

**POLITIQUE SUR L'EMPLOI ET LA RÉMUNÉRATION DES CADRES ET AUTRES
MEMBRES DU PERSONNEL NON RÉGIS PAR UNE CONVENTION COLLECTIVE OU
AUTRE**

Date d'entrée en vigueur : 16 septembre 2021

Autorité approbatrice : Conseil
d'administration

Version remplacée ou amendée : 9 décembre 2020

Numéro de référence : HR-39

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 et aux autres membres du personnel régis par un contrat de travail de longue durée (tel que ce terme est défini ci-après) et non visés explicitement par une autre politique 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 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 ET AUTRES MEMBRES DU PERSONNEL NON RÉGIS PAR UNE CONVENTION COLLECTIVE OU AUTRE

Page 2 de 10

- 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;
- e) à permettre aux gestionnaires de reconnaître et de récompenser un rendement et un développement soutenus chez les employées et employés.

DÉFINITIONS

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

L'« augmentation au rendement » est l'augmentation du salaire de base accordée à certaines employées et à certains employés afin de reconnaître leur rendement individuel et la contribution qu'ils apportent à l'Université dans le cadre de leurs fonctions.

Une « augmentation générale » est l'augmentation du salaire de base accordée à l'ensemble des employées et employés afin de reconnaître l'expérience additionnelle qu'ils ont acquise ainsi que leur développement professionnel dans leur poste. L'augmentation générale est une des deux composantes de la formule régissant 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.

« Contrat de travail de longue durée », terme utilisé dans la présente politique de façon interchangeable avec le terme « contrat de travail », signifie le contrat de travail d'une employée ou d'un employé à long terme, c'est-à-dire une personne embauchée à un poste à temps plein ou à temps partiel en vertu d'un contrat à durée indéterminée ou déterminée d'un an ou plus.

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

**POLITIQUE SUR L'EMPLOI ET LA RÉMUNÉRATION DES CADRES ET AUTRES
MEMBRES DU PERSONNEL NON RÉGIS PAR UNE CONVENTION COLLECTIVE OU
AUTRE**

Page 3 de 10

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

ÉNONCÉ DE POLITIQUE

Contrats de travail

1. Les gestionnaires communiquent 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.
2. Après consultation avec le Service des ressources humaines, la ou le gestionnaire soumet à sa superviseuse ou à son superviseur une recommandation concernant les conditions d'un contrat de travail.
3. L'embauche d'une employée ou d'un employé est régie par un contrat de travail qui précise le poste, la durée du mandat, la rémunération, les avantages, l'indemnité de départ et 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 l'employée ou de l'employé, de la gestionnaire ou du gestionnaire ainsi que de leur superviseuse ou superviseur.
6. Les contrats de travail initiaux sont normalement d'une durée déterminée d'un an ou plus.
7. Lorsqu'un contrat de travail est renouvelé pour un même poste sans changement appréciable aux responsabilités, les conditions d'emploi demeurent les mêmes.

**POLITIQUE SUR L'EMPLOI ET LA RÉMUNÉRATION DES CADRES ET AUTRES
MEMBRES DU PERSONNEL NON RÉGIS PAR UNE CONVENTION COLLECTIVE OU
AUTRE**

Page 4 de 10

Rémunération

8. Les postes sont évalués selon le processus d'évaluation des emplois de l'Université, et une classe d'emploi leur est attribuée.
9. Les échelles salariales présentées à l'annexe A s'appliquent au moment de la nomination. Elles sont révisées annuellement, et toute modification entre normalement en vigueur le 1^{er} juin.
10. La rémunération des employées et employés au moment de la nomination tient compte des fonctions, des responsabilités et des compétences exigées du poste qu'ils occupent ainsi que des règles d'équité interne et de l'échelle salariale qui s'y applique, comme il est mentionné à l'[article 9](#).
11. La rémunération des employées et employés au moment de la nomination est approuvée par la ou le gestionnaire, en consultation avec le Service 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.
12. 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 employée ou un employé est normalement admissible doit être conforme aux dispositions législatives applicables et approuvée par la vice-rectrice adjointe aux ressources humaines, en consultation avec le recteur ou la vice-rectrice intéressée ou le vice-recteur intéressé, selon le cas.
13. La progression d'une employée ou d'un employé 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 ou à toute autre politique applicable de l'Université de même qu'aux dispositions législatives applicables.

