

Pay Equity Message to All Staff

SUBJECT: 2010 Pay Equity Maintenance

SENT ON BEHALF OF LYNNE B. GERVAIS, ASSOCIATE VICE PRINCIPAL HUMAN RESOURCES AND ALICE KIERAN, DIRECTOR TOTAL COMPENSATION

Dear colleagues,

We are pleased to announce that McGill has completed the analysis phase of its 2010 pay equity maintenance. We expect the implementation phase to take place later this year – a process that will result in pay increases for some McGill employees, as well as retroactive increases to be paid as lump sums.

Due to some \$33 million in adjustments implemented in 2014-15, the 2001 and 2005 pay equity maintenance changes required under Quebec’s pay equity legislation have already been achieved. As a result, these new adjustments (for the 2010 maintenance) will largely affect just two employee groups: “regular” research assistants and Group “A” casual employees. A handful of other employees will be affected as well, to a lesser extent. Later this year, if you are one of the affected employees, we will contact you regarding your retroactive payment and/or your new pay rate.

Retroactive pay equity payments will be paid from central funds, to minimize the burden on units and researchers. However, salary increases going forward must be paid from local budgets.

Prior to the December holiday period, in the spirit of transparency and collaboration, we shared the full findings of our 2010 pay equity maintenance with McGill’s unions and associations Presidents. In accordance with Quebec law, the results of the 2010 pay equity maintenance are now posted on the [Human Resources website](#) and in multiple physical locations throughout the University. During the next 60 days (until **May 30, 2016**), McGill employees are invited to consult the posting and direct any comments or questions they may have to the Total Compensation team at payequity.hr@mcgill.ca.

Following the end of the 60-day posting, we will respond to these inquiries within the next 30 days (i.e. before **June 29, 2016**). The 2010 pay equity maintenance results will then be posted electronically and physically for a second 60-day period (ending on **August 28, 2016**), with clarifications and modifications if necessary. During that second 60-day period, any employees who still have concerns about the results of the pay equity process may submit them to Quebec’s *Commission des normes, de l’équité, de la santé et de la sécurité du travail*.

As well, you are invited to attend one of the lunchtime information sessions for all employees and managers, where results of the 2010 pay equity maintenance will be explained in greater details.

Lunchtime information sessions

- April 11, McIntyre building (3665 Sir William Osler) Room G521 from 12:15 to 1:15 p.m.
- April 18, Leacock building (855 Sherbrooke west) Room 232 from 12:15 to 1:15 p.m.
- April 19, Macdonald campus Faculty Lounge from 12:15 to 1:15 p.m.
- April 21, McIntyre building (3665 Sir William Osler) Room G521 from 12:15 to 1:15 p.m.
- April 22, Leacock building (855 Sherbrooke west) Room 232 from 12:15 to 1:15 p.m.

The processing of pay increases and retroactive payments should begin in the fall of 2016 and wrap up before the end of that year. At that point we will begin the 2015 pay equity maintenance. Due to all the adjustments already implemented, we anticipate that this should require only minor pay changes. We hope to complete the 2015 pay equity maintenance by the end of 2016 with retroactive payments made in 2017, at which point McGill will have fully met Quebec's pay equity requirements. The next pay equity maintenance will be due as of the end of 2020.

Best regards,

Lynne B. Gervais
Associate Vice-Principal Human Resources

Alice Kieran
Director Total Compensation

Message d'équité salariale à tout le personnel

SUJET: Maintien de l'équité salariale de 2010

ENVOYÉ DE LA PART DE LYNNE B. GERVAIS, VICE PRINCIPALE ADJOINTE RESSOURCES HUMAINES ET ALICE KIERAN, DIRECTRICE RÉMUNÉRATION

Cher collègues,

Nous sommes heureux d'annoncer que McGill a complété la phase d'analyse du maintien de l'équité salariale 2010. Nous anticipons que la phase d'implantation aura lieu plus tard cette année – un processus qui résultera dans des augmentations salariales pour certains employés de McGill, ainsi que des paiements rétroactifs forfaitaires.

Étant donné les ajustements de \$33 millions déjà versés en 2014 et 2015 (en vertu des maintiens d'équité salariale de 2001 et 2005), la majorité des changements requis par la législation sur l'équité salariale du Québec ont déjà été faits. Par conséquent, les nouveaux ajustements (pour le maintien de l'équité de 2010) ne toucheront surtout que deux groupes d'employés : les assistants de recherche réguliers et les employés occasionnels du groupe A. Quelques autres employés seront aussi touchés, mais dans une moindre proportion. Si vous êtes l'un de ces employés, nous communiquerons avec vous au sujet de votre paiement (et de votre nouveau taux de salaire) plus tard cette année.

Les paiements rétroactifs d'équité salariale seront payés d'un compte central afin de minimiser l'impact sur les unités administratives et sur les chercheurs. Cependant, les augmentations de salaire futures seront à la charge des budgets locaux.

Dans un esprit de transparence et de collaboration, nous avons partagé les résultats du maintien de l'équité salariale 2010 avec les présidents des syndicats et des associations d'employés de McGill avant le congé des Fêtes en décembre dernier. Selon les exigences de la loi québécoise, les résultats du maintien de l'équité salariale 2010 sont maintenant publiés sur le [site des Ressources humaines](#) et dans plusieurs endroits à travers l'université. Au cours des prochains 60 jours (jusqu'au **30 mai 2016**), les employés de McGill sont invités à consulter l'affichage et à envoyer leurs commentaires ou questions à l'équipe de rémunération à payequity.hr@mcgill.ca.

Suite à cette période d'affichage de 60 jours, nous répondrons aux demandes reçues à l'intérieur d'un délai de 30 jours (i.e. avant le **29 juin 2016**). Les résultats du maintien de l'équité salariale de 2010 seront affichés électroniquement et physiquement pour une deuxième période de 60 jours (se terminant le **29 août 2016**) avec les clarifications ou les modifications requises. Durant cette seconde période de 60 jours, tout employé ayant encore des interrogations au sujet des résultats d'équité

salariale peut les soumettre à la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail* du Québec.

De plus, vous êtes invités à assister à l'une des sessions d'information le midi pour tous les employés et les administrateurs, pendant lesquelles les résultats du maintien de l'équité salariale 2010 seront expliqués plus en détails.

- 11 avril, pavillon McIntyre (3775 Sir William Osler) salle G521 de 12:15 à 13:15
- 18 avril, pavillon Leacock (855 Sherbrooke ouest) salle 232 de 12:15 à 13:15
- 19 avril, campus Macdonald Faculty Lounge de 12:15 à 13:15
- 21 avril, pavillon McIntyre (3775 Sir William Osler) salle G521 de 12:15 à 13:15
- 22 avril, pavillon Leacock (855 Sherbrooke ouest) salle 232 de 12:15 à 13:15

Le traitement des augmentations salariales et des paiements rétroactifs devrait débuter à l'automne 2016 et se terminer avant la fin de cette année. À ce moment, nous pourrions débuter l'évaluation du maintien de l'équité salariale de 2015. Étant donné tous les ajustements déjà effectués, nous croyons qu'uniquement des ajustements mineurs seront requis. Nous espérons compléter l'évaluation du maintien de l'équité salariale de 2015 d'ici la fin de l'année 2016 avec le paiement des ajustements rétroactifs en 2017. À ce moment, McGill aura pleinement répondu aux exigences de la loi québécoise sur l'équité salariale. Le prochain exercice de maintien sera dû à la fin de 2020.

Cordiales salutations,

Lynne B. Gervais

Vice-Principale adjointe ressources humaines

Alice Kieran

Directrice rémunération