

PROGRAMME DISTINCT D'ÉQUITÉ SALARIALE

ÉVALUATION DU MAINTIEN DU PROGRAMME DISTINCT D'ÉQUITÉ SALARIALE

POUR LA PÉRIODE 2016-2020 VISANT :

Les maîtres de français et les professeures et professeurs

REPRÉSENTÉ.E.S PAR :

Syndicat des professeures et professeurs de l'Université du Québec à Chicoutimi

(SPPUQAC)

PÉRIODE D'AFFICHAGE :

du 16 février au 17 avril 2026

Information sur l'affichage

Vous trouverez ci-après les éléments de l'affichage relatif à l'évaluation du maintien 2016-2020 du programme distinct, tel que requis par la Loi sur l'équité salariale.

Prise d'effet

Les résultats sont affichés à compter du 16 février 2026 pour une durée de soixante (60) jours, soit jusqu'au 17 avril 2026.

Période de référence du programme

Cette évaluation du maintien couvre la période du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2020.

Renseignements et observations

Toute personne salariée visée par ce programme distinct peut, durant cette période d'affichage de soixante (60) jours, demander des renseignements additionnels ou transmettre des observations écrites au Service des ressources humaines de l'Université par courriel : drh.equitesalariale@uqac.ca.

Dans les trente (30) jours suivant la fin de cet affichage, l'Université procédera à un nouvel affichage d'une durée de soixante (60) jours en précisant les modifications apportées, le cas échéant, ou en précisant qu'aucune modification n'est nécessaire.

La direction des ressources humaines est responsable de la diffusion de l'information contenue dans cet affichage.

AFFICHAGE DE L'ÉVALUATION DU MAINTIEN 2016-2020 DU PROGRAMME DISTINCT D'ÉQUITÉ SALARIALE VISANT LES MAÎTRES DE FRANÇAIS AINSI QUE LES PROFESSEURES ET PROFESSEURS REPRÉSENTÉS PAR LE SPPUQAC

AFFICHAGE PRÉVU PAR LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'article 76.3 de la Loi sur l'équité salariale indique que les résultats de l'exercice d'évaluation du maintien de l'équité salariale doivent être affichés pour une durée de soixante (60) jours.

A) Sommaire de la démarche retenue pour l'évaluation du maintien de l'équité salariale

Conformément à l'article 76.2 (1) de la *Loi sur l'équité salariale*, l'employeur a procédé seul à l'évaluation du maintien de ce programme distinct d'équité salariale. Un processus de participation a ensuite été mis en place, tel que décrit ci-après.

Cet affichage présente la démarche et les résultats de l'évaluation du maintien de ce programme distinct d'équité salariale :

1. Principaux événements survenus

La période du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2020 a été caractérisée par les événements suivants :

- Création de nouvelles cliniques universitaires (CUTS et CUphT en 2018 ; CUSI en 2020)
- Pandémie COVID-19 à compter du 13 mars 2020
- Renouvellement des conventions collectives
- Majorations salariales annuelles négociées

2. Identification des catégories d'emplois

Durant cette période de cinq ans, peu de changements sont survenus dans la composition des catégories d'emplois visées par ce programme distinct. En effet, aucune catégorie d'emploi n'a été abolie, tandis qu'une seule a été créée, à savoir celle de professeure clinicienne, professeur clinicien.

Dans la mesure où il n'y a pas eu de changement notable dans les rôles et responsabilités des différentes catégories et que les caractéristiques des échelles ont été maintenues, toutes les catégories d'emplois qui existaient au 31 décembre 2015 ont conservé la même prédominance. À titre informatif, voici la liste des catégories d'emplois existantes au 31 décembre 2015 (et leur prédominance respective) qui font partie de cette évaluation du maintien 2016-2020 :

Catégories d'emplois	Prédominance
Maître de français régulier	Féminine
Maître de français temporaire	Féminine
Professeure, professeur	Masculine
Professeure chercheuse sous octroi, Professeur chercheur sous octroi	Masculine
Professeure régulière assistante, Professeur régulier assistant	Masculine

Quant à la catégorie d'emploi de professeure clinicienne régulière, professeur clinicien régulier, occupée pour la première fois le 1^{er} janvier 2017, il a été déterminé que celle-ci était à prédominance féminine, et ce, sur la base de l'évolution historique du taux de représentativité d'hommes et de femmes entre le 1^{er} janvier 2017 et le 31 décembre 2020.

3. Évaluation des catégories d'emplois

À l'instar de l'évaluation du maintien 2011-2015, le même plan d'évaluation des emplois (système Hay) a été utilisé pour évaluer l'ensemble des catégories d'emplois identifiées. Étant utilisé dans d'autres institutions publiques et parapubliques, ce plan d'évaluation de type points-facteurs est conforme à la Loi sur l'équité salariale. Il permet d'évaluer les différents emplois en tenant compte des quatre (4) facteurs reconnus, nommément :

- a) Connaissances et habiletés requises
- b) Responsabilités assumées
- c) Efforts requis
- d) Conditions dans lesquelles s'exerce le travail

Dans un premier temps, il y a eu évaluation des catégories d'emplois existantes au 31 décembre 2015 qui sont restées inchangées, à quelques exceptions près pour tenir compte notamment des inconvénients liés à la COVID-19, pour la période du 13 mars au 31 décembre 2020.

