueur le 1er juin.

5. La rémunération des doyennes et doyens et de la directrice et bibliothécaire en chef de l'Université ou du directeur et bibliothécaire en chef de l'Université au moment de la nomination est approuvée par le recteur et communiquée au comité des ressources humaines du conseil d'administration (le « comité des 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.

6. 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 doyenne ou un doyen ou la directrice et bibliothécaire en chef de l'Université ou le directeur et bibliothécaire en chef de l'Université est normalement admissible doit être conforme aux dispositions législatives applicables, approuvée par le comité des ressources humaines et communiquée au comité exécutif du conseil (le « comité exécutif »).

7. La progression des doyennes et doyens et de la directrice et bibliothécaire en chef de l'Université ou du directeur et bibliothécaire en chef de l'Université dans l'échelle salariale applicable se fonde sur deux critères : l'augmentation générale annuelle et l'augmentation basée sur l'évaluation du rendement, s'il y a lieu dans les deux cas. Toute augmentation de ce type doit être conforme à la présente politique et à toute autre politique applicable de l'Université de même qu'aux dispositions législatives applicables.

    a) Le salaire des doyennes et doyens et de la directrice et bibliothécaire en chef de l'Université ou du directeur et bibliothécaire en chef de l'Université progresse, s'il y a lieu, dans l'échelle salariale applicable sur la base d'une augmentation générale annuelle.

    b) Le salaire des doyennes et doyens et de la directrice et bibliothécaire en chef de l'Université ou du directeur et bibliothécaire en chef de l'Université progresse,

s'il y a lieu, dans l'échelle salariale applicable sur la base d'une évaluation annuelle confidentielle du rendement menée par la vice-rectrice intéressée ou le vice-recteur intéressé aux fins de recommandation au recteur. Les conclusions de l'évaluation du rendement, y compris toute hausse salariale, sont communiquées annuellement au comité des ressources humaines.

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

9. Les doyennes et doyens et la directrice et bibliothécaire en chef de l'Université ou le directeur et bibliothécaire en chef de l'Université 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 doyennes et doyens et de la directrice et bibliothécaire en chef de l'Université ou du directeur et bibliothécaire en chef de l'Université 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'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 doyennes et doyens et à la directrice et bibliothécaire en chef de l'Université ou au directeur et bibliothécaire en chef de l'Université s'ils viennent d'une autre université et qu'un poste au sein de l'APUC leur est réservé au terme de leur mandat administratif.

10. Outre le salaire de base, les avantages et le congé administratif prévu spécifiquement pour les doyennes et doyens et la directrice et bibliothécaire en chef de l'Université aux articles 36 à 44, les doyennes et doyens et la directrice et bibliothécaire en chef de l'Université ou le directeur et bibliothécaire en chef de l'Université ont droit aux avantages ci-dessous.

a) Une allocation de perfectionnement professionnel ne pouvant dépasser le montant indiqué à l'annexe B permettant aux doyennes et doyens et à la directrice et bibliothécaire en chef de l'Université ou au directeur et bibliothécaire en chef de l'Université de poursuivre leurs activités professionnelles ou de rester 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 de l'Université. Elles doivent être approuvées à l'avance par la vice-rectrice intéressée ou le vice-recteur intéressé. En aucun cas l'allocation de perfectionnement professionnel ne peut constituer un avantage personnel pour les doyennes et doyens et la directrice et bibliothécaire en chef.

b) Des vacances annuelles de 25 jours en plus des jours chômés à l'Université et des jours fériés. Un maximum de 10 jours peut être reporté d'une année à l'autre, et ce pour deux années consécutives. Les vacances accumulées qui ne sont pas prises au cours de la troisième année sont perdues, à moins d'entente contraire avec la vice-rectrice intéressée ou le vice-recteur intéressé, en consultation avec la vice-rectrice adjointe aux ressources humaines.

c) Le remboursement de cotisations à un ordre professionnel, sous réserve de l'approbation de la vice-rectrice intéressée ou du vice-recteur intéressé.

d) Tout autre avantage applicable en vertu des politiques pertinentes du Service des ressources humaines de toute modification pouvant y être apportée.

Allocation de recherche

11. Les doyennes et doyens et la directrice et bibliothécaire en chef de l'Université ou le directeur et bibliothécaire en chef de l'Université 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'emploi 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 doyennes et doyens et la directrice et bibliothécaire en chef de l'Université ou le directeur et bibliothécaire en chef de l'Université.

Évaluation des doyennes et doyens et de la directrice et bibliothécaire en chef de l'Université ou du directeur et bibliothécaire en chef de l'Université

12. La durée maximale des fonctions d'une doyenne ou d'un doyen ou de la directrice et bibliothécaire en chef de l'Université ou directeur et bibliothécaire en chef de l'Université dans un mandat précis est établie dans la *Politique sur la nomination des membres de la haute direction* (BD-5) et toute modification pouvant y être apportée.

