



Considérations relatives à l'établissement des salaires



L'expérience, les compétences, la contribution, le rendement et l'équité à l'interne et à l'externe sont des facteurs à considérer.

- Possède les qualifications minimales, mais compte moins de 2 ans d'expérience pertinente.
- Courbe d'apprentissage abrupte – possède une expérience pertinente minime ou nulle, mais devrait apprendre rapidement.
- Salaire en deçà de la cible du marché, mais concurrentiel par rapport aux pairs qui ont une expérience comparable.

- Accumule de l'expérience dans son rôle, est toujours en apprentissage pour certains aspects du poste, et développe la capacité de travailler de façon plus autonome et efficace.
- Rendement solide dans la majorité des exigences du rôle.
- Salaire approche la cible du marché sur plusieurs années à travers l'expérience et un rendement soutenu.

- Employé expérimenté et totalement compétent.
- Rendement soutenu d'année en année.
- La majorité des employés auront un salaire se situant autour du point médian.
- Salaire correspondant à la cible du marché.

- Son point de vue global ajoute une valeur importante, et son expertise critique est essentielle à l'atteinte des objectifs.
- Dépasse continuellement les exigences du poste; rendement exceptionnel continu; contribution à la réussite année après année.
- Est reconnu par les autres comme un coach/mentor et agit comme tel.
- Figure dans le plan de relève.
- Difficulté de recrutement attribuable aux compétences et aux aptitudes uniques et spécialisées qui sont exigées pour le poste.
- Salaire correspondant ou supérieur à la cible du marché.

- Rôle unique et très particulier, ou qui demande des compétences et des aptitudes particulières.
- Possède une vaste gamme d'expérience, d'expertise et de compétences qui est essentielle à l'atteinte des objectifs et qui est très rare sur le marché du travail.
- Rendement exceptionnel continu et contribution à la réussite de la Société.
- Salaire supérieur à la cible du marché.