**POLITIQUE SUR L'EMPLOI ET LA RÉMUNÉRATION DES CADRES ET AUTRES
MEMBRES DU PERSONNEL NON RÉGIS PAR UNE CONVENTION COLLECTIVE OU
AUTRE**

Page 5 de 10

- a) Le salaire de l'employée ou employé progresse, s'il y a lieu, dans l'échelle salariale applicable sur la base d'une augmentation générale annuelle.
 - b) Le salaire de l'employée ou employé progresse, s'il y a lieu, dans l'échelle salariale applicable sur la base d'une évaluation annuelle confidentielle du rendement menée par la ou le gestionnaire.
14. 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 1^{er} juin.
15. Les employées et employés qui ne sont régis par la présente politique qu'à partir du 1^{er} mars ou d'une date ultérieure ne sont pas admissibles à l'augmentation générale du 1^{er} juin l'année de leur embauche, sauf si leur salaire se situe en deçà du minimum de l'échelle salariale rajustée de leur poste. Dans un tel cas, le salaire de l'employée ou employé est rajusté au minimum de l'échelle salariale.
16. Les employées et employés dont le salaire est égal ou supérieur au maximum de l'échelle salariale de leur poste ne sont normalement pas admissibles à une augmentation générale de leur salaire de base. La valeur de l'augmentation générale en excédent du maximum de l'échelle salariale du poste est normalement payée sous forme de rémunérations forfaitaires sur 26 jours. Après consultation du Service des ressources humaines et de la vice-rectrice intéressée ou du vice-recteur intéressé, selon le cas, l'équivalent de la valeur de l'augmentation générale en excédent du maximum peut être payé dans le cadre du salaire de base.
17. L'information disponible sur les augmentations annuelles au rendement est communiquée, s'il y a lieu, par le Service des ressources humaines au recteur ainsi qu'aux vice-rectrices et vice-recteurs.
18. Les employées et employés qui sont régis par la présente politique :

**POLITIQUE SUR L'EMPLOI ET LA RÉMUNÉRATION DES CADRES ET AUTRES
MEMBRES DU PERSONNEL NON RÉGIS PAR UNE CONVENTION COLLECTIVE OU
AUTRE**

Page 6 de 10

- a) avant le 1^{er} décembre précédent sont admissibles à l'attribution d'une pleine augmentation au rendement, selon le résultat de leur évaluation;
 - b) à partir du 1^{er} décembre ou d'une date ultérieure précédant le 1^{er} mars sont admissibles à l'attribution d'une augmentation au rendement calculée au prorata de la durée d'emploi, selon le résultat de leur évaluation;
 - c) à partir du 1^{er} mars ou d'une date ultérieure ne sont pas admissibles à une augmentation au rendement l'année de leur embauche.
19. Au moment de prendre des décisions sur l'attribution d'augmentations au rendement, la ou le gestionnaire évalue le rendement de l'ensemble des employées et employés admissibles sous son autorité et recommande à la vice-rectrice ou au vice-recteur dont elle ou il relève, ou encore au recteur, selon le cas, le montant de l'augmentation au rendement, s'il y a lieu, pour les employées intéressées et employés intéressés.
20. Les employées et employés dont le salaire est égal ou supérieur au maximum de l'échelle salariale de leur poste ne sont normalement pas admissibles aux augmentations au rendement. Cependant, après consultation du Service des ressources humaines ainsi que du recteur ou de la vice-rectrice intéressée ou du vice-recteur intéressé, selon le cas, une employée ou un employé peut se voir attribuer l'équivalent de la valeur d'une augmentation au rendement sous forme de rémunérations forfaitaires sur 26 jours. Par ailleurs, après consultation du Service des ressources humaines ainsi que du recteur ou de la vice-rectrice intéressée ou du vice-recteur intéressé, selon le cas, l'équivalent de la valeur d'une augmentation au rendement peut être payé dans le cadre du salaire de base.
21. Une employée ou un employé qui obtient, durant son emploi à l'Université, un diplôme pertinent supplémentaire en excédent du diplôme minimal exigé pour son poste actuel peut être admissible à une augmentation de salaire, sous réserve de l'approbation du Service des ressources humaines. Cependant, une telle augmentation ne peut porter le salaire de base de l'employée ou employé au-delà du maximum de l'échelle salariale de son poste.
22. Les employées et employés ont droit à un congé annuel, en conformité avec la *Politique sur*

**POLITIQUE SUR L'EMPLOI ET LA RÉMUNÉRATION DES CADRES ET AUTRES
MEMBRES DU PERSONNEL NON RÉGIS PAR UNE CONVENTION COLLECTIVE OU
AUTRE**

Page 7 de 10

le congé annuel ([HR-14](#)) et toute modification pouvant y être apportée.

23. Les employées et employés peuvent être admissibles au remboursement de leurs cotisations à un ordre professionnel, sous réserve de l'approbation de leur gestionnaire, en consultation avec le Service des ressources humaines.
24. Les employées et employés sont admissibles à d'autres avantages, dont l'assurance collective et le régime de retraite, en conformité avec les [politiques pertinentes du Service des ressources humaines](#) et les modifications qui peuvent y être apportées.
25. Lorsqu'une employée ou un employé 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 les gestionnaires intéressés.
26. Lorsqu'une employée ou un employé accepte une affectation temporaire dans un autre poste d'une classe d'emploi supérieure à celle de son poste principal, elle ou il est admissible au paiement d'une allocation pour la durée de l'affectation. L'allocation accordée est établie par le Service des ressources humaines, en consultation avec les gestionnaires intéressés.

