

Le 9 décembre 2020

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

Maintien de l'équité – décembre 2020

Association des professeures et professeurs d'enseignement clinique de la Faculté de médecine de l'Université de Sherbrooke (APECFMUS)

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 **8 octobre 2020**. Les données utilisées pour l'évaluation du maintien sont celles du 6 octobre 2020.

Sommaire de la démarche retenue pour l'évaluation du maintien

L'Université de Sherbrooke désire vous informer de ce qui suit :

1. Suivant l'analyse de ce dossier, l'Université constate qu'il n'y a qu'une seule catégorie d'emploi chez les professeures et professeurs d'enseignement clinique de la Faculté de médecine faisant partie de l'unité de négociation de l'APECFMUS. Cette catégorie d'emploi est de **prédominance neutre**.
2. De ce fait, il n'y a pas lieu de poursuivre les démarches. Tel que prévu par la Loi, la prochaine évaluation du maintien sera effectuée 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 10 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'AIPSA peuvent donc demander par écrit des renseignements additionnels ou faire des observations sur ce résultat. Ces demandes de renseignements ou observations doivent être produites au plus tard le 7 février 2021, en s'adressant à :

M^{me} Carolyne Raymond

Conseillère en gestion des ressources humaines

Service des ressources humaines

Carolyne.Raymond@USherbrooke.ca