13. Durant l'avant-dernière année du premier mandat de la doyenne ou du doyen ou de la directrice et bibliothécaire en chef de l'Université ou du directeur et bibliothécaire en chef de l'Université, le président lui écrit pour lui demander si elle ou il entend postuler un second mandat. Une réponse par écrit est attendue de la doyenne ou du doyen ou de la directrice et bibliothécaire en chef de l'Université ou du directeur et bibliothécaire en chef de l'Université dans les 10 jours ouvrables qui suivent. En l'absence d'une réponse dans le délai alloué, il sera entendu que la personne ne souhaite pas postuler un second mandat.

14. Si la doyenne ou le doyen ou la directrice et bibliothécaire en chef de l'Université ou le directeur et bibliothécaire en chef de l'Université répond par l'affirmative, le recteur établit un comité d'évaluation.

15. Le comité d'évaluation des doyennes ou doyens de la Faculté des arts et des sciences, de la Faculté des beaux-arts, de la Faculté de génie et d'informatique Gina-Cody et de l'École de gestion John-Molson compte 10 membres et respecte la composition suivante :

- le président du conseil;
- un membre externe du conseil d'administration (le « conseil »), nommé par le comité exécutif;

- quatre membres du corps professoral à temps plein de la faculté au sein de laquelle le poste est évalué, élus selon les procédures électorales;
- un membre du corps professoral à temps partiel de la faculté au sein de laquelle le poste est évalué, élu selon les procédures électorales;
- une représentante ou un représentant du personnel administratif et de soutien de la faculté au sein de laquelle le poste est évalué, élue ou élu selon les procédures électorales;
- une étudiante ou un étudiant des cycles supérieurs de la faculté au sein de laquelle le poste est évalué, nommée ou nommé par l'Association des étudiants et étudiantes des cycles supérieurs;
- une étudiante ou un étudiant du premier cycle de la faculté au sein de laquelle le poste est évalué, nommée ou nommé par l'Union des étudiants et étudiantes de Concordia.

16. Le comité d'évaluation de la doyenne ou du doyen de l'École de la santé compte 12 membres et respecte la composition suivante :

- deux membres assurant la coprésidence, à savoir la vice-rectrice exécutive aux affaires académiques et la vice-rectrice à la recherche et aux études supérieures ;
- un membre externe du conseil, nommé par le comité exécutif;
- cinq membres du corps professoral à temps plein (deux de la Faculté des arts et des sciences et un membre de chacune des trois autres facultés), élus selon les procédures électorales;
- un membre du corps professoral à temps partiel possédant une expertise dans un domaine lié à la santé, élu selon les procédures électorales;
- une représentante ou un représentant du personnel administratif et de soutien de l'École de la santé, élue ou élu selon les procédures électorales;
- une étudiante ou un étudiant au doctorat travaillant dans un domaine lié à la santé, nommée ou nommé par l'Association des étudiants et étudiantes des cycles supérieurs;
- une chercheuse postdoctorale ou un chercheur postdoctoral travaillant dans un domaine lié à la santé, choisie ou choisi selon un processus régi par l'École des études supérieures.

17. Le comité d'évaluation de la doyenne ou du doyen de l'École des études supérieures compte 10 membres et respecte la composition suivante :

- le président du conseil;
- un membre externe du conseil, nommé par le comité exécutif;
- cinq membres du corps professoral à temps plein (deux de la Faculté des arts et des sciences et un membre de chacune des trois autres facultés), élus selon les procédures électorales;
- une représentante ou un représentant du personnel administratif et de soutien de l'École des études supérieures, élue ou élu selon les procédures électorales;
- deux personnes (étudiante ou étudiant) inscrites aux études supérieures, dont une détient un contrat d'enseignement à temps partiel, nommées par l'Association des étudiants et étudiantes des cycles supérieurs.

18. Le comité d'évaluation de la directrice et bibliothécaire en chef de l'Université ou du directeur et bibliothécaire en chef de l'Université compte 10 membres et respecte la composition suivante :

- le président du conseil;
- un membre externe du conseil, nommé par le comité exécutif;
- quatre bibliothécaires, élus selon les procédures électorales
- un membre du corps professoral à temps partiel, élus selon les procédures électorales;
- une représentante ou un représentant du personnel administratif et de soutien de la Bibiothèque, élue ou élu selon les procédures électorales;
- une étudiante ou un étudiant des cycles supérieurs, nommée ou nommé par l'Association des étudiants et étudiantes des cycles supérieurs;
- une étudiante ou un étudiant du premier cycle, nommée ou nommé par l'Union des étudiants et étudiantes de Concordia

19. Les critères d'admissibilité énoncés dans les Statuts administratifs de l'Université s'appliquent – et sont adaptés s'il y a lieu – aux membres du corps professoral, bibliothécaires, aux membres du personnel administratif et de soutien ainsi qu'aux

étudiantes et étudiants nommés à tous les comités d'évaluation établis en vertu de la présente politique.

