



Office of the Provost and Executive Vice-President (Academic)
Bureau du provost et vice-recteur principal aux études

McGill University
James Administration Building
845 Sherbrooke Street West
Room 504
Montreal, Quebec H3A 0G4

Université McGill
Pavillon de l'administration James
845, rue Sherbrooke Ouest
Bureau 504
Montréal, Québec H3A 0G4

Academic Personnel Office
Bureau du personnel enseignant
academic.personnel@mcgill.ca
www.mcgill.ca/apo

Destinataires : Doyennes et doyens
Directrices et directeurs d'unités
Personnel universitaire

c. c. : Recteur et vice-chancelier
Vice-recteurs et premier vice-provost
Vice-provost (Équité et politiques académiques)
Vice-provost (Enseignement et programmes d'études)
Vice-rectrice adjointe (Ressources humaines)
Directrice, Rémunération globale, Ressources humaines

Expéditeur : Provost et vice-recteur principal aux études

Date : 8 février 2024

Objet : **Politique relative aux salaires pour l'exercice 2024-2025**

J'ai le plaisir de vous présenter la politique relative aux salaires et les autres éléments de rémunération applicables aux membres du personnel universitaire admissibles.

1.0 PORTÉE

La politique relative aux salaires et les autres éléments de rémunération s'appliquent aux membres du personnel universitaire nommés aux postes suivants :

- membres du corps professoral et bibliothécaires candidats à la permanence ou permanents;
- bibliothécaires avec rang universitaire non candidats à la permanence et membres contractuels du personnel enseignant;
- associées et associés aux activités professorales, et associées et associés principaux aux activités professorales.

La politique salariale ne s'applique pas aux membres du personnel syndiqués.

2.0 POLITIQUE RELATIVE AUX SALAIRES

2.1 ÉLÉMENTS DE LA POLITIQUE RELATIVE AUX SALAIRES

Pour cet exercice, la politique relative aux salaires du personnel universitaire comprend les éléments ci-dessous.

a) Augmentation générale des salaires

Au 1^{er} juin 2024, les salaires de base (hors traitement ou bourse) de tous les membres du personnel universitaire admissibles seront augmentés de **1,00 %**, conformément aux lignes directrices pour l'application de la politique.

b) Augmentation salariale discrétionnaire liée au rendement

Au 1^{er} juin 2024, une augmentation salariale liée au rendement (montant forfaitaire) sera appliquée aux salaires de base (hors traitement ou bourse) de tous les membres du personnel universitaire admissibles, conformément aux lignes directrices pour l'application de la politique. Les montants liés à chaque catégorie de rendement sont indiqués dans ces lignes directrices.

c) Augmentation pour des raisons d'équité ou de fidélisation

Au 1^{er} juin 2024, une augmentation salariale pour des raisons d'équité ou de fidélisation sera appliquée aux salaires annuels de base (hors traitement ou bourse) des membres du personnel universitaire candidats à la permanence ou permanents admissibles, à la demande du décanat et avec l'approbation de la vice-provost à l'équité et aux politiques académiques. Ces demandes d'augmentation doivent tenir compte de l'équité salariale interne, en prenant pour cadre de référence le département concerné. Aux fins de la présente politique, le terme « département » englobe :

- les départements universitaires au sein des facultés;
- les instituts et les écoles qui forment des unités distinctes au sein des facultés;
- les facultés qui ne comportent aucun département;
- dans les facultés ne comportant pas de département, les domaines de spécialisation définis aux fins d'embauche et de rémunération (voir par exemple <https://www.mcgill.ca/desautels/research/specializations>).

d) Admissibilité et exclusions

Pour être admissible à une augmentation de salaire, le membre du personnel doit être nommé à l'un des postes universitaires énoncés à l'article 1.0 et satisfaire à tous les critères d'admissibilité établis dans les lignes directrices pour l'application de la politique.

Les augmentations générales ou liées au rendement et les augmentations pour des raisons d'équité ou de fidélisation qui ont été approuvées s'appliqueront au salaire de base (hors traitement ou bourse) au 31 mai 2024. Les augmentations ne sont pas cumulatives ni appliquées de façon rétroactive.

e) Confirmation

Les augmentations de salaire entreront en vigueur le 1^{er} juin 2024 et seront appliquées à la paie du 14 juin.

Les membres du personnel pourront obtenir dans Workday une confirmation électronique de leur augmentation (générale, liée au rendement ou pour des raisons d'équité ou de fidélisation).

f) Rapports d'activité

Tous les membres du personnel universitaire sont tenus de produire un rapport d'activité annuel. Bien que son impact devienne moins pertinent au fil du temps, comme au cours des deux dernières années, les membres du personnel peuvent annexer à leur rapport une note d'une page expliquant les répercussions durables de la pandémie de COVID-19 sur leurs activités, selon les [Lignes directrices relatives aux répercussions de la COVID-19 aux fins de l'évaluation du rendement du personnel universitaire](#) établies à la lumière du [Rapport du groupe de travail restreint sur les répercussions de la COVID-19 aux fins de l'évaluation du rendement du personnel universitaire](#).

2.2 AUGMENTATION LIÉE À UNE PROMOTION

Une partie de la masse salariale du personnel universitaire est réservée pour les augmentations de salaire des bibliothécaires et membres du corps professoral (contractuels avec rang universitaire à temps plein ou candidats à la permanence ou permanents) promus au rang de professeure ou professeur/bibliothécaire agrégé. Cette catégorie d'augmentation salariale s'applique également aux chargées ou chargés d'enseignement à temps plein promus au rang de chargée ou chargé d'enseignement supérieur ou, exceptionnellement, au rang de professeure ou professeur adjoint (contractuel), à l'issue du processus de promotion applicable. Le membre du personnel ayant obtenu une promotion reçoit une augmentation de 7 500 \$ (ou calculée au prorata si la charge est réduite) applicable à son salaire de base.

2.3 ALLOCATION DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

Les membres du personnel admissibles peuvent bénéficier d'une allocation de perfectionnement professionnelle financée à même un fonds spécial administré par le Bureau du vice-principal exécutif et vice-principal aux études ou par la faculté concernée.

Cette allocation pouvant aller jusqu'à 750 \$ peut servir à payer les frais d'adhésion à une société savante, les frais de déplacement et d'inscription à une conférence, l'abonnement à des revues savantes et l'achat de livres savants, et toute autre dépense à des fins de perfectionnement professionnel pour la période du 1^{er} mai 2024 à 30 avril 2025. Il est possible de cumuler l'allocation annuelle sur une période de deux ans, jusqu'à concurrence de 1 500 \$.

Les critères d'admissibilité et les conditions du programme sont énoncés à la page <https://www.mcgill.ca/apo/fr/guides-du-personnel/fonds-de-perfectionnement-professionnel>.

3.0 QUESTIONS

Bureau du provost et vice-recteur principal aux études

Toute question relative à l'évaluation du rendement et à l'augmentation liée au rendement, à l'application générale de la politique salariale ou à l'augmentation pour des raisons d'équité ou de fidélisation doit être adressée au [Bureau du personnel académique](#).

Ressources humaines

Pour obtenir la liste des membres du personnel universitaire admissibles ou des renseignements sur l'application des lignes directrices, communiquer avec [Daniel Gélinas](#), Rémunération globale, Ressources humaines.