

Rémunération

Régime d'administration des traitements - Groupe d'enseignement universitaire

1. Introduction

1.1 Le présent document décrit le Régime de rémunération des employés du groupe d'enseignement universitaire (UT).

1.2 Les taux de rémunération sont autorisés conformément à l'alinéa 11.1(c) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP).

1.3 Ce régime a pour but de favoriser un rendement optimal en permettant à la haute direction de reconnaître l'expérience des employés du groupe d'enseignement universitaire et de les rémunérer en fonction de leur contribution à la réalisation des objectifs que se fixent les collèges militaires du Canada. Il s'inspire d'un concept de rémunération appliqué par toutes les universités avant-gardistes du Canada et est compatible avec la politique du gouvernement en matière de gestion du personnel. Le régime donne aux directeurs des collèges la latitude voulue pour recommander, en fonction de l'échelle de rémunération applicable à chaque niveau, des augmentations de traitement fondées sur le mérite et l'ancienneté ainsi que l'attribution de primes de rendement à des professeurs émérites ayant atteint le maximum de l'échelle.

1.4 Les taux de rémunération des employés assujettis à ce régime figurent dans la convention collective des UT.

2. Application

Le présent régime de rémunération s'applique à tous les employés accrédités du groupe d'enseignement universitaire (catégorie scientifique et professionnelle), dans ce secteur de la fonction publique visé par la partie I de l'annexe I de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP).

Le présent chapitre remplace le chapitre 1-2, appendice D du volume 8 du MGP.

3. Définitions

Aux fins du présent régime de rémunération :

augmentation d'échelon désigne l'écart entre les échelons d'un niveau de rémunération (increment);

augmentation fondée sur le mérite ou l'ancienneté s'entend d'une augmentation de traitement fondée sur la cote de rendement de l'enseignant ainsi que sur ses années d'expérience, et qui porte le traitement de l'enseignant à un niveau supérieur de l'échelle jusqu'à concurrence du traitement maximal (merit/maturity increase);

communauté enseignante de l'extérieur s'applique à l'échantillon d'universités du secteur civil avec lesquelles on a comparé les collèges militaires du Canada aux fins de la rémunération (outside community);

échelon désigne l'un des taux de rémunération du groupe d'enseignement universitaire (step);

promotion s'applique à tout employé nommé à un niveau supérieur bénéficiant d'un taux de rémunération supérieur à l'ancien (promotion);

taux maximal s'entend du taux de rémunération considéré comme maximal pour le niveau de rémunération (maximum rate).

4. Mise en oeuvre

4.1 Taux de rémunération au moment d'une nomination

4.1.1 Les employés nommés à un poste de niveau 1, 2, 3 ou 4 du groupe d'enseignement universitaire sont payés aux taux indiqués dans les directives ou les règlements de la fonction publique.

4.1.2 Par nomination, telle que mentionnée à l'article 4.1.1, il peut s'agir d'une nomination initiale, d'une promotion ou d'une mutation. On se fonde généralement sur l'appréciation du rapport d'évaluation de faculté pour déterminer le taux approprié de l'échelle s'appliquant au poste visé.

4.2 Rapport d'Évaluation de Faculté

4.2.1 La mise en oeuvre du régime de rémunération est fondée sur l'examen du rendement et l'évaluation de tous les employés.

4.2.2 Chaque année, avant le début de l'année scolaire, soit le 1^{er} juillet, le directeur du collège doit évaluer le rendement de chaque employé au cours de la dernière année scolaire. L'appréciation doit tenir compte de facteurs comme l'aptitude à enseigner, le statut professionnel et l'activité créatrice.

4.2.3 En général, les objectifs de rendement sont fixés de manière à favoriser la réalisation des objectifs de l'organisation et de ses employés. Les appréciations du rendement constituent un outil de gestion efficace et donnent aux gestionnaires la latitude voulue pour reconnaître et récompenser divers niveaux de rendement tout en permettant de rémunérer équitablement les employés du groupe d'enseignement universitaire.

4.2.4 Aux fins de la rémunération, l'appréciation du rendement et l'évaluation de l'employé doivent permettre de faire une distinction entre les enseignants qui ont droit à une augmentation d'échelon, et peut-être davantage et ceux qui n'en méritent pas. Les catégories «insatisfaisant», «satisfaisant» et «supérieur» ont été approuvées par le Conseil du Trésor dans sa délibération 797894 du 3 mai 1985.

