POLITIQUE SUR L'EMPLOI ET LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DU PERSONNEL DE DIRECTION SUPÉRIEURE, DES VICE-RECTEURS EXÉCUTIFS DÉLÉGUÉS, DES VICE-RECTEURS EXÉCUTIFS ADJOINTS ET DES VICE-RECTEURS ADJOINTS

Date d'entrée en vigueur : 14 décembre 2023 **Autorité approbatrice :** Conseil d'administration

Version remplacée ou modifiée : 16 septembre 2021 **Numéro de référence :** BD-8

Table des matières

PRÉAMBULE 2
PORTÉE 2
OBJET 3
DÉFINITIONS 3
POLITIQUE 6
Chapitre 1 : Membres du personnel de direction supérieure 6
Contrats de travail 6
Fonctions d'enseignement 6
Rémunération 6
Allocation de recherche 10
Évaluation du recteur ou des membres de personnel de direction supérieure du secteur enseignement et recherche 10
Évaluation des membres du personnel de direction supérieure n'appartenant pas au secteur enseignement et recherche 14
Procédures décisionnelles relatives à un départ à mi-mandat 15
Chapitre 2 : Vice-recteurs exécutifs délégués, vice-recteurs exécutifs adjoints et vice-recteurs adjoints 16
Contrats de travail 16
Fonctions d'enseignement 17
Rémunération 17
Allocation de recherche 20
Évaluation du rendement 20
Congé administratif 21
Chapitre 4 : Indemnité de départ 24
Chapitre 5 : Responsabilité et révision du code 26

PRÉAMBULE

La section 5.11 des *Règles budgétaires et calcul des subventions de fonctionnement aux universités du Québec* (les « Règles budgétaires ») régit la rémunération (tel que ce terme est défini ci-après) de certains membres du personnel de direction supérieure des universités du Québec. Elle vise plusieurs aspects de la rémunération, y compris, mais sans s'y limiter, le salaire annuel et les augmentations de salaire; les suppléments; les primes; les allocations, notamment pour le logement ou l'utilisation d'une voiture; le paiement ou le remboursement de dépenses, par exemple les frais de stationnement, les droits d'adhésion à un club privé ou l'obtention de services médicaux privés; le congé administratif; et l'indemnité de départ.

Les conditions régissant la rémunération prévues aux Règles budgétaires s'appliquent aux postes de membre du personnel de direction supérieure énumérés aux sous-paragraphes 1 et 3 du second paragraphe de l'article 4.4 de la *Loi sur les établissements d'enseignement de niveau universitaire, RLRQ, chapitre E-14.1*, c'est-à-dire ceux de recteur, de vice-recteur exécutif aux affaires académiques, de vice-recteur, de chef de direction nommé par le conseil d'administration (le « conseil »), de secrétaire général, de vice-recteur exécutif délégué, de vice-recteur exécutif adjoint et de vice-recteur adjoint ainsi que tout autre poste de rang équivalent et comportant des responsabilités équivalentes.

En vertu des Règles budgétaires, le conseil doit adopter un cadre de rémunération conforme aux conditions qui y sont prévues. Le cadre de rémunération comprend, sans toutefois s'y limiter, des résolutions, des règles, des dispositions, des ententes, des pratiques et des politiques comme la présente qui traitent de la rémunération des membres du personnel de direction supérieure.

PORTÉE

La présente politique s'applique aux membres du personnel de direction supérieure (tel que ce terme est défini ci-après), aux vice-recteurs exécutifs délégués, aux vice-recteurs exécutifs adjoints, aux vice-recteurs adjoints et aux titulaires de tout autre poste dont le rang ou les responsabilités équivalent à ceux de l'une de ces fonctions :

a) ayant fait l'objet d'une nouvelle nomination ou d'une reconduction ou dont le mandat a été renouvelé ou prolongé le 1er mai 2018 ou à une date ultérieure; ou

b) dont les conditions de rémunération ont été modifiées le 1er mai 2018 ou à une date ultérieure.

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 membres du personnel de direction supérieure, des vice-recteurs exécutifs délégués, des vice-recteurs exécutifs adjoints, des vice-recteurs adjoints et des titulaires de tout autre poste dont le rang ou les responsabilités équivalent à ceux de l'une de ces fonctions.

DÉFINITIONS

Aux fins de la présente politique, les définitions ci-dessous s'appliquent.

