



Loi sur l'équité salariale

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

Date du second affichage: 29 juin 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 du Québec, 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. Cette période s'est terminée le 30 mai 2016.

Après la révision des questions et commentaires reçus, l'employeur peut réviser les résultats du maintien de l'équité salariale ou les maintenir. Selon les observations reçues, McGill maintient les résultats du maintien de l'équité salariale tels que décrits dans le premier affichage, à l'exception d'un changement pour les assistants de recherche réguliers où nous avons inclus dans le calcul la valeur des '*Summer Fridays*'.

Tel que requis par la Loi sur l'équité salariale du Québec, ce second affichage d'une période de 60 jours se termine le 29 août 2016. Durant cette période, un employé, un syndicat ou une association qui a des raisons de croire que la Loi sur l'équité salariale n'a pas été respectée peut déposer une plainte à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. Vous trouverez plus de renseignements sur leur site internet au www.cnesst.gouv.qc.ca.

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 et la CES (maintenant la CNESST) 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%

À noter: * McGill a déjà confirmé par écrit au président d'AMURE qu'un ajustement pour les *Summer Fridays* sera inclus dans les paiements rétroactifs d'équité salariale

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 annulait et remplaçait l'affichage antérieur qui avait été fait par l'Université le 21 décembre 2010.*

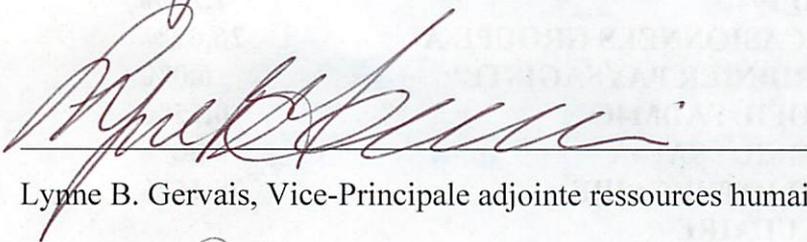
Selon la Loi sur l'équité salariale, tout employé pouvait, par écrit, demander de l'information additionnelle ou faire des observations à son employeur à payequity.hr@mcgill.ca. Cette période de 60 jours se terminait le **30 mai 2016**.

Ce deuxième affichage en vigueur le 29 juin 2016 se terminera le **29 août 2016**. Comme pour le premier affichage, il sera mis sur le site des ressources humaines et sur plusieurs tableaux d'affichage à travers l'Université. Il sera aussi envoyé par courriel aux employés. Durant cette période, un employé, un syndicat ou une association qui a des raisons de croire que la Loi sur l'équité salariale n'a pas été respectée peut déposer une plainte à la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail*.

Information additionnelle

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

Signé le 29 juin, 2016 par:



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 en téléphonant au 1 888 528-8765 ou en visitant leur site internet : www.ces.gouv.qc.ca