

ÉCHELLE SALARIALE 2020 – EMPLOYÉS MPEX

Analyse Comparative et Mise à jour

Questions-réponses

SOMMAIRE

Qu'est-ce qu'un <i>exercice d'analyse comparative de la rémunération</i> ?.....	1
Pourquoi McGill a procédé à cette analyse ?	1
Comment <i>le marché</i> est-il défini ?	2
Que signifie <i>MPEX</i> ?	2
Qu'est-ce que le <i>point-milieu</i> ?	2
Qu'est-ce qu'un <i>ratio comparatif</i> ?.....	3
Quels sont les résultats de cet exercice d'analyse comparative ?.....	3
Quelles sont les <i>zones</i> ?	4
Que signifient les zones ?.....	4
Que se passe-t-il si mon salaire actuel est en-dessous du nouveau minimum ?	5
Comment cette nouvelle échelle m'impacte-t-elle si mon salaire est supérieur au nouveau minimum ?..	5
Quels sont les avantages de cette mise à jour si mon salaire est au-dessus du nouveau minimum ?	5
Qu'est-ce que <i>l'examen de l'équité interne</i> ?	5
Comment cela se rapporte-t-il à l'augmentation salariale habituelle du 1er juin ?	5

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

Un exercice d'analyse comparative de la rémunération est un processus qui consiste à mesurer les grades salariaux ainsi que les pratiques salariales d'une organisation, par rapport à ceux de d'autres organisations qui ont des postes avec des responsabilités comparables, dans un même marché.

Pourquoi McGill a procédé à cette analyse ?

L'objectif de l'analyse comparative est d'assurer un alignement continu de nos pratiques avec le marché qui évolue, et permet également d'identifier des améliorations qui pourraient être apportées à celles-ci. McGill s'est investi dans cette analyse afin d'assurer que nous offrons aux employés une rémunération compétitive, accompagnée de notre ensemble d'avantages sociaux reconnu. Un exercice d'analyse comparative fait partie des meilleures pratiques en matière de rémunération.

ÉCHELLE SALARIALE 2020 – EMPLOYÉS MPEX

Analyse Comparative et Mise à jour

Questions-réponses

Comment le marché est-il défini ?

Le marché est défini par :

- le bassin des candidats recrutés
- la mobilité des employés
- la transférabilité des compétences

Pour les positions MPEX à McGill, le marché inclut donc :

- les employeurs de la région de Montréal,
- dans les secteurs publics et privés
- y compris d'autres universités.

Que signifie MPEX ?

MPEX signifie *Cadres, Professionnels et Employés Exclus*. Les postes de cette catégorie sont non-académiques et non-syndiqués. Elle comprend également les employés de niveau 1 qui font nouvellement partie de l'unité de négociation MUNACA, mais qui continuent d'être couverts par les politiques de personnel pour les employés non-académiques non-syndiqués, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

Les contrats MPEX peuvent être réguliers, temporaires, ou occasionnels. Aucun employé MPEX ne doit être payé en-dessous du minimum de son échelle, quel que soit le type de contrat.

MPEX est l'une des nombreuses catégories d'employés au sein de l'université. Chaque catégorie d'employés a une échelle salariale définie par le marché qui lui est pertinent.

Les postes exclus sont des postes qui ne sont pas syndiqués ("exclus" du syndicat MUNACA selon la définition de l'unité de négociation).

Le groupe MPEX est connu de façon informelle sous le nom de "M" à McGill.

Qu'est-ce que le point-milieu ?

Le point-milieu de chaque grade est aligné sur le 50e percentile (médiane) du marché et représente la valeur marchande de la position. En d'autres termes, si un employé touche un salaire proche du point-milieu de l'échelle, il est payé l'équivalent de ce qu'on paie sur le marché pour un employé pleinement compétent, qui atteint constamment ses objectifs.

