

Deuxième affichage

Loi sur l'équité salariale (selon les articles 75 et 76)

Programme d'équité salariale

**Pour les personnes salariées du
Syndicat des employé(e)s de l'Université de Montréal
SEUM-1244 (SCFP-FTQ)**

Du 16 décembre 2010 au 25 février 2011

Deuxième affichage prévu par la Loi sur l'équité salariale

À la réunion du Comité mixte d'équité salariale qui a eu lieu le 1^{er} décembre 2010, les membres se sont entendus sur les étapes finales de la démarche d'équité salariale réalisée dans le cadre de la *Loi sur l'équité salariale*. Vous trouverez ci-après, les documents faisant l'objet de cet affichage, ceux du premier affichage qui a eu lieu du 23 mars au 22 mai 2007 et un avis de correction affiché en septembre 2007.

La version officielle du présent affichage est également disponible à l'adresse Internet :

http://www.drh.umontreal.ca/equite_salariale.html

Prise d'effet et durée de l'affichage

Le deuxième affichage rend compte des résultats des deux (2) dernières étapes du programme d'équité salariale, soit les étapes 3 et 4 prévues à l'article 50 de la *Loi sur l'équité salariale*. L'affichage prend effet à compter du 16 décembre 2010 et doit être disponible pour une durée de soixante (60) jours de calendrier. Compte tenu de la période des fêtes, le Comité a décidé de prolonger la période d'affichage jusqu'au 25 février 2011.

Rappel du contexte

La *Loi sur l'équité salariale* est entrée en vigueur le 21 novembre 1997. Elle a pour but de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories à prédominance féminine. La démarche devant être complétée au 21 novembre 2001, cette date devient la référence pour le versement des ajustements salariaux, s'il y a lieu.

Consultation des personnes concernées

Les personnes concernées par la démarche ont été invitées à compléter un questionnaire afin d'informer le Comité des éléments propres à la fonction qu'elles occupaient au 21 novembre 2001.

Comité mixte d'équité salariale

Les dispositions applicables aux entreprises de 100 salariés ou plus ont prévalu à l'établissement du programme distinct pour les personnes représentées par le SEUM section locale 1244 (SCFP-FTQ).

Le Comité mixte a commencé ses travaux le 5 mai 2005.

Étapes du programme d'équité salariale

Étape 1	Identification des catégories d'emplois et leur prédominance
Étape 2	Description de la méthode et des outils d'évaluation des catégories d'emplois et élaboration d'une démarche d'évaluation
Étape 3	Évaluation des catégories d'emplois, leur comparaison, l'estimation des écarts salariaux et calcul des ajustements salariaux
Étape 4	Détermination des modalités de versement des ajustements salariaux

Modifications au 1er affichage

Le Comité mixte d'équité salariale a convenu de modifier la liste des catégories d'emplois (voir Annexe 1).

Le Comité a aussi effectué des ajustements au Plan d'évaluation (voir Annexe 2).

Le document intégral du 1er affichage se trouve à l'Annexe 4 et l'Avis de correction du 1er affichage se trouve à l'Annexe 5.

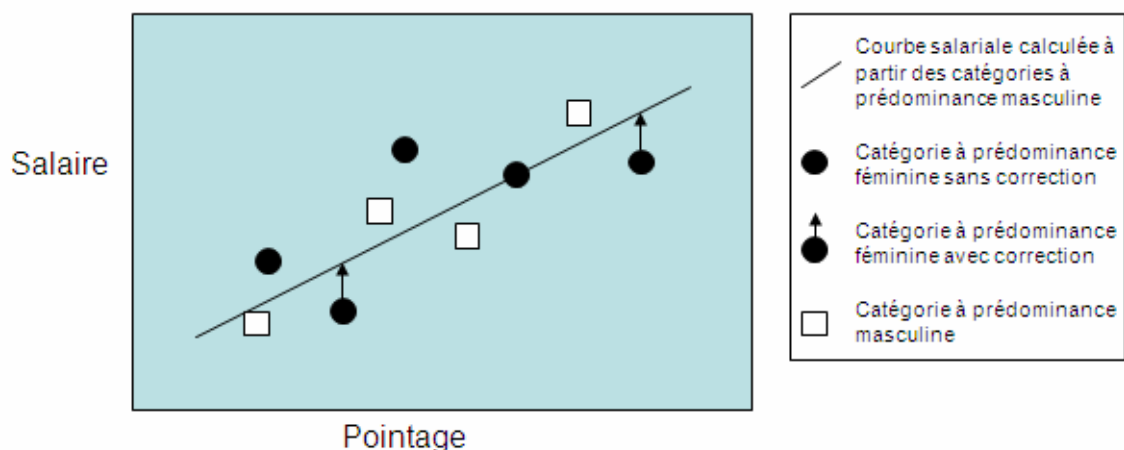
Description de la méthode d'estimation des écarts salariaux

L'évaluation des catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine a été réalisée à partir d'un plan d'évaluation par points et facteurs mettant en évidence les caractères propres aux catégories d'emplois visées par la démarche, et ce, dans le respect des quatre grands facteurs prescrits par la Loi (Annexe 2 Plan d'évaluation).

La comparaison des catégories d'emplois à prédominance féminine avec les catégories d'emplois à prédominance masculine a été effectuée selon la méthode globale. Cette méthode consiste à comparer chacune des catégories d'emplois à prédominance féminine avec la courbe salariale des catégories d'emplois à prédominance masculine de la démarche.

L'estimation des écarts salariaux consiste à déterminer si la rémunération de chacune des catégories d'emplois à prédominance féminine est inférieure au point correspondant à sa valeur sur la courbe masculine. Le cas échéant, la rémunération est ajustée pour atteindre la rémunération de la courbe de référence.

Cet ajustement est calculé sur la base des taux horaires maximum. La correction appliquée pour les échelons inférieurs est faite au prorata de chacun des échelons.



Résultats de l'estimation des écarts salariaux

L'Annexe 3 contient la liste des catégories à prédominance féminine pour lesquelles un écart salarial a été constaté et qui recevront un ajustement.

Modalités de versement des ajustements salariaux

Les modalités de versement des ajustements salariaux ont été établies par l'employeur après consultation du Comité (article 69 de la Loi sur l'équité salariale).

Conformément à l'article 70 de cette Loi, les ajustements salariaux seront étalés sur une période de quatre ans à compter du 21 novembre 2001, comme suit :

Période du 21 novembre 2001 au 20 novembre 2002	20% du taux de correction
Période du 21 novembre 2002 au 20 novembre 2003	40% du taux de correction
Période du 21 novembre 2003 au 20 novembre 2004	60% du taux de correction
Période du 21 novembre 2004 au 20 novembre 2005	80% du taux de correction
À partir du 21 novembre 2005 et par la suite	100% du taux de correction

La situation de chacune des personnes ayant droit à un ajustement salarial sera considérée individuellement en tenant compte des catégories d'emplois à prédominance féminine occupées et de leur situation dans les échelons depuis le 21 novembre 2001. De plus, le taux de salaire applicable suite à une réévaluation sera considéré.

Sur les ajustements versés, l'employeur et la personne salariée devront payer leur part de cotisation aux différents régimes. Des intérêts au taux légal seront versés par l'employeur au prorata du temps écoulé entre le moment où la somme est due et le moment où elle sera acquittée.

Au terme des périodes d'affichage et lorsque les travaux relatifs au paiement de la rétroactivité seront complétés, les personnes concernées par les ajustements recevront une communication écrite confirmant l'application des modalités de versement des ajustements salariaux.

