

Le 8 février 2016

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

À la suite du premier affichage de l'évaluation du maintien de l'équité salariale pour le groupe «APAPUS - Unité A », nous désirons vous informer que nous n'avons reçu aucun commentaire ou suggestion et, qu'en conséquence, le présent affichage correspond à l'affichage initial sans aucune modification.

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'emplois 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 trouverez 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

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 de l'équité salariale dans les 60 jours du nouvel affichage aux coordonnées suivantes :

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

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

Mme Carolynne Raymond
Service des ressources humaines
Courriel : :
Carolynne.Raymond@USherbrooke.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
Approvisionnementneuse ou approvisionnementneur	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	
PRÉDOMINANCE 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	