



# **Politique sur l'administration des traitements - Sous-groupe des agents de médiation et de conciliation**

Publié : le 19 janv. 1996

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada,  
représentée par le président du Conseil du Trésor, 1996

Publié par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada  
90 rue Elgin, Ottawa, Ontario, K1A 0R5, Canada

N<sup>o</sup> de catalogue BT43-165/1996F-PDF  
ISBN : 978-0-660-09991-0

Ce document est disponible sur [Canada.ca](http://Canada.ca), le site Web du gouvernement du Canada.

Ce document est disponible en médias substitués sur demande.

Nota : Pour ne pas alourdir le texte français, le masculin est utilisé  
pour désigner tant les hommes que les femmes.

Also available in English under the title: Salary administration policy - Mediation/Conciliation Officer Sub-  
group

# Politique sur l'administration des traitements - Sous-groupe des agents de médiation et de conciliation

## Objectif de la politique

Assurer l'exactitude et l'uniformité dans l'administration des traitements, y compris des encouragements destinés à reconnaître et à récompenser des fonctionnaires en comparaison avec leurs pairs et leurs subalternes, du sous-groupe des Agents de médiation et de conciliation.

## Énoncé de la politique

Le gouvernement a pour politique de rémunérer les employés du groupe PM et du sous-groupe AMC en fonction de leur apport à l'organisation et de l'atteinte de leurs objectifs de rendement. Le Régime de l'administration des traitements (appendice A) en prévoit les modalités; en voici les principales dispositions :

- l'échelle salariale qui accompagne le niveau de classification comprend trois secteurs salariaux représentant les niveaux successifs de connaissance et d'aptitudes que devrait posséder le titulaire pour être en mesure de s'acquitter de ses tâches et responsabilités;
- les secteurs salariaux n'ont pas d'échelons fixes d'augmentation, seulement un taux minimal et un taux maximal. Les augmentations de traitement sont accordées à l'intérieur d'un secteur selon des pourcentages qui varient selon la cote de rendement d'un employé pendant la période d'évaluation;
- pour qu'un titulaire puisse être promu à un secteur supérieur, il doit normalement démontrer, pendant plusieurs périodes d'évaluation successives, qu'il peut accomplir avec efficacité les tâches propres à ce secteur supérieur;
- la rémunération au rendement comprend deux éléments : 1) des augmentations de traitement liées aux rajustements de l'échelle salariale pour le niveau et 2) des augmentations périodiques de traitements liées à une progression à l'intérieur d'un secteur ou au passage à un secteur supérieur.

## Application

Cette politique s'applique à tous les employés reconnus comme faisant partie du sous-groupe de la médiation et de la conciliation, groupe de l'administration des programmes.

## Exigences de la politique

Les administrateurs généraux doivent mettre en oeuvre et faire appliquer le régime dans leur ministère.

Ils doivent :

- veiller à ce que les traitements des employés du sous-groupe des Agents de médiation et de conciliation soient administrés en conformité avec le régime, en fonction des augmentations de traitement liées aux rajustements de l'échelle salariale pour le niveau et des augmentations périodiques de traitements liées à une progression à l'intérieur d'un secteur ou au passage à un secteur supérieur;
- veiller à ce que les traitements des employés soient déterminés en conformité avec le régime pour l'année où ils sont administrés;
- fournir tous les renseignements, la formation, les conseils et l'orientation qu'exigent la mise en oeuvre et l'administration du régime;
- obtenir l'approbation écrite préalable du Secrétariat du Conseil du Trésor lorsqu'ils croient opportun d'outrepasser les lignes directrices relatives au régime de l'administration des traitements.

## Surveillance

Le ministère doit présenter des rapports sur l'administration de la rémunération en conformité aux directives publiées de temps à autre par le Secrétariat du Conseil du Trésor. Ces rapports serviront pour évaluer les pratiques ministérielles d'administration du personnel.

## Références

Loi sur la gestion des finances publiques, article 11.2)d).

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

## Demandes de renseignements

Les demandes de renseignements au sujet de la présente politique doivent être transmises aux agents responsables à l'administration centrale du ministère, qui, de leur côté, peuvent acheminer leurs questions concernant l'interprétation de la politique à

## **Appendice A - Régime d'administration des traitements - Sous-groupe des agents de médiation et de conciliation**

### **1. Objet**

Cet appendice présente des lignes directrices régissant l'application uniforme du Régime de l'administration des traitements du sous-groupe des agents de médiation et de conciliation.