Les points-milieu sont utilisés dans l'analyse comparative car ils sont des indicateurs fiables de la valeur marchande. Une fois les points-milieu établis, les minimums et maximums des échelles sont calculés en pourcentage du point-milieu. Donc, lorsque le point-milieu change, les minimums et maximums sont ajustés en conséquence.

Comme les données de marché sont des cibles mobiles qui varient avec le temps, tous les salaires dans la "zone cible" sont considérés comme payés au marché (voir [Quelles sont les zones?](#)).

ÉCHELLE SALARIALE 2020 – EMPLOYÉS MPEX

Analyse Comparative et Mise à jour

Questions-réponses

Qu'est-ce qu'un *ratio comparatif* ?

Le ratio comparatif est le pourcentage obtenu lorsqu'on divise le salaire annuel d'un employé par le point-milieu de son grade. Par conséquent, un salaire équivalent au point-milieu d'une échelle représente un ratio comparatif de 100 %.

Le ratio comparatif est un indicateur important en rémunération car il est utilisé pour désigner le positionnement d'un salaire au sein d'un grade, ainsi que la *zone* dans laquelle un employé se situe. (Voir [Que signifient les zones?](#)).

Quels sont les résultats de cet exercice d'analyse comparative ?

Les résultats démontrent que le marché a évolué. Les maximums de l'échelle MPEX sont actuellement compétitifs (et ne seront pas baissés) ; les minimums et les points-milieu de la plupart des grades seront augmentés.

Par conséquent, l'échelle a été révisé comme-suit :

- les minimums et les points-milieu ont été alignés au marché,
- l'étendue de chaque grade sera standardisée pour être aussi symétrique que possible avant et après le point-milieu,
- les grades seront harmonisés pour assurer une progression constante du point-milieu.

A compter du 1er juin 2020, [l'échelle](#) sera la suivante :

Level	Grade	Min in % of mid	Minimum	Midpoint	Maximum	Max % of the mid	Midpoint progression (%)
4	11	75%	\$116,840	\$155,780	\$202,510	130%	12%
	10	75%	\$104,320	\$139,090	\$180,820	130%	12%
	9	75%	\$93,140	\$124,190	\$161,450	130%	12%
3	8	80%	\$88,700	\$110,880	\$133,060	120%	12%
	7	80%	\$79,200	\$99,000	\$118,800	120%	12%
	6	80%	\$70,710	\$88,390	\$106,070	120%	12%
2	5	80%	\$63,140	\$78,920	\$94,700	120%	12%
	4	80%	\$56,370	\$70,460	\$84,550	120%	12%
1	3	80%	\$50,330	\$62,910	\$75,490	120%	11%
	2	80%	\$45,340	\$56,680	\$68,020	120%	11%
Excluded	1	85%	\$43,400	\$51,060	\$58,720	115%	11%
	1A	85%	\$39,100	\$46,000	\$52,900	115%	--

L'étendue pour les postes Exclus est plus restreinte (85 % à 115 %) car l'apprentissage et la progression dans ces rôles sont plus rapides. Les employés dans les postes à ce niveau deviennent autonomes plus rapidement.

ÉCHELLE SALARIALE 2020 – EMPLOYÉS MPEX

Analyse Comparative et Mise à jour

Questions-réponses

En revanche, 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.

Quelles sont les zones ?

Chaque grade est composé de trois zones :

ZONES	Étendue des ratios comparatifs	Descriptions
Entrée – zone 1	< 95%	<i>L'employé est nouveau dans le rôle et acquiert de l'expérience mais n'est pas encore complètement autonome dans son travail</i>
Cible – zone 2	95% - 110%	<i>L'employé répond à toutes les exigences du rôle, atteint systématiquement ses objectifs et possède les compétences clés (techniques et comportementales)</i>
Exception – zone 3	≥ 110%	<i>L'employé dépasse constamment et de façon significative les exigences de son rôle, possède des compétences rares sur le marché et/ou est reconnu comme un expert dans son domaine</i>

Les zones ont également été ajustées en fonction de [la mise à jour de l'échelle](#).

