



Pay Equity Act

Posting of the results of the 2010 pay equity maintenance

First Posting date: March 31, 2016

The Pay Equity Act requires employers to periodically evaluate their pay equity maintenance. This evaluation aims to ensure that job classes considered feminine under the law receive a compensation equivalent to the compensation of masculine job classes of equivalent value. This evaluation must be done every five years.

In accordance with the Pay Equity Act, McGill University has completed the process of pay equity maintenance retroactive to December 21, 2010.

Also in accordance with Quebec's Pay Equity Act, employers must post the results of pay equity maintenance for a period of 60 days, during which employees are invited to forward questions, comments and concerns to their employer. Should you wish to do this, please communicate with us before **May 30, 2016** at: payequity.hr@mcgill.ca.

As well, McGill will hold a series of lunchtime information sessions outlining this pay equity exercise and its impact – all employees are welcome to attend at their convenience:

- April 11, McIntyre building (3665 Sir William Osler) Room G521 from 12:15 to 1:15 p.m.
- April 18, Leacock building (855 Sherbrooke west) Room 232 from 12:15 to 1:15 p.m.
- April 19, Macdonald campus Faculty Lounge from 12:15 to 1:15 p.m.
- April 21, McIntyre building (3665 Sir William Osler) Room G521 from 12:15 to 1:15 p.m.
- April 22, Leacock building (855 Sherbrooke west) Room 232 from 12:15 to 1:15 p.m.

Background information: 2001 and 2005 pay equity maintenance

McGill University completed its initial pay equity exercise on November 21, 2001, and paid out adjustments to certain positions considered predominantly female under the law. The McGill University Non-Academic Certified Association (MUNACA) / Public Service Alliance of Canada (PSAC) (hereinafter called MUNACA) contested the results of this exercise.

With the conciliation of the *Commission de l'Équité Salariale* (hereinafter called CES), an agreement was reached between MUNACA and the University in January 2013. Under the terms of this agreement, the University provided retroactive pay equity adjustments to employees in multiple unionized and non-

unionized positions (including MUNACA, AMURE, SEU, M and excluded positions, and academic positions). The agreement signed in January 2013 covered the pay equity maintenance of 2001 as well as the pay equity maintenance of 2005. Retroactive pay equity adjustments were paid in February 2014.

Following these payments, MUNACA and AMURE contested the calculation methodology used by the University. A second agreement was signed with MUNACA in June 2014, and all retroactive payments to current or former MUNACA members were revised during the period ending December 2014. A further agreement was signed with AMURE in January 2015, and additional retroactive payments were made to current and former AMURE members in May 2015.

With these final payments, the University fulfilled the 2001 and 2005 pay equity requirements.

2010 pay equity maintenance

In accordance with Quebec's Pay Equity Act, the University has now completed the 2010 pay equity maintenance, which covers a period beginning on December 21, 2010. The text below describes:

- a) the process used to complete the pay equity maintenance;
- b) the causes of compensation adjustments;
- c) the list of job classes considered to be predominantly feminine under the law, and that are entitled to compensation adjustments (with the percentage adjustments to be paid); and
- d) posting dates, timing, and other information regarding employees' rights exercisable under the Pay Equity Act.

A) PAY EQUITY PROCESS

The University has respected the methodology described in the agreement on pay equity maintenance signed in 2013 with MUNACA and the CES. This means that:

- The 2010 employee data was used for pay equity maintenance.
- The Hay Points methodology was used to determine the value of all job classes.
- The maximum hourly rates of each job class as of December 2010 were used for the regression analysis (taking into consideration adjustments that resulted from the 2001 and 2005 pay equity maintenance).
- The designations of job classes considered predominantly feminine, masculine or neutral under the law as of 2001 and 2005 were maintained. For new job classes, the predominance was determined as of December 2010.
- The exponential regression method was used to determine the pay equity curve of masculine positions as of December 2010.
- The maximum rates of feminine job classes were then compared with the pay equity curve to determine which job classes required further pay equity adjustments.

B) CAUSES OF COMPENSATION ADJUSTMENTS

There have been no significant events leading to compensation adjustments – the distribution of job classes that received various economic increases to their salary scales or rates during the period between 2005 and 2010 simply created new distortions requiring further adjustments. As a result, a few job classes required further adjustments.

C) THE LIST OF PREDOMINANTLY FEMININE JOB CLASSES WITH THE CORRESPONDING PAY EQUITY ADJUSTMENTS (IN PERCENTAGES)

EMPLOYEE GROUPS	JOB CLASSES	% ADJUSTMENTS
AMURE	REGULAR RESEARCH ASSISTANTS	30.11%
MUNACA	PED 119	0.57%
MUNACA	PED 156	7.85%
MUNACA	PED 190	4.91%
MUNACA	PED 194	1.24%
AMUSE	CASUALS GROUP A	26.69%
SEU	LANDSCAPE GARDENER	6.0%
M AND EXCLUDED	ROLE PROFILE : ADM4C	0.15%
M AND EXCLUDED	ROLE PROFILE : SAF4A	0.86%
ACADEMIC	FULL LIBRARIAN	28.16%

D) POSTING DATES, TIMING AND OTHER INFORMATION REGARDING EMPLOYEES' RIGHTS EXERCISABLE UNDER THE PAY EQUITY ACT

The first posting of the December 21, 2010 pay equity maintenance occurred on March 31, 2016 on the McGill's Human Resources website at <http://www.mcgill.ca/hr/compensation/pay-equity> and on multiple physical message boards throughout the University, and was publicized by e-mail to all employees with McGill e-mail addresses.