### **2. Description des secteurs salariaux**

#### **2.1 Premier secteur**

Les employés dont le traitement se situe dans ce secteur sont capables d'accomplir des tâches dont les répercussions socio-économiques sont limitées, et ils les accomplissent. Ces tâches exigent une bonne connaissance des relations de travail, de la législation du travail et d'autres lois connexes et une certaine connaissance des plus récents progrès dans les domaines de l'économie du travail et des relations industrielles, de grandes aptitudes à communiquer et à établir de bonnes relations interpersonnelles et une certaine expérience du régime canadien des négociations collectives.

#### **2.2 Deuxième secteur**

Les employés dont le traitement se situe dans ce secteur sont capables d'accomplir des tâches dont les répercussions socio-économiques sont habituellement importantes, et ils les accomplissent. Ces tâches exigent une connaissance approfondie des relations de travail, de la législation du travail et d'autres lois connexes, une bonne connaissance des plus récents progrès dans les domaines de l'économie du travail et des relations industrielles, une grande expérience de l'application des techniques et procédures de conciliation, des aptitudes reconnues à élaborer et à présenter de nouveaux concepts et de nouvelles formules en matière de médiation et de conciliation.

#### **2.3 Troisième secteur**

Les employés dont le traitement se situe dans ce secteur sont capables d'accomplir des tâches dont les répercussions socio-économiques sont très importantes, et ils les accomplissent. Ces tâches exigent une connaissance supérieure des techniques et procédures de conciliation, une connaissance approfondie du domaine des relations de travail tout entier, une vaste connaissance des plus récents progrès dans le domaine de l'économie du travail et des relations industrielles et l'aptitude à élaborer et à utiliser de nouvelles techniques afin de faire face à des situations particulièrement complexes. De plus, les titulaires doivent, dans certains cas, posséder des connaissances étendues dans un secteur industriel en particulier.

### **3. Taux de traitement à l'affectation**

#### **3.1 Taux de rémunération des personnes provenant de l'extérieur de la fonction publique**

Le traitement initial d'une personne nommée à un poste auquel s'applique ce régime équivaut habituellement au taux minimal de l'échelle de traitement en vigueur pour ce poste.

Dans certains cas, afin de soutenir la concurrence des taux offerts par le secteur privé, la Commission de la fonction publique ou le ministère concerné peuvent, lorsqu'ils recrutent des personnes expérimentées et qualifiées, tenir compte des critères relatifs aux divers secteurs salariaux, des qualités personnelles des candidats ainsi que des traitements et des compétences des autres employés assujettis à ce régime et offrir un taux supérieur à celui précisé au paragraphe ci-dessus.

#### **3.2 Taux de rémunération des nouveaux titulaires provenant d'autres groupes**

Lorsqu'un employé d'un autre groupe ou sous-groupe est nommé à un poste du sous-groupe des agents de médiation et de conciliation, son taux de rémunération au moment de la nomination varie selon qu'il s'agit d'une promotion ou d'une mutation.

On peut parler de promotion lorsque le taux maximal de rémunération établi pour le secteur salarial du poste auquel est nommé l'employé dépasse d'au moins de 4 p. 100 le taux maximal de rémunération applicable à un rendement entièrement satisfaisant dans l'ancien poste de l'employé. Lorsqu'il s'agit d'une promotion, l'employé reçoit la plus élevée des deux sommes suivantes : a) une augmentation équivalant à 4 p. 100 de son ancien traitement - pourvu que son traitement, par suite de cette augmentation, ne dépasse pas le taux maximal applicable au secteur approprié - ou b) le taux minimum de rémunération qui est prévu pour ce secteur. Si la solution a) est la plus favorable, le montant établi est arrondi à la tranche

supérieure de 100 \$.

Une nomination constitue une mutation lorsque le taux maximal de rémunération établi pour le secteur salarial ne dépasse pas de 4 p. 100 le taux maximal applicable à un rendement entièrement satisfaisant dans l'ancien poste de l'employé. Lorsqu'un employé est muté à un poste de ce sous-groupe, il reçoit le même taux de rémunération que dans son ancien poste, arrondi à la tranche supérieure de 100 \$.

#### **4. Cotes de rendement**

Afin d'administrer le Régime de l'administration des traitements, on appliquera les cinq cotes de rendement en tenant bien compte du degré de compatibilité ou d'incompatibilité entre les aptitudes démontrées au cours de la période d'examen et celles que devraient démontrer les titulaires dont le traitement se situe dans le même secteur que celui de l'employé.

#### **5. Date de révision des traitements**

Le rendement des employés sera examiné tous les ans et le traitement sera rajusté en fonction de la cote de rendement attribuée. Ce rajustement se fera habituellement au début de l'exercice financier, soit en même temps que la révision de l'échelle des traitements.

La rémunération au rendement comprend deux éléments : 1) des augmentations de traitement liées aux rajustements de l'échelle salariale pour le niveau; et 2) des augmentations périodiques de traitement liées à une progression à l'intérieur d'un secteur ou au passage à un secteur supérieur.

