

Le 22 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 du personnel chargé de cours de l'Université de Sherbrooke rattaché au SCCCUS, 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 – décembre 2015

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. 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

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'INFORMATION SUR LE
PROGRAMME DE MAINTIEN DE
L'ÉQUITÉ SALARIALE À L'UNIVERSITÉ
DE SHERBROOKE :

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

EN S'ADRESSANT À LA COMMISSION
D'ÉQUITÉ SALARIALE

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
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
PREDOMINANCE NEUTRE	
Chargée ou chargé de cours	
Chargée ou chargé de cours à forfait	