

Révision annuelle de la rémunération 2023

Employés MPEX et gestionnaires d'employés MPEX

L'exercice de Révision annuelle de la rémunération définit les principes et le processus de reconnaissance juste et équitable des employés MPEX qui apportent une contribution positive et soutenue à l'Université, tout en offrant la flexibilité nécessaire pour récompenser ceux dont les contributions dépassent largement les objectifs.

Le présent exercice de Révision annuelle de la rémunération est l'occasion d'évaluer si le salaire d'un employé est positionné de façon équitable dans son échelle salariale, par rapport à son rendement et à celui de ses pairs. Les augmentations individuelles peuvent varier légèrement en fonction de la discrétion des gestionnaires, mais les lignes directrices actualisées favorisent une application harmonisée et équitable à travers l'université.

BUDGET 2023

Pour assurer la compétitivité salariale de McGill, les recommandations sur l'augmentation annuelle de la rémunération pour les employés MPEX sont fondées sur une étude approfondie du marché. Celle-ci s'appuie entre autres sur les sondages effectués par des firmes d'expert-conseils qui fournissent des données par rapport aux groupes de comparaison. Ces recommandations sont ensuite présentées pour approbation au comité RH du conseil d'administration.

Cette année, le budget total de l'augmentation est de 4,0 %. Les augmentations entreront en vigueur le 1^{er} juin 2023.

RÈGLES D'ADMISSIBILITÉ



1. La période de référence s'étendant du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2022, un employé doit avoir occupé un poste régulier de cadre, de professionnel ou un poste régulier exclu au plus tard le 31 décembre 2022.
2. Afin de recevoir l'augmentation salariale, les employés admissibles doivent être actifs à la date de sa mise en vigueur, soit le 1er juin 2023.
3. Les employés embauchés en vertu de la politique d'emploi temporaire ne sont pas admissibles à la présente politique salariale.

LIGNES DIRECTRICES RELATIVES AUX AUGMENTATIONS AU RENDEMENT

Le rendement de l'employé sera classé selon l'une des cinq catégories détaillées ci-dessous. Chaque catégorie de rendement est liée à un taux d'augmentation recommandé en fonction du budget de 4,0 % et du positionnement de l'employé dans la **zone** de rémunération de son grade salariale.

Évaluation de performance	Zone de rémunération de l'employé		
CATÉGORIES ET DESCRIPTIFS	ZONE 1	ZONE 2	ZONE 3
<p>DÉPASSE CONSIDÉRABLEMENT LES OBJECTIFS <i>Dépasse constamment les objectifs individuels de travail et va au-delà des tâches et des responsabilités.</i></p>	Supérieure au budget	Légèrement supérieure au budget	Près du budget
<p>DÉPASSE LES OBJECTIFS <i>Dépasse occasionnellement les objectifs individuels de travail, en plus de remplir avec succès les exigences du rôle. Démontre un solide niveau de performance.</i></p>	Légèrement supérieure au budget	Près du budget	Légèrement inférieure au budget
<p>ATTEINT CONSTAMMENT LES OBJECTIFS <i>Remplit les exigences du rôle en comblant tous les domaines essentiels de responsabilité.</i> Cette catégorie peut également s'appliquer aux employés qui progressent adéquatement dans leur rôle.</p>	Près du budget	Inférieure au budget	Près de l'augmentation économique
<p>NÉCESSITE UNE AMÉLIORATION <i>Doit s'améliorer afin de répondre aux exigences du rôle, les tâches essentielles et les responsabilités.</i></p>	Aucune	Aucune	Aucune

Pour la catégorie *non-applicable*, veuillez consulter la [FAQ sur l'exercice 2023 de Révision annuelle de la rémunération](#).