Une « augmentation générale » est l'augmentation accordée aux membres du personnel de direction supérieure, aux vice-recteurs exécutifs délégués, aux vice-recteurs exécutifs adjoints ainsi qu'aux vice-recteurs adjoints 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.

Le terme « cadre du secteur enseignement et recherche » désigne tout membre du personnel de direction supérieure du secteur enseignement et recherche, tout vice-recteur exécutif délégué, tout vice-recteur exécutif adjoint, tout vice-recteur adjoint du secteur enseignement et recherche

ainsi que toute personne titulaire d'un autre poste dont le rang ou les responsabilités équivalent à ceux de l'une de ces fonctions. Les cadres du secteur enseignement et recherche soit occupent avant leur nomination un poste appartenant à l'unité de négociation de l'Association des professeurs de l'Université Concordia (« APUC »), soit disposent au terme de leur mandat administratif d'un poste leur étant réservé au sein de l'APUC ou d'un poste comparable.

Un « congé administratif » est une période de transition rémunérée durant laquelle 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 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. 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 terme « membre du personnel de direction supérieure » désigne la rectrice et vice-chancelière ou le recteur et vice-chancelier, tout membre du personnel de direction supérieure du secteur enseignement et recherche, tout membre du personnel de direction supérieure n'appartenant pas au secteur enseignement et recherche ainsi que toute personne titulaire d'un autre poste dont le rang ou les responsabilités équivalent à ceux de l'une de ces fonctions, selon le conseil.

Le terme « membre du personnel de direction supérieure du secteur enseignement et recherche » désigne toute personne nommée par le conseil à un poste de cadre supérieur du secteur enseignement et recherche, y compris le vice-recteur exécutif aux affaires académiques ou la vice-rectrice exécutive aux affaires académiques, le vice-recteur à la recherche et aux études supérieures ou la vice-rectrice à la recherche et aux études supérieures ainsi que toute personne titulaire d'un autre poste dont le rang ou les responsabilités équivalent à ceux de l'une de ces fonctions, selon le conseil.

Le terme « membre du personnel de direction supérieure n'appartenant pas au secteur enseignement et recherche » désigne toute personne nommée par le conseil d'administration à

un poste de cadre supérieur n'appartenant pas au secteur enseignement et recherche ou à tout autre poste dont le rang ou les responsabilités équivalent à ceux de l'une de ces fonctions, selon le conseil d'administration.

Le « président » est la personne qui préside un comité d'évaluation, à savoir la présidente du conseil d'administration ou le recteur, 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 allocations et les sommes forfaitaires.

Le « salaire nominal de professeur » est le salaire qu'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.

Le terme « vice-recteur adjoint » désigne tout vice-recteur adjoint ou toute vice-rectrice adjointe du secteur enseignement et recherche ou tout vice-recteur adjoint ou toute vice-rectrice adjointe n'appartenant pas au secteur enseignement et recherche.

Le terme « vice-recteur adjoint du secteur enseignement et recherche » désigne une personne qui relève d'un membre du personnel de direction supérieure du secteur enseignement et recherche et occupe le poste de vice-recteur adjoint ou de vice-rectrice adjointe.

Le terme « vice-recteur adjoint n'appartenant pas au secteur enseignement et recherche » désigne une personne qui relève d'un membre du personnel de direction supérieure et occupe le poste de vice-recteur adjoint ou de vice-rectrice adjointe.

POLITIQUE

Chapitre 1 : Membres du personnel de direction supérieure

Contrats de travail

1. L'embauche d'un membre du personnel de direction supérieure 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.

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 du membre du personnel de direction supérieure, du recteur et de la présidente du conseil.

Fonctions d'enseignement

3. Une rectrice ou un recteur, ou un membre du personnel de direction supérieure du secteur enseignement et recherche peut se voir attribuer des charges d'enseignement dans le cadre de son poste, à la discrétion de la présidente du conseil dans le cas du recteur, et du recteur dans le cas d'un membre du personnel de direction supérieure du secteur enseignement et recherche. Toutes les fonctions ainsi assignées font partie des fonctions soumises à l'évaluation du rendement. Des charges d'enseignement ne sont assignées à une rectrice ou un recteur ou à un membre du personnel de direction supérieure du secteur enseignement et recherche 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. Les échelles salariales des membres du personnel de direction supérieure sont présentées aux annexes A et B. Elles s'appliquent au moment de la nomination et sont révisées annuellement. Toute modification entre normalement en vigueur le 1er juin.

