

Ressources humaines



Évaluation du maintien de l'équité salariale 2025

Affichage

**Pour les personnes salariées du Syndicat des
employé-e-s de l'Université de Montréal
Section locale 1244, SCFP - FTQ**

Du 29 juin au 28 août 2026

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Les personnes qui occupent un emploi dans une catégorie d'emplois à prédominance féminine et qui accomplissent un travail différent, mais de valeur équivalente à celui d'une ou de plusieurs catégories d'emplois à prédominance masculine présentes dans l'entreprise, doivent recevoir la même rémunération.

Pour ce faire, la Loi sur l'équité salariale exige qu'un exercice initial d'équité salariale soit réalisé et qu'ensuite, une évaluation du maintien de l'équité salariale soit effectuée tous les cinq ans. Chacune des évaluations du maintien est autonome et distincte de l'obligation précédente.

Cette évaluation du maintien est effectuée afin d'identifier si des événements survenus dans l'entreprise depuis l'obligation précédente ont créé des écarts salariaux entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine équivalentes et, le cas échéant, de déterminer les ajustements requis. Cette évaluation consiste à s'assurer que les catégories d'emplois à prédominance féminine dans l'entreprise reçoivent toujours une rémunération au moins égale à celle des catégories d'emplois à prédominance masculine de même valeur ou de valeur équivalente qui s'y retrouvent.

Ce sont les résultats de cette évaluation qui sont présentés dans cet affichage. Il est donc important que vous en preniez connaissance. Si vous avez des questions ou des commentaires, consultez la section « **Droits et recours** » à la fin de cet affichage.

Comme le permet la Loi, l'évaluation du maintien de l'équité salariale a été effectuée par l'employeur seul. Cependant, celui-ci devait mettre en place un processus de participation des personnes salariées et des associations accréditées dans l'une ou l'autre des situations suivantes :

- > Un comité d'équité salariale a été mis en place lors de l'exercice initial;
- > L'entreprise compte au moins une association accréditée représentant des personnes salariées visées par l'évaluation du maintien.

Les données utilisées pour l'évaluation du maintien sont celles du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2025.

INFORMATIONS RELATIVES A 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 2025 (période visée du 1^{er} janvier 2021 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 suivante:

<https://monudem.umontreal.ca/visualiser/sites/RH/Pages/Espace/Paie%20et%20r%C3%A9mun%C3%A9ration/Equite-salariale-1244.aspx>

Les résultats présentés sont affichés pour une durée de 60 jours suivant le 29 juin 2026, soit jusqu'au 28 août 2026.

SOMMAIRE DE LA DÉMARCHE RETENUE POUR L'ÉVALUATION DU MAINTIEN

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 de l'Université de Montréal Section locale 1244, SCFP – FTQ.

Afin de répondre aux exigences de la Loi, l'employeur a procédé aux étapes suivantes :

1. La recension de toutes les nouvelles catégories d'emplois (fonctions) de même que celles ayant connu, depuis le dernier maintien, une évolution par rapport à leur contenu de tâches et responsabilités ;
2. La validation des prédominances sexuelles de toutes les catégories d'emplois existantes pour la période ;
3. L'utilisation des évaluations d'emplois faite en comité paritaire ;
4. L'estimation des écarts salariaux.

Recension des évènements

Les évènements suivants ont été considérés dans le cadre du maintien d'équité salariale :

- > La création d'une fonction
- > La réévaluation ou mise à jour d'une fonction
- > L'abolition d'une fonction
- > L'indexation annuelle des échelles salariales (1^{er} mai de chaque année, de 2021 à 2025)

Liste des créations et mises à jour d'emplois pendant la période

Type d'évènement	Prédominance
Mise à jour Préposé(e) aux cliniques dentaires	Féminine
Mise à jour Assistant(e) dentaire	Féminine
Création Commis à l'entretien des appareils libre-service	Féminine
Mise à jour Technicien(ne) en bâtiment	Masculine
Création Électromécanicien(ne)	Masculine
Mise à jour Commis à l'information (Bureau du registraire)	Féminine
Technicien(ne) en travail social	Féminine
Création Commis principal(e) optométrie	Féminine
Mise à jour Agent(e) en entraînement	Masculine
Création Commis animalier(ère)	Féminine
Création Associé(e) aux ventes	Masculine
Création Technicien(ne) en infrastructures multimédias	Masculine
Création Infirmier(ère) auxiliaire	Féminine
Mise à jour Assistant(e) dentaire	Féminine
Création Commis service impression	Féminine