In accordance with the Pay Equity Act, within 60 days of the date of this posting, any employee may, in writing, request additional information from or provide observations to the employer at payequity.hr@mcgill.ca. This 60-day period lasts until May 30, 2016.

Within the 30 days immediately following that period (i.e. until June 28, 2016), the University will conduct a second 60-day posting, with any amendments clearly indicated or with an indication that no amendments are needed. Within this second 60-day period, employees who continue to have concerns may file complaints with the *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail* (as of January 2016, this organization includes the former *Commission de l'Équité Salariale*).

Additional information

The payments are retroactive to December 21, 2010 and include interest at the legal rate from that date.

Signed on March 30, 2016 by:



Lynne B. Gervais, Associate Vice-Principal Human Resources



Alice Kieran, Director, Total Compensation

To obtain more information on the Pay Equity Act, you may communicate with the *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail* at 1 888 528-8765 or visit their website:
www.ces.gouv.qc.ca



Loi sur l'équité salariale

Affichage des résultats du maintien de l'équité salariale de 2010

Date du premier affichage: 31 mars 2016

La Loi sur l'équité salariale exige une évaluation périodique du maintien de l'équité salariale. Cette évaluation a pour but de s'assurer que les classes d'emplois à prédominance féminine reçoivent une rémunération équivalente à la rémunération des classes d'emplois masculins. Cette évaluation doit être faite à tous les 5 ans.

Tel que requis par la Loi sur l'équité salariale, l'université McGill a complété le processus du maintien de l'équité salariale au 21 décembre 2010.

De plus, tel que requis par la Loi sur l'équité salariale, les employeurs doivent afficher les résultats du maintien de l'équité salariale pour une période de 60 jours, durant laquelle les employés sont invités à faire parvenir leurs questions, commentaires ou inquiétudes à leur employeur. Si vous désirez le faire, communiquez avec nous avant le **30 mai 2016** à : payequity.hr@mcgill.ca.

McGill tiendra aussi une série de rencontres d'information le midi expliquant le maintien de l'équité salariale et ses effets – tous les employés sont invités à y assister selon leur préférence :

- 11 avril, pavillon McIntyre (3775 Sir William Osler) salle G521 de 12:15 à 13 :15
- 18 avril, pavillon Leacock (855 Sherbrooke ouest) salle 232 de 12:15 à 13:15
- 19 avril, campus Macdonald Faculty Lounge de 12:15 à 13:15
- 21 avril, pavillon McIntyre (3775 Sir William Osler) salle G521 de 12:15 à 13 :15
- 22 avril, pavillon Leacock (855 Sherbrooke ouest) salle 232 de 12:15 à 13:15

Contexte: Maintien de l'équité salariale de 2001 et de 2005

L'université McGill a complété l'exercice initial d'équité salariale du 21 novembre 2001 et a versé les ajustements requis à certaines positions à prédominance féminine selon la loi. L'Association Accréditée du Personnel Non Enseignant de l'Université McGill / Alliance de la fonction publique du Canada (ci-après nommée MUNACA) a contesté les résultats de cet exercice.

À l'aide de la conciliation de la Commission de l'Équité Salariale (CES), une entente a été conclue entre MUNACA et l'Université en janvier 2013. Selon les termes de cette entente, l'Université a versé des paiements rétroactifs d'équité salariale pour de multiples classes d'emploi syndiquées et non

syndiquées (incluant MUNACA, AMURE, SEU, M et positions exclues ainsi que les positions académiques). L'entente signée en janvier 2013 couvrait le maintien de l'équité salariale de 2001 ainsi que celle de 2005. Ces paiements rétroactifs ont été versés en février 2014.

Suite à ces paiements, MUNACA et AMURE ont contesté la méthodologie de calcul utilisée par l'Université. Une seconde entente a été signée avec MUNACA en juin 2014 et tous les paiements dus aux membres actuels ou passés de MUNACA ont été révisés durant la période se terminant en décembre 2014. Une autre entente a été signée avec AMURE en janvier 2015 et les paiements additionnels aux membres actuels ou passés d'AMURE ont été effectués en mai 2015.

Avec ces paiements, l'Université a respecté les exigences de l'équité salariale de 2001 et de 2005.

