

Le 28 février 2017

## 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 «SEESUS», nous désirons vous informer que suite aux commentaires reçus, le présent affichage correspond à l'affichage initial sans aucune modification.

### Affichage en vertu de la Loi sur l'équité salariale Évaluation du maintien de l'équité – 2016 Groupe personnel de soutien (SEESUS)

#### 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 **22 septembre 2016**.
2. À cette date, il y a **80** catégories d'emplois à prédominance masculine, **83** catégories à prédominance féminine et **12** catégories d'emplois sont considérées neutres.
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, que la Loi prescrivait pour l'exercice original d'équité salariale, 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. Cet exercice fut effectué avec les données salariales de la nouvelle structure salariale entrée en vigueur le 31 mars 2015. La création et l'abolition de certaines fonctions ainsi que le changement de prédominance sexuelle de certaines catégories d'emplois furent également pris en compte.
5. L'employeur a procédé à l'évaluation des écarts salariaux aux fins de comparaison des catégories d'emploi à prédominance masculine et féminine. Pour cet exercice de maintien, l'employeur a utilisé une méthode de comparaison sur une base individuelle où chaque emploi à prédominance féminine a été comparé avec l'emploi ou, le cas échéant, les emplois à prédominance masculine de même classe. Comme aucun emploi à prédominance masculine n'est présent en classe 1, chaque emploi à prédominance féminine a été comparé à l'emploi à prédominance masculine dont la valeur (pointage) est la plus rapprochée, en appliquant la règle de la valeur proportionnelle.
6. **À la suite de cet exercice d'évaluation du maintien de l'équité salariale, aucun ajustement salarial n'est requis.**
7. Tel que prévu par la Loi, une la prochaine évaluation du maintien de l'équité salariale devra être effectuée au maximum 5 ans à la suite de celle de 2016.

## **Droits et délais**

En vertu de l'article 76.4 de la *Loi sur l'équité salariale*, les personnes salariées visées par le l'évaluation du maintien de l'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 des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) 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 CNESST apparaissent plus loin dans le présent affichage.

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

### **Mme Carolyne Raymond**

Service des ressources humaines

Courriel : [carolyne.raymond@usherbrooke.ca](mailto:carolyne.raymond@usherbrooke.ca)

## **POUR PLUS D'INFORMATION**

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail  
(secteur équité salariale)  
500, boulevard René-Lévesque Ouest, 26e étage  
Montréal (Québec) H2Z 2A5  
Téléphone : 1 844 838-0808  
Site Internet : [www.cnesst.gouv.qc.ca](http://www.cnesst.gouv.qc.ca)