MISE À JOUR DE L'ÉCHELLE SALARIALE

Comme vous le savez déjà, vers la fin de 2019, l'Université a procédé à une revue approfondie de l'échelle salariale des employés MPEX, à la suite de quoi les révisions découlant de cet examen ont été mises en œuvre en 2020. À l'automne 2022, dans le contexte de l'évolution rapide du marché, l'Université a effectué un autre exercice d'analyse comparative pour l'ensemble de l'échelle salariale des employés MPEX. Cette revue est conforme aux meilleures pratiques en matière de rémunération et vise à faire en sorte que les employés bénéficient de salaires équitables et concurrentiels ainsi qu'une reconnaissance continue.



L'analyse comparative a confirmé que les minimums et les points milieux des grades salariaux étaient inférieurs au marché. Bien que la structure de l'échelle salariale demeure la même, les points repères (minimums, points milieux et maximums) seront ajustés pour correspondre au marché salarial concurrentiel.

Les résultats de cette analyse comparative indiquent que les changements suivants devront être intégrés à l'échelle afin de mieux s'aligner avec le marché montréalais :

- Le minimum de chaque grade sera ajusté afin de mieux s'aligner au marché.
- Le point-milieu de chaque grade sera ajusté afin de mieux s'aligner au marché.
- L'étendue de certains grades sera standardisée pour être aussi symétrique que possible avant et après le point-milieu.

La mise à jour de l'échelle salariale permettra à l'Université de continuer à maintenir sa stratégie de positionnement sur le marché, qui est d'être à la médiane du marché.

ENTRÉE EN VIGEUR DE LA MISE À JOUR DE L'ÉCHELLE SALARIALE

La mise à jour de l'échelle entrera en vigueur le 1er juin 2023, à la même date que la révision annuelle de la rémunération.

- Les employés dont le salaire est en-dessous des nouveaux minimums recevront automatiquement un ajustement salarial pour atteindre le minimum de leur grade.
- Les employés dont les salaires seront ajustés aux nouveaux minimums seront alors admissibles à l'augmentation liée à la révision annuelle de la rémunération.



STRUCTURE DE L'ÉCHELLE SALARIALE

[L'échelle salariale](#) pour employés MPEX est organisée autour de trois points: le minimum, le point-milieu et le maximum et ce, pour chacun des 12 grades (1A à 11).

Dans chaque grade se trouvent trois zones définies par rapport au point-milieu: entrée, cible et exception. Le calcul du ratio comparatif (salaire de l'employé divisé par le point-milieu du grade) détermine la zone dans laquelle se situe le salaire d'un employé.

Le point-milieu est déterminé en fonction du 50e centile (médiane) des salaires pour un segment spécifique du marché, qui dans notre cas est la région de Montréal. Le point-milieu représente le salaire versé sur le marché montréalais pour des emplois comparables.

Vous trouverez des détails supplémentaires, des informations générales et des réponses dans la [FAQ sur l'exercice 2023 de Révision annuelle](#) de la rémunération. Après avoir lu attentivement la FAQ, si vous avez d'autres questions, n'hésitez pas à en parler avec votre gestionnaire ou votre représentant ressources humaines.

Diana Dutton
Vice-principale adjointe, Ressources humaines

RÉVISION DE L'ÉQUITÉ

Un nombre limité d'employés peuvent ne plus être situés de manière appropriée dans l'échelle salariale en fonction de leur rendement et leurs années d'expérience dans le rôle. Ils nécessiteront ainsi un ajustement salarial exceptionnel afin de conserver un positionnement équitable.



J'ai le plaisir d'annoncer que l'Université offrira pour une année supplémentaire un fond central d'équité interne pour financer les ajustements salariaux afin d'assurer le positionnement approprié des employés dans l'échelle salariale. Sous la direction des ressources humaines, les salaires de tous les employés MPEX seront examinés et évalués au sein de chaque unité à l'automne 2023. Ces ajustements seront apportés conformément à la Politique sur l'administration des salaires et entreront en vigueur le 3 décembre 2023. D'ici la fin du mois de novembre, les employés concernés seront informés individuellement de l'ajustement à leur salaire.