

Ressources humaines



Évaluation du maintien de l'équité salariale 2020

Affichage

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

Du 1^{er} octobre 2025 au 30 novembre 2025

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 2016 au 31 décembre 2020.

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 2020 (période visée du 1^{er} 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-1244.aspx>

Les résultats présentés sont affichés pour une durée de 60 jours suivant le 1^{er} octobre 2025, soit jusqu'au 30 novembre 2025.

SOMMAIRE DE LA DEMARCHE RETENUE POUR L'EVALUATION 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 2016 à 2020)

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

Type d'évènement	Prédominance
Création Agent(e) secrétariat médical	FÉMININE
Création Tech. Avantages sociaux	FÉMININE
Création Préposé (e) à l'accueil et à l'entretien - stationnement	MASCULINE
Mise à jour Commis 1 (fichier)	FÉMININE
Création Technicien(ne) en comptabilité	FÉMININE
Création Technicien(ne) à la production	FÉMININE
Création Commis principal courrier et transport	MASCULINE
Création Commis principal achats (librairie)	FÉMININE
Création Commis aux archives	FÉMININE
Mise à jour Magasinier(ère) (services alimentaires)	MASCULINE
Mise à jour Commis à l'information	FÉMININE
Création Commis à l'accueil et aux services aux employés	NEUTRE*
Création Technicien(ne) en production (sonorisation et enregistrement)	MASCULINE
Création Technicien(ne) à la salle de nécropsie	NEUTRE*

Type d'évènement	Prédominance
Création Technicien(ne) en muséologie	FÉMININE
Mise à jour Technologue en imagerie médicale	FÉMININE
Création Livreur traiteur / Traiteur de banquet	MASCULINE
Création Technicien(ne) animalier(ère)	MASCULINE
Mise à jour Livreur traiteur	MASCULINE
Création Technicien(ne) en soutien applicatif	FÉMININE
Mise à jour Technicien(ne) en muséologie	FÉMININE
Création Technicien au traitement de l'information et de la paie	FÉMININE
Création Conseiller médiation technologique	MASCULINE
Création 2018 mais première occupation en 2020 Préposé(e) à la préparation des laboratoires	MASCULINE
Création Commis à l'entretien des appareils libre-service	FÉMININE

* Les emplois à prédominance neutre ne sont pas inclus dans les travaux d'équité salariale.

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 des prédominances sexuelles

L'employeur a conservé, en majorité, les mêmes prédominances que celles du maintien de 2015 (et les précédents). Les orientations de la CNESST sont claires à l'effet que les prédominances d'emploi ne devraient pas changer d'un maintien à l'autre, sauf s'il y a un changement notable et durable du point de vue de la prédominance sur la base de critères précis.

L'employeur fait toutefois l'exercice de revalider les prédominances sexuelles sur la base des quatre critères, conformément à l'article 55 de la L.E.S. :

1. Elle est couramment associée aux femmes ou aux hommes en raison de stéréotypes occupationnels ;
2. Au moins 60% des personnes salariées 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.

Ainsi, l'employeur a proposé de modifier uniquement la prédominance pour les emplois de **technicien(ne) informatique** et **technicien(ne) en soutien informatique**, car la prédominance d'occupation ainsi que du stéréotype d'emploi est évidemment masculine. Considérant que ces emplois étaient initialement neutres, et donc exclus de l'évaluation, cela s'avérerait juste de modifier la prédominance pour qu'ils soient considérés dans l'évaluation du maintien actuel.

> Question sur la détermination des prédominances sexuelles pour deux fonctions spécifiques (82200 | Technicien(ne) animalier(ère) et 81015 | Commis à l'accueil et services aux employés)

Pour l'emploi 82200 | Technicien(ne) animalier(ère), les données d'occupation des exercices ou évaluations précédents indiquent que l'emploi était majoritairement occupé par des hommes lors de l'exercice initial ainsi que lors du maintien de 2010.

Ensuite, l'emploi a été occupé majoritairement par des femmes pendant la période du maintien de 2015 ainsi que lors du maintien de 2020 (actuel). Nous avons conservé la prédominance masculine sur la base du précédent paragraphe.

Pour ce qui est de l'emploi 81015 | Commis à l'accueil et services aux employés, toujours pour la période du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2020, cet emploi a été occupé par deux hommes et deux femmes, ce pour quoi sa prédominance a été établie à neutre.

> **Question sur les comparatifs masculins utilisés pour les classes salariales sans catégories d'emplois à prédominance masculine (aucun comparateur masculin)**

L'employeur a calculé la valeur financière d'un point d'évaluation en utilisant les pointages des deux comparateurs masculins avant et après les plus proches (applicable pour la classe 8), et ce, pour chaque événement.

Pour les emplois en classe 20 (professionnelles et professionnels de la Direction des bibliothèques), comme il n'y a pas de classe supérieure, l'employeur a utilisé la règle de trois avec le comparateur masculin de classe inférieure le plus proche.

> **Question concernant l'évaluation et le pointage des emplois en classe 20**

Les emplois aux fonctions professionnelles de la Direction des bibliothèques ont été évalués par l'employeur. Bien que ceux-ci soient exclus du plan d'évaluation des fonctions et de la structure salariale de l'Annexe A de la convention collective, la Loi sur l'équité salariale nous oblige à évaluer tous les emplois d'une même unité d'accréditation dans un même plan d'évaluation. Ainsi, nous confirmons avoir procédé à l'évaluation des emplois professionnels (classe 20) dans le plan d'évaluation du 1244. Pour faire l'évaluation des emplois en classe 20, l'employeur prend connaissance de la description de fonctions et procède ensuite à une enquête auprès de l'unité requérante afin d'assurer une bonne compréhension du contexte de la demande et des différentes responsabilités qui incombent à l'emploi. L'employeur peut ainsi procéder à l'évaluation technique dans l'outil d'évaluation. La seule différence avec les autres emplois du 1244 est que l'évaluation d'emploi n'est pas entérinée en comité mixte, comme prévu à la convention collective.

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 **30 novembre 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.