

Directive sur l'administration de la rémunération au rendement de certains groupes et niveaux supérieurs exclus et non représentés

Publié : le 2020-04-23

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada,
représentée par le président du Conseil du Trésor, 2020

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

N^o de catalogue BT22-226/3-2020F-PDF
ISBN or ISSN: 978-0-660-34589-5

Ce document est disponible sur 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: Directive on performance pay administration for certain senior
excluded and unrepresented groups and levels

Directive sur l'administration de la rémunération au rendement de certains groupes et niveaux supérieurs exclus et non représentés

1. Date d'entrée en vigueur

- 1.1 La présente directive entre en vigueur à compter de la période d'examen débutant le 1er avril 2020.
- 1.2 La présente directive remplace les instruments de politique du Conseil du Trésor énumérés ci-dessous :
 - Politique sur l'administration de la rémunération au rendement de certains niveaux supérieurs exclus non compris dans la catégorie de la gestion (2002)
 - Politique sur l'administration des traitements – Sous-groupe des agents de médiation et de conciliation (1996)

2. Autorisations et pouvoirs

- 2.1 La présente directive est émise en vertu des autorisations figurant à la section 2 de la *Politique sur la gestion des personnes*.

3. Objectifs et résultats attendus

- 3.1 Les objectifs de la présente directive sont les suivants :
 - 3.1.1 encourager l'excellence en matière de rendement en offrant une rémunération au rendement qui est conforme aux normes établies dans le programme de gestion du rendement; et
 - 3.1.2 établir un cadre permettant d'assurer une administration exacte et uniforme de la rémunération au rendement de certains employés de niveau supérieur exclus et non représentés.
- 3.2 Les résultats attendus de la présente directive sont les suivants :
 - 3.2.1 la rémunération au rendement appuie et reflète les normes et les valeurs établies dans le programme de gestion du rendement; et

- 3.2.2 la rémunération au rendement est mise en œuvre de façon exacte et uniforme dans l'ensemble de l'administration publique centrale, selon l'évaluation du rendement de chaque employé.

4. Exigences

- 4.1 Le dirigeant des ressources humaines a les responsabilités suivantes :
- 4.1.1 veiller à ce que la rémunération au rendement soit administrée conformément aux exigences décrite à l'annexe A et selon l'évaluation du rendement de chaque employé;
 - 4.1.2 veiller à ce que le processus visant à déterminer la rémunération au rendement pour une période d'examen se terminant le 31 mars débute le 1er avril de l'exercice financier qui suit ou à une date fixée par le Conseil du Trésor;
 - 4.1.3 Veiller à ce que les versements de la rémunération au rendement ne dépassent pas les montants maximums disponibles pour le niveau de rendement évalué;
 - 4.1.4 s'assurer que les dépenses consacrées aux augmentations à l'intérieur de l'échelle salariale et aux primes de rendement forfaitaires ne dépassent pas le budget de la rémunération au rendement de l'organisation, soit au maximum 5 % des dépenses salariales ou le montant prévu au paragraphe A.2.1.2, pour les employés admissibles à la fin de la période d'examen;
 - 4.1.5 veiller à ce que les renseignements, la formation, les conseils et l'orientation nécessaires afin de mettre en œuvre et d'administrer le régime de rémunération au rendement soient fournis aux gestionnaires et aux spécialistes des ressources humaines; et
 - 4.1.6 veiller à ce que, avant tout détachement d'un employé, les deux organisations concernées concluent une entente écrite précisant quelle organisation versera la rémunération au rendement pour les périodes d'emploi admissibles visées par la présente directive.

