

Le 21 décembre 2016

Message d'équité salariale à tous les employés

OBJET: Maintien de l'équité salariale de 2015

***ENVOYÉ DE LA PART DE LYNNE B. GERVAIS, VICE PRINCIPALE ADJOINTE
RESSOURCES HUMAINES ET ALICE KIERAN, DIRECTRICE RÉMUNÉRATION***

Chers collègues,

L'Université McGill a complété la phase d'analyse du maintien de l'équité salariale de 2015. Tel que requis par la Loi sur l'Équité Salariale, à la fin de 2015 un autre exercice du maintien de l'équité salariale doit être fait par les employeurs. Cependant, à la fin de 2015, McGill discutait encore des résultats de l'équité salariale de 2010 avec les syndicats et les associations. La Commission des Normes, de l'Équité salariale et de la Santé et Sécurité au Travail (CNESST) a accordé à McGill un délai additionnel d'un an afin de compléter l'analyse de l'équité salariale de 2015.

McGill affiche aujourd'hui les résultats potentiels de l'équité salariale de 2015. Ces résultats ont été produits en présumant que les résultats du maintien de l'équité salariale de 2010, tel qu'affiché par McGill le 29 juin 2016, ne seront pas modifiés. À titre d'information, McGill et certains syndicats participent à un processus de conciliation avec la CNESST pour régler les plaintes déposées à la Commission en août 2016. Puisque les résultats de la conciliation avec la CNESST ne sont pas encore connus, il est possible que le maintien de l'équité salariale de 2015 doive être refait.

Veillez noter que les résultats affichés ne peuvent pas être considérés comme définitifs à ce moment-ci.

Cordiales salutations,



Lynne B. Gervais
Vice-principale adjointe, ressources humaines



Alice Kieran
Directrice, rémunération globale

Loi sur l'équité salariale

Affichage des résultats du maintien de l'équité salariale de 2015

Date du premier affichage : le 21 décembre 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 à prédominance masculine. 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 2015.

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 **21 février 2017** à l'adresse courriel suivante : payequity.hr@mcgill.ca.

Maintien de l'équité salariale de 2015

Selon les exigences de la Loi sur l'Équité salariale du Québec, l'Université a maintenant complété le maintien de l'équité salariale de 2015 qui couvre la période débutant le 21 décembre 2015. 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 et la CNESST en 2013. Ceci signifie que:

- Les données de 2015, 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 2015 a été utilisé pour l'analyse de la régression (en tenant compte des ajustements du maintien de l'équité salariale de 2010, tel qu'affiché par McGill).
- Les classifications, selon la loi, des prédominances féminine, masculine ou neutre des classes d'emploi, telles que déterminées en 2001, 2005 et 2010 ont été maintenues. Pour les nouvelles classes d'emploi, la prédominance a été déterminée en décembre 2015.
- La méthode de régression exponentielle a été utilisée pour déterminer la courbe d'équité salariale des classes d'emploi masculines en décembre 2015.
- 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 entre 2010 et 2015. Par conséquent, seulement deux classes d'emploi exigent des ajustements d'équité salariale.

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 |
|--------------------|----------------------------------|----------------|
| ACADÉMIQUE | <i>Senior Academic Associate</i> | 16,6 % |
| ACADÉMIQUE | <i>Assistant Librarian</i> | 15,6 % |

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 2015 a lieu le 21 décembre 2016 sur le site des ressources humaines à l'adresse suivante : <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 courriels à tous les employés qui possèdent une adresse courriel.

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 l'adresse courriel suivante : payequity.hr@mcgill.ca . Cette période de 60 jours se termine le **21 février 2017**.

Durant la période subséquente de 30 jours (i.e. avant le **23 mars 2017**), l'Université procédera à un deuxième affichage, soit en y apportant des modifications ou en indiquant qu'aucun changement n'a eu lieu. Pendant ce deuxième affichage d'une durée de 60 jours, les employés peuvent porter plainte à la CNESST.

Information additionnelle

Les ajustements sont rétroactifs au 21 décembre 2015 et portent intérêt au taux légal à compter de cette date.

Signé le 21 décembre 2016 par :



Lynne B. Gervais, Vice-principale adjointe, ressources humaines



Alice Kieran, Directrice, rémunération globale

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 numéro de téléphone suivant : 1 888 528-8765 ou visiter leur site internet au : www.ces.gouv.qc.ca