



Augmentations de salaire du personnel universitaire pour des raisons d'équité ou de fidélisation Processus et critères

Les lignes ci-dessous s'appliquent aux personnes admissibles à la Politique relative aux salaires des membres du personnel universitaire de McGill.

Aperçu

L'Université McGill réserve chaque année une part du budget affecté à la politique relative aux salaires des membres du personnel universitaire à des fins d'augmentation salariale pour des raisons d'équité ou de fidélisation. Ces neuf dernières années, ce montant était fixé à 600 000 \$ par an. Dans le cadre de la politique 2023-2026, l'enveloppe est portée à **750 000 \$ par an**.

L'augmentation de salaire pour des raisons d'équité est octroyée à un membre du personnel universitaire dont le salaire est inférieur au salaire de référence associé à son poste, en fonction des critères ci-dessous.

L'augmentation de salaire pour des raisons de fidélisation est octroyée à un membre du personnel universitaire qui présente un risque de démissionner et dont le départ aurait des conséquences dommageables pour son unité ou pour l'Université.

Processus

Le décanat et la direction ont l'obligation d'évaluer les salaires du personnel universitaire régulièrement afin de rectifier toute iniquité salariale. Au Bureau du vice-principal exécutif, cette tâche revient à la vice-principale exécutive adjointe (Équité et politiques académiques). Tout problème d'équité salariale constaté doit être soumis à son évaluation.

Les doyennes et doyens sont invités à présenter des demandes d'augmentation pour des raisons d'équité ou de fidélisation solidement étayées dans le cadre de l'évaluation du rendement annuelle. Les augmentations approuvées sont appliquées le 1^{er} juin, date d'entrée en vigueur de la politique relative aux salaires. Dans des cas exceptionnels, des augmentations peuvent être consenties à d'autres moments de l'année.

L'Université s'engage à fournir une formation aux doyens et directeurs de département pour leur permettre de faire une évaluation proactive et équitable des demandes en lien avec une augmentation de salaire pour des raisons d'équité ou de fidélisation.

Les membres du personnel admissibles peuvent demander à leur direction (ou, dans les facultés sans départements, au décanat ou au vice-décanat exécutif) d'évaluer leur salaire en vue de déterminer si une augmentation est justifiée. La direction qui reçoit une telle demande doit la présenter au décanat. Si le décanat approuve la demande, celle-ci est soumise au vice-principal exécutif, qui rend sa décision finale sur la base des justifications et des recommandations de la faculté.

Les personnes qui interviennent dans le processus décisionnel peuvent consulter les données sur le salaire dans Workday (pour la direction, le décanat et le vice-principal exécutif) et dans la feuille de travail Tableau (seulement pour les deux derniers), afin de faire une analyse éclairée en se rapportant aux critères ci-dessous. À chacune des étapes, la demande peut être acceptée, en tout ou en partie, ou rejetée.

Tout au long du processus, les critères énoncés ci-dessous doivent orienter la prise de décision. Si la demande est rejetée ou partiellement acceptée, les raisons doivent être communiquées au membre du personnel. La demande et la décision doivent être consignées par écrit. Il importe de protéger la confidentialité des renseignements personnels (p. ex., salaire, rendement) d'autres membres du personnel dans le cadre des discussions.

L'Université révisera ces lignes directrices chaque année et apportera les ajustements nécessaires en fonction des commentaires des doyens, des directions de département et des membres du personnel universitaire

Critères décisionnels

Augmentation pour des raisons d'équité :

- Rendement actuel et antérieur dans tous les aspects de la profession
- Années écoulées depuis l'obtention d'un doctorat
- Années de service au rang actuel
- Considérations particulières ou circonstances exceptionnelles
- Rémunération globale par rapport au point de référence approprié

Augmentation pour des raisons de fidélisation :

- Rendement actuel et antérieur dans tous les aspects de la profession
- Vérification de l'octroi éventuel d'une augmentation pour des raisons d'équité ou de fidélisation par le passé
- Présence d'autres mesures de reconnaissance (notamment une chaire de recherche, un honneur très convoité)
- Rémunération globale par rapport au point de référence approprié, en fonction d'une courbe de régression qui comprend les données de l'ensemble du personnel universitaire de l'unité sur les salaires et le nombre d'années écoulées depuis l'obtention du doctorat, en tenant compte du rang et du genre. Une augmentation pour des raisons de fidélisation ne doit en aucun cas entraîner d'inégalités ou de compressions salariales dans l'unité.