5. Rôle des autres organisations gouvernementales

- 5.1 Sans objet

6. Application

- 6.1 La présente directive s'applique aux employés faisant partie de l'administration publique centrale qui occupent un poste dans l'un des groupes et niveaux exclus ou non représentés suivants :

Groupe	Groupe et niveau
Services administratifs	AS-07 et AS-08
Gestion financière	FI-04
Services d'information	IS-06
Gestion du personnel	PE-06
Administration des programmes – Sous-groupe de médiation et de conciliation	PM-MCO-01 à PM-MCO-04
Achats et approvisionnement	PG-06
Traduction	TR-04 et TR-05
Programmes de bien-être social	WP-07

- 6.2 La présente directive ne s'applique pas aux employés occasionnels, aux employés nommés pour une période déterminée de moins de trois mois, aux travailleurs à temps partiel ou aux membres de la Gendarmerie royale du Canada.

7. Références

7.1 Lois

- o Loi sur l'emploi dans la fonction publique
- o Loi sur la gestion des finances publiques
- o Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral

7.2 Instruments de politique connexes

- o Cadre des politiques de gestion de la rémunération
- o Code de valeurs et d'éthique du secteur public
- o *Directive sur la gestion du rendement*
- o *Directive sur les conditions d'emploi*
- o *Directive sur les conditions d'emploi de certains groupes et niveaux exclus et non représentés*

8. Demandes de renseignements

- 8.1 Pour toute question relative à l'interprétation de la présente directive, veuillez communiquer avec vos agents ministériels des relations de travail ou de la rémunération. Au besoin, les agents ministériels des relations de travail ou de la rémunération peuvent communiquer avec :

Gestion de la rémunération et de la négociation collective

Conditions d'emploi et relations de travail

Bureau du dirigeant principal des ressources humaines

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada

Courriel : interpretations@tbs-sct.gc.ca

Annexe A : Norme sur l'administration de la rémunération au rendement

A.1 Admissibilité

- A.1.1 Pour être admissible à la rémunération au rendement aux termes de la présente directive, l'employé doit :

- A.1.1.1 avoir occupé un poste énuméré au paragraphe 6.1 de la présente directive au cours de l'exercice financier visé par l'évaluation du rendement;
- A.1.1.2 avoir une entente de rendement valide, conformément au paragraphe B.2.2.1 de la Directive sur la gestion du rendement, et une évaluation du rendement ayant été effectuée par rapport à cette entente; et
- A.1.1.3 avoir exercé les fonctions du poste pendant au moins trois mois consécutifs.

A.2 Budget de la rémunération au rendement

- A.2.1 Le budget de la rémunération au rendement d'une organisation est un pourcentage des dépenses salariales totales à la fin de la période d'examen du rendement (31 mars) pour les employés des groupes et niveaux professionnels auxquels s'applique la présente directive. Le pourcentage particulier dépend du nombre d'employés au sein de l'organisation qui sont couverts par la directive.

- A.2.1.1 Pour les organisations comptant au moins 20 employés assujettis à la présente directive, le pourcentage ne doit pas dépasser 5 %.

A.2.1.2 Pour les organisations comptant moins de 20 employés assujettis à la présente directive, les pourcentages sont les suivants :

Nombre d'employés couverts par la directive	Pourcentage des dépenses salariales * totales (%)
1	10.0
2	7.0
3	6.0
4	6.3
5	5.8
6	5.5
7	5.7
8	5.5
9	5.3
10	5.2
11	5.4
12	5.3
13	5.2
14	5.3
15	5.2
16	5.1
17	5.2
18	5.2
19	5.1

*
_ Comprend le salaire des employés nommés dans un poste intérimaire qui sont admissibles à la rémunération au rendement.

- A.3.1 Pour recevoir une rémunération au rendement, un employé doit au moins obtenir la cote de rendement « Atteint ».
- A.3.2 La rémunération au rendement doit être calculée au prorata du temps réellement passé dans les fonctions du poste admissible.
- A.3.3 La rémunération au rendement peut être accordée comme augmentation à l'intérieur de l'échelle salariale ou comme prime de rendement forfaitaire. Dans les deux cas, la rémunération au rendement est un pourcentage du salaire de l'employé en date du 31 mars, et elle dépend de la cote de rendement de l'employé :