Le rajustement annuel de l'échelle des traitements ne signifie pas que tous les employés devraient se voir accorder automatiquement le pourcentage d'augmentation applicable à l'échelle. Les facteurs dont il faut tenir compte pour déterminer le montant total de l'augmentation annuelle d'un employé devraient inclure :

- les raisons pour lesquelles un employé s'est vu assigner certains travaux pendant la période d'évaluation (par exemple les besoins du service à ce moment-là, les tâches liées au perfectionnement professionnel de l'employé, la difficulté des travaux assignés, les aptitudes personnelles démontrées par le titulaire);
- la cote de rendement;
- le pourcentage d'augmentation applicable à l'échelle;
- la pertinence du traitement annuel de l'employé, compte tenu des critères établis pour les secteurs salariaux.

#### **6. Révisions de l'échelle de traitement**

L'échelle de traitement en vigueur pour ce sous-groupe se trouve dans le chapitre 4-1. Les taux maximaux des secteurs sont ceux qu'un employé peut atteindre lorsque son rendement est jugé entièrement satisfaisant par rapport à la nature des tâches particulières aux secteurs salariaux.

Un employé dont le rendement lors de la plus récente évaluation est jugé au moins satisfaisant et dont le traitement est pertinent devrait obtenir le pourcentage total de l'augmentation.

Lorsque le salaire d'un employé se situe dans un secteur supérieur à celui où il devrait être, il serait préférable de ne pas lui accorder moins de la moitié du rajustement de l'échelle afin de ramener progressivement son traitement dans le secteur approprié.

Le traitement d'un employé dont le rendement est jugé insatisfaisant ne sera pas augmenté par suite du rajustement de l'échelle de traitement.

#### **7. Les augmentations au rendement**

En plus de l'augmentation de traitement mentionnée dans la section 6, l'employé devrait recevoir une augmentation au rendement conforme à la grille de rémunération au rendement. Cette grille sert de guide et ne précise que le rajustement maximal au rendement qui est offert dans ce régime. Elle ne doit pas servir à déterminer de façon automatique les augmentations au rendement.

Le nombre d'employés dont le rendement est jugé supérieur ou exceptionnel à l'examen ne devrait pas dépasser 30 p. 100 du nombre total des employés dans le secteur. L'échelle dans l'appendice B devrait servir à déterminer le nombre d'employés dont le rendement peut être coté entièrement satisfaisant.

L'augmentation au rendement sera établie en fonction des grilles de rémunération contenues dans l'appendice C; il faut tenir compte de la nature des tâches appropriées au secteur salarial de l'employé et de la cote de rendement pour la période d'évaluation.

L'augmentation de traitement équivaldra à la somme du rajustement de l'échelle et de l'augmentation au rendement arrondie à la tranche de 100 \$ la plus près. À la suite de cette augmentation, le nouveau traitement de l'employé ne devra pas dépasser le taux maximal prévu pour son secteur.

#### **8. Employés prêtés**

Il faut examiner la possibilité d'offrir une augmentation fondée sur le rendement aux employés prêtés à d'autres ministères au

moment où l'on effectue leur examen du rendement annuel. Pour déterminer le montant qui doit être accordé, l'administrateur général du ministère d'attache de l'employé doit demander à l'autre ministère ou organisme les renseignements qui permettront de remplir un rapport d'examen du rendement et d'évaluation de l'employé.

## **9. Le congé non payé**

Il faut examiner la possibilité d'accorder une augmentation au rendement aux employés qui étaient en congé non payé pendant la période sur laquelle porte le rapport d'examen du rendement et d'évaluation de l'employé surtout à ceux qui ont pris un congé d'études ou un congé sabbatique afin d'améliorer leurs compétences, ce qui profite aussi bien à l'employeur qu'à l'employé. La cote de rendement doit reposer sur le rendement fourni par l'employé avant et après la période de congé non payé.

## **10. Employés en cours de langue**

Les employés qui suivent à plein temps des cours de langue offerts par l'État peuvent obtenir une augmentation au rendement pendant qu'ils suivent ces cours. La cote de rendement doit reposer sur la période qui a précédé et celle qui a suivi la formation linguistique.

## **11. Rémunération provisoire**

### **11.1 Calcul du traitement**

Un employé assujéti à ce plan ne peut toucher une rémunération d'intérim pour l'exercice temporaire de fonctions d'aucun autre poste auquel ce plan s'applique.

Un employé d'un autre groupe qui accepte une affectation temporaire à un poste classifié assujéti au présent régime peut toucher une rémunération provisoire. Le taux de rémunération provisoire est identique au taux que l'employé recevrait s'il était nommé au niveau de classification supérieur, calculé conformément aux directives régissant la rémunération à l'affectation intérimaire.

