

Événements considérés

# DEPUIS LA DERNIÈRE ÉVALUATION DU MAINTIEN



Divers événements sont susceptibles de créer ou de recréer des écarts salariaux entre les titres d'emplois à prédominance féminine et celles à prédominance masculine dans une organisation. L'évaluation du maintien de l'équité salariale vise à s'assurer que ces écarts sont corrigés, le cas échéant.

Depuis l'exercice de maintien de 2015, notre organisation a évolué tout en conservant les paramètres établis lors du programme initial et lors du premier exercice de maintien en 2010.

Certaines catégories d'emplois se sont créées. De plus, les taux de salaire associés aux emplois ont été revus annuellement. Ces taux de salaires sont en lien avec les informations contenus aux différentes conventions collectives et en lien avec les différentes primes octroyées pour certaines personnes. Ces événements ont été évalués au moment de leur arrivés afin de valider si un écart salarial aurait pu se créer.

## **Nouvelles catégories d'emplois :**

- Professionnel de niveau III – CHUL
- Professionnel de niveau III – SFA

La Société de Gestion regroupe les emplois de trois sites de recherche différents (CHUL ; HDQ ; SFA) depuis 2013. Le présent exercice de maintien de l'équité salariale est effectué avec le regroupement de ces trois sites.

Le prochain exercice de maintien devra être fait en 2025. Entretemps, l'employeur doit s'assurer du maintien de l'équité salariale lors de la création ou lors de l'abolition d'une catégorie d'emploi. Le maintien de l'équité salariale doit s'effectuer en mode continu.