Cote de rendement	Pourcentage du salaire
Surpassé (niveau 5)	Jusqu'à 10 %
Atteint plus (niveau 4)	Jusqu'à 7 %
Atteint (niveau 3)	Jusqu'à 5 %
Atteint moins (niveau 2)	0 %
N'a pas atteint (niveau 1)	0 %
N'a pas pu être évalué (niveau 0)	0 %

- A.3.4 Les organisations peuvent procéder à d'autres subdivisions de la cote de rendement et attribuer les pourcentages correspondants, dans les limites prescrites jusqu'à concurrence des niveaux maximums, tel qu'il est indiqué au paragraphe A.3.3. Pour ce faire, elles doivent élaborer des critères d'évaluation uniformes qui s'appliquent à l'ensemble de l'organisation.
- A.3.5 Il faut utiliser la répartition des cotes de rendement dans l'ensemble de l'organisation pour déterminer le montant de la rémunération au rendement de l'employé.

A.4 Augmentations à l'intérieur de l'échelle salariale

- A.4.1 La rémunération au rendement pour les employés rémunérés en deçà du taux de rémunération maximum doit être considérée comme une augmentation à l'intérieur de l'échelle salariale existante. Autrement dit, le salaire de base augmentera à l'intérieur de l'échelle salariale.
- A.4.2 Dans le cas où l'augmentation dans l'échelle salariale donne un salaire qui dépasse le taux de rémunération maximum actuel, consultez le paragraphe A.6.1.

A.5 Primes de rendement forfaitaires

- A.5.1 La rémunération au rendement des employés ayant atteint le taux de rémunération maximum doit être versée comme prime de rendement forfaitaire.
- A.5.2 La prime de rendement forfaitaire, doit être réévaluée à chaque période d'examen.
- A.5.3 La prime de rendement forfaitaire est considérée comme faisant partie du traitement aux fins de la pension de retraite. Par contre, elle n'est pas considérée comme faisant partie du traitement aux fins du calcul du salaire en cas de promotion, de mutation ou de rémunération d'intérim ni aux fins du calcul des prestations de cessation d'emploi comme l'indemnité de départ et le paiement des congés annuels accumulés.
- A.6 Augmentation combinée de l'augmentation à l'intérieur de l'échelle et de la prime de rendement
- A.6.1 Un employé peut atteindre le taux de rémunération maximum à la suite d'une augmentation à l'intérieur de l'échelle salariale qui est inférieure aux montants autorisés aux termes du paragraphe A.3.3. Dans un tel cas, l'organisation peut accorder une prime de rendement forfaitaire en plus de l'augmentation à l'intérieur de l'échelle salariale. L'addition des deux montants ne doit pas dépasser le montant maximum prévu pour chaque cote de rendement.
- A.7 Administration de la rémunération au rendement dans des circonstances particulières
La présente section contient des détails sur l'administration de la rémunération au rendement dans des circonstances particulières.
- A.7.1 Les employés doivent d'abord remplir les critères d'admissibilité énoncés à la section A.1. pour que s'appliquent les dispositions de la présente section.

Congé payé ou non payé

- A.7.2 L'employé en congé payé ou non payé pendant moins de trois mois consécutifs au cours de la période d'examen peut être admissible à une rémunération au rendement, dans la mesure où l'organisation peut évaluer son rendement.
- A.7.3 L'employé en congé payé ou non payé pendant trois mois consécutifs ou plus au cours de la période d'examen peut être admissible à une rémunération au rendement, dans la mesure où l'organisation peut évaluer son rendement. La rémunération au rendement est alors calculée au prorata, de manière que la période durant laquelle l'employé est en congé ne soit pas prise en compte, étant donné que l'employé n'exerce pas les fonctions du poste durant cette période.

Formation linguistique à temps plein

- A.7.4 L'employé qui suit une formation linguistique à temps plein pendant moins de trois mois consécutifs au cours de la période d'examen peut être admissible à une

rémunération au rendement, dans la mesure où l'organisation peut évaluer son rendement.