5. La rémunération des membres du personnel de direction supérieure au moment de la nomination est approuvée par :

    a) le conseil, sur la recommandation du comité des ressources humaines du conseil (le « comité des ressources humaines ») dans le cas du recteur;

    b) le recteur et communiquée au comité des ressources humaines dans le cas des autres membres du personnel de direction supérieure.

    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 un membre du personnel de direction supérieure est normalement admissible doit être conforme aux dispositions législatives applicables et approuvée par :

    a) le conseil, sur la recommandation du comité des ressources humaines dans le cas du recteur.

    b) le comité des ressources humaines et communiquée au comité exécutif du conseil (le « comité exécutif ») dans le cas des autres membres du personnel de direction supérieure.

7. La progression d'un membre du personnel de direction supérieure 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 du membre du personnel de direction supérieure progresse, s'il y a lieu, dans l'échelle salariale applicable sur la base d'une augmentation générale annuelle.

b) Le salaire du membre du personnel de direction supérieure progresse, s'il y a lieu, dans l'échelle salariale applicable sur la base d'une évaluation annuelle confidentielle du rendement mené selon les dispositions ci-dessous.

i. L'évaluation du recteur est menée par la présidente du conseil, en consultation avec le comité des ressources humaines. La présidente du conseil soumet sa recommandation à l'approbation du comité exécutif, dont l'essentiel est communiqué au conseil.

ii. L'évaluation du rendement des autres membres du personnel de direction supérieure est menée par le 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 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'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. Outre le salaire de base, les avantages et le congé administratif prévu spécifiquement pour les cadres du secteur enseignement et recherche aux articles 59 à 69 de la présente

politique, les membres du personnel de direction supérieure ont droit aux avantages ci-dessous.

a) Une allocation de perfectionnement professionnel ne pouvant dépasser le montant indiqué à l'annexe C permettant aux membres du personnel de direction supérieure 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. Elles doivent être approuvées à l'avance par la personne à qui se rapporte le membre du personnel de direction supérieure. En aucun cas l'allocation de perfectionnement professionnel ne peut constituer un avantage personnel pour les membres du personnel de direction supérieure.

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 présidente du conseil ou le recteur, selon le cas.

c) Le remboursement de cotisations à un ordre professionnel si la désignation constitue une exigence du poste occupé à l'Université.

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

11. Lorsque des membres du personnel de direction supérieure assument temporairement, à titre intérimaire, des fonctions et des responsabilités supplémentaires d'une classe d'emploi supérieure à celle de leur poste principal, ils sont admissibles à une allocation. L'allocation accordée est établie par le recteur, en consultation avec la vice-rectrice adjointe aux ressources humaines.

Allocation de recherche

12. Les membres du personnel de direction supérieure 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'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 membres du personnel de direction supérieure du secteur enseignement et recherche.

Évaluation du recteur ou des membres de personnel de direction supérieure du secteur enseignement et recherche

13. La longueur maximale du mandat que peut exercer une rectrice ou un recteur ou un membre du personnel de direction supérieure du secteur enseignement et recherche dans une fonction précise est établie dans la Politique sur la nomination des membres du personnel de direction supérieure (BD-5) et toute modification pouvant y être apportée.

14. Durant l'avant-dernière année du premier mandat du recteur ou du membre du personnel de direction supérieure du secteur enseignement et recherche, le président lui écrit pour lui demander s'il entend postuler un second mandat. Une réponse par écrit est attendue du recteur ou du membre du personnel de direction supérieure du secteur enseignement et recherche 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.

15. Si le recteur répond par l'affirmative, le conseil établit un comité d'évaluation de 12 membres dont il ratifie la composition et qui compte :

- le président;
- trois membres externes du conseil, nommés par le comité exécutif;
- quatre membres du corps professoral à temps plein (un pour chacune des facultés), 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, élu selon les procédures électorales;
- une personne étudiant aux cycles supérieurs, nommée par l'Association des étudiants et étudiantes des cycles supérieurs;
- une personne étudiant au premier cycle, nommée l'Union des étudiants et étudiantes de Concordia.