Maintien de l'équité salariale de 2010

Selon les exigences de la Loi sur l'Équité salariale du Québec, l'Université a maintenant complété le maintien de l'équité salariale de 2010 qui couvre la période débutant le 21 décembre 2010. Le texte qui suit décrit:

- a) le processus utilisé pour compléter le maintien de l'équité salariale;
- b) les causes des ajustements de rémunération;
- c) la liste des classes d'emploi considérées à prédominance féminine selon la loi et qui ont droit à un ajustement de rémunération (avec le pourcentage d'ajustement requis); et
- d) les dates d'affichages, le délai et toute autre information au sujet des droits des employés selon la Loi sur l'équité salariale.

A) PROCESSUS D'ÉQUITÉ SALARIALE

L'Université a respecté la méthodologie décrite dans l'entente sur le maintien de l'équité salariale signée avec MUNACA en 2013. Ceci signifie que:

- Les données de 2010 concernant les employés ont été utilisées pour le maintien de l'équité salariale.
- La méthode des points Hay a été utilisée pour déterminer la valeur des classes d'emploi.
- Le taux horaire maximum de chaque classe d'emploi en décembre 2010 a été utilisé pour l'analyse de la régression (en prenant en compte les ajustements du maintien de l'équité salariale de 2001 et de 2005).
- Les classifications, selon la loi, des prédominances féminine, masculine ou neutre telles que déterminées en 2001 et 2005 ont été maintenues. Pour les nouvelles classes d'emploi, la prédominance a été déterminée en décembre 2010.
- La méthode de régression exponentielle a été utilisée pour déterminer la courbe d'équité salariale des classes d'emploi masculines en décembre 2010.
- Les taux maximums des classes d'emploi féminines ont été comparés à la courbe d'équité salariale pour déterminer quelles classes d'emploi requièrent des ajustements supplémentaires d'équité salariale.

B) CAUSES DES AJUSTEMENTS DE RÉMUNÉRATION

Il n'y a pas d'événements significatifs qui ont occasionné des ajustements de rémunération – la distribution des classes d'emplois qui ont reçu des ajustements économiques à leurs échelles salariales ou à leur taux durant la période entre 2005 et 2010 a simplement créé des distorsions qui ont requis des ajustements additionnels. Par conséquent, quelques classes d'emploi exigent des ajustements supplémentaires.

C) LISTE DES CLASSES D'EMPLOI À PRÉDOMINANCE FÉMININE AVEC LEUR AJUSTEMENT D'ÉQUITÉ SALARIALE (EN POURCENTAGE)

GROUPES D'EMPLOYÉS	CLASSES D'EMPLOI	% D'AJUSTEMENT
AMURE	ASSISTANT DE RECHERCHE RÉGULIER	30,11%
MUNACA	PED 119	0,57%
MUNACA	PED 156	7,85%
MUNACA	PED 190	4,91%
MUNACA	PED 194	1,24%
AMUSE	OCCASIONNELS GROUPE A	26,69%
SEU	JARDINIER PAYSAGISTE	6,0%
M ET EXCLUS	PROFIL : ADM4C	0,15%
M ET EXCLUS	PROFIL : SAF4A	0,86%
ACADEMIQUE	BIBLIOTHÉCAIRE TITULAIRE	28,16%

D) DATES D'AFFICHAGE, DÉLAI ET AUTRE INFORMATION SUR LES DROITS DES EMPLOYÉS EN VERTU DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

Le premier affichage du maintien de l'équité salariale du 21 décembre 2010 a lieu le 31 mars 2016 sur le site des ressources humaines à <http://www.mcgill.ca/hr/compensation/pay-equity> et sur de multiples tableaux d'affichage à travers l'Université. Il a aussi été publicisé par un envoi massif de courriel à tous les employés qui ont une adresse courriel. *Cet affichage annule et remplace l'affichage antérieur qui avait été fait par l'Université le 21 décembre 2010.*

Selon la Loi sur l'équité salariale, tout employé peut, par écrit, demander de l'information additionnelle ou faire des observations à son employeur durant la période de 60 jours de cet affichage à payequity.hr@mcgill.ca. Cette période de 60 jours se termine le **30 mai 2016**.

Durant la période subséquente de 30 jours (i.e. avant le **29 juin 2016**), l'Université procédera à un deuxième affichage, soit en y apportant des modifications ou en indiquant qu'aucun changement n'a eu lieu. Ce deuxième affichage d'une durée de 60 jours, les employés peuvent porter plainte à la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail* (depuis le 1^{er} janvier 2016, cette Commission inclut l'ancienne *Commission de l'Équité Salariale*).

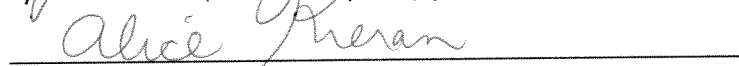
Information additionnelle

Les ajustements sont rétroactifs au 21 décembre 2010 et portent intérêt au taux légal à compter de cette date.

Signé le 30 mars, par:
2016



Lynne B. Gervais, Vice-Principale adjointe ressources humaines



Alice Kieran, Directrice rémunération

Pour obtenir plus de renseignements sur la Loi sur l'équité salariale, vous pouvez communiquer avec la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail au 1 888 528-8765 ou visiter leur site web : www.ces.gouv.qc.ca