

## 1.0 APERÇU

---

### 1.1 Politique relative aux salaires des membres du personnel universitaire pour l'exercice 2023-2024

En vertu de la politique relative aux salaires des membres du personnel universitaire pour l'exercice 2023-2024, une hausse de **4,50 %** sera appliquée à la masse salariale de base des membres du personnel universitaire admissibles. Pour cet exercice, la politique comprend les éléments ci-dessous.

#### a. Augmentation générale des salaires

Au 1<sup>er</sup> juin 2023, les salaires annuels de base (hors traitement ou bourse) de tous les membres du personnel universitaire admissibles seront augmentés de 1,00 %, conformément aux présentes lignes directrices.

#### b. Augmentation salariale liée au rendement

Au 1<sup>er</sup> juin 2023, une augmentation salariale liée au rendement (montant forfaitaire) sera appliquée aux salaires annuels de base (hors traitement ou bourse) de tous les membres du personnel universitaire admissibles, conformément aux présentes lignes directrices. Consulter l'article 4.0 ci-dessous.

#### c. Augmentation pour des raisons d'équité ou de fidélisation

Une augmentation salariale pour des raisons d'équité ou de fidélisation sera appliquée aux salaires annuels de base des membres du personnel universitaire admissibles, à la demande du décanat et avec l'approbation du vice-principal exécutif et vice-principal aux études. Ces demandes d'augmentation doivent être motivées par la fidélisation du personnel ou un manque d'équité salariale interne, en prenant pour cadre de référence le département concerné.

#### d. Département

Dans les présentes lignes directrices, « département » désigne :

- 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/specialisations>).

#### e. Admissibilité

Pour être admissible à une augmentation générale, liée au rendement ou pour des raisons d'équité ou de fidélisation, le membre du personnel doit occuper un poste universitaire appartenant à une **catégorie admissible** et satisfaire à tous les **critères d'admissibilité** établis dans les présentes lignes directrices.

#### f. Confirmation

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 annuel de base (hors traitement ou bourse) au 31 mai 2023. Les augmentations ne sont pas cumulatives ni appliquées de façon rétroactive. Elles entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2023 et seront appliquées à la paie du 2 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).

#### g. Rapports d'activité

Tous les membres du personnel universitaire sont tenus de produire un rapport d'activité annuel. Comme l'an dernier, les membres du personnel peuvent annexer à leur rapport une note d'une page expliquant les répercussions 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](#).

### 1.2 Politique relative aux salaires des membres du personnel universitaire pour l'exercice 2022-2023

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 d'évaluation. Le membre du personnel ayant obtenu une promotion reçoit une augmentation de 7 500 \$ applicable à son salaire de base.

### 1.3 Allocation de perfectionnement professionnel

Les membres du personnel 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. Les personnes admissibles ont droit à un maximum de 750 \$ par an, et tout solde restant à la fin de l'exercice peut être reporté à l'exercice suivant, jusqu'à concurrence de 1 500 \$. La première année d'emploi, le montant est calculé au prorata en fonction de la date d'entrée en fonctions au cours de l'exercice.

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>.

## 2.0 ADMISSIBILITÉ À L'AUGMENTATION GÉNÉRALE OU LIÉE AU RENDEMENT

---

Pour être admissible à une augmentation générale ou liée au rendement, le membre du personnel doit occuper un poste universitaire appartenant à une **catégorie admissible** et satisfaire à tous les **critères d'admissibilité** et à toute autre condition établis aux articles 3.0 et 4.0 ci-dessous.

### 2.1 Catégories d'emploi admissibles

Sont admissibles les membres du personnel exerçant un emploi effectif dans l'une des catégories ci-dessous.