16. Si le membre du personnel de direction supérieure du secteur enseignement et recherche répond par l'affirmative, le recteur établit un comité d'évaluation de 12 membres qui compte :

- le président;
- 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, élus selon les procédures électorales;
- une bibliothécaire ou un bibliothécaire, élu selon les procédures électorales;
- une représentante ou un représentant du personnel administratif et de soutien relevant de la même unité que celle du poste qui est évalué, élu selon les procédures électorales;
- une personne étudiant aux cycles supérieurs, nommée par l'Association des étudiants et étudiantes des cycles supérieurs;
- une personne étudiant au premier cycle, nommée l'Union des étudiants et étudiantes de Concordia.

17. 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.

18. 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.

19. 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.

20. Le recteur ou le membre du personnel de direction supérieure du secteur enseignement et recherche soumet au comité un rapport d'autoévaluation d'au plus 15 pages, à l'exclusion des annexes.

21. 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 19. 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.

22. Les comités d'évaluation du recteur et des membres du personnel de direction supérieure du secteur enseignement et recherche choisissent une personne qui occupe ou a récemment occupé un poste analogue dans une autre université pour les conseiller et leur fournir ses commentaires sous la forme d'un rapport écrit détaillé.

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

24. 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.

25. 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.

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

27. 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.

28. Le rapport du comité d'évaluation contient une recommandation motivée sur la pertinence de l'octroi d'un second mandat au recteur ou au membre du personnel de direction supérieure du secteur enseignement et recherche), et indique le décompte des voix.

29. La résolution portant sur la recommandation du comité d'évaluation est proposée par la présidente du conseil dans le cas du recteur et par le recteur dans le cas de tout autre membre du personnel de direction supérieure du secteur enseignement et recherche.

30. Si le président n'est pas d'accord avec la recommandation du comité d'évaluation du recteur ou d'un membre du personnel de direction supérieure du secteur enseignement et recherche, il en communique les raisons au conseil.

Évaluation des membres du personnel de direction supérieure n'appartenant pas au secteur enseignement et recherche

31. Au cours de l'avant-dernière année du premier mandat ou de tout mandat subséquent d'un membre du personnel de direction supérieure n'appartenant pas au secteur enseignement et recherche nommé pour un mandat à durée déterminée, le président lui écrit pour lui demander si elle ou il entend postuler un autre mandat. Une réponse est attendue de la part du membre du personnel de direction supérieure n'appartenant pas au secteur enseignement et recherche dans les dix 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 autre mandat.

32. Si le membre du personnel de direction supérieure n'appartenant pas au secteur enseignement et recherche répond par l'affirmative, le recteur mène une évaluation dudit membre.

33. Le recteur consulte des membres des unités administratives qui relèvent du membre du personnel de direction supérieure n'appartenant pas au secteur enseignement et recherche, des personnes susceptibles de collaborer avec lui ainsi que le comité des ressources humaines.

34. Le recteur sollicite également l'avis d'autres membres de la communauté universitaire en les invitant à lui soumettre de courts textes. 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.

35. De plus, le recteur peut prendre toute autre mesure additionnelle nécessaire pour mener à bien l'évaluation du membre du personnel de direction supérieure n'appartenant pas au secteur enseignement et recherche.

36. Le recteur présente au conseil sa recommandation concernant l'octroi d'un nouveau mandat au membre du personnel de direction supérieure n'appartenant pas au secteur enseignement et recherche, assortie des raisons qui la motivent.

Procédures décisionnelles relatives à un départ à mi-mandat

37. Si le rendement du recteur est jugé insatisfaisant par la présidente du conseil ou par le comité des ressources humaines (que ce soit dans le cadre de l'évaluation annuelle du rendement ou autrement), la présidente du conseil discute des résultats de l'évaluation avec le recteur, et le comité des ressources humaines en fait part, par écrit, au comité exécutif.

38. Si le comité exécutif convient de l'exactitude de ces observations et conclusions, il convoque le conseil à une réunion à huis clos excluant le recteur afin de discuter des mesures à prendre. Avant que le conseil ne procède à un vote officiel sur la destitution, le recteur se voit offrir la possibilité de démissionner.

39. Si le rendement d'un membre du personnel de direction supérieure est jugé insatisfaisant (que ce soit dans le cadre de l'évaluation annuelle du rendement ou autrement), le recteur discute des résultats de l'évaluation avec le membre du personnel de direction supérieure. Le recteur soumet la question au comité des ressources humaines afin de discuter des mesures à prendre.

