Ressources humaines

Université de Montréal

Évaluation du maintien de l'équité salariale 2020

Nouvel 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 10 juin 2025 au 9 août 2025

Informations relatives au nouvel affichage

L'Université de Montréal a procédé au 1er affichage du maintien de l'équité salariale pour la période visée du 1er janvier 2016 au 31 décembre 2020 le 12 mars 2025. Selon la Loi sur l'équité salariale (article 76.4), toute personne salariée avait la possibilité, dans les 60 jours qui suivaient la date de l'affichage, de demander des renseignements additionnels ou de présenter ses observations à l'employeur. La date limite était le 11 mai 2025.

L'Université de Montréal doit maintenant procéder à un nouvel affichage, pour une durée de 60 jours. Le nouvel affichage vous informe qu'**aucune modification n'est nécessaire** à la suite des observations reçues.

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

Lorsque l'évaluation du maintien de l'équité salariale est faite par l'employeur seul, le nouvel affichage doit être accompagné des renseignements sur les recours prévus à la Loi ainsi que les délais pour les exercer.

Sommaire des renseignements additionnels demandés ou des observations présentées et des moyens mis en place pour y répondre

Lors du premier affichage, certaines questions ont été soulevées par la partie syndicale. Voici donc des renseignements additionnels qui répondent à ces questionnements.

Comme indiqué dans le premier affichage, à la fin de 2020 (31 décembre), les postdoctorants masculins représentent 58 % de la catégorie. Ce pourcentage est comparable à l'ensemble de la période visée (1er janvier 2016 au 31 décembre 2020). En effet, le personnel de sexe féminin au nombre de 347 représente 43 % des effectifs totaux tandis que le personnel de sexe masculin au nombre de 451 représente 57 % des effectifs totaux (798) pour la période. Cela nous amène à confirmer que la catégorie d'emploi est neutre.

Comme mentionné sur le site de la CNESST, « l'exercice d'équité salariale est terminé après l'étape de l'identification des catégories d'emplois s'il n'y a aucune catégorie d'emplois à prédominance féminine dans l'entreprise »[1]. Les étapes d'évaluation des emplois et d'estimation des écarts salariaux ne sont donc pas requises.

La partie syndicale a également soulevé des questionnements concernant la considération des primes hors échelle dans l'analyse. L'employeur a pris la décision de ne pas inclure les primes dans l'exercice. En effet, les primes versées aux personnes postdoctorantes sont toutes documentées par le biais d'un formulaire. Ces primes servent à attirer des gens avec une expertise de pointe dans un marché d'exception. Ces primes font partie des écarts salariaux autorisés par la CNESST, fondés sur la base d'une pénurie de main-d'œuvre qualifiée.[2]

---

[1] Source : https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/demarches-formulaires/employeurs/connaitre-realiser-ses-obligations-dequite/realiser-lequite-salariale-lexercice-initial/lequite-salariale-pas-pas-archive/identifier-categories-demplois

[2] Source : https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/demarches-formulaires/employeurs/connaitre-realiser-ses-obligations-dequite/realiser-lequite-salariale-lexercice-initial/lequite-salariale-pas-pas-archive/calculer-ecarts-salariaux

Recours et délais

L’employeur ne peut agir de mauvaise foi, de façon arbitraire ou discriminatoire, ni faire preuve de négligence grave. Si une personne salariée observe l’une de ces conduites interdites, elle peut déposer une plainte dans les 60 jours suivant cette conduite ou dans les jours 60 jours de la date où elle en a eu connaissance.

Une personne salariée ou une association accréditée représentant des personnes salariées qui croit que l’employeur n’a pas évalué le maintien de l’équité salariale conformément à la Loi peut porter plainte à la *Commission des normes, de l’équité, de la santé et de la sécurité du travail* entre le 90e jour et le 150e jour suivant l'affichage des résultats de l’évaluation du maintien. Ce type de plainte doit être déposé au moyen du formulaire de plainte prescrit par la Loi.

https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/formulaire-plainte-equite-salariale

La date limite est fixée le 9 août 2025.