#### a) Postes menant à la permanence ou permanents

- Professeure ou professeur titulaire
- Professeure ou professeur agrégé

- Professeure ou professeur adjoint
- Bibliothécaire titulaire
- Bibliothécaire agrégé
- Bibliothécaire adjoint

**b) Postes contractuels avec rang universitaire et postes ne menant pas à la permanence**

- Professeure ou professeur titulaire (contractuel)
- Professeure ou professeur agrégé (contractuel)
- Professeure ou professeur adjoint (contractuel)
- Bibliothécaire titulaire (non-candidat à la permanence)
- Bibliothécaire agrégé (non-candidat à la permanence)
- Bibliothécaire adjoint (non-candidat à la permanence)
- Chargée ou chargé d'enseignement supérieur (contractuel)
- Chargée ou chargé d'enseignement (contractuel)

**c) Postes contractuels sans rang universitaire**

- Associée ou associé aux activités professorales
- Associée ou associé principal aux activités professorales
- Curatrice ou curateur
- Curatrice ou curateur adjoint

**d) Anciennes catégories (qui ne sont plus utilisées mais s'appliquent toujours à certains membres du personnel)**

- Directrice ou directeur (non rémunéré par traitement)

## 2.2 Catégories d'emploi non admissibles

Les catégories d'emploi ci-dessous ne sont pas admissibles en vertu de la politique relative aux salaires.

- Professeure ou professeur adjoint (catégorie spéciale) – REMARQUE : une personne qui occupait un poste de professeure ou professeur adjoint (catégorie spéciale) pendant la période de référence et qui a été nommée à un poste de professeure ou professeur adjoint menant à la permanence avant le 1<sup>er</sup> septembre 2022 est admissible.
- Membres du personnel contractuels sans rang universitaire (p. ex., professeure ou professeur associé et tout membre du personnel invité).
- Membres du personnel syndiqué.

## 2.3 Critères d'admissibilité

Les membres du personnel exerçant un emploi effectif dans l'une des catégories admissibles ci-dessus doivent également satisfaire à tous les critères suivants :

- avoir été embauché avant le 1<sup>er</sup> septembre 2022;
- gagner un salaire annuel de base (hors traitement ou bourse) supérieur à 25 000 \$;
- bénéficier de fonds qui n'étaient pas expirés au 1<sup>er</sup> juin 2023;
- ne pas avoir cessé son emploi ni pris sa retraite au 1<sup>er</sup> juin 2023;
- ne pas être autrement exclu ou inadmissible en vertu des conditions ci-dessous.

### 3.0 AUGMENTATION GÉNÉRALE DES SALAIRES

---

#### Application

Les Ressources humaines appliqueront automatiquement l'augmentation générale au salaire annuel de base (hors traitement) des membres du personnel admissibles, peu importe la source des fonds.

#### Augmentation financée par l'Université

Pour les membres du personnel universitaire candidats à la permanence ou permanents, l'Université finance une augmentation générale égale à 1,00 % de leur salaire de base (hors traitement), à même des fonds récurrents et non récurrents. Pour tous les autres membres du personnel admissibles, l'Université finance une augmentation générale limitée à 1,00 % de leur salaire de base (hors traitement), seulement à même des fonds récurrents.

#### Admissibilité

Pour être admissibles, les membres du personnel doivent satisfaire à tous les critères de l'article 2.

### 4.0 AUGMENTATION SALARIALE LIÉE AU RENDEMENT

---

#### a) Processus

##### Admissibilité

Pour être admissibles, les membres du personnel doivent satisfaire à tous les critères de l'article 2.

##### Période de référence

L'évaluation du rendement se fonde sur la période **du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2022**.

##### Répartition

L'augmentation liée au rendement est répartie en fonction des montants forfaitaires correspondant à chaque catégorie, selon la grille ci-dessous.

Ces catégories sont liées au rendement et aux progrès accomplis dans l'exécution des fonctions universitaires. Les catégories attribuées pour chaque période de référence sont inscrites au dossier du membre du personnel.

##### Communication

L'augmentation liée au rendement se fonde sur l'évaluation du rendement réalisée avec le membre du personnel par la directrice ou le directeur du département ou, dans les facultés sans départements, la doyenne ou le doyen. En effet, ces responsables devraient inviter chaque membre du personnel à une rencontre pour discuter de son rendement pendant la période de référence et de ses activités de perfectionnement professionnel pour l'année à venir, de ses objectifs et de ses perspectives à long terme. Il est conseillé d'organiser ces rencontres dès la réception des rapports d'activité pour 2022.

Le processus d'évaluation du rendement doit être clair et transparent, et communiqué à l'ensemble du personnel. Pendant la rencontre, les responsables doivent absolument informer les membres du personnel de la pondération

associée à chaque catégorie de fonctions universitaires (enseignement, recherche et services ou gouvernance), et présenter les activités ou réalisations admissibles dans chaque catégorie en précisant leur pondération. Enfin, les responsables doivent pouvoir justifier leurs décisions quant à l'octroi des augmentations liées au rendement.