Chapitre 2 : Vice-recteurs exécutifs délégués, vice-recteurs exécutifs adjoints et vice-recteurs adjoints

Contrats de travail

40. La vice-rectrice intéressée ou le vice-recteur intéressé communique avec la vice-rectrice adjointe aux 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.

41. Après consultation avec la vice-rectrice adjointe aux ressources humaines, la vice-rectrice intéressée ou le vice-recteur intéressé soumet au recteur une recommandation concernant les conditions d'un contrat de travail.

42. L'embauche d'un vice-recteur exécutif délégué, d'un vice-recteur exécutif adjoint ou d'un vice-recteur adjoint 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.

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

44. Les contrats de travail initiaux ainsi que les renouvellements pour les postes de vice-rectrice adjointe ou de vice-recteur adjoint n'appartenant pas au secteur enseignement et recherche sont normalement d'une durée de 5 ans.

45. Les contrats de travail initiaux ainsi que les renouvellements pour les postes de vice-recteur exécutif délégué, de vice-recteur exécutif adjoint et de vice-recteur adjoint appartenant au 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.

46. Lorsqu'un contrat de travail est renouvelé pour un même poste sans changement appréciable aux responsabilités, les conditions d'emploi demeurent normalement les mêmes, sous réserve des dispositions de la présente politique et de toute autre politique applicable de l'Université ainsi que des dispositions législatives applicables. Aucun contrat de travail n'est renouvelé sans consultation préalable de la vice-rectrice adjointe aux ressources humaines et approbation du recteur et de la vice-rectrice intéressée ou du vice-recteur intéressé.

Fonctions d'enseignement

47. Un vice-recteur exécutif délégué, un vice-recteur exécutif adjoint ou un vice-recteur adjoint du secteur enseignement et recherche peut se voir attribuer des charges 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 charges d'enseignement ne sont assignées à un vice-recteur exécutif délégué, à un vice-recteur exécutif adjoint ou à un vice-recteur adjoint du secteur enseignement et recherche 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

48. Les échelles salariales des vice-recteurs exécutifs délégués, des vice-recteurs exécutifs adjoints et des vice-recteurs adjoints sont présentées à l'annexe D. Elles s'appliquent au moment de la nomination et sont révisées annuellement. Toute modification entre normalement en vigueur le 1er juin.

49. La rémunération des vice-recteurs exécutifs délégués, des vice-recteurs exécutifs adjoints et des vice-recteurs adjoints au moment de la nomination 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.

50. 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 un vice-recteur exécutif délégué, un vice-recteur exécutif adjoint ou un vice-recteur adjoint est normalement admissible doit être conforme aux dispositions législatives applicables et faire d'abord l'objet d'une discussion avec la vice-rectrice adjointe aux ressources humaines. Les recommandations qui en découlent sont ensuite soumises à l'approbation du recteur par la vice-rectrice intéressée ou le vice-recteur intéressé.

51. La progression des vice-recteurs exécutifs délégués, des vice-recteurs exécutifs adjoints et des vice-recteurs adjoints 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 vice-recteurs exécutifs délégués, des vice-recteurs exécutifs adjoints et des vice-recteurs adjoints progresse, s'il y a lieu, dans l'échelle salariale applicable sur la base d'une augmentation générale annuelle.

    b) Le salaire des vice-recteurs exécutifs délégués, des vice-recteurs exécutifs adjoints et des vice-recteurs adjoints 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.

52. 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.

53. Les vice-recteurs exécutifs délégués, les vice-recteurs exécutifs adjoints et les vice-recteurs adjoints sont assujettis à l'article 9, adapté au besoin.

54. Outre le salaire de base, les avantages et le congé administratif prévu spécifiquement pour les cadres du secteur enseignement et recherche aux articles 59 à 69 de la présente politique, les vice-recteurs exécutifs délégués, les vice-recteurs exécutifs adjoints et les vice-recteurs adjoints ont droit aux avantages ci-dessous.

a) Une allocation de perfectionnement professionnel ne pouvant dépasser le montant indiqué à l'annexe E permettant aux vice-recteurs exécutifs délégués, aux vice-recteurs exécutifs adjoints et aux vice-recteurs adjoints 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 vice-recteurs exécutifs délégués, les vice-recteurs exécutifs adjoints et les vice-recteurs adjoints.

