MEMORANDUM

À :	Tous les employés
DE :	La direction
DATE :	Le 25 mars 2024
SUJET :	Évaluation du maintien de l'équité salariale – affichage des résultats **amendé**

Effectuée par l'employeur seul avec processus de participation - AMENDÉ

L'Association étudiante de l'université McGill (ci-après nommée l'« Entreprise ») a réalisé son évaluation du maintien de l'équité salariale et a satisfait à ses obligations concernant la Loi sur l'équité salariale.

Comme le permet la Loi, l'évaluation du maintien de l'équité salariale a été effectuée par l'employeur seul. Cependant, celui-ci devait mettre en place un processus de participation dans l'une ou l'autre des situations suivantes :

- Un comité d'équité salariale a été mis en place lors de l'exercice initial;
- L'Entreprise compte au moins une association accréditée représentant des personnes salariées visées par l'évaluation du maintien de l'équité salariale.

Ce processus, par lequel l'Entreprise doit transmettre des renseignements sur les travaux, a eu lieu le 15 juin 2021. Les participants étaient :

- Eric Sader (représentant des employés non syndiqués)
- Belle Sullivan (représentante des employés syndiqués)
- Maeve Botham (représentante des employés syndiqués)
- Billy Kawasaki (représentante de l'employeur)
- Daniel Dufour (représentante de l'employeur)
- Stephanie Kowalczyk, analyste externe, Groupe-conseil Solertia (observatrice)
- Katrina Girard, consultante externe, Groupe-conseil Solertia (animatrice)

Voici un résumé des questions et observations soumises lors du processus de participation et de la manière dont elles ont été considérées :

- Les catégories d'emplois Représentant de succursale A et Chercheur, en font toutes les deux partie de l'exercice d'équité salariale. Il a été conclu que les deux catégories d'emplois ont été prises en compte et combinées avec d'autres titres d'emploi similaires.

Amendement : les données utilisées pour l'évaluation du maintien de l'équité salariale sont celles qui couvrent la période du **10 novembre 2015 au 9 novembre 2020**. L'affichage des résultats publié le 23 août 2021 que nous amendons aujourd'hui n'a pas reflété la période correcte, cependant, les données utilisées restent représentatives de la date d'obligation.

La démarche proposée par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail a été utilisée. La liste des catégories d'emplois de l'évaluation du maintien de l'équité salariale précédente a été révisée et modifiée ainsi que leur prédominance

sexuelle. Les catégories d'emplois ont été évaluées selon la méthode d'évaluation par points et facteurs, qui compte quatre (4) facteurs ainsi que onze (11) sous-facteurs. Une analyse des événements ayant pu générer des écarts salariaux a été effectué et aucun écart n'a été identifié. La démarche comprenait une analyse des responsabilités et des tâches propres à chaque catégorie d'emplois et une entrevue dirigée réalisée avec les membres de la direction et les consultants externes du Groupe-conseil Solertia.

Qualifications requises	Responsabilités assumées	Efforts requis	Conditions de travail
Formation	Imputabilité	Effort intellectuel	Inconvénients et risques inhérents
Expérience	Communication	Concentration et attention sensorielle	
Dextérité et coordination	Supervision - Nature	Effort physique	
	Supervision - Nombre		

Une analyse des événements ayant pu générer des écarts salariaux a été effectuée et **aucun écart n'a été identifié donc, aucun ajustement salarial n'a à être apporté.**

Vous avez 60 jours à compter du premier jour de cet affichage pour demander par écrit des renseignements additionnels ou faire des observations sur l'évaluation du maintien de l'équité salariale ou faire part de vos observations à Khatera Noor, directrice des ressources humaines (knooe@ssmu.ca).

Dans les 30 jours suivant le 60^{e} jour de ce présent affichage, nous procéderons à l'analyse et la rédaction d'un sommaire des renseignements additionnels demandés ou des observations présentées, ainsi que des moyens mis en place pour y répondre. Un nouvel affichage d'une durée de 60 jours sera publié. Si aucun renseignement n'a été demandé ou aucune observation n'a été présentée, l'affichage l'indiquera. Le nouvel affichage précisera les modifications apportées, s'il y a lieu, ou indiquera qu'aucune modification n'est nécessaire.

La direction

MEMORANDUM

TO:	All Employees
FROM:	Management
DATE:	March 25, 2024
SUBJECT:	Pay Equity Maintenance Evaluation – Posting of Results - Amended

Completed by the employer and with a participation process - AMENDED

Student Society of McGill University (hereinafter referred to as the "Organization") executed its Pay Equity Maintenance Evaluation and fulfilled its obligations in accordance with the Pay Equity Act.

As permitted by the Act, the Pay Equity Maintenance Evaluation was conducted by the employer alone. However, the employer was required to implement a participation process in either of the following situations:

- A pay equity committee was established in the initial exercise;
- The Company has at least one certified association representing employees affected by the Pay Equity Maintenance evaluation.

This process, through which the Company must report information on the work, took place on June 15th, 2021. The participants were:

- Eric Sader (Non-Unionized Employee Representative)
- Belle Sullivan (Unionized Employee Representative)
- Maeve Botham (Unionized Employee Representative)
- Billy Kawasaki (Employer Representative)
- Daniel Dufour (Employer Representative)
- Stephanie Kowalczyk, External Analyst, Solertia Consulting Group (Observer)
- Katrina Girard, External Consultant, Solertia Consulting Group (Facilitator)

The following is a summary of questions and comments submitted during the participation process:

- Both job categories, A-Branch Representative and Researcher, are both part of the Pay Equity exercise. It was concluded that both job categories were considered and combined with other similar job titles.

Amendment: the data used for the pay equity maintenance evaluation are those covering the period from **November 10, 2015** to **November 9, 2020**. The posting of results published on August 23, 2021 that we are amending today did not reflect the correct period, however, the data used remains representative of the obligation date.

The recommended steps by the *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail* (Pay Equity Commission) were used. The job category list from the previous Pay Equity Maintenance Evaluation was revised and modified as well as the gender predominance. The job categories were evaluated based on the points and factors method that encompasses four (4) factors as well as eleven (11) sub-factors. An analysis of the

events that may have created salary gaps has been conducted and no salary gaps were identified. The steps comprised of an analysis of responsibilities and tasks for each job category and a structured interview conducted with members of Management and external consultants from Solertia Consulting Group.

Required Qualifications	Assumed Responsibilities	Required Efforts	Work Conditions
Training	Accountability	Intellectual Effort	Inconveniences and Inherent Risks
Experience	Communication	Concentration and Sensorial Attention	
Dexterity and Coordination	Supervision - Nature	Physical Effort	
	Supervision - Number		

An analysis of events that may have caused salary discrepancies was carried out and **no salary gaps were identified; therefore, no salary adjustments were made.**

You have 60 days from the first day of this posting to ask in writing for additional information on the Pay Equity Maintenance Evaluation or share your comments with Khatera Noor, HR Director, knoor@ssmu.ca.

In the 30 days following the 60th day of this posting, we will proceed with the analysis and the drafting of the additional submitted information and observations summary, as well as the means used to respond. A new posting of 60 days will be published. If no information has been requested or observations have been submitted, the posting will indicate this. The new posting will specify the changes made, if any, or indicate that no changes were needed.

Management