20. Les membres du comité d'évaluation y siègent en leur nom personnel et non en tant que déléguées ou délégués du groupe auquel elles ou ils appartiennent. Chaque membre a le devoir d'exercer son jugement dans l'intérêt supérieur de l'Université.

21. Dans ses travaux, le comité d'évaluation dresse une liste de critères en fonction des buts et objectifs établis au moment de la nomination de même que de ceux fixés annuellement par la suite.

22. La doyenne ou le doyen ou la directrice et bibliothécaire en chef de l'Université ou le directeur et bibliothécaire en chef de l'Université soumet au comité d'évaluation un rapport d'auto-évaluation d'au plus 15 pages, à l'exclusion des annexes.

23. Le comité d'évaluation demande l'avis de membres de la communauté universitaire, soit en les rencontrant, soit en les invitant à lui faire parvenir de courts textes axés sur les critères d'évaluation mentionnés à l'article 21. Les commentaires reçus sont traités conformément au Protocole de réception et de transmission des commentaires soumis aux comités d'évaluation et de toute modification pouvant y être apportée par le comité exécutif.

24. Le comité d'évaluation choisit pour le conseiller une personne qui occupe ou a récemment occupé un poste analogue dans une autre université.

25. Le comité d'évaluation examine toute autre preuve dont il estime avoir besoin, qu'il sollicite de la manière qu'il juge appropriée.

26. Les décisions sont votées à la majorité des membres, à moins que le comité d'évaluation ne décide de fixer une norme plus élevée. Les votes ont lieu par scrutin secret si un membre du comité le demande.

27. Le président ne vote qu'en cas de partage égal des voix. Cette disposition ne restreint nullement son droit d'expression durant tout le processus d'évaluation du comité.

28. Le comité d'évaluation siège à huis clos, et ses délibérations sont strictement confidentielles.

29. Dans ses travaux, le comité d'évaluation veille à assurer le respect de la procédure établie. Aux fins de la présente section, on entend par respect de la procédure établie l'application des règles de justice naturelle, qui comprennent deux éléments :

    a) *audi alteram partem, l'obligation de donner aux personnes touchées par une décision une possibilité raisonnable de se faire entendre; et*

    b) *nemo judex in causa sua debet esse, l'obligation de faire preuve d'impartialité dans la prise d'une décision.*

30. Le rapport du comité d'évaluation de la doyenne ou du doyen ou de la directrice et bibliothécaire en chef de l'Université ou du directeur et bibliothécaire en chef de l'Université contient une recommandation motivée déterminant si le rendement de la personne titulaire justifie un second mandat, et indique le décompte des voix.

31. Il revient au président de proposer la résolution portant sur la recommandation faite par le comité d'évaluation.

32. Si le président n'est pas d'accord avec la recommandation du comité d'évaluation de la doyenne ou du doyen ou de la directrice et bibliothécaire en chef de l'Université ou du directeur et bibliothécaire en chef de l'Université, il en communique les raisons au conseil.

<u>Procédures décisionnelles relatives à un départ à mi-mandat</u>

33. Si le rendement de la doyenne ou du doyen ou de la directrice et bibliothécaire en chef de l'Université ou du directeur et bibliothécaire en chef de l'Université est jugé insatisfaisant (que ce soit dans le cadre de l'évaluation annuelle du rendement ou autrement), la vice-

rectrice intéressée ou le vice-recteur intéressé discute des résultats de l'évaluation avec la doyenne ou le doyen ou la directrice et bibliothécaire en chef de l'Université ou le directeur et bibliothécaire en chef de l'Université. La vice-rectrice intéressée ou le vice-recteur intéressé porte la situation à la connaissance du recteur et consulte la vice-rectrice adjointe aux ressources humaines afin de discuter des mesures à prendre.

34. Il revient au comité des ressources humaines d'établir les dispositions en matière d'indemnité de départ pour les postes de doyen et de directeur et bibliothécaire en chef de l'Université. L'indemnité de départ ne peut dépasser un an du salaire de base touché au moment du départ. Le paiement d'une indemnité de départ autre que celle prévue aux clauses du contrat exige l'approbation du comité des ressources humaines, et toute divergence doit être signalée au conseil en temps opportun.

