

Le 18 décembre 2020

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

**Maintien de l'équité – décembre 2020**

**Personnel non syndiqué de l'Université de Sherbrooke  
Membres de l'Association du personnel cadre « APCUS »  
Membres de l'Association des professeures  
et professeurs de la Faculté de médecine « APPFMUS »**

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 16 octobre 2020.

**Sommaire de la démarche retenue pour l'évaluation du maintien**

1. Pour cet exercice, nous avons identifié que l'événement suivant a eu un impact sur le maintien de l'équité salariale 2020 :
  - Refonte de la structure salariale des échelles des cadres, officières et officiers, superviseuses et superviseurs en 2017.
2. L'analyse de la prédominance sexuelle des catégories d'emplois et des taux maximums de salaire pour ces catégories est effectuée à l'aide des données du 15 septembre 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, soit la méthode Hay. Ce plan d'évaluation utilise les 4 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'emploi 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 méthode de comparaison par paire.
6. 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**

Voici un sommaire des questions posées ou observations présentées dans le cadre du processus de participation.

- Questionnement sur le personnel visé par le processus de la table centrale;
- Questionnement sur les taux horaire des différentes échelles salariales utilisées pour l'exercice;
- Questionnement si des actions étaient requises par le personnel visé par ce processus;
- Questionnement sur la composition de certaines catégories d'emploi.

Tous ces éléments ont été analysés et répondus individuellement.

### **Résultats de l'évaluation du maintien - Écarts salariaux constatés**

Voici les résultats de l'évaluation du maintien faisant suite aux divers événements survenus. Le tableau représente l'évolution des écarts salariaux depuis les derniers travaux d'équité salariale en 2015. Les événements survenus ont pu générer des écarts salariaux et ces derniers ont pu augmenter ou diminuer au cours de la période visée par l'évaluation du maintien. Les pourcentages inscrits dans la colonne grise représentent l'écart toujours présent en date de l'évaluation du maintien et donnant droit à un ajustement.

Les ajustements visant à corriger les écarts salariaux constatés pendant la période précédant la date du nouvel affichage seront versés à la date du 2<sup>e</sup> affichage sous la forme d'un ajustement rétroactif.

Les ajustements visant à corriger les écarts salariaux pour la période suivant le nouvel affichage, c'est-à-dire ceux qui se trouvent dans la colonne grise, seront versés à compter de la date du 2<sup>e</sup> affichage sous forme **d'ajustement salarial**.

## Écarts salariaux constatés lors de l'évaluation du maintien de l'équité salariale

Catégories d'emploi	Période d'ajustement rétroactif			Écart salarial en date de l'évaluation du maintien
	2017-04-01 au 2018-03-31	2018-04-01 au 2019-03-31	2019-04-01 au 2020-03-31	Depuis le 1 <sup>er</sup> avril 2020
Assistante administrative (A8)	0,78 %	0,82 %	0,93 %	0,97 %
Secrétaire de direction (A8)	0,78 %	0,82 %	0,93 %	0,97 %
Technicienne ou technicien en gestion des ressources humaines (A8)	0,78 %	0,82 %	0,93 %	0,97 %
Technicienne ou technicien en gestion des ressources humaines (A9)		0,03 %	0,10 %	0,15 %
Assistante juridique ou assistant juridique (A9)		0,03 %	0,10 %	0,15 %
Agente ou agent liaison en ressources humaines (A9)		0,03 %	0,10 %	0,15 %
Professeure praticienne ou professeur praticien en sciences de la santé	4,18 %	4,36 %	4,50 %	4,90 %

Catégorie d'emploi	2017-04-01 au 2017-04-30	2017-05-01 au 2018-03-31	2018-04-01 au 2019-03-31	2019-04-01 au 2020-03-31	Depuis le 1 <sup>er</sup> avril 2020
Chargée ou chargé de formation pratique	8,17 %	4,01 %	4,15 %	3,27 %	3,42 %

Les écarts salariaux et les ajustement rétroactifs doivent être versés à compter du 19 mars 2021. Si ces ajustements sont versés après cette date, ils porteront intérêt au taux légal.