A.7.5 L'employé qui suit une formation linguistique à temps plein pendant trois mois consécutifs ou plus au cours de la période d'examen peut être admissible à une augmentation à l'intérieur de l'échelle salariale :

A.7.5.1 calculée au prorata, pour tenir compte du temps consacré à l'exercice des fonctions du poste admissible; et

A.7.5.2 calculée au prorata, pour tenir compte du temps consacré à la formation linguistique, jusqu'à un taux maximal correspondant à la cote de rendement « Atteint », sous réserve de réussite à la formation linguistique, ou à toute composante requise de la formation linguistique au cours de la période d'examen.

A.7.5.3 Pour plus de précisions, l'employé qui suit une formation linguistique à temps plein pendant trois mois consécutifs ou plus au cours de la période d'examen n'est pas admissible à une prime de rendement forfaitaire pour le temps consacré à la formation linguistique.

Employé nommé à titre intérimaire à un poste admissible au cours de la période d'examen

A.7.6 L'administration de la rémunération au rendement d'un employé nommé à titre intérimaire au cours de la période d'examen dépend de la question de savoir si le poste d'attache de l'employé est assujéti à la rémunération au rendement et si le salaire de l'employé dans le poste d'attache a atteint le taux de rémunération maximal.

Situations où le poste d'attache n'est pas admissible à la rémunération au rendement en vertu de la présente directive et où le titulaire du poste d'attache n'a pas atteint le taux de rémunération maximal

A.7.6.1 Aucune augmentation à l'intérieur de l'échelle salariale ne s'applique au début de la période d'examen. Plutôt, le salaire du poste d'attache est révisé à la date d'augmentation d'échelon prévue pour ce poste d'attache, et le salaire du poste intérimaire est calculé à nouveau selon le nouveau salaire du poste d'attache.

A.7.6.2 Si le taux de rémunération du poste d'attache recalculé, comme il est décrit au paragraphe A.7.6.1, ne se traduit pas par une rémunération d'intérim modifiée, la rémunération au rendement accordée sera établie d'après la cote de rendement dans le poste occupé par intérim et sera appliquée au salaire d'intérim aux fins du calcul du nouveau salaire

d'intérim, à partir de la date d'augmentation d'échelon du poste d'attache de l'employé.

- A.7.6.3 Si le taux du salaire d'intérim recalculé dépasse le taux de rémunération maximal pour le poste intérimaire, l'employé peut recevoir une prime de rendement forfaitaire correspondant à l'excédent.

Situations où le poste d'attache n'est pas admissible à la rémunération au rendement en vertu de la présente directive et où le titulaire du poste d'attache a atteint le taux de rémunération maximal

- A.7.6.4 Le pourcentage de la prime dépend de la cote de rendement attribuée à l'employé dans le cadre du poste occupé par intérim et est appliqué à la rémunération d'intérim pour déterminer la nouvelle rémunération au début de la période d'examen.

- A.7.6.5 Si le taux du salaire d'intérim recalculé dépasse le taux de rémunération maximal pour le poste intérimaire, l'employé peut recevoir une prime de rendement forfaitaire correspondant à l'excédent.

Situations où l'employé est admissible à la rémunération au rendement dans son poste d'attache en vertu de la présente directive et où son taux de rémunération n'a pas atteint le maximum

- A.7.6.6 L'évaluation du rendement se traduit par une cote et un pourcentage de rémunération au rendement correspondant au groupe et au niveau du poste d'attache, suivant le régime de rémunération au rendement qui s'applique au poste d'attache.

- A.7.6.7 Le pourcentage de la rémunération au rendement du poste d'attache s'applique au salaire du poste d'attache afin de déterminer le nouveau salaire.

- A.7.6.8 Le taux de rémunération d'intérim est recalculé en fonction du nouveau salaire du poste d'attache, et l'employé reçoit ce salaire pendant la période où il occupe le poste par intérim.

- A.7.6.9 Si le calcul décrit au paragraphe A.7.6.8 donne droit à un paiement forfaitaire suivant le régime de rémunération au rendement qui s'applique au poste d'attache, ce montant forfaitaire peut être ajouté à la rémunération d'intérim.