L'employé qui touche une rémunération provisoire a droit à un nouveau calcul du taux de la rémunération provisoire, en vertu de l'article 64, lorsqu'il se produit des augmentations et des révisions salariales dans son niveau de titularisation. Si, à la suite du nouveau calcul, le taux de rémunération du niveau de classification supérieur est moindre que celui qu'il recevait juste avant ledit calcul, l'employé est rémunéré au taux de rémunération qu'il recevait avant le nouveau calcul.

La période d'admissibilité à la rémunération provisoire est déterminée par la convention collective ou les conditions d'emploi applicables au groupe et niveau de titularisation de l'employé.

### **11.2 Révisions aux rangs salariaux**

L'employé qui touche une rémunération provisoire a droit aux révisions salariales applicables au niveau à l'égard duquel la rémunération provisoire est versée.

Ces employés demeurent assujétis aux conditions d'emploi de leur niveau de titularisation sauf celles qui concernent la rémunération.

### **11.3 Augmentations au rendement pour un employé touchant une rémunération provisoire**

Un employé qui touche une rémunération provisoire pour une affectation temporaire dans un poste classifié assujéti au présent régime est admissible aux augmentations au rendement au niveau supérieur lorsque les conditions suivantes sont remplies :

- le taux de rémunération du niveau de titularisation a atteint le maximum de l'échelle et l'employé n'est plus admissible aux augmentations d'échelon ou aux augmentations au rendement à l'intérieur de l'échelle au niveau de titularisation; ou une augmentation d'échelon ou une augmentation au rendement à l'intérieur de l'échelle au niveau de titularisation ne change pas le taux de rémunération provisoire; et
- l'employé s'acquitte des fonctions de niveau supérieur de façon entièrement satisfaisante ou mieux; et
- l'employé fait partie de l'effectif en tant qu'intérimaire le 31 mars et le 1er avril.

La date du début de l'affectation intérimaire ne modifie en rien l'admissibilité de l'employé aux augmentations au rendement lorsqu'il remplit ces conditions. L'augmentation au rendement peut être calculée au prorata, en fonction de la durée de l'affectation intérimaire.

Lorsqu'une augmentation d'échelon ou une augmentation au rendement à l'intérieur de l'échelle de rémunération du niveau de titularisation donne lieu à une augmentation de traitement au moment du nouveau calcul de la rémunération provisoire, l'employé n'est pas admissible à la rémunération au rendement en vertu du régime, et il n'est pas compté dans la répartition des cotes de rendement.

## **12. Lignes directrices concernant la répartition des traitements**

D'après l'expérience acquise et le volume de travail projeté, et si nous tenons compte de la nature et de la fréquence des

travaux, des connaissances requises, des besoins opérationnels en matière de décentralisation et des délais relatifs au perfectionnement qui sont explicites dans la structure des traitements de ce sous-groupe, nous prévoyons que le nombre d'employés dont le traitement se situera, à quelque moment que ce soit, dans les secteurs 2 et 3 n'excédera pas 50 p. 100 et 25 p. 100 respectivement, sans l'autorisation du Conseil du Trésor.

### 13. Comité ministériel d'examen

Le ministère établira un comité chargé d'étudier et d'approuver toutes les augmentations de traitement, y compris les passages à un secteur salarial plus élevé, afin que l'application du présent régime de l'administration des traitements soit, dans la mesure du possible, uniforme et équitable. Le comité devrait non seulement se composer d'un gestionnaire axial supérieur, mais également d'un représentant supérieur des services du personnel qui connaît bien le fonctionnement du programme du ministère.

## Appendice B - Augmentations au rendement

Nombre d'employés dans le secteur	Le nombre d'employés entièrement satisfaisant ne devrait pas dépasser
1 - 3	1
4 - 6	2
7 - 10	3
11 - 13	4
14 - 16	5
17 - et plus	30%

## Appendice C - Cote de rendement

1) Correspondance générale entre les tâches exécutées pendant la période d'évaluation et celles du secteur salariale de l'employé.

Insatisf.	Satisf. max.	Ent. satisf. max.	Sup. max.	Except. max.
0	2%	4%	6%	8%

2) Tâches exécutées pendant la période d'évaluation qui correspondent généralement à celles d'un secteur salarial supérieur à celui de l'employé.

Insatisf.	Satisf. max.	Ent. satisf. max.	Sup. ou Except. max.
0	4%	6%	8%

3) Tâches exécutées pendant la période d'évaluation qui correspondent généralement à celles d'un secteur salarial inférieur à celui de l'employé.

Insatisf.	Satisf. max.	Ent. satisf., Sup ou Except. max.
0	0	4%