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 si la désignation constitue une exigence du poste occupé à l'Université.

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

55. Lorsque des vice-recteurs exécutifs délégués, des vice-recteurs exécutifs adjoints et des vice-recteurs adjoints assument temporairement, à titre intérimaire, des fonctions et des responsabilités supplémentaires d'une classe d'emploi supérieure à celle de leur poste principal, ils sont admissibles à une allocation. L'allocation accordée est établie par la vice-rectrice intéressée ou le vice-recteur intéressé, en consultation avec la vice-rectrice adjointe aux ressources humaines.

Allocation de recherche

56. Les vice-recteurs exécutifs délégués, les vice-recteurs exécutifs adjoints et les vice-recteurs adjoints sont assujettis à l'article 12, adapté au besoin.

Évaluation du rendement

57. Durant l'évaluation annuelle mentionnée à l'article 51, la vice-rectrice intéressée ou le vice-recteur intéressé évalue le rendement du vice-recteur exécutif délégué, du vice-recteur exécutif adjoint ou du vice-recteur adjoint de même que ses objectifs.

58. Lorsque le rendement du vice-recteur exécutif délégué, du vice-recteur exécutif adjoint ou du vice-recteur adjoint n'est pas jugé satisfaisant (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 avec le vice-recteur exécutif délégué, le vice-recteur exécutif adjoint ou le vice-recteur adjoint, selon le cas. 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.

Congé administratif

59. Un membre du personnel de direction supérieure du secteur enseignement et recherche 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 un membre du personnel de direction supérieure du secteur enseignement et recherche n'a pas droit à un congé administratif s'il ne termine pas intégralement le premier mandat de son poste administratif.

60. Un membre du personnel de direction supérieure du secteur enseignement et recherche 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.

61. Le congé administratif d'un membre du personnel de direction supérieure du secteur enseignement et recherche 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.

62. Pour les vice-recteurs exécutifs délégués, les vice-recteurs exécutifs adjoints et les vice-recteurs adjoints, 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.

63. Un vice-recteur exécutif délégué, un vice-recteur exécutif adjoint ou un vice-recteur adjoint prend son congé administratif au terme du dernier mandat de son poste administratif, ou plus tôt s'il ne termine pas son dernier mandat.

64. Le taux de salaire durant le congé administratif d'un vice-recteur exécutif délégué, d'un vice-recteur exécutif adjoint ou d'un vice-recteur adjoint se fonde sur le salaire moyen touché pendant les six dernières années du mandat administratif ou une période plus courte adaptée selon le cas.

65. Un congé administratif n'est accordé que si le cadre du secteur enseignement et recherche revient au rang de professeur immédiatement après le congé administratif.

66. Un congé administratif ne peut être différé ou mis en banque, et nulle compensation pécuniaire ne peut être payée en remplacement d'un congé administratif.

67. Durant le congé administratif, un cadre du secteur enseignement et recherche n'a droit qu'au salaire indiqué à l'article 61 ou à l'article 64, à l'allocation de perfectionnement professionnel et au maintien des avantages, selon le cas.

68. Sous réserve de l'approbation du recteur ou de la vice-rectrice intéressée ou du vice-recteur intéressé, 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 le cadre du secteur enseignement et recherche accepte un emploi auprès d'un autre employeur qui dépasse l'équivalent d'une journée par semaine, il doit démissionner de son poste à l'Université et renoncer à son droit à tout congé administratif.

69. 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'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 en

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

70. Les articles 59 à 69 s'appliquent à une rectrice ou à un recteur pour qui, au terme de son mandat administratif, un poste est réservé au sein de l'APUC.

Chapitre 4 : Indemnité de départ

71. Il revient au comité des ressources humaines d'établir les dispositions en matière d'indemnité de départ pour les membres du personnel de direction supérieure et les postes de vice-recteur exécutif délégué, de vice-recteur exécutif adjoint et de vice-recteur adjoint. L'indemnité de départ ne peut dépasser un an du salaire de base touché au moment du départ, doit être calculée en fonction de la durée du mandat continu, et doit respecter toutes les autres conditions établies dans les Règles budgétaires et les modifications pouvant y être apportées ainsi que toute autre disposition législative applicable. L'octroi d'une indemnité de départ est assujetti notamment aux conditions ci-dessous.

