



Destinataires : Employés de direction, de gestion, professionnels et employés occupant des postes exclus

APERÇU DE LA POLITIQUE SALARIALE DU 1^{ER} JUIN 2019

La politique salariale du 1^{er} juin 2019 offre un budget total d'augmentations salariales de 3 %, réparti en deux volets :

1. Une hausse économique de 1 % pour l'ensemble des employés, à l'exception de ceux qui reçoivent une catégorie de rendement « 4. À améliorer » ;
2. Un budget de 2 %, à répartir parmi les employés qui reçoivent une catégorie de rendement de « 2. Objectifs atteints » ou de « 1. Dépassement des objectifs ». Les augmentations salariales individuelles varieront selon la discrétion du gestionnaire.

L'Université McGill est déterminée à investir en ses employés de direction, de gestion et ses professionnels. Nous avons la ferme conviction que le succès de l'Université repose en grande partie sur leur contribution soutenue et leur dévouement. Conformément à nos efforts visant à instaurer et à soutenir une culture fondée sur le rendement, cette politique salariale prévoit une reconnaissance juste et équitable de tous les employés qui apportent une contribution positive constante à l'Université, ainsi que la souplesse nécessaire pour récompenser ceux dont la contribution et les réalisations dépassent continuellement les attentes.

Chaque faculté ou unité se verra accorder une enveloppe d'augmentations salariales représentant 3 % des salaires admissibles de la faculté ou unité. Cette enveloppe sera établie au moment de l'ouverture de l'application de politique salariale (Minerva).

Les employés peuvent être évalués en fonction de l'une des cinq catégories de rendement définies ci-dessous. Aucune limite n'est imposée quant au nombre d'employés ayant la même catégorie de rendement, mais les facultés ou unités ne peuvent pas dépasser leur enveloppe d'augmentations salariales.

Le formulaire sur la catégorie de rendement doit être effectué pour tous les employés admissibles pour la période visée et doit être documenté.

Les augmentations salariales entreront en vigueur le 1^{er} juin 2019 et seront prises en compte sur la paie déposée le 7 juin 2019.

RÈGLES D'ADMISSIBILITÉ

1. La période de référence s'étendant du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2018, un employé doit avoir débuté à un poste de direction, un poste régulier de gestion, de professionnel ou à un poste régulier exclu au plus tard le 31 décembre 2018.
2. Afin de recevoir l'augmentation salariale, les employés admissibles doivent être actifs à la date de mise en œuvre, soit le 1^{er} juin 2019.
3. Les employés qui ont débuté dans un poste de gestion, professionnel ou un poste exclu en vertu de la politique relative à un emploi temporaire ne sont pas admissibles à la présente politique salariale.

CATÉGORIES DE RENDEMENT ET LIGNES DIRECTRICES RÉGISSANT LES AUGMENTATIONS SALARIALES

Il y a cinq (5) catégories de rendement, énumérées ci-dessous, ainsi que les augmentations correspondantes.

Catégorie de rendement (Niveau de contribution)	Hausse Économique	Augmentation au rendement	Définitions
1. Dépasse les objectifs (Contribution exceptionnelle)	1 %	1 %- 5 %	<p>Le titulaire du poste excelle régulièrement dans l'atteinte des objectifs de rendement grâce à des réalisations exceptionnelles. Son travail est d'une qualité supérieure constante dans tous les secteurs de responsabilité. Les résultats des projets et des objectifs ont ajouté une valeur considérable à l'équipe, au département et à l'Université.</p> <p>Explication obligatoire.</p>
2. Atteint ou dépasse légèrement les objectifs (Répond avec succès aux attentes)	1 %	0.5 % - 3 %	<p>Le titulaire atteint régulièrement les objectifs de rendement. Son travail est de bonne qualité et sa contribution au département est positive. Il accomplit ses tâches en faisant constamment preuve d'esprit d'initiative, d'ingéniosité et d'un bon discernement.</p>
3. Développe la constance (Répond partiellement aux attentes / En développement)	1 %	Aucune	<p>Le titulaire atteint quelquefois, mais pas de façon constante, les objectifs ou est en période de perfectionnement. La qualité de son travail ne répond pas aux attentes dans certains secteurs de responsabilité. Le titulaire a besoin d'encadrement pour atteindre ses objectifs.</p> <p>Le titulaire obtient les résultats souhaités, mais il ou elle ne démontre pas les comportements professionnels attendus.</p>
4. Requiert une amélioration immédiate (Ne répond pas aux attentes)	Aucune	Aucune	<p>Le titulaire n'atteint pas les objectifs. Son travail est régulièrement en-deçà des attentes. Des mesures appropriées doivent être prises en collaboration avec le service des Ressources humaines.</p> <p>Explication obligatoire.</p>
5. Sans objet	1 %	Aucune	<p>À être uniquement utilisée lorsque le titulaire a été absent durant toute l'année en 2018, ou s'il a été transféré dans un poste admissible après le 31 décembre 2018.</p>