

# RÉVISION ANNUELLE DE LA RÉMUNÉRATION 2024

## FAQ

### CONTENU

Que signifie "MPEX"? ..... 2

Qu'est-ce que le "point milieu"? ..... 2

Qu'est-ce qu'un ratio comparatif ?..... 2

Comment fonctionne l'échelle salariale MPEX ?..... 2

Comment l'échelle salariale MPEX a-t-elle été conçue ? ..... 3

Comment et quand l'échelle salariale MPEX est-elle mise à jour ? ..... 3

Qu'est-ce que les "zones"? ..... 4

Que signifient les "zones"? ..... 4

Que se passe-t-il si mon salaire actuel est inférieur au nouveau minimum ? ..... 4

Qui est éligible à la Révision annuelle de la rémunération 2024?..... 5

Que se passe-t-il si j'étais en congé pendant une partie de 2023?..... 5

Comment est calculée mon augmentation si je suis en affectation temporaire? ..... 5

# RÉVISION ANNUELLE DE LA RÉMUNÉRATION 2024

## FAQ

### 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 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 référence 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 milieu"?

Le point milieu 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 milieux 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.

### 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.

# RÉVISION ANNUELLE DE LA RÉMUNÉRATION 2024

## FAQ

### 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.

À compter du 1er juin 2024, 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%	\$139,780	\$174,720	\$218,400	125%
	10	80%	\$124,800	\$156,000	\$195,000	125%
	09	80%	\$111,430	\$139,290	\$174,110	125%
Niveau 3	08	80%	\$99,490	\$124,360	\$149,230	120%
	07	80%	\$88,830	\$111,040	\$133,250	120%
	06	80%	\$79,320	\$99,150	\$118,980	120%
Niveau 2	05	80%	\$70,820	\$88,530	\$106,240	120%
	04	80%	\$63,810	\$79,760	\$95,710	120%
Niveau 1	03	85%	\$61,070	\$71,850	\$82,630	115%
	02	85%	\$55,020	\$64,730	\$74,440	115%
Exclus	01	90%	\$52,490	\$58,320	\$67,070	115%
	01a	90%	\$47,280	\$52,530	\$60,410	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. Cependant, 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.

# RÉVISION ANNUELLE DE LA RÉMUNÉRATION 2024

## FAQ

### Qu'est-ce que les "zones"?

Chaque grade est composé de trois zones:

ZONES	Étendue par ratio comparatif	Description
<b>Entrée/Débutant</b> – zone 1	< 95%	<i>L'employé est nouveau dans le poste et acquiert de l'expérience mais n'est pas encore totalement autonome dans le travail</i>
<b>Cible</b> – zone 2	95% - 110%	<i>L'employé répond à toutes les exigences du poste, démontre des réalisations constantes et possède des compétences clés (techniques et comportementales)</i>
<b>Exception</b> – zone 3	≥ 110%	<i>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</i>

### 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 un 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 ?

Toute augmentation dans le cadre de l'exercice de révision annuelle de la rémunération (RAR) sera appliquée en premier.

Toutefois, les employés dont le salaire est inférieur au nouveau minimum de leur grade au 1er juin 2024, suite à RAR, sera augmenté au minimum du grade.

# RÉVISION ANNUELLE DE LA RÉMUNÉRATION 2024

## FAQ

### Qui est éligible à la Révision annuelle de la rémunération 2024?

Pour être éligible à l'exercice de révision annuelle de la rémunération 2024, un employé doit avoir commencé à occuper un poste de direction, un poste de gestionnaire ou professionnel régulier ou un poste exclu avant le 31 décembre 2023. 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 2023?

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 annuelle de la rémunération (c'est-à-dire du 1er janvier 2023 au 1er juin 2024).

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 des 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 du positionnement de l'employé dans l'échelle.

"Non-Applicable" doit être utilisé UNIQUEMENT si le titulaire était absent TOUTE l'année 2022 ET 2023.

### 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.