

2023 REVUE ANNUELLE DE LA RÉMUNÉRATION

FAQ

CONTENU

Qu'est-ce qu'un exercice d'analyse comparative de la rémunération?.....	1
Pourquoi McGill a-t-elle effectué cet exercice?	2
Comment est défini "le marché"?	2
Que signifie "MPEX"?	2
Qu'est-ce que le "point médian"?.....	2
Qu'est-ce qu'un ratio comparatif ?.....	3
Comment fonctionne l'échelle salariale MPEX ?.....	3
Comment l'échelle salariale MPEX a-t-elle été conçue ?	3
Comment et quand l'échelle salariale MPEX est-elle mise à jour ?.....	3
Quels sont les résultats de cet exercice de benchmarking MPEX ?.....	3
Qu'est-ce que les "zones"?.....	4
Que signifient les "zones"?	5
Que se passe-t-il si mon salaire actuel est inférieur au nouveau minimum ?	5
Quel impact ce nouveau barème a-t-il sur moi si mon salaire est supérieur au minimum?	5
Comment cela se rapporte-t-il à l'augmentation de salaire habituelle du 1er juin?	5
Qui est éligible à la Revue Annuelle de Rémunération 2023?.....	6
Que se passe-t-il si j'étais en congé pendant une partie de 2022?.....	6
Comment est calculée mon augmentation si je suis en affectation temporaire?	6
Qu'est-ce que le "budget d'équité interne"?	7

Qu'est-ce qu'un exercice d'analyse comparative de la rémunération?

Un exercice d'analyse comparative de la rémunération est un processus de mesure de chaque grade salarial et des pratiques de rémunération actuelles par rapport à ceux d'autres organisations dans un "marché de référence" avec des postes comparables qui ont des responsabilités similaires.

2023 REVUE ANNUELLE DE LA RÉMUNÉRATION

FAQ

Pourquoi McGill a-t-elle effectué cet exercice?

L'objectif de l'analyse comparative est d'assurer un alignement continu avec l'évolution du marché et d'identifier les opportunités d'amélioration. McGill a investi dans cet exercice, conformément aux meilleures pratiques en matière de rémunération, afin d'assurer la reconnaissance continue de nos employés qui travaillent dur grâce à une rémunération compétitive, ainsi qu'à un ensemble d'avantages sociaux en constante évolution.

Comment est défini "le marché"?

Le marché est déterminé par :

- Le bassin de recrutement des salariés
- La mobilité des salariés
- La transférabilité des compétences

Pour les postes MPEX à McGill, le marché est donc défini comme incluant:

- les employeurs de la région de Montréal,
- dans les secteurs public et privé
- incluant d'autres universités.

Que signifie "MPEX"?

MPEX signifie postes de gestionnaires, professionnels et postes exclus. Les postes de cette catégorie sont non académiques et non syndiqués.

Les contrats MPEX peuvent être réguliers, à durée déterminée ou occasionnels. Quel que soit le type de contrat, aucun employé de MPEX ne doit être payé en dessous du minimum de son grade.

MPEX est l'un des nombreux groupes d'employés au sein de l'Université, chacun ayant une échelle salariale correspondante basée sur le marché de l'emploi concerné.

Les postes exclus sont les postes de bureau qui ne sont pas syndiqués car ils ont été "exclus" du syndicat MUNACA selon la définition de l'unité de négociation.

Le groupe MPEX est souvent connu de manière informelle à McGill sous le nom de "Ms".

Qu'est-ce que le "point médian"?

Le point médian représente 100 % du grade. Le point milieu de chaque grade est aligné sur la médiane du marché et représente la valeur du poste sur le marché. Les points médians sont des indicateurs fiables de la valeur du marché.

En d'autres mots, si un employé est payé au point milieu de l'échelle, il est payé comme serait payé sur le marché un employé autonome, performant et qui atteint systématiquement les objectifs.

Étant donné que les marchés sont des cibles mobiles, les salaires au sein de la "zone cible" (voir [Qu'est-ce que les "zones"?](#)) sont considérés comme étant payés selon le marché.

2023 REVUE ANNUELLE DE LA RÉMUNÉRATION

FAQ

Qu'est-ce qu'un ratio comparatif ?

Le ratio comparatif est le pourcentage obtenu en divisant le salaire annuel d'un employé par le point milieu de l'échelle salariale de son poste. Ainsi, un salaire équivalent au point milieu d'un grade représente 100% du ratio comparatif.

Le ratio comparatif est un indicateur important en rémunération car il est utilisé pour montrer le positionnement de votre salaire au sein de votre grade, y compris dans quelle "zone" vous vous trouvez (voir [Que signifient les "zones"?](#)).

Comment fonctionne l'échelle salariale MPEX ?

