

Ressources humaines



# **Évaluation du maintien de l'équité salariale 2020**

## **1<sup>er</sup> affichage**

**Pour les personnes salariées du Syndicat des employés(es) de  
recherche de l'Université de Montréal (SERUM-AFPC),  
Unité des postdoctorant(e)s**

**Du 12 mars 2025 au 11 mai 2025**

## Informations relatives à l'affichage

L'Université de Montréal doit transmettre à toutes les personnes salariées concernées par le présent programme d'équité salariale les résultats de son analyse du maintien de l'équité salariale, qu'elle devait avoir complété le 31 décembre 2020 (période visée du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 31 décembre 2020).

Vous trouverez ci-après les informations relatives aux éléments de l'affichage du maintien, conformément à l'article 76.3 de la Loi sur l'équité salariale (L.E.S.). La version officielle du présent affichage est également disponible à l'adresse suivante:

<https://monudem.umontreal.ca/visualiser/sites/RH/Pages/Espace/Paie%20et%20r%C3%A9mun%C3%A9ration/Equite-salariale-serumpdoc.aspx>

## Prise d'effet

Les résultats présentés sont affichés pour une durée de 60 jours suivant le 12 mars, soit jusqu'au 11 mai 2025.

## Démarche retenue pour l'évaluation du maintien de l'équité salariale

Tel que le permet l'article 76.2 de la L.E.S, l'Université de Montréal a choisi de procéder seule à l'évaluation du maintien de l'équité salariale des personnes salariées du Syndicat des employés(es) de recherche de l'Université de Montréal (SERUM-AFPC), Unité des postdoctorant(e)s afin de compléter les étapes suivantes :

### ▪ L'identification des catégories d'emplois.

L'établissement des catégories d'emplois a été effectué en tenant compte des caractéristiques communes édictées à l'article 54 de la Loi sur l'équité salariale :

1. des fonctions ou des responsabilités semblables ;
2. des qualifications semblables ;
3. la même rémunération, soit un même taux ou une même échelle de salaire.

### ▪ L'établissement de la prédominance sexuelle et identification des événements susceptibles de créer ou de recréer des écarts salariaux.

Conformément à l'article 55 de la L.E.S. une catégorie d'emplois peut être considérée à prédominance féminine ou masculine dans l'un ou l'autre des cas suivants :

1. elle est couramment associée aux femmes ou aux hommes en raison de stéréotypes occupationnels ;
2. au moins 60% des salariés qui occupent les emplois en cause sont du même sexe ;
3. l'écart entre le taux de représentation des femmes ou des hommes dans cette catégorie d'emplois et leur taux de représentation dans l'effectif total de l'employeur est jugé significatif ;
4. l'évolution historique du taux de représentation des femmes ou des hommes dans cette catégorie d'emplois, au sein de l'entreprise, révèle qu'il s'agit d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine ou masculine.

À la suite de cet exercice, le comité a convenu qu'il n'y avait pas de catégorie à prédominance féminine dans le programme d'équité salariale des postdoctorant(e)s (SERUM-AFPC), et donc aucun ajustement salarial n'est requis. Il n'a pas été requis de procéder aux étapes subséquentes de l'exercice d'équité salariale.

## Sommaire des questions posées et des observations présentées dans le cadre des mesures de consultation du processus de participation

Dans le cadre des deux rencontres du processus de participation qui ont eu lieu, la méthodologie de la démarche a été présentée. De façon générale, la même méthodologie a été utilisée que pour l'exercice de maintien de 2015.

À la fin de 2020, les postdoctorants masculins représentent 58 % de la catégorie. Nous amenant à conclure que la catégorie n'est pas à prédominance féminine.

Explication des écarts observés entre les données détenues par le syndicat et l'employeur : ces écarts s'expliquent par les dates d'extraction et la possibilité de corrections rétroactives dans le système. En effet, une extraction des données en date du 31 décembre d'une année effectuée le 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante ou le 15 mars deux ans plus tard produira un ensemble de données différentes. À titre d'exemple, dans le cadre de la conclusion d'une négociation de convention collective, les salaires peuvent être mis à jour rétroactivement. En conséquence, en fonction de la date d'extraction et de l'entrée en vigueur de la convention collective, on aura des salaires différents.

## Droits et délais

Toute personne salariée visée par le présent programme et qui désire des renseignements additionnels ou veut présenter des observations à l'employeur, peut dans les 60 jours qui suivent la date d'affichage, communiquer par écrit à :

[equite-salariale@drh.umontreal.ca](mailto:equite-salariale@drh.umontreal.ca)

La date limite est fixée au 11 mai 2025.

L'Université de Montréal procédera, dans les 30 jours suivant cette date, à un nouvel affichage de 60 jours en précisant, selon le cas, les modifications apportées ou qu'aucune modification ne s'est avérée nécessaire. Toutes les demandes de renseignements et les observations seront traitées confidentiellement.