UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

PRIME DE RESPONSABILITÉ ACCRUE POUR MANDAT EXCEPTIONNEL (PRAME)

MODALITÉS D'ATTRIBUTION ET MODES DE GESTION DES DEMANDES

Cette prime est la résultante des travaux menés par le biais de la lettre d'entente no 4 de la convention collective entre l'Université de Sherbrooke et l'APAPUS, signée en 2017.

Les critères établis pour l'attribution d'une telle prime sont :

1- Mandat d'envergure exceptionnelle
2- Autorité fonctionnelle, responsabilité et impacts des décisions
3- Leadership, conciliation, rôle d'influence et conseil stratégique
4- Agilité face à la complexité des mandats
5- Analyse et raisonnement

A. L'attribution de la prime n'est possible qu'à la suite du dépôt d'une demande qui rejoint l'ensemble des cinq (5) critères. Le tableau des cinq (5) critères constitue la grille d'analyse des demandes à être utilisée par les membres du comité qui sera chargé de traiter les demandes et de décider du versement des primes.

B. L'attribution est temporaire donc limitée dans le temps, en fonction de la durée du mandat exceptionnel.

C. La valeur de la prime est une bonification de 10% du traitement régulier de la personne professionnelle.

D. Lorsqu'une personne salariée APAPUS A considère qu'elle est admissible au PRAME, elle soumet une demande écrite motivée au Service des ressources humaines avec copie à sa personne supérieure immédiate et au syndicat. La demande peut aussi provenir de l'Université.

E. La demande est analysée par un comité au Service des ressources humaines et la décision écrite est rendue dans les trente (30) jours à la personne professionnelle avec copie à la personne supérieure immédiate et au syndicat.

F. Les demandes doivent inclure les éléments suivants :
   a. Nom de la personne professionnelle, de la personne supérieure immédiate et date de la demande
   b. Description du mandat incluant les responsabilités spécifiques qui dépassent les attributions normales d'un poste
   c. Durée du mandat prévu (date de début et de fin)
   d. Explication de l'atteinte de chacun des critères établis

G. L'évaluation s'effectue suivant le **tableau des critères et leurs définitions** annexé au présent document et disponible sur le site Internet. L'attribution de la prime n'est possible que si la nature du mandat et des responsabilités répond à l'ensemble des cinq critères.

H. Le comité

Composition du comité

Un comité formé de trois membres du Service des ressources humaines :

a. La personne responsable de la gestion du PRAME
b. La conseillère ou le conseiller RH à la section « services conseil » en lien avec la demande
c. La conseillère RH responsable des évaluations des emplois

Mandat du comité :

a. Faire l'analyse complète de chaque demande.
b. Rencontrer la personne salariée concernée et la personne supérieure immédiate.
c. Communiquer sa recommandation auprès des personnes concernées, accompagnée des informations pertinentes.
d. Évaluation périodique du maintien de la prime pendant la durée de son attribution (au maximum après 12 mois).
e. Administrer le programme de primes en révisant annuellement le processus afin d'y apporter des ajustements au besoin.

I. Autres éléments

- La personne est sujette à une période d'essai de 12 semaines selon les mêmes principes que ceux établis à l'article 5-5.10.
- Lors de la réévaluation annuelle, la personne professionnelle peut demander que la prime lui soit retirée et qu'elle cesse, dans un délai convenu avec la personne supérieure immédiate, d'assumer les responsabilités spécifiques associées à ladite prime.

Le tableau suivant présente les cinq critères, auxquels sont associés des éléments de définition, qui permettent de les préciser.

Critères	Définition
1- Mandat d'envergure exceptionnelle	• La personne professionnelle est appelée à réaliser un mandat d'ampleur exceptionnelle, qui est identifié et limité dans le temps. • Le mandat a des répercussions importantes sur l'atteinte des objectifs de l'Université. Les décisions ont une incidence importante qui peuvent affecter plusieurs unités de travail. • La personne professionnelle est au cœur de la planification, participe à l'organisation du travail et à la définition des résultats à atteindre.
2- Autorité fonctionnelle, responsabilité et impacts des décisions	• La personne professionnelle doit guider l'action ou la réflexion dans son domaine d'expertise et conseiller/influencer les dirigeants sur la position de l'Université en cette matière. • La personne professionnelle est appelée à exercer des responsabilités qui sont du plus haut niveau dans son domaine de spécialité, lui conférant un statut d'autorité et de référence quant à la définition et à l'opérationnalisation du mandat. • La personne professionnelle est responsable quant aux conséquences des erreurs qui peuvent compromettre l'atteinte des objectifs de l'Université et peuvent entraîner des conséquences déterminantes en matière de dépenses additionnelles ou de pertes financières, ainsi que sur la réputation de l'organisation.
3- Leadership, conciliation, rôle d'influence et conseil stratégique	• La personne professionnelle est appelée à influencer et à concilier des points de vue divergents ou encore, à négocier à l'intérieur des limites du mandat confié par l'Université, afin de viser des solutions de consensus au niveau des orientations stratégiques du projet. • Elle formule avec exactitude les étapes à réaliser pour concrétiser sa vision en s'appuyant sur un solide argumentaire. Elle mobilise l'équipe et toutes les parties

	prenantes du mandat, en présentant ses idées de façon inspirante, afin de les mobiliser. • Elle assume le rôle de leader dans une équipe composée de plusieurs personnes (professionnels, techniciens ou autres) afin de renforcer la cohésion de celle-ci, de dégager une compréhension commune des mandats et soutenir les membres de l'équipe dans la réalisation de leurs mandats.
4- Agilité face à la complexité des mandats	• La personne professionnelle assume des tâches qui nécessitent une imagination créatrice pour les cas où il existe peu ou pas de précédent et qui requièrent des adaptations majeures ou des nouvelles solutions aux problèmes complexes dans son domaine d'expertise. • La réalisation peut impliquer un rôle d'orientation de plusieurs équipes de travail ou encore, celle d'acteurs de plusieurs projets associés. Ainsi, la coordination de plusieurs chantiers imbriqués en est un élément important expliquant la complexité d'un projet. • La personne professionnelle peut être appelée à composer avec des éléments de nature externe hors de son contrôle immédiat et qui peuvent impacter le mandat. À titre d'exemples, ces éléments peuvent concerner un financement externe non garanti ou des dispositions réglementaires changeantes.
5- Analyse et raisonnement	• La personne professionnelle voit au traitement des éléments les plus complexes impliquant la prise en compte de nombreuses variables difficiles à mesurer. • Les tâches exigent l'analyse du contexte, la détermination des enjeux, l'anticipation des orientations à long terme, l'estimation des répercussions du projet ainsi que la proposition de mesures correctrices à apporter, le cas échéant. • Par sa capacité d'analyse, elle doit assurer une grande crédibilité auprès des décideurs pour les convaincre d'accepter des recommandations relatives à des projets de grande envergure. Elle peut être appelée à siéger sur des comités stratégiques, si nécessaire.