- A.7.6.10 Si la rémunération du poste d'attache ainsi recalculée ne se traduit pas par une rémunération d'intérim plus élevée, le taux de rémunération d'intérim est recalculé en fonction du pourcentage correspondant à la

prime de rendement prévue dans le régime de rémunération au rendement du poste occupé par intérim, et ce pourcentage s'applique à la rémunération d'intérim pour déterminer la nouvelle rémunération d'intérim pour la période où l'employé occupe le poste par intérim.

- A.7.6.11 Si le taux du salaire d'intérim recalculé dépasse le taux de rémunération maximal pour le poste intérimaire, l'employé peut recevoir une prime de rendement forfaitaire correspondant à l'excédent.

Situations où l'employé est admissible à la rémunération au rendement dans son poste d'attache en vertu de la présente directive et où son taux de rémunération a atteint le maximum

- A.7.6.12 La rémunération d'intérim est recalculée en fonction du pourcentage correspondant à la prime de rendement prévue dans le régime de rémunération au rendement du poste occupé par intérim, et ce pourcentage s'applique à la rémunération d'intérim pour déterminer la nouvelle rémunération d'intérim pour la période pendant laquelle l'employé continue d'occuper le poste par intérim.

- A.7.6.13 Si le taux du salaire d'intérim recalculé dépasse le taux de rémunération maximal pour le poste intérimaire, l'employé peut recevoir une prime de rendement forfaitaire correspondant à l'excédent.

Reclassification rétroactive du poste de l'employé

- A.7.7 Un employé dont le poste a été reclassifié de façon rétroactive au cours de la période d'examen peut se voir accorder une rémunération au rendement, laquelle est calculée au prorata à partir de la date de début dans le poste au nouveau niveau, dans l'exercice financier courant; aucune rémunération au rendement ne doit être accordée pour les périodes ne faisant pas partie de l'exercice courant.

Employé assujetti à la protection salariale

- A.7.8 Dans le cas des employés dont le salaire est protégé qui occupent un poste énuméré au paragraphe 6.1 de la présente directive, le calcul de la prime de rendement forfaitaire est basé sur le taux de rémunération maximum de leur poste d'attache et non sur le taux de rémunération de leur salaire protégé.

Cessation d'emploi avant la fin de la période d'examen

- A.7.9 Dans le cas où l'emploi prend fin avant la fin de la période d'examen, l'ancien employé n'est pas admissible à une augmentation à l'intérieur de l'échelle salariale, mais il peut être admissible à une prime de rendement forfaitaire conformément au paragraphe A.5.1.

- A.7.10 Si un employé est licencié en vertu de l'alinéa 12(1)c), d) ou e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, aucune rémunération au rendement ne doit lui être versée.

Décès

- A.7.11 Si un employé décède au cours de la période d'examen, et qu'il était admissible à une prime de rendement forfaitaire, celle-ci doit être versée à la succession de cet ancien employé.

A.8 Autorisation

- A.8.1 Le dirigeant des ressources humaines est autorisé à déterminer les augmentations à l'intérieur de l'échelle salariale ainsi que les primes de rendement forfaitaires conformément à la présente directive, sauf s'il est indiqué autrement par le dirigeant principal des ressources humaines du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.
- A.8.2 Si les circonstances entourant un cas particulier sont exceptionnelles, à un point tel qu'une organisation estime qu'il y a lieu de dépasser les pourcentages maximums prévus dans le budget de rémunération au rendement, le dirigeant des ressources humaines doit obtenir au préalable l'approbation écrite du dirigeant principal des ressources humaines du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.

Annexe B. Définitions

Les définitions à utiliser pour l'interprétation de la présente directive se trouvent à l'annexe D de la *Politique sur la gestion des personnes*.

période d'examen du rendement (performance review period)

Période débutant le 1er avril et se terminant le 31 mars de l'année suivante, ou autre période prescrite par le Conseil du Trésor ou la législation.

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le président du Conseil du Trésor, 2020,
ISBN:

Date de modification : 2020-04-01