4.3 Détermination du traitement d'un employé

4.3.1 Tout enseignant dont le rendement est coté «insatisfaisant» ne reçoit pas d'augmentation de traitement.

4.3.2 Tout enseignant dont le rendement est coté «satisfaisant» et dont le traitement n'est pas au taux maximal prévu pour son niveau avancera d'un échelon dans l'échelle applicable à son niveau. La date d'entrée en vigueur des augmentations d'échelon sera celle de la hausse générale des traitements.

4.3.3A) Depuis le 1^{er} juillet 2001, jusqu'à 40 pour 100 des enseignants du groupe d'enseignement universitaire peuvent obtenir une cote supérieure à la mention «satisfaisant» pour une période d'évaluation quelconque.

4.3.3B) Les enseignants recevant la cote «supérieur» et dont le traitement se situe à plus de deux échelons sous le taux maximal prévu pour le niveau, avanceront de deux échelons au-dessus de l'échelon qu'ils occupent la veille du jour où une hausse générale des traitements entre en vigueur.

4.3.3C) Un enseignant recevant la cote «supérieur» qui se trouve au taux maximal de leur niveau recevra comme prime au rendement une somme forfaitaire brute équivalente à deux fois la valeur de l'échelon entre le taux maximal et le taux immédiatement avant le taux maximal pour le niveau.

4.3.3D) Une enseignant recevant la cote «supérieur» qui se trouve au taux immédiatement avant le taux maximal de leur niveau avancera au taux maximal et recevra en plus comme prime au rendement une somme forfaitaire brute équivalente à la valeur de l'échelon entre le taux maximal et le taux immédiatement avant le taux maximal.

4.3.3E) Une prime au rendement fait partie du traitement pour la période à l'égard de laquelle elle est versée. Une prime au rendement versée l'année de la retraite, mais se rattachant à l'année précédant la retraite, est comptée intégralement dans le calcul de la moyenne du traitement sur six ans aux fins de la pension. Cependant, elle ne se reflète pas dans le niveau de protection au titre des prestations salariales comme la prestation supplémentaire de décès et les assurances. Les primes au rendement ne sont pas non plus considérées comme faisant partie du traitement aux fins des prestations de cessation d'emploi comme l'indemnité de départ et le paiement des congés annuels accumulés, ni aux fins des calculs du traitement en cas de promotion ou de mutation.

4.3.3F) La limite annuelle des enseignants qui peuvent recevoir les prestations ci-dessus y compris les professeurs recevant la prime de rendement pour professeurs émérites, ne doit pas dépasser 40 pour 100 des enseignants du groupe d'enseignement universitaire. Les changements ci-dessus sont entrés en vigueur le 1^{er} juillet 2001..

4.3.4 À moins d'autorisation contraire aux termes du régime de rémunération, aucun enseignant ne peut bénéficier d'un taux de rémunération supérieur au taux maximal prévu pour son niveau.

4.4 Professeurs émérites

4.4.1 Comme le Régime du Plan d'Administration de Salaire des UT vise à motiver les enseignants, il doit se fonder sur des critères sur lesquels l'employé a une influence directe ainsi que sur des récompenses qui puissent être perçues comme résultant directement de leur niveau de rendement et de leur contribution et reliés à ces derniers. Afin de pouvoir reconnaître le rendement exceptionnel des enseignants ayant atteint l'échelon maximal du niveau UT-4 et reconnus comme professeurs émérites, le sous-ministre ou son délégué sont autorisés à accorder des primes de rendement payables en une somme forfaitaire pouvant équivaloir à trois augmentations au niveau UT-4. Le nombre de professeurs émérites doit être inclus dans le total des enseignants du niveau UT-4 qui pourraient recevoir une cote plus élevée que la cote «satisfaisant».

4.4.2 La prime de rendement accordée à un professeur émérite se fonde sur un rendement exceptionnel soutenu et n'est pas renouvelée automatiquement d'année en année. Bien qu'elle soit versée en une somme forfaitaire, la prime fait partie intégrante du taux de rémunération aux fins de la pension. Le montant de la prime est fondé sur les taux de rémunération en vigueur l'année pendant laquelle elle est méritée.

