

**SOCIÉTÉ DE GESTION DU PERSONNEL DU CENTRE DE
RECHERCHE DU CHU DE QUÉBEC**

LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

**AFFICHAGE
ÉVALUATION DU MAINTIEN AU 31 MARS 2016**

PROGRAMME DISTINCT – SITE CHUL

Date de l'affichage : 11 mai 2017

Objectif de la Loi sur l'équité salariale

Les personnes qui occupent un emploi dans une catégorie d'emplois à prédominance féminine et qui accomplissent un travail différent, mais de même valeur ou de valeur équivalente à celui d'une ou de plusieurs catégories d'emplois à prédominance masculine présentes dans l'entreprise doivent recevoir la même rémunération.

Pour ce faire, la Loi sur l'équité salariale exige qu'un exercice 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.

Une évaluation du maintien consiste à s'assurer que les catégories d'emplois à prédominance féminine dans l'entreprise reçoivent toujours une rémunération au moins égale à celle des catégories d'emplois à prédominance masculine de même valeur ou de valeur équivalente qui s'y retrouvent.

Ce sont les résultats de cette évaluation qui sont présentés dans cet affichage. Il est donc important que vous en preniez connaissance. Si vous avez des questions ou des commentaires, consultez la section « **Droits** » à la fin de cet affichage.

Données utilisées

Les données utilisées (catégorie d'emplois, rémunération, etc.) pour réaliser cette évaluation du maintien sont celles du **31 mars 2016**.

Ces données reflètent le portrait de l'entreprise en date du 31 mars 2016, date à laquelle, tous les cinq ans, l'entreprise doit évaluer le maintien de l'équité salariale.

Sommaire de la démarche retenue pour l'évaluation du maintien

Pour évaluer le maintien de l'équité salariale, l'employeur a choisi de le faire seul.

Description de la démarche suivie pour évaluer le maintien de l'équité salariale :

La première étape de l'exercice de maintien consiste à valider / modifier les catégories d'emplois du programme initial. Une catégorie d'emploi est constituée d'un ou de plusieurs postes qui doivent avoir les caractéristiques communes suivantes