Évaluation du rendement

27. Durant l'évaluation annuelle mentionnée à l'[article 13 b](#), la ou le gestionnaire évalue le rendement de l'employée ou employé de même que ses objectifs annuels.
28. Les employées et employés dont le rendement a été jugé satisfaisant durant l'année peuvent se voir attribuer une augmentation au rendement, comme il est mentionné à l'[article 18](#).
29. Lorsque le rendement d'une employée ou d'un employé n'a pas été jugé satisfaisant (que ce soit dans le cadre de l'évaluation annuelle du rendement ou autrement), la ou le gestionnaire discute des résultats avec l'employée ou employé. La ou le gestionnaire

POLITIQUE SUR L'EMPLOI ET LA RÉMUNÉRATION DES CADRES ET AUTRES MEMBRES DU PERSONNEL NON RÉGIS PAR UNE CONVENTION COLLECTIVE OU AUTRE

Page 8 de 10

soumet la question à sa supérieure ou son supérieur, qui consulte le Service des ressources humaines pour discuter des mesures à prendre. Celles-ci peuvent comprendre l'établissement d'un plan d'amélioration du rendement ou d'autres mesures.

Reclassifications et mutations

30. Un poste peut être reclassifié si les fonctions et responsabilités qui s'y rapportent changent considérablement ou que la structure organisationnelle est modifiée.
31. Lorsque des changements importants sont apportés aux fonctions et aux responsabilités d'un poste, il incombe à la gestionnaire ou au gestionnaire de demander un examen du poste par le Service des ressources humaines.
32. Lorsqu'une promotion est accordée à une employée ou un employé ou que la classe d'emploi d'un poste est rehaussée, le Service des ressources humaines révisé le salaire de l'employée intéressée ou employé intéressé, en consultation avec la ou le gestionnaire.
33. Si, en conséquence de besoins de l'Université, une employée ou un employé se voit imposer une mutation à un poste d'une classe d'emploi inférieure, ou que la classe d'emploi d'un poste est abaissée, le salaire de l'employée intéressée ou employé intéressé n'est pas réduit.

Cessation d'emploi

34. Les gestionnaires communiquent avec le Service des ressources humaines avant d'engager toute discussion concernant une cessation d'emploi ou une entente de cessation d'emploi.
35. Les conditions de cessation d'emploi sont régies par la *Politique sur la cessation d'emploi* ([HR-11](#)).

Responsabilité et révision du code

36. L'approbation de la présente politique incombe au conseil d'administration. Une fois la

**POLITIQUE SUR L'EMPLOI ET LA RÉMUNÉRATION DES CADRES ET AUTRES
MEMBRES DU PERSONNEL NON RÉGIS PAR UNE CONVENTION COLLECTIVE OU
AUTRE**

Page 9 de 10

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.

37. 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 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 ET AUTRES
MEMBRES DU PERSONNEL NON RÉGIS PAR UNE CONVENTION COLLECTIVE OU
AUTRE**

Page 10 de 10

Annexe A

Échelles salariales

Date d'entrée en vigueur : 1er juin 2025

Grade	Minimum	Midpoint	Maximum
EXE1	158 920 \$	193 607 \$	228 294 \$
Lev1	166 604 \$	179 927 \$	193 251 \$
Lev2	154 287 \$	166 623 \$	178 960 \$
Lev3	142 886 \$	154 307 \$	165 730 \$
Lev4	132 328 \$	142 906 \$	153 484 \$
Lev5	122 554 \$	132 348 \$	142 141 \$
Lev6	113 499 \$	122 568 \$	131 637 \$
Lev7	105 122 \$	113 517 \$	121 913 \$
Lev8	96 100 \$	103 775 \$	111 448 \$
Lev9	88 602 \$	95 674 \$	102 745 \$
Lev10	82,063 \$	88 612 \$	95 158 \$
Lev11	75 377 \$	81 389 \$	87 400 \$
Lev12	69 814 \$	75 380 \$	80 945 \$
Lev13	64 668 \$	69 822 \$	74 976 \$
Lev14	59 902 \$	64 677 \$	69 451 \$
Pay Equity Class Positions	Minimum	Midpoint	Maximum
50A-PE1201 (LEV7)	106 646 \$	115 151 \$	123 655 \$
50A-PE2031 (LEV8)	97 898 \$	105 703 \$	113 506 \$
50A-PE1055 (LEV9)	89 424 \$	96 548 \$	103 672 \$
50A-PE1173 (LEV9)	89 424 \$	96 548 \$	103 672 \$
50A-PE1231 (LEV9)	89 424 \$	96 548 \$	103 672 \$
50A-PE2030 (LEV9)	89 424 \$	96 548 \$	103 672 \$

Les classes d'emploi visées par le rajustement au titre de l'équité salariale ne doivent être utilisées que pour les postes indiqués.