

Le 22 décembre 2025

## **Affichage en vertu de la *Loi sur l'équité salariale***

### **Maintien de l'équité salariale 2025**

### **Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université de Sherbrooke (SCCCUS)**

#### **Introduction**

La *Loi sur l'équité salariale* est entrée en vigueur le 21 novembre 1997. Elle a pour objet 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. Pour ce faire, la *Loi sur l'équité salariale* exige qu'un exercice initial d'équité salariale soit réalisé et, qu'ensuite, une évaluation du maintien de l'équité salariale soit effectuée tous les cinq ans. Chacune des évaluations du maintien est autonome et distincte de l'obligation précédente. L'objectif de cet exercice est de s'assurer que les catégories d'emplois à prédominance féminine reçoivent toujours une rémunération égale à celle des catégories d'emplois à prédominance masculine de même valeur ou de valeur équivalente. Ce sont les résultats de cette évaluation qui sont présentés dans cet affichage. Si vous avez des questions ou des commentaires, consultez la section « Droits et délais » à la fin de cet affichage.

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 des personnes salariées et des associations accréditées. Ce processus, par lequel l'employeur doit transmettre des renseignements sur les travaux, a eu lieu le 20 octobre 2025. Les données utilisées pour l'évaluation du maintien sont celles du 10 octobre 2025.

#### **Sommaire de la démarche retenue pour l'évaluation du maintien**

L'Université de Sherbrooke désire vous informer de ce qui suit :

1. Pour cet exercice, nous avons identifié que l'événement suivant a possiblement eu un impact sur le maintien de l'équité salariale 2025 ;
  - création d'une nouvelle catégorie d'emploi.
2. L'analyse de la prédominance sexuelle des catégories d'emplois et des taux maximums de salaire pour ces catégories est effectuée à l'aide des données du 10 octobre 2025. Vous trouverez en annexe la liste des catégories d'emploi visées par cet exercice ainsi que leur prédominance.

3. Pour cet exercice, le plan d'évaluation utilisé est le même que celui utilisé pour tous les précédents processus de maintien de l'équité salariale. Ce plan d'évaluation utilise les quatre grands facteurs d'évaluation prescrits par la Loi, soit les qualifications requises, les responsabilités assumées, les efforts requis et les conditions dans lesquelles s'effectue le travail. Les sous-facteurs et la pondération qui leur ont été attribués originalement demeurent aussi inchangés.
4. S'il y a lieu, les catégories d'emplois créées depuis décembre 2020, ainsi que celles qui étaient considérées comme neutres lors de l'exercice de maintien en 2020, ont été évaluées à l'aide de ce plan d'évaluation.
5. Nous avons procédé à l'évaluation des écarts salariaux pour les fins de comparaison des catégories d'emploi à prédominance masculine et féminine. Pour ce faire, l'Université a retenu la même méthode que celle utilisée lors des précédents processus de maintien, soit une méthode de comparaison par paire.
6. À la suite de cette analyse, l'Université constate qu'il n'y a pas d'ajustements salariaux à effectuer.
7. Comme prévu par la Loi, une réévaluation de la situation sera effectuée dans cinq ans.

### **Sommaire des questions et observations présentées dans le cadre du processus de participation**

- Questionnement sur la détermination des catégories d'emploi.

L'employeur a procédé à l'analyse de ces éléments et y a apporté les réponses appropriées.

### **Droits et délais**

En vertu de l'article 76.4 de la *Loi sur l'équité salariale*, les personnes salariées visées par le maintien de l'équité salariale disposent de 60 jours, à compter de la date du présent affichage, pour demander des renseignements additionnels ou présenter leurs observations par écrit. Les demandes de renseignements additionnels ou observations seront traitées dans les 30 jours suivant le terme du présent affichage. Suivra alors un nouvel affichage suivant le 60<sup>e</sup> jour de cet affichage, soit au plus tard le 22 mars 2026. Ce nouvel affichage précisera les renseignements additionnels demandés, les modifications apportées ou indiquera qu'aucune modification n'a été apportée aux résultats. Finalement, il présentera les recours prévus par la Loi relativement à cette évaluation du maintien de l'équité salariale.

**Les membres du SCCCUS peuvent donc demander par écrit des renseignements additionnels ou faire des observations sur ce résultat. Ces demandes de renseignements ou observations doivent être produites au plus tard le 20 février 2026, en s'adressant à :**

Nom : Mme Carolyne Raymond, conseillère en gestion des ressources humaines

Courriel : [relations-travail@USherbrooke.ca](mailto:relations-travail@USherbrooke.ca)

À noter que les différents avis peuvent être consultés sur cette page de l'Intranet du Service des ressources humaines :

<https://www.usherbrooke.ca/intranet-srh/conditions-de-travail/equite-salariale/scccus>

## ANNEXE

<b>CATÉGORIES D'EMPLOIS - MAINTIEN ÉQUITÉ SALARIALE 2025</b>	
<b>PRÉDOMINANCE FÉMININE</b>	<b>PRÉDOMINANCE MASCULINE</b>
Psychologie - activités de supervision de stages et d'internat	Chargées et chargés de cours - École de musique : Leçons individuelles musique
Supervision de stages - Droit	Chargées et chargés d'exercice – Faculté des sciences
Supervision de stages - Éducation	Supervision de stages - FASAP
Supervision de stages - FLSH Travail social	
<b>PRÉDOMINANCE NEUTRE</b>	
Chargées et chargés de cours - Communications juridiques II	
Chargées et chargés de cours à forfait	
Chargées et chargés de cours réguliers	
Supervision de stages - FLSH Médiation interculturelle	