### **Demande dans Workday**

Chaque faculté doit attribuer les catégories de rendement aux membres du personnel admissibles dans Workday. Les facultés peuvent obtenir des rapports pour chaque département et chaque personne à l'aide du processus de demande dans Workday. Il leur est toutefois interdit de dépasser l'enveloppe dont elles disposent pour les augmentations liées au rendement.

### **Affectations multiples**

Les membres du personnel affectés à plus d'un département peuvent se voir attribuer différentes catégories de rendement. Cependant, la faculté principale lui attribuera une seule catégorie, et l'augmentation totale ne pourra dépasser le montant associé à la catégorie 1.

## **b) Circonstances exceptionnelles**

Dans certains cas, il faut tenir compte de circonstances exceptionnelles lors de l'évaluation d'une catégorie de fonction universitaire ou du rendement global au moment de déterminer l'augmentation octroyée pour une période de référence. En effet, les périodes d'absence ne comptent pas aux fins de l'évaluation. Il faut donc calculer l'augmentation liée au rendement au prorata des jours travaillés durant la période de référence, sauf pour les congés de maternité et parentaux, et les congés de maladie (se reporter aux explications ci-dessous).

- **Congé sabbatique**

Il faut accorder la majorité ou la totalité de la pondération aux fonctions de recherche et aux réalisations. L'augmentation de salaire liée à la catégorie de rendement attribuée est appliquée dans son intégralité, il n'y a pas de calcul au prorata.

- **Congé sans solde**

Les congés sans solde ne comptent pas aux fins de l'évaluation et de l'augmentation liée au rendement. L'augmentation de salaire liée à la catégorie de rendement est calculée au prorata de la période pendant laquelle les membres du personnel ont été actifs à McGill et n'ont pas été en congé.

- **Congé de maternité ou de paternité normal ou prolongé**

Les fonctions universitaires étant interrompues durant ce congé, il n'y a pas lieu d'évaluer le rendement pour cette période. Les activités ou réalisations accomplies au cours du congé peuvent être prises en compte dans la période de référence suivante. Aux fins de l'augmentation de salaire liée au rendement, les personnes ayant pris un congé de 13 semaines ou plus au cours de la période de référence entrent dans la catégorie 8 (se reporter à la grille). L'augmentation de salaire liée à la catégorie de rendement attribuée est appliquée dans son intégralité, il n'y a pas de calcul au prorata.

- **Congé de maladie**

Les fonctions universitaires étant interrompues durant ce congé, il n'y a pas lieu d'évaluer le rendement pour cette période. L'augmentation de salaire liée à la catégorie de rendement attribuée est appliquée dans son intégralité, il n'y a pas de calcul au prorata.

- **Modification de la répartition des fonctions universitaires**

Lorsque la répartition des fonctions universitaires est modifiée, par exemple dans le cas d'un membre du personnel nommé à un poste administratif et exerçant de ce fait plus d'activités liées au service ou à la gouvernance, ou d'un membre du corps professoral ayant obtenu une chaire l'obligeant à concentrer ses activités sur la recherche, il faut tenir compte de cette réalité dans l'évaluation et l'attribution de la catégorie de rendement.

- **ETP inférieur à 1 ou activités universitaires réduites**

Dans le cas d'un membre du personnel occupant un poste ETP inférieur à 1 (y compris les personnes en retraite progressive et les membres du personnel candidats à la permanence ou permanents ayant une charge de travail réduite), il faut tenir compte de cette réduction de responsabilités dans l'évaluation du rendement et calculer l'augmentation au prorata.

### Échéances

Les recommandations d'augmentation de salaire liée au rendement doivent être soumises pour approbation dans Workday **au plus tard le 6 avril 2023 à 12 h**. Lorsque les Ressources humaines ont donné leur aval, le décanat doit informer les membres du personnel des résultats de leur évaluation et du montant de leur augmentation liée au rendement **entre le 14 et le 21 avril 2023**.

