

Ressources humaines



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

## **Affichage**

**Pour les personnes salariées du  
Syndicat des chargées et chargés de cours  
de l'Université de Montréal  
(SCCCUM / FNEEQ – CSN)**

**Du 25 mai au 24 juillet 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<sup>er</sup> 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<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-scccum.aspx>

Les résultats présentés sont affichés pour une durée de 60 jours suivant le 25 mai 2026, soit jusqu'au 24 juillet 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 chargées et chargés de cours de l'Université de Montréal (SCCCUM / FNEEQ – CSN).

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'évaluation des catégories d'emplois;
4. L'estimation des écarts salariaux et la détermination des ajustements, s'il y a lieu.

## Recension des évènements

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

- > L'indexation des taux chaque trimestre d'été
- > La création des catégories d'emplois suivantes :
  - ✓ Chargé(e) de clinique en orthophonie et audiologie (prédominance féminine)
  - ✓ Chargé(e) de clinique en kinésiologie (prédominance neutre) \*

*\* 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 le même outil d'évaluation des emplois que ceux utilisés lors de l'exercice initial et des maintiens précédents.

## 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 ou de façon proportionnelle pour les catégories d'emplois à prédominance féminine pour lesquelles il n'y a pas de comparateur masculin de même valeur.

Pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 31 décembre 2020, l'ajustement salarial suivant a été identifié pour une catégorie d'emploi :

**Chargé(e) de clinique en orthophonie et audiologie** : 13,30% d'ajustement (pour toute la période)

## Modalités de versement des sommes forfaitaires et des ajustements salariaux

Toute somme due avant le 31 mars 2021 sera versée sous forme d'un montant forfaitaire. Les ajustements dus postérieurement à cette date seront calculés en fonction des montants versés à chacune des paies.

Dans la mesure où les travaux de cette évaluation du maintien ont été finalisés en retard, les sommes dues et les ajustements porteront un intérêt au taux légal de 5 %, et ce, à compter de la date où ils étaient dus (au 31 mars 2021 pour les sommes dues et, pour les ajustements, à la date à laquelle les ajustements auraient dû être versés).

Les cotisations patronales au régime de retraite, si applicable, seront prises en compte dans le versement des ajustements.

Les sommes dues et ajustements rétroactifs seront versés **au plus tôt** à la fin du nouvel affichage.

## 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 concernant les modalités d'affichage**

Les personnes représentant le Syndicat ont demandé à quel endroit allait apparaître l'affichage. L'employeur a confirmé que les affichages apparaîtront à la fois sur l'intranet de l'Université, Mon UdeM, ainsi que sur [la page Web externe](#) de la Direction des ressources humaines de l'Université de Montréal (disponible au grand public). Ces deux modalités permettent au personnel encore à l'emploi ainsi qu'aux anciens membres du personnel de prendre connaissance des affichages.

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

La date limite est fixée au **24 juillet 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.