

Ressources humaines



Évaluation du maintien de l'équité salariale 2025

1^{er} affichage

**Pour les personnes salariées du
Syndicat des employé(e)s d'entretien de l'Université de Montréal
Section locale 1186 (SCFP-FTQ)**

Du 10 juin au 9 août 2026

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 doit avoir complété au 31 décembre 2025.

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 Internet suivante:

<https://monudem.umontreal.ca/visualiser/sites/RH/Pages/Espace/Paie%20et%20r%C3%A9mun%C3%A9ration/Equite-salariale-1186.aspx>

Prise d’effet

Les résultats présentés sont affichés pour une durée de 60 jours, suivant le 10 juin 2026, soit jusqu’au 9 août 2026.

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 employé(e)s d’entretien de l’Université de Montréal Section locale 1186 (SCFP-FTQ) 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 recherches visant à identifier les 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.

Suite à cet exercice, compte tenu qu’il n’y a toujours pas de catégorie à prédominance féminine dans le programme d’équité salariale des personnes salariées du Syndicat des employé(e)s d’entretien de l’Université de Montréal Section locale 1186 (SCFP-FTQ), il n’a pas été requis d’identifier des événements qui auraient pu générer des écarts salariaux.

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

La date limite est fixée 9 août 2026.

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.