Type d'évènement	Prédominance
Mise à jour Technicien(ne) aux admissions cliniques - CHUV	Féminine
Mise à jour Technicien(ne) en gestion des matières dangereuses	Masculine
Mise à jour Opticien(ne) d'ordonnance	Féminine
Mise à jour Assistant(e) technique pharmacie	Féminine
Création Assistant(e) de laboratoire (pharmacie)	Féminine
Mise à jour Technicien(ne) en évaluation	Féminine
Mise à jour Magasinier(ère) 2	Masculine
Création Technicien(ne) à la logistique (Musique)	Masculine
Création Aide-animalier(ère)	Féminine
Mise à jour Livreur(euse)-opérateur(trice)	Masculine
Mise à jour Technicien(ne) en soutien applicatif	Féminine
Mise à jour Technicien(ne) en photographie	Masculine
Création Dessinateur(trice) en bâtiment (DI)	Masculine
Création Chargé(e) de projet numérique (Bibliothèques)	Féminine
Création Technopédagogue (Bibliothèques)	Masculine
Création Conseiller(ère) engagement et innovation sociale	Féminine

Évaluation des emplois

L'employeur a utilisé le même questionnaire et outil d'évaluation des emplois que celui utilisé lors des maintiens précédents et lors des évaluations en comité mixte avec le syndicat. Les facteurs et sous-facteurs d'évaluations sont les suivants :

1. Qualifications requises

- a. Formation
- b. Expérience préalable
- c. Mise à jour des connaissances
- d. Dextérité et coordination

2. Effort

- a. Effort intellectuel
- b. Concentration et attention sensorielle
- c. Effort physique

3. Responsabilités

- a. Conséquence des actions et décisions
- b. Coordination du travail
- c. Communications
- d. Autonomie
- e. Sécurité à l'égard d'autrui ou de soi-même

4. Conditions de travail

- a. Environnement de travail

Méthode d'estimation des écarts salariaux

Pour estimer les écarts salariaux, la méthode individuelle dite de comparaison par paire a été utilisée. Cette méthode consiste à comparer chacune des catégories d'emplois à prédominance féminine avec la ou les catégories d'emplois à prédominance masculine de valeur équivalente (de même classe salariale) ou de façon proportionnelle pour les catégories d'emplois à prédominance féminine pour lesquelles il n'y a pas de comparateur masculin dans leur classe.

Résultat

Aucun ajustement salarial n'a été identifié.

PROCESSUS DE PARTICIPATION

Dans la mesure où l'employeur a décidé de réaliser cette évaluation du maintien sans comité d'équité salariale, un processus de participation des personnes salariées a été mis en place afin de présenter, lors d'une rencontre, les travaux aux représentantes et représentants des personnes salariées du groupe tout en leur permettant de poser des questions et de partager leurs observations et préoccupations à l'égard des travaux réalisés.

L'équipe de la rémunération de la Direction des ressources humaines a répondu aux différentes questions soulevées par les représentantes et représentants du groupe, notamment :

> Question sur la détermination de la prédominance sexuelle pour une fonction spécifique (82200 | Technicien(ne) animalier(ère))

La partie syndicale a soulevé que l'emploi de technicien(ne) animalier(ère) (82200) est majoritairement occupé par des femmes depuis plusieurs années et a demandé de modifier la prédominance sexuelle pour féminine.

Comme cet emploi était auparavant à prédominance masculine, l'employeur avait conservé la prédominance comme telle, en raison des orientations de la CNESST concernant les changements de prédominance d'un maintien à l'autre. Cependant, l'employeur constate que la tendance vers une prédominance féminine pour cet emploi semble s'être maintenue à travers le temps et accepte d'en faire la modification pour l'évaluation 2021-2025 et les suivantes.

De ce fait, l'employeur a modifié la prédominance masculine de l'emploi technicien(ne) animalier(ère) (82200) pour une prédominance féminine. Ce changement n'a pas d'impact sur l'estimation des écarts et les résultats.

DROITS ET RECOURS

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 au **28 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.