

Numéro du document normatif	
Instance d'approbation	Conseil de gouvernance
Responsabilité administrative	Direction des ressources humaines et développement de talents
Date d'approbation	10 août 2021
Date d'entrée en vigueur	10 août 2021
Date de révision	

Politique de rémunération

1. Objectif

La politique de rémunération de l'Université de l'Ontario français (ci-après « Université ») a pour objectif de lui permettre d'assurer l'équité interne et de rester compétitive sur le marché du travail tout en tenant compte de la capacité de payer de l'Université.

2. Champ d'application et portée

La présente politique s'applique à tous les emplois de l'Université et décrit les principes directeurs de rémunération ainsi que la gestion de la rémunération. L'Université comprend deux groupes d'emploi : les emplois administratifs et les emplois du corps professoral.

3. Valeurs et principes d'application

- 3.1. L'Université s'engage à créer et à maintenir un environnement de travail où tous les employé.e.s sont valorisés en tant que membres à part entière de la communauté universitaire et où les performances et les contributions sont appréciées et reconnues.
- 3.2. L'Université s'engage à recruter des personnes hautement qualifiées. Afin de pouvoir attirer ces candidat.e.s, l'Université met en œuvre une directive de rémunération et de gestion des salaires qui lui permet d'attirer, de motiver et de retenir ces personnes, d'être un employeur de choix et aussi de rencontrer ses objectifs stratégiques, plus spécifiquement concernant l'expérience étudiante.

4. Lois, règlements et politiques applicables

La politique doit être interprétée conformément aux lois et règlements applicables, tels que modifiés de temps à autres, ainsi qu'en harmonie avec les règlements, politiques, directives administratives et procédures de l'Université tels qu'adoptés et modifiés de temps à autre.

5. Principes directeurs de la politique

- 5.1. Le positionnement de la rémunération globale offerte par l'Université en comparaison avec celle offerte dans les marchés de référence définis (équité externe) se situe au 50ième percentile des marchés de référence, sujet à révision périodique.
- 5.2. Le positionnement de la rémunération globale offerte à chaque employé en comparaison avec celle offerte aux autres employé.e.s doit refléter une équité interne.
- 5.3. L'Université s'assure d'appliquer des processus et contrôles visant l'uniformité dans la détermination des salaires lors d'embauche, promotions, ajustements annuels, affectation temporaire, mouvement latéral, rétrogradation, sur-classement temporaire et compression.

6. Rôles et responsabilités

Plusieurs parties sont appelées à contribuer à la prise des décisions concernant la rémunération:

- 6.1. Le Conseil de gouvernance établit la philosophie de rémunération et les politiques régissant les conditions d'emploi, y compris la rémunération, et ce, sur recommandation du recteur ou de la rectrice.
- 6.2. L'équipe de la haute direction, constituée du recteur ou rectrice, des vices-recteurs et vice-rectrices, et du ou de la secrétaire général.e, fixe la rémunération annuelle liée aux budgets et aux dépenses attribués à la rémunération globale.
- 6.3. Les vice-recteurs ou vice-rectrices ont la responsabilité d'approuver la rémunération des personnes de leurs services et d'assurer que les messages de communication sont cohérents.
- 6.4. Toute action de rémunération « hors politique » proposées par les vice-recteurs et les vice-rectrices doit faire l'objet d'une analyse et être recommandée par la direction des ressources humaines et développement des talents et par le recteur ou la rectrice.
- 6.5. Les directions partagent la responsabilité de soutenir et de mettre en œuvre les initiatives de rémunération.
- 6.6. La direction des ressources humaines et développement des talents est chargée de traduire la philosophie de rémunération en conception, d'établir les directives liées à la rémunération et le processus de gouvernance lié à la gestion de la rémunération. La direction des ressources humaines et développement des talents est responsable des éléments suivants:
 - a. Établir le processus de gouvernance lié à la gestion de la rémunération;
 - b. Évaluer la compétitivité du marché;
 - c. S'assurer que les groupes de comparaison reflètent les besoins de l'Université;
 - d. Maintenir un processus de positionnement des emplois juste et équitable;
 - e. S'assurer de rencontrer les exigences législatives;
 - f. Fournir des processus administratifs annuels (par exemple, processus de révision annuelle);
 - g. Examiner, concevoir et communiquer tous les programmes de rémunération;

h. Communiquer avec et former les gestionnaires sur la présente politique.

6. Interprétation

Toute ambiguïté quant à l'application de la politique et à la directive administrative sur la gestion des salaires sera traitée par la direction des ressources humaines et développement de talents, en collaboration avec le vice-rectorat à l'administration (ou son équivalent).

7. Mise en œuvre

La direction des ressources humaines et développement de talents est responsable de l'examen périodique et de la mise en œuvre et de la politique et la directive administrative et des procédures connexes. Toute modification à la présente politique nécessite l'approbation du Conseil de gouvernance.

8. Révision

La présente politique doit faire l'objet d'une révision au moins un (1) an après leur adoption. Par la suite sa révision doit se faire une fois tous les trois (3) ans.