L'échelle salariale est composée de douze (12) grades regroupés en quatre (4) niveaux. Chaque grade a un minimum, un point milieu et un maximum. Une fois les points-milieux établis, les minimums et les maximums des échelles sont calculés en pourcentage du point milieu. De ce fait, lorsque le point milieu change, les minimums et les maximums sont ajustés en conséquence.

Comment l'échelle salariale MPEX a-t-elle été conçue ?

L'échelle salariale MPEX a été conçue en comparant les pratiques salariales à celles d'autres organisations sur un "marché" avec des postes comparables qui ont des responsabilités similaires.

Comment et quand l'échelle salariale MPEX est-elle mise à jour ?

L'échelle salariale est révisée et peut être ajustée chaque année pour assurer un alignement continu avec l'évolution du marché.

Quels sont les résultats de cet exercice de l'analyse comparative de la structure salariale MPEX ?

Les conclusions sont que le marché a évolué. Les maximums des grades MPEX sont bien positionnés par rapport au marché; les minimums et les points médians de la plupart des grades seront augmentés.

En conséquence, l'échelle a été révisé comme suit :

- Les points-milieux seront alignés au marché.
- Les échelles salariales (du minimum au maximum) seront désormais symétriques pour la plupart des grades, ramenant des minimums plus élevés.
- L'écart en pourcentage entre chaque point milieu continuerons d'être cohérent.

2023 REVUE ANNUELLE DE LA RÉMUNÉRATION

FAQ

À compter du 1er juin 2023, l'échelle salariale sera la suivante:

Niveau	Grade	Min en % du Point Milieu	Minimum	Point Milieu	Maximum	Max en % du Point Milieu
Niveau 4	11	80%	\$137,030	\$171,290	\$214,110	125%
	10	80%	\$122,350	\$152,940	\$191,180	125%
	09	80%	\$109,240	\$136,550	\$170,690	125%
Niveau 3	08	80%	\$97,540	\$121,920	\$146,300	120%
	07	80%	\$87,090	\$108,860	\$130,630	120%
	06	80%	\$77,760	\$97,200	\$116,640	120%
Niveau 2	05	80%	\$69,430	\$86,790	\$104,150	120%
	04	80%	\$62,550	\$78,190	\$93,830	120%
Niveau 1	03	85%	\$59,870	\$70,440	\$81,010	115%
	02	85%	\$53,940	\$63,460	\$72,980	115%
Exclu	01	90%	\$51,450	\$57,170	\$65,750	115%
	01a	90%	\$46,350	\$51,500	\$59,230	115%

L'étendue pour les postes exclus est plus petite (90% à 115%) car l'apprentissage et la progression dans ces rôles sont plus rapides. On s'attend à ce que les employés à ce niveau deviennent rapidement autonomes. Par contre, les employés occupant des postes de niveau 4 ont une étendue salariale beaucoup plus large car la progression et l'évolution dans ces rôles sont beaucoup plus longues.

Qu'est-ce que les "zones"?

Chaque grade est composé de trois zones:

ZONES	Étendue par ratio comparatif	Description
Entrée/Débutant – zone 1	< 95%	L'employé est nouveau dans le poste et acquiert de l'expérience mais n'est pas encore totalement autonome dans le travail
Cible – zone 2	95% - 110%	L'employé répond à toutes les exigences du poste, démontre des réalisations constantes et possède des compétences clés (techniques et comportementales)
Exception – zone 3	≥ 110%	Employé dépasse de manière significative et constante les exigences du poste, possède des compétences très demandées et/ou est reconnu comme un expert dans son domaine

2023 REVUE ANNUELLE DE LA RÉMUNÉRATION

FAQ

Que signifient les “zones”?

Le positionnement de votre salaire dans l'échelle (ratio comparatif et zone correspondante) est basé sur votre contribution, votre performance et votre expertise. Ceci est évalué par votre gestionnaire avec les conseils de votre Conseiller/Représentant en Ressources Humaines. Il existe des lignes directrices pour déterminer où le salaire d'un employé doit être positionné :

- Un employé qui a été récemment promu (deux ans ou moins) devrait être en zone 1.
- Un employé qui occupe le poste depuis 5 à 7 ans et qui dépasse les objectifs depuis au moins 3 ans devrait atteindre la zone 2 (95% du ratio comparatif ou plus).
- Les employés dont les salaires atteignent la zone 3 sont une exception.

La performance est le principal moteur de progression dans l'échelle. On s'attend à ce que les employés qui dépassent significativement les objectifs progressent beaucoup plus rapidement que les employés des autres catégories.

Que se passe-t-il si mon salaire actuel est inférieur au nouveau minimum ?

Le salaire des employés dont le salaire est inférieur au nouveau minimum de leur grade au 1er juin 2023, suite à l'ajustement global de l'échelle, sera augmenté au minimum du grade.