a) Nulle indemnité de départ n'est octroyée à un membre du personnel de direction supérieure, un vice-recteur exécutif délégué, un vice-recteur exécutif adjoint ou un vice-recteur adjoint qui :

i. fait l'objet d'un congédiement pour cause;

ii. démissionne de son poste; ou

iii. cesse d'exercer ses fonctions à titre de membre du personnel de direction supérieure, de vice-recteur exécutif délégué, de vice-recteur exécutif adjoint ou de vice-recteur adjoint, mais demeure au service de l'Université.

b) Les membres du personnel de direction supérieure, les vice-recteurs exécutifs délégués, les vice-recteurs exécutifs adjoints et les vice-recteurs adjoints n'ont droit à aucune indemnité de départ pour toute période durant laquelle ils sont au service d'un organisme public ou parapublic ou y occupent un autre poste rémunéré. Pour plus de clarté, soit l'indemnité de départ cesse dès que le membre du personnel de direction supérieure, le vice-recteur exécutif délégué, le vice-recteur exécutif adjoint ou le vice-recteur adjoint est au service d'un organisme public ou parapublic ou y occupe un autre poste rémunéré durant la période visée, soit l'indemnité de départ est réduite en conséquence.

c) Un membre du personnel de direction supérieure ne peut bénéficier à la fois d'une indemnité de départ et d'un congé administratif.

72. Si le recteur, le membre du personnel de direction supérieure, le vice-recteur exécutif délégué, le vice-recteur exécutif adjoint ou le vice-recteur adjoint est congédié sans motif valable, il décide, selon le cas, s'il souhaite ou non revenir au rang de professeur, et les dispositions de l'article 71 s'appliquent.

Chapitre 5 : Responsabilité et révision du code

73. L'approbation de la présente politique incombe au conseil d'administration.

Une fois la politique initialement approuvée,

a) toute modification aux échelles salariales, à l'augmentation générale et au pourcentage maximum admissible pour l'augmentation au rendement est approuvée annuellement par :

i. le comité exécutif dans le cas du recteur ;

ii. le comité des ressources humaines dans le cas de tout autre membre du personnel de direction supérieure;

b) toute modification au montant de l'allocation de perfectionnement professionnel est approuvée par :

i. le comité exécutif dans le cas du recteur ;

ii. le recteur dans le cas de tout autre membre du personnel de direction supérieure.

74. 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 18 septembre 2002 et modifiée le 18 mai 2006, le 7 juin 2013, le 20 mai 2015, le 14 décembre 2016, le 9 décembre 2020, le 16 septembre 2021 et le 14 décembre 2023.

Annexe A

Échelle salariale pour le recteur
Dernière mise à jour : 1er juin 2025

Poste	Minimum	Point médian	Maximum
Recteur	375 021 $	468 776 $	562 530 $

Annexe B

Échelle salariale pour les membres du personnel de direction supérieure autres que le recteur[1]

Dernière mise à jour : 1er juin 2025

Poste	Minimum	Point médian	Maximum
Membre du personnel de direction supérieure[1]	295 944 $	369 931 $	443 917 $

[1] L'échelle salariale applicable au poste de recteur est présentée à l'annexe A.

Annexe C

Allocation de perfectionnement professionnel prévue pour les membres du personnel de direction supérieure

Date d'entrée en vigueur : 1er juin 2022

Poste	Allocation de perfectionnement professionnel
Membre du personnel de direction supérieure	10 000 $

Annexe D

Échelle salariale pour les vice-recteurs exécutifs délégués, les vice-recteurs exécutifs adjoints et les vice-recteurs adjoints

Dernière mise à jour : 1er juin 2025

Poste	Minimum	Point médian	Maximum
Vice-recteur exécutif délégué	256 643 $	320 982 $	385 320$
Vice-recteur exécutif adjoint	218 850 $	257 472$	296 092 $
Vice-recteur adjoint	218 850 $	257 472 $	296 092 $

Annexe E

Allocation de perfectionnement professionnel
prévue pour les vice-recteurs exécutifs délégués,
les vice-recteurs exécutifs adjoints et les vice-recteurs adjoints

Date d'entrée en vigueur : 1er juin 2022

Poste	Allocation de perfectionnement professionnel
Vice-recteur exécutif délégué	7 500 $
Vice-recteur exécutif adjoint	5 000 $
Vice-recteur adjoint	5 000 $