### Appel

Les membres du personnel peuvent faire appel de la décision relative à leur augmentation auprès de leur décanat, arguments à l'appui, dès qu'ils en sont informés, mais **au plus tard le 5 mai 2023**. Si le décanat accepte de changer la catégorie de rendement, il doit en aviser les Ressources humaines **au plus tard le 12 mai 2022**.

### c) Grille des catégories de rendement

L'évaluation du rendement se fonde sur la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2022.

Catégorie	Montant	Directives
Catégorie 1	6 000 \$	
Catégorie 2	4 300 \$	
Catégorie 3	2 650 \$	
Catégorie 4	1 500 \$	
Catégorie 5	0 \$	
Catégorie 6	0 \$	<p><b>*Sans objet*</b></p> <p>Cette catégorie comprend les membres du personnel auxquels l'évaluation du rendement ne s'applique pas : professeures ou professeurs adjoints (catégorie spéciale); personnes embauchées le 1<sup>er</sup> septembre 2022 ou après; et membres du personnel en congé sans solde ou en congé de maladie durant toute la période de référence.</p> <p>Ne pas utiliser cette catégorie pour les traitements ou les sources de fonds non applicables.</p>
Catégorie 8	À déterminer	Dans le cas des membres du personnel en congé de maternité, de paternité ou d'adoption pendant la période de référence, l'augmentation liée au rendement se fonde sur la moyenne des résultats obtenus aux deux dernières évaluations

		du rendement. Si le membre du personnel compte moins de deux ans de service effectif, l'évaluation se fonde sur cette période.
--	--	--

Signalons qu'il existait auparavant une catégorie 7 s'appliquant aux membres du personnel embauchés entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 août de l'année de référence, dont le montant d'augmentation correspondait à celui de la catégorie 4. Après discussions, le comité de rémunération du personnel universitaire a décidé de supprimer cette catégorie. Les membres du personnel embauchés entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 août 2022 feront l'objet d'une évaluation du rendement, mais les attentes seront abaissées en raison de leur durée d'emploi relativement courte.

## 5.0 AUGMENTATION POUR DES RAISONS D'ÉQUITÉ OU DE FIDÉLISATION

---

### Admissibilité

Seuls les membres du personnel respectant les conditions d'admissibilité définies à la section 2 et exerçant un emploi effectif menant à la permanence ou permanent sont admissibles à une augmentation pour des raisons d'équité ou de fidélisation.

### Lignes directrices

L'évaluation aux fins de cette augmentation doit prendre en considération le salaire actuel par rapport à d'autres paramètres :

- le rang et le salaire médian au sein de la faculté;
- les années de service au rang actuel;
- les catégories de rendement attribuées lors des cinq dernières évaluations.

Si plusieurs demandes d'augmentation pour des raisons d'équité ou de fidélisation sont soumises en même temps, elles doivent être étayées par une justification écrite et hiérarchisées par le décanat. Le décanat et la direction du département doivent prendre garde de ne pas créer d'inégalités entre les membres du personnel.

### Échéances

Les demandes d'augmentation pour des raisons d'équité ou de fidélisation sont à soumettre pour approbation dans Workday en même temps que les catégories de rendement, au plus tard le **6 avril 2023** à 12 h. La vice-principale exécutive ou le vice-principal exécutif communiquera sa décision au décanat au plus tard le **1<sup>er</sup> mai 2023**.

## 6.0 GÉNÉRALITÉS

---

### Non-application en cas d'absence

L'augmentation du salaire annuel de base s'applique uniquement aux membres du personnel qui exercent un emploi effectif au 1<sup>er</sup> juin 2023 ou qui, à cette même date, sont en congé de maternité ou de paternité, en congé parental prolongé ou en congé d'invalidité de courte durée sous le régime de maintien du salaire de l'Université. Les personnes absentes pour toute autre raison n'y ont pas droit, même si elles y sont admissibles en vertu de la politique relative aux salaires des membres du personnel universitaire.

### Confirmation

Les augmentations de salaire entreront en vigueur le **1<sup>er</sup> juin 2023** et seront appliquées à la paie du **2 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).

## Questions

- **Bureau du vice-principal exécutif et vice-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 relative aux salaires des membres du personnel universitaire ou à l'augmentation pour des raisons d'équité ou de fidélisation doit être adressée à la [vice-principale exécutive adjointe \(Équité et politiques académiques\)](#).

- **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.