Quel impact ce nouveau barème a-t-il sur moi si mon salaire est supérieur au minimum?

En général, les mises à jour n'affectent pas les salaires actuels. Si votre salaire reste supérieur au nouveau minimum, il ne sera pas modifié dans le cadre de la mise à jour de la grille salariale.

Cependant, le ratio comparatif de tous les salaires diminuera effectivement parce que tous les points milieux ont été augmentés. Par conséquent, le salaire de certains employés peut changer de zone.

Pour les employés actuels, les changements prévoient la possibilité d'une augmentation de salaire plus élevée en cas de future promotion interne.

Comment cela se rapporte-t-il à l'augmentation de salaire habituelle du 1er juin?

Bien que les deux entrent en vigueur à la même date, l'exercice d'analyse comparative est distinct de l'exercice de révision annuel de la rémunération du 1er juin 2023 (politique salariale). L'exercice de révision annuel de la rémunération sera toujours effectué selon le processus normal.

Toute augmentation dans le cadre de l'exercice d'analyse comparative sera appliquée en premier, suivie de toute augmentation dans le cadre de l'exercice de révision annuel de la rémunération.

2023 REVUE ANNUELLE DE LA RÉMUNÉRATION

FAQ

Qui est éligible à la Revue Annuelle de Rémunération 2023?

Pour être éligible à l'exercice de révision annuel de la rémunération 2023, le personnel doit avoir commencé à occuper un poste de direction, un poste de gestionnaire ou professionnel régulier ou un poste exclu avant le 31 décembre 2022. Les employés recrutés sous la politique d'emploi temporaire ne sont pas couverts par cette politique salariale.

Afin de recevoir l'augmentation salariale, les employés éligibles doivent être actifs à la date de mise en œuvre.

Que se passe-t-il si j'étais en congé pendant une partie de 2022?

Selon les normes du travail du Québec, les employés en congé de maternité/paternité/parental et en invalidité de courte durée ont droit aux mêmes salaires et avantages que s'ils étaient restés au travail.

Pour bénéficier de l'augmentation de salaire, il existe une règle d'une journée de travail. La règle d'une journée de travail est basée sur les 18 mois précédant la date d'entrée en vigueur de l'exercice de révision annuel de la rémunération (c'est-à-dire du 1er janvier 2022 au 1er juin 2023).

1. Les employés en congé de maternité/paternité/parental ou en invalidité de courte durée qui étaient actifs pendant cette période sont considérés comme au travail et doivent recevoir une évaluation de performance et une catégorie.
2. Si, en raison d'un congé de maternité/paternité/parental ou d'une invalidité de courte durée, il n'est pas possible d'évaluer la performance d'un employé au cours de la période de référence, l'augmentation de salaire attribuée à la performance sera calculée sur la base de la catégorie de performance moyenne du deux dernières années de service actif.
3. Si l'employé a moins de deux ans de service actif, l'évaluation sera basée sur la période de service actif.
4. "Non-Applicable" peut être utilisé dans le cas exceptionnel où la performance d'un employé ne peut être évalué. Cependant, l'augmentation doit tenir en compte le positionnement de l'employé dans l'échelle.

"Non-Applicable" doit être utilisé UNIQUEMENT si le titulaire était absent TOUTE l'année 2021 ET en 2022, ou si le titulaire a été transféré à un poste éligible après le 31 décembre 2022.

Comment est calculée mon augmentation si je suis en affectation temporaire?

Les employés en affectation temporaire recevront leur augmentation de salaire sur leur poste régulier. Leur salaire dans l'affectation temporaire sera alors recalculé en conséquence.

2023 REVUE ANNUELLE DE LA RÉMUNÉRATION

FAQ

Qu'est-ce que le “budget d'équité interne”?

Pour un nombre limité d'employés, le budget de l'exercice de révision annuel de la rémunération de leur département peut ne pas être suffisant pour les positionner de manière appropriée dans leur échelle salariale, en fonction des performances et des années dans le rôle. Dans ces cas exceptionnels, ils peuvent nécessiter un ajustement salarial spécial pour être positionnés équitablement.

Un budget central d'équité interne limité sera prévu pour cette année de référence pour financer les ajustements salariaux afin de positionner correctement les employés dans l'échelle salariale. Les salaires de tous les employés de MPEX seront revus et évalués au sein de chaque département à l'automne 2023, sous la direction des ressources humaines. Les ajustements nécessaires seront effectués conformément à la politique d'administration des salaires et aux lignes directrices pour les ajustements du salaire de base et seront appliqués à compter du 3 décembre 2023. Les employés éligibles seront informés individuellement d'ici la fin du mois de novembre si leur salaire sera ajusté sur le principe de l'équité interne.