

ÉVALUATION DU MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE 2016-2020
PROGRAMME DISTINCT D'ÉQUITÉ SALARIALE VISANT LES MAÎTRES DE FRANÇAIS ET LES PROFESSEURES ET PROFESSEURS DE L'UQAC

REPRÉSENTÉ(E)S PAR :

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

NOUVEL AFFICHAGE – DU 19 MAI AU 18 JUILLET 2026

L'affichage faisant état de la démarche et des résultats de l'évaluation du maintien de votre programme distinct d'équité salariale a pris fin le 17 avril 2026. Durant cet affichage, vous aviez la possibilité de demander des renseignements additionnels et/ou de formuler des commentaires.

Comme prévu à l'article 76.4 de la *Loi sur l'équité salariale*, nous devons procéder à un nouvel affichage d'une durée de soixante (60) jours en y précisant les modifications apportées, s'il y a lieu, ou y indiquer qu'aucune modification n'est nécessaire.

Sommaire des demandes reçues et modification apportée

Nous avons reçu trois (3) demandes écrites de la part de personnes visées par le programme. Chacune d'elles a été lue attentivement et analysée dans le cadre du présent maintien. Des réponses individuelles ont par la suite été formulées. Les questionnements adressés ne donnent pas lieu à des modifications. Toutefois, il est pertinent de rappeler et de préciser que :

- Pour réaliser cette évaluation du maintien, l'employeur a opté pour le même plan d'évaluation utilisé (par le Comité d'équité salariale) lors du programme initial et lors de l'évaluation du maintien 2011-2015, soit le système Hay. Le plan (avec les pointages associés aux différents critères (sous-facteurs) a été partagé aux personnes représentantes syndicales dans le cadre de l'exercice de maintien précédent. Ce plan permet d'évaluer les catégories d'emplois selon les quatre (4) critères prévus à la *Loi sur l'équité salariale*. Le tableau ci-dessous présente la correspondance entre les facteurs prévus à la Loi et les dimensions du plan Hay.

Facteur	Sous-facteur	Dimension du plan Hay
Qualification	Connaissances pratiques et techniques	Compétence
	Aptitudes en relations humaines	Compétence
Responsabilités assumées	Liberté d'action	Finalité
	Impact et ampleur	Finalité
	Capacité de direction	Compétence
Efforts requis	Exigence des problèmes	Initiative créatrice
	Cadre du raisonnement	Initiative créatrice
	Effort physique	Conditions de travail
	Attention sensorielle	Conditions de travail
Conditions de travail	Environnement	Conditions de travail
	Stress psychologique	Conditions de travail

- Les évaluations d'emploi ont été effectuées dans un esprit de continuité avec les travaux précédents (exercice initial et évaluation du maintien 2011-2015). L'employeur s'est appuyé sur diverses sources d'information afin de procéder à l'évaluation de la catégorie d'emploi de professeur(e) clinicien(ne). Ces sources comprennent notamment les affichages de postes lors de la période visée, des rencontres internes, ainsi que les observations formulées à l'égard de ce titre d'emploi lors de l'affichage du maintien 2011-2015. L'employeur a également tenu compte des questionnements et commentaires apportés par la partie syndicale à l'occasion du processus de participation. Rappelons que l'évaluation des emplois en matière d'équité salariale doit se fonder sur une analyse objective et équitable. De plus, il a été reconfirmé auprès de la CNESST que notre pratique, qui ne prévoit pas la divulgation des cotes et pointages par catégorie d'emplois, est conforme aux exigences applicables.
- Comme mentionné lors du précédent affichage, l'employeur a procédé à l'estimation des écarts selon la méthode individuelle de règle de trois (3) en utilisant la rémunération maximale annuelle des catégories d'emplois. La rémunération maximale englobe le taux salarial maximal et les avantages à valeur pécuniaire qui ne sont pas accessibles à l'ensemble des catégories d'emplois. Toutefois, pour les personnes professeures et les personnes chercheuses sous-octroi, étant donné qu'il n'existait pas d'échelle salariale, des tranches salariales ont été considérées pour établir la rémunération maximale moyenne. Notons que les résultats auraient été les mêmes si l'employeur avait utilisé une méthode globale d'estimation des écarts salariaux.
- Comme mentionné dans l'affichage précédent, 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 au nouvel 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.

Recours prévus à la Loi

Une personne salariée ou une association accréditée visée par ce programme distinct peut, si elle est d'avis que l'évaluation du maintien de l'équité salariale n'a pas été réalisée conformément à la Loi, porter plainte à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST) entre le 90^e jour et le 150^e jour suivant le début de l'affichage, soit entre le 19 mai et le 18 juillet 2026, en utilisant le formulaire prévu à cet effet sur le site de la CNESST.

Par ailleurs, si une personne salariée observe que l'employeur a agi de mauvaise foi, de façon arbitraire ou discriminatoire ou a fait preuve de négligence grave dans le cadre de la réalisation de cet exercice d'équité salariale, elle peut déposer une plainte à la CNESST dans les soixante (60) jours suivant cette conduite ou dans les soixante (60) jours de la date où elle en a eu connaissance.