35. Si la doyenne ou le doyen ou la directrice et bibliothécaire en chef de l'Université ou le directeur et bibliothécaire en chef de l'Université fait l'objet d'un congédiement sans motif valable, la personne décide, selon le cas, si elle souhaite ou non revenir au rang de professeur. Dans l'affirmative, elle ne rentrera en fonction qu'une fois écoulé le nombre de mois de salaire de doyen ou de directeur et bibliothécaire en chef de l'Université auquel équivaut son indemnité de départ.

Congé administratif

36. Une personne titulaire du poste de doyen ou de directeur et bibliothécaire en chef de l'Université qui termine un ou deux mandats administratifs a droit à un seul congé administratif d'un an. Pour plus de clarté, la durée du congé administratif n'est pas calculée au prorata, et une personne titulaire du poste de doyen ou de directeur et bibliothécaire en chef de l'Université n'a pas droit à un congé administratif si elle ne termine pas intégralement le premier mandat de son poste administratif.

37. Une personne titulaire du poste de doyen ou de directeur et bibliothécaire en chef de l'Université prend son congé administratif :

a) au terme du premier mandat de son poste administratif, si elle n'est pas nommée à un second mandat; ou

b) au terme du second et dernier mandat de son poste administratif, ou plus tôt si elle ne termine pas son second mandat.

38. Le congé administratif est établi selon les dispositions ci-dessous. Si le congé administratif est pris après l'achèvement :

a) du premier mandat du poste administratif et à quelque moment que ce soit avant l'achèvement du second mandat, il sera établi en fonction du salaire de base moyen touché durant le premier mandat;

b) du second et dernier mandat du poste administratif, il sera établi en fonction du salaire de base moyen touché durant le second mandat.

39. Nulle compensation pécuniaire octroyée en remplacement d'un congé administratif ne peut être cumulée ou différée.

40. Durant le congé administratif, une personne titulaire du poste de doyen ou de directeur et bibliothécaire en chef de l'Université n'a droit qu'au salaire indiqué à l'article 38, à l'allocation de perfectionnement professionnel et au maintien des avantages, selon le cas.

41. Sous réserve de l'approbation de la vice-rectrice intéressée ou du vice-recteur intéressé, une personne titulaire du poste de doyen ou de directeur et bibliothécaire en chef de l'Université peut, durant son congé administratif, consacrer l'équivalent d'une journée par semaine à un emploi externe pertinent. Si la personne titulaire du poste de doyen ou de directeur et bibliothécaire en chef de l'Université accepte un emploi auprès d'un autre employeur qui dépasse l'équivalent d'une journée par semaine, elle doit démissionner de son poste à l'Université et renoncer à son droit à tout congé administratif.

42. 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.

43. La doyenne ou le doyen ou la directrice et bibliothécaire en chef de l'Université ou le directeur et bibliothécaire en chef de l'Université 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 personne titulaire du poste de doyen ou de directeur et bibliothécaire en chef de l'Université 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 en fonction du salaire nominal de professeur en vigueur au moment de son départ à la retraite.

44. Une personne titulaire du poste de doyen ou de directeur et bibliothécaire en chef de l'Université ne peut bénéficier à la fois d'une indemnité de départ et d'un congé administratif. Cependant, si une personne titulaire du poste de doyen ou de directeur et bibliothécaire en chef de l'Université quitte l'Université avec une indemnité de départ durant son congé administratif, l'Université peut lui payer la différence, le cas échéant, entre le salaire de base touché durant le congé administratif et la valeur de l'indemnité de départ à laquelle elle aurait eu droit si elle n'avait pas bénéficié du congé administratif.

Responsabilité et révision du code

45. L'approbation de la présente politique incombe au conseil d'administration. Une fois la politique initialement approuvée, toute modification aux échelles salariales, à l'augmentation générale et au pourcentage maximum admissible pour l'augmentation au rendement est approuvée annuellement par le comité des ressources humaines. Toute modification au montant de l'allocation de perfectionnement professionnel est approuvée par le recteur.

46. La responsabilité de mettre en œuvre la présente politique et de recommander des modifications incombe à la secrétaire générale, en collaboration avec la vice-rectrice adjointe aux ressources humaines.

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

ANNEXE A

Échelle salariale pour les doyennes et doyens et la directrice et bibliothécaire en chef ou le directeur et bibliothécaire en chef

Dernière mise à jour : 1er juin 2025

Postes	Minimum	Point milieu	Maximum
Doyennes et doyens et directrice et bibliothécaire en chef ou directeur et bibliothécaire en chef	276 531 $	345 663 $	414 794 $

ANNEXE B

Allocation de perfectionnement professionnel prévue pour les doyennes et doyens et la directrice et bibliothécaire en chef ou le directeur et bibliothécaire en chef

Date d'entrée en vigueur : 1er juin 2022

Poste	Allocation de perfectionnement professionnel
Doyennes et doyens et directrice et bibliothécaire en chef ou directeur et bibliothécaire en chef	7 500 $