Que signifient les zones ?

Le positionnement du salaire dans l'échelle (ratio comparatif et zone) est basé sur les contributions, la performance et l'expertise d'un employé. Ceci est évalué par le Gestionnaire avec l'aide du Conseiller en ressources humaines. Il existe des lignes directrices pour déterminer où le salaire d'un employé devrait se positionner :

- Un employé qui a été récemment promu (deux ans ou moins) devrait se situer dans la zone 1.
- Un employé qui occupe un poste depuis 5 ans et qui dépasse ses objectifs depuis au moins 3 ans devrait être situé dans la zone 2 (un ratio comparatif de 95% ou plus).
- La plupart des employés se retrouve dans la zone 2. Cette zone est alignée sur le 50e percentile (médiane) du marché et représente la valeur marchande du poste.
- Les employés dont le salaire se trouve dans la zone 3 sont rares. La plupart des employés dont les salaires sont passés de la zone 3 à la zone 2 à l'augmentation des points-milieu sont maintenant correctement positionnés.

La performance est le facteur principal qui détermine la progression d'un salaire dans son échelle. Les employés qui dépassent de façon significative les objectifs devraient progresser plus rapidement que les employés des autres catégories de performance.

ÉCHELLE SALARIALE 2020 – EMPLOYÉS MPEX

Analyse Comparative et Mise à jour

Questions-réponses

Que se passe-t-il si mon salaire actuel est en-dessous du nouveau minimum ?

Les employés dont le salaire est inférieur au nouveau minimum de leur grade recevront, le 1er juin 2020, une augmentation automatique au nouveau minimum du grade. Pour les employés occupant des postes réguliers, les augmentations basées sur la performance seront appliquées à ce nouveau salaire de base et entreranno en vigueur le 6 décembre 2020.

Comment cette nouvelle échelle m'impacte-t-elle si mon salaire est supérieur au nouveau minimum ?

La mise à jour n'affecte pas les salaires actuels qui se trouvent déjà au-dessous du nouveau minimum. Si ceci est votre cas, votre salaire ne sera pas modifié dans le contexte de la mise à jour de l'échelle salariale. Cependant, le ratio comparatif de tous les salaires changera comme les points-milieu ont été ajustés. Par conséquent, le salaire de certains employés changera de zone.

Quels sont les avantages de cette mise à jour si mon salaire est au-dessus du nouveau minimum ?

Pour les employés actuels, les changements offrent la possibilité d'une augmentation salariale plus élevée dans le cas d'une promotion interne future. De plus, étant donné que la zone est un facteur lors de la Révision annuelle de la rémunération, l'augmentation salariale recommandée sera plus élevée pour les employés qui ont changé de zone.

Qu'est-ce que l'examen de l'équité interne ?

À la suite de la mise en œuvre de l'échelle salariale actualisée, le salaire de la plupart des employés sera correctement positionné au sein de leur grade.

Une évaluation pour vérifier le positionnement du salaire de chaque employé MPEX sera effectuée en mai 2020 pour toute l'Université, en collaboration avec chaque Directeur d'Administration pour sa Faculté ou son Unité, ses Conseillers en Ressources Humaines et l'équipe de Rémunération.

Au cours de ces séances de travail, des cas individuels seront examinés et, s'il est déterminé qu'il existe une iniquité, les employés individuels seront avisés d'ici la fin du mois de mai que leur salaire de base sera augmenté en décembre.

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

L'exercice de Révision annuelle de la rémunération (anciennement connu sous le nom de Politique salariale) sera effectué selon le processus habituel.

Le 1er juin 2020, les employés admissibles recevront l'augmentation économique de 1,8 % ou une augmentation du minimum, selon le montant le plus élevé. Les augmentations basées sur la performance entreranno en vigueur le 6 Décembre 2020.