

Le 22 mars 2021

Nouvel affichage en vertu de la *Loi sur l'équité salariale*

Maintien de l'équité – 2020

**Membres du Syndicat des chargées et chargés
de cours de l'Université de Sherbrooke (SCCUS)**

L'affichage de l'évaluation du maintien de l'équité salariale a été fait le 21 décembre 2020.

La *Loi sur l'équité salariale* permet aux personnes salariées de demander des renseignements additionnels ou de faire des commentaires à l'employeur dans les 60 jours qui suivent l'affichage de l'évaluation du maintien de l'équité salariale. L'employeur dispose par la suite d'un maximum de 30 jours pour analyser les commentaires reçus et procéder à un nouvel affichage précisant les modifications à apporter ou indiquant qu'aucune modification n'est nécessaire.

Ce délai étant échu, ce nouvel affichage vous informe qu'aucune modification n'est nécessaire à la suite des observations et commentaires reçus.

Sommaire des renseignements additionnels demandés ou des observations présentées

Une demande de renseignements portant sur les points énumérés ci-dessous a été formulée. L'Université a donné suite à cette demande par écrit en transmettant l'information qu'elle est tenue de fournir en vertu de la *Loi sur l'équité salariale*.

- Les événements pris en compte dans la période visée par le maintien.
- La date utilisée pour l'analyse des données.
- Les prédominances sexuelles des catégories d'emploi et les critères utilisés.
- La liste établie des catégories d'emploi.
- Les catégories d'emploi créées depuis 2015.
- Le plan d'évaluation utilisé aux fins de l'évaluation des catégories d'emploi.
- La création de nouvelles catégories d'emploi.
- Les éléments de rémunération globale utilisés.
- Les taux horaire utilisés pour les fins de l'estimation des écarts salariaux.
- La méthode d'estimation des écarts salariaux utilisée.

Recours

Une personne salariée ou une association accréditée représentant des personnes salariées qui croit que l'employeur n'a pas évalué le maintien de l'équité salariale conformément à la *Loi* peut porter plainte à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail dans les 60 jours du nouvel affichage. Ce type de plainte doit être déposé au moyen du formulaire de plainte prescrit par la *Loi*.

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/5061-web.pdf>

L'employeur ne peut agir de mauvaise foi, de façon arbitraire ou discriminatoire, ni faire preuve de négligence grave. Si une personne salariée observe l'une de ces conduites interdites, elle peut déposer une plainte dans les 60 jours suivant cette conduite ou dans les 60 jours de la date où elle en a eu connaissance.

M^{me} Carolyne Raymond

Conseillère en gestion des ressources humaines

Service des ressources humaines

Carolyne.Raymond@USherbrooke.ca

Pour obtenir plus d'information sur la Loi sur l'équité salariale, les obligations qu'elle comporte et les recours qu'elle prévoit, communiquez avec la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail ou visitez la section « Équité salariale » de son site Web :

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

Téléphone : 1 844 838-0808

Site Web : [cnesst.gouv.qc.ca/equite](https://www.cnesst.gouv.qc.ca/equite)