

Le 7 décembre 2015

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

Maintien de l'équité salariale – décembre 2015

Personnel professionnel de l'Université de Sherbrooke rattaché à l'APAPUS A

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. Tel que décrit à l'article 76.1 de la Loi, l'employeur doit évaluer périodiquement le maintien de l'équité salariale dans son entreprise. 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 valeur équivalente.

La démarche effectuée

1. L'analyse de la prédominance sexuelle des catégories d'emplois et des taux maximums de salaire pour ces catégories s'est effectuée à l'aide des données du 28 septembre 2015.
2. L'Université constate qu'il y a 25 catégories d'emploi au sein du personnel professionnel faisant partie de l'unité d'accréditation A de l'APAPUS. Seize catégories d'emplois sont de prédominance féminine, cinq catégories d'emplois sont de prédominance masculine et quatre catégories d'emplois sont « neutres ». Vous retrouverez en **annexe A**, la liste de ces catégories d'emplois et leur prédominance.
3. Pour cet exercice, le plan d'évaluation utilisé est le même que celui utilisé pour le maintien de l'équité salariale 2010. 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. Les catégories d'emplois créées depuis décembre 2010 ainsi que celles qui étaient considérées comme neutres lors de l'exercice de maintien 2010 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. L'Université a retenu la même méthode que celle utilisée lors du maintien de 2010, 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. Tel que prévu par la Loi, une réévaluation de la situation sera effectuée au maximum dans 5 ans.

Droits et délais

En vertu de l'article 76.4 de la *Loi sur l'équité salariale*, les personnes salariées visées par le Programme de maintien d'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.

L'employeur doit, dans les 30 jours suivant le délai déjà prévu ci-dessus, procéder à un nouvel affichage en précisant les modifications apportées ou en affichant un avis informant qu'aucune modification n'est nécessaire. À la suite de ce nouvel affichage, toute personne salariée visée ou une association accréditée représentant de telles personnes salariées peut porter plainte auprès de la Commission de l'équité salariale si elle est d'avis que l'employeur n'a pas procédé à l'évaluation du maintien de l'équité salariale en conformité avec les exigences de la loi. Les coordonnées de la Commission de l'équité salariale apparaissent plus loin dans le présent affichage.

N.B. : Le personnel professionnel rattaché à l'APAPUS A peut demander par écrit des renseignements additionnels ou faire des observations sur ce résultat. Ces demandes de renseignements ou observations doivent être soumises avant le 7 février 2016, en utilisant le formulaire électronique suivant :

<http://www.usherbrooke.ca/srhf/form-maintien-equite/>

VOTRE PERSONNE-RESSOURCE POUR
PLUS D'INFORMATIONS SUR LE
PROGRAMME DE MAINTIEN DE
L'ÉQUITÉ SALARIALE À L'UNIVERSITÉ
DE SHERBROOKE :

M^{me} Carolyn Raymond
Service des ressources humaines
Courriel : Carolyn.Raymond@USherbrooke.ca

POUR PLUS D'INFORMATION

Commission de l'équité salariale
200, chemin Ste-Foy, 4^e étage, Québec (Québec)
G1R 6A1
Téléphone : 1 888 528 8765
Site Internet : www.ces.gouv.qc.ca

ANNEXE A

CATÉGORIES D'EMPLOIS- MAINTIEN ÉQUITÉ SALARIALE 2015	
PRÉDOMINANCE FÉMININE	PRÉDOMINANCE MASCULINE
Agente ou agent de communication	Analyste de l'informatique
Agente ou agent de la gestion financière	Conseillère ou conseiller en gestion
Approvisionneuse ou approvisionneur	Coordonnatrice ou coordonnateur d'activités physiques & sportives
Architecte	Éditrice ou éditeur
Archiviste ou Bibliothécaire	Ingénieure ou ingénieur
Conceptrice ou concepteur graphiste	
Conseillère ou conseiller en information scolaire & professionnelle	
Conseillère ou conseiller en orientation	
Conseillère ou conseiller en recrutement	
Conseillère ou conseiller pédagogique	
Coordonnatrice ou coordonnateur académique	
Coordonnatrice ou coordonnateur administratif	
Coordonnatrice ou coordonnateur d'activités culturelles	
Coordonnatrice ou coordonnateur d'activités étudiantes	
Infirmière clinicienne ou infirmier clinicien	
Psychologue	
PREDOMINANCE NEUTRE	
Agente ou agent de recherche & de développement	
Coordonnatrice ou coordonnateur de laboratoire	
Coordonnatrice ou coordonnateur de stages	
Coordonnatrice ou coordonnateur en santé & sécurité du travail & en environnement	