### Droits et délais

En vertu de l'article 76.4 de la *Loi sur l'équité salariale*, les personnes salariées visées par le 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. Suivra alors un nouvel affichage suivant le 60<sup>e</sup> jour de cet affichage, soit au plus tard le 19 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* concernant cette évaluation du maintien de l'équité salariale.

**Le personnel salarié visé peut 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 16 février 2021, en s'adressant à :**

M<sup>me</sup> Carolyne Raymond

Conseillère en gestion des ressources humaines

Service des ressources humaines

[Carolyne.Raymond@USherbrooke.ca](mailto:Carolyne.Raymond@USherbrooke.ca)

## ANNEXE

### CATÉGORIES D'EMPLOIS - MAINTIEN ÉQUITÉ SALARIALE 2020

#### PRÉDOMINANCE FÉMININE

Assistante administrative ou Assistant administratif
Assistante juridique ou Assistant juridique
Chargée de cours ou Chargé de cours
Chargée ou Chargé de formation pratique
Conseillère ou Conseiller en gestion des ressources humaines
Conseillère ou Conseiller en matière de respect des personnes
Conseillère ou Conseiller juridique
Directrice générale adjointe ou Directeur général adjoint Classe 4
Directrice générale adjointe ou Directeur général adjoint Classe 6
Directrice générale adjointe ou Directeur général adjoint Classe 7
Directrice ou Directeur de la gestion financière Classe 5
Directrice ou Directeur de la gestion financière Classe 6
Directrice ou Directeur des affaires juridiques
Directrice ou Directeur du bureau de la valorisation et des partenariats
Directrice ou Directeur du PUPSR
Ombudsman adjointe ou Ombudsman adjoint
Ombudsman des étudiantes et des étudiants
Professeure praticienne ou professeur praticien en sciences de la santé
Secrétaire
Secrétaire de direction
Technicienne ou Technicien en gestion des ressources humaines

#### PRÉDOMINANCE MASCULINE

Directrice adjointe ou Directeur adjoint Classe 5
Directrice adjointe ou Directeur adjoint Classe 6
Directrice administrative ou Directeur administratif Classe 4
Directrice administrative ou Directeur administratif de faculté Classe 5
Directrice administrative ou Directeur administratif de faculté Classe 6
Directrice administrative ou Directeur administratif de faculté Classe 7
Directrice générale adjointe & directrice de division ou Directeur général adjoint & directeur de division
Directrice ou Directeur Centre de formation Classe 4
Directrice ou Directeur Centre de formation Classe 5
Directrice ou Directeur Centre de formation Classe 7
Directrice ou Directeur Classe 7
Directrice ou directeur de division Classe 4
Directrice ou directeur de division Classe 5
Directrice ou directeur de division Classe 6
Directrice ou directeur de division Classe 7
Directrice ou Directeur de la sécurité de l'information
Directrice ou Directeur de l'administration École des sciences infirmières
Directrice ou Directeur des opérations

#### PRÉDOMINANCE MASCULINE (suite)

**CATÉGORIES D'EMPLOIS - MAINTIEN ÉQUITÉ SALARIALE 2020**

Directrice ou Directeur du Centre de formation continue

Directrice ou Directeur du Centre de simulation PRACCISS

Directrice ou Directeur du soutien à la recherche

Directrice ou Directeur du STIC

Officière ou Officier de sécurité

Préposée ou Préposé aux transports

Superviseure ou Superviseur Classe 1

Superviseure ou Superviseur Classe 2

**PRÉDOMINANCE NEUTRE**

Adjointe administrative ou Adjoint administratif au décanat

Conseillère spéciale ou Conseiller spécial

Directrice académique ou Directeur académique

Directrice adjointe ou Directeur adjoint à la recherche

Directrice ou Directeur à la recherche Classe 4

Directrice ou Directeur à la recherche Classe 5

Directrice ou Directeur de section Classe 4

Directrice ou Directeur de section Classe 5

Directrice ou Directeur de section Classe 6

Professeure ou Professeur