

Révision annuelle de la rémunération (RAR) MPEX 2024

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 2024

Pour assurer la compétitivité salariale de McGill, les recommandations sur la révision 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 3,7 %. Les augmentations entreront en vigueur le 1^{er} juin 2024.

RÈGLES D'ADMISSIBILITÉ



1. La période de référence s'étendant du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2023, un employé doit avoir occupé un poste régulier de cadre, de professionnel ou un poste régulier exclu au plus tard le 31 décembre 2023.
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 2024.
3. Les employés embauchés en vertu de la [politique d'emploi temporaire](#) ne sont pas admissibles à la RAR.

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 3,7 % et du positionnement de l'employé dans la **zone** de rémunération de son grade salariale. Veuillez noter que l'augmentation minimale recommandée pour les salariés éligibles est de 1,7 % à 2,45 %.

Évaluation de performance	Zone de rémunération de l'employé		
CATÉGORIES ET DESCRIPTIFS	ZONE 1	ZONE 2	ZONE 3
DÉPASSE CONSIDÉRABLEMENT LES OBJECTIFS <i>Dépasse constamment les objectifs individuels de travail et va au-delà des tâches et des responsabilités.</i>	Supérieure au budget	Légèrement supérieure au budget	Près du budget
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>	Légèrement supérieure au budget	Près du budget	Légèrement inférieure au budget
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.	Près du budget	Inférieure au budget	Près de l'augmentation économique
NÉCESSITE UNE AMÉLIORATION <i>Doit s'améliorer afin de répondre aux exigences du rôle, les tâches essentielles et les responsabilités.</i>	Aucune	Aucune	Aucune

Pour la catégorie **NON-APPLICABLE**, veuillez consulter la [FAQ sur l'exercice 2024 de 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.

En s'appuyant sur les données du marché actuel, les point-milieus feront l'objet d'une augmentation globale de 2 %.

Le minimum et le maximum de chaque grade seront ainsi réévalués en fonction du nouveau point-milieu.

Vous trouverez des détails supplémentaires, des informations générales et des réponses dans la [FAQ sur l'exercice 2024 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-présidente administration et finances et Vice-présidente adjointe, Ressources humaines