4.5 Traitement au moment d'une promotion

4.5.1 Promotion coïncidant avec une hausse générale des traitements — On calculera de la façon suivante le traitement d'un employé promu au moment d'une hausse générale des traitements et

- a) qui n'a pas atteint le taux maximal de rémunération dans l'échelle des taux qui s'appliquait à son cas avant sa promotion :
 - (i) le taux doit être relevé d'un ou de deux échelons, selon le cas, dans l'échelle des taux,
 - (ii) le rajustement doit être apporté à cet échelon,
 - (iii) un montant égal à 4 pour 100 du taux maximal de rémunération rajusté selon le niveau auquel l'employé a été promu doit être appliqué,

- (iv) le traitement de l'employé doit être ajusté en fonction de l'échelon qui se rapproche le plus du montant obtenu en (iii), mais qui ne lui est pas inférieur, dans l'échelle des taux rajustés pour le niveau auquel il a été promu; ou
- b) qui a atteint le taux maximal de rémunération dans l'échelle des taux qui s'appliquait à son cas avant sa promotion :
 - (i) le rajustement doit être apporté à ce taux,
 - (ii) un montant égal à 4 pour 100 du taux de rémunération rajusté en fonction du niveau auquel l'employé a été promu doit être appliqué,
 - (iii) le traitement doit être ajusté en fonction de l'échelon le plus proche du montant obtenu en (ii), mais qui ne lui est pas inférieur, dans l'échelle des taux rajustés pour le niveau auquel il a été promu.

4.5.2 Promotion ne coïncidant pas avec une hausse générale des traitements — On calculera de la façon suivante le traitement d'un employé promu à une date autre que la date d'entrée en vigueur d'une hausse générale des traitements :

- a) un montant égal à 4 pour 100 du taux maximal de rémunération du niveau auquel l'employé a été promu doit être appliqué,
- b) le traitement de l'employé doit être rajusté en fonction de l'échelon le plus proche du montant obtenu en a), mais qui ne lui est pas inférieur, dans l'échelle des taux applicables au niveau auquel l'employé a été promu.

4.5.3 Quelles que soient les dispositions ci-dessus, le taux de rémunération au moment d'une promotion ne doit pas dépasser le taux maximal de rémunération au nouveau niveau.

4.6 Traitement provisoire

4.6.1 Les dispositions relatives au traitement provisoire ne s'appliquent pas lorsque l'enseignant aux niveaux UT-1 à UT-4 occupe provisoirement un poste classifié à ces niveaux. Depuis le 1^{er} juillet 2001, les dispositions relatives au traitement provisoire s'appliquent lorsqu'un employé UT occupe provisoirement un poste classifié autre que le niveau UT.

4.7 Rétrogradation

4.7.1 Le traitement de tout enseignant rétrogradé de son gré ou non à un poste du groupe UT, pour incompétence ou incapacité, sera déterminé conformément aux conditions d'emploi

4.8 Indemnité pour fonctions administratives

Tout employé de niveau 2, 3 ou 4 qui assume les fonctions de directeur de faculté ou de doyen peut recevoir une indemnité pour fonctions administratives. Le recteur peut accorder cette indemnité à un membre nommé doyen adjoint, doyen associé ou vice-doyen, ou l'équivalent, qui exercent des fonctions administratives dont la complexité et l'étendue sont comparables à celles d'un directeur de département.

Le taux auquel l'allocation doit être payée et sous quelles conditions sont indiqués dans la convention collective.

4.9 Taux de traitement horaires

Les taux de traitement horaires sont indiqués dans la politique sur les taux de rémunération pour certains groupes exclus et non représentés.

4.10 Congés sans traitement

On examinera la possibilité de consentir une augmentation fondée sur le rendement aux employés qui reviennent au travail après un congé sans traitement au cours d'une période d'évaluation du rendement. Ceci revêt une importance particulière pour les employés qui ont pris un congé d'étude sans traitement ou tout autre congé afin d'améliorer leurs qualifications. Le montant de l'augmentation devrait dépendre de la cote de rendement accordée à de tels employés pendant les périodes précédant et suivant leur congé.

4.11 Périodes de détachement ou d'affectation spéciale

On examinera la possibilité d'accorder des augmentations fondées sur le rendement aux employés détachés auprès d'un autre ministère ou affectés en vertu du Programme de rémunération des affectations spéciales (PRAS). En fixant le montant de l'augmentation à accorder, le directeur devrait obtenir du ministère ou du service auquel ces employés ont été affectés toute l'information permettant d'évaluer leur rendement. Dans le cas du PRAS, l'administrateur général du ministère d'appartenance et l'administrateur général du ministère d'accueil doivent convenir du montant de l'augmentation envisagée pour les employés concernés.

4.12 Caractère confidentiel des taux de rémunération

Parce que les taux de rémunération prévus dans ce régime prendront en considération la cote de rendement des employés, il faudra prendre soin de préserver leur caractère confidentiel.