

Le 15 décembre 2020

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

Maintien de l'équité – décembre 2020

**Membres de l'Association du personnel administratif
et professionnel de l'Université de Sherbrooke (APAPUS)**

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. Pour ce faire, la *Loi sur l'équité salariale* exige qu'un exercice initial d'équité salariale soit réalisé et, qu'ensuite, une évaluation du maintien de l'équité salariale soit effectuée tous les cinq ans. Chacune des évaluations du maintien est autonome et distincte de l'obligation précédente. 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 même valeur ou de valeur équivalente. Ce sont les résultats de cette évaluation qui sont présentés dans cet affichage. Si vous avez des questions ou des commentaires, consultez la section « Droits et délais » à la fin de cet affichage.

Comme le permet la Loi, l'évaluation du maintien de l'équité salariale a été effectuée par l'employeur seul. Cependant celui-ci devait mettre en place un processus de participation des personnes salariées et des associations accréditées. Ce processus, par lequel l'employeur doit transmettre des renseignements sur les travaux, a eu lieu le **14 octobre 2020**.

Sommaire de la démarche retenue pour l'évaluation du maintien

1. Pour cet exercice, nous n'avons identifié aucun événement ayant pu avoir un effet sur ce processus de maintien de l'équité salariale.
2. L'analyse de la prédominance sexuelle des catégories d'emplois et des taux maximums de salaire pour ces catégories a été effectuée à l'aide des données du 6 octobre 2020. Vous trouverez en annexe la liste des catégories d'emploi visées par cet exercice ainsi que leur prédominance.
3. Pour cet exercice, le plan d'évaluation utilisé est le même que celui utilisé pour tous les précédents processus de maintien de l'équité salariale. 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 2015 ainsi que celles qui étaient considérées comme neutres lors du dernier exercice de maintien 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. Pour ce faire, l'Université a retenu la même méthode que celle utilisée lors des précédents processus de maintien, 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.

Sommaire des questions et observations présentées dans le cadre du processus de participation

Aucune question ou observation ne fut déposée durant le processus de participation.

Droits et délais

En vertu de l'article 76.4 de la *Loi sur l'équité salariale*, les personnes salariées visées par le 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. Suivra alors un nouvel affichage suivant le 60^e jour de cet affichage soit au plus tard le 15 mars 2021. Ce nouvel affichage précisera les renseignements additionnels demandés, les modifications apportées ou indiquera qu'aucune modification n'a été apportée aux résultats. Finalement, il présentera les recours prévus par la Loi relativement à cette évaluation du maintien de l'équité salariale.

Les membres de l'APAPUS peuvent donc demander par écrit des renseignements additionnels ou faire des observations sur ce résultat. Ces demandes de renseignements ou observations doivent être produites avant le 13 février 2021, en s'adressant à :

M^{me} Carolyne Raymond
Conseillère en gestion des ressources humaines
Service des ressources humaines
Carolyne.Raymond@USherbrooke.ca

ANNEXE

CATÉGORIES D'EMPLOIS - MAINTIEN ÉQUITÉ SALARIALE 2020

PRÉDOMINANCE FÉMININE	PRÉDOMINANCE MASCULINE
Agente ou agent de communication	Analyste de l'informatique
Agente ou agent de la gestion financière	Coordonnatrice ou coordonnateur d'activités physiques & sportives
Approvisionneuse ou approvisionneur	Coordonnatrice ou coordonnateur de laboratoire
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 -nfirmier clinicien	
Psychologue	
PRÉDOMINANCE NEUTRE	
Agente ou agent de recherche & de développement	
Conseillère ou conseiller en gestion	
Coordonnatrice ou coordonnateur de stages	
Coordonnatrice ou coordonnateur en santé & sécurité du travail & en environnement	
Vétérinaire	