Dans un deuxième temps, il y a eu évaluation de la catégorie d'emploi de professeure clinicienne professeur clinicien, et ce, sur la base du profil requis, du rôle et des responsabilités assumées, de l'environnement de travail en incluant les particularités cliniques associées à leurs tâches. Parallèlement, il a aussi été pris en considération :

- A) Un courriel reçu lors de l'affichage effectuée dans le cadre de l'évaluation du maintien 2011-2015 faisant notamment état de la charge de travail engendrée par les processus d'agrément et d'autonomisation des programmes pour les professeures cliniciennes et professeurs cliniciens;
- B) Les commentaires émis par écrit par le SPPUQAC dans le cadre du processus de participation des personnes salariées.

4. Comparaison des catégories d'emplois à prédominance féminine avec celles à prédominance masculine et estimation des écarts

Dans le calcul de la rémunération maximum, le taux maximum d'échelle salariale a été pris en compte, sauf pour la catégorie d'emploi de professeur-chercheur sous octroi pour laquelle le taux de salaire maximum payé selon l'année de référence a été retenu. Par ailleurs, à la demande du syndicat, certains avantages à valeur pécuniaire qui ne sont pas applicables à l'ensemble des catégories d'emplois ont été ajoutés au taux salarial maximum. Ces avantages à valeur pécuniaire visent essentiellement deux catégories d'emplois (professeure et professeur, professeur-chercheur sous-octroi).

La même méthode d'estimation des écarts salariaux utilisée lors des exercices précédents a été privilégiée, à savoir la méthode individuelle (règle de trois) qui consiste à comparer chaque catégorie d'emplois à prédominance féminine avec la catégorie d'emplois à prédominance masculine ayant obtenu le pointage d'évaluation le plus proche de celle-ci.

Pour tous les événements une estimation des écarts salariaux a été effectuée en fonction de la rémunération maximum applicable pour la période visée.

Pour la période du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2020, aucun ajustement salarial n'est requis, et ce, dans la mesure où chaque catégorie d'emplois à prédominance féminine a accès à une rémunération maximum égale ou supérieure à la rémunération maximum requise en tenant compte de la catégorie d'emploi à prédominance masculine avec laquelle elle se compare.

B) Processus de participation des salariés

Tel que mentionné précédemment, les travaux ont été réalisés par l'employeur et un processus de participation a été mis en place. Un document, lequel exposait les principaux éléments liés aux travaux de cette évaluation du maintien, a été transmis au syndicat en octobre dernier.

Dans ses commentaires au document transmis, le SPPUQAC a notamment :

- A) Fait ressortir certains événements (p. ex. : modifications apportées aux activités d'enseignement dispensées au collège INSA, impact de la pandémie sur les activités d'enseignement)
- B) Questionné l'employeur sur l'évaluation de la catégorie *professeure clinicienne, professeur clinicien* ainsi que le calcul de la rémunération maximum, notamment sur la façon dont les primes versées à certaines catégories d'emplois ont été considérées

L'employeur a analysé les événements soulevés par le syndicat et a modifié la cote pour certains sous-facteurs des catégories d'emplois de maître de français, notamment en lien avec la pandémie. Quant aux primes et indemnités, une valeur de rémunération liée aux avantages à valeur pécuniaire pour deux catégories d'emplois (professeure-chercheuse sous-octroi, professeur-chercheur sous-octroi) a été établie. N'étant pas accessibles à l'ensemble des employés occupant une même fonction, elles ont été traitées comme si, pour une même fonction, il y avait au moins deux catégories d'emplois distinctes.

Toujours à l'occasion du processus de participation, suivant le retour de la partie syndicale, l'employeur lui a proposé d'évaluer conjointement la catégorie d'emploi de professeure clinicienne / professeur clinicien durant la période transitoire de 60 jours précédant l'affichage, conformément aux dispositions de la Loi sur l'équité salariale. La partie syndicale a ainsi présenté certains éléments à considérer dans l'évaluation de la fonction de professeure clinicienne régulière, lesquels ont été analysés et considérés dans l'évaluation de la fonction.

C) Période d'affichage, droits des personnes salariées et délais pour les exercer

Comme prévu à l'article 76.4 de la Loi sur l'équité salariale, toute personne salariée visée par le présent affichage peut, **par écrit et au plus tard le 17 avril prochain**, demander des renseignements additionnels ou présenter des observations à la direction des ressources humaines de l'Université. Pour connaître les différents modes de correspondance, veuillez consulter la section « Renseignements et observations » à la page 1.

L'Université aura alors trente (30) jours pour procéder à un nouvel affichage, d'une durée identique de soixante (60) jours, en précisant les modifications apportées à l'affichage ou en précisant qu'aucune modification n'est nécessaire.

La date d'affichage déterminant la prise d'effet du délai de soixante (60) jours est le 16 février 2026¹.

¹ Dans le cadre de la réalisation du présent exercice de maintien de l'équité salariale, l'Université a pris en considération l'existence d'un dossier relatif à un exercice antérieur actuellement à l'étude auprès de la CNESST. L'Université a initialement reporté l'affichage afin de pouvoir tenir compte, le cas échéant, des conclusions qui pourraient découler de cette analyse et ainsi éviter d'avoir à reprendre les travaux. À ce jour, aucune décision n'a encore été rendue. Conséquemment, l'Université procède à l'affichage du présent exercice tout en demeurant attentive à toute conclusion éventuelle de la CNESST. Le cas échéant, les ajustements requis seront apportés conformément à la Loi sur l'équité salariale. L'Université tient par ailleurs à rappeler que les droits des personnes salariées visées par la Loi sur l'équité salariale sont pleinement préservés, nonobstant les délais liés à l'analyse en cours.