

Le 21 décembre 2015

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

### **Maintien de l'équité – décembre 2015**

#### **Chargées et chargés de cours de l'Université de Sherbrooke (SCCUS)**

#### **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 10 catégories d'emplois au sein du groupe de chargées et chargés de cours faisant partie de l'unité d'accréditation SCCCUS : 4 catégories d'emplois sont de prédominance féminine, 4 catégories d'emplois sont de prédominance masculine et 2 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 est le même que celui utilisé pour le maintien de l'équité salariale 2010 et les catégories d'emplois créées depuis décembre 2010 furent évaluées avec celui-ci. Ce plan d'évaluation utilise les quatre grands facteurs d'évaluation prescrits par la Loi, à savoir 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. Nous avons procédé à l'évaluation des écarts salariaux pour les fins de comparaison des catégories d'emplois 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.
5. À la suite de cette analyse, l'Université constate qu'il n'y a pas d'ajustements salariaux à effectuer.
6. 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. : Les membres du personnel faisant partie de l'unité d'accréditation SCCCUS peuvent demander par écrit des renseignements additionnels ou faire des observations sur ce résultat. Ces demandes de renseignements ou observations doivent être soumises avant le 21 février 2016, en utilisant le formulaire électronique suivant :**

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

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

M<sup>me</sup> Carolyne Raymond  
Service des ressources humaines  
Courriel : [Carolyne.Raymond@USherbrooke.ca](mailto:Carolyne.Raymond@USherbrooke.ca)

EN S'ADRESSANT À LA COMMISSION D'ÉQUITÉ SALARIALE

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

## ANNEXE A

| <b>CATÉGORIES D'EMPLOIS- MAINTIEN ÉQUITÉ SALARIALE 2015</b>  |  |
|--|--|
| <b>PRÉDOMINANCE FÉMININE</b>   | <b>PRÉDOMINANCE MASCULINE</b>  |
| Superviseure ou superviseur de stages - Faculté d'éducation  | Chargée ou chargé de cours - École de musique : Leçons individuelles musique |
| Encadrement pédagogique de stages confiés à des superviseures et superviseurs de stages - Service social | Chargée ou chargé d'exercice – Faculté des sciences                          |
| Activités de supervision de stages et d'internat - Psychologie   | Chargée ou chargé de cours - Communications juridiques II                    |
| Activités de supervision de stages - Droit   | Activités supervision de stages- FASAP                                       |
| <b>PREDOMINANCE NEUTRE</b>   |  |
| Chargée ou chargé de cours   |  |
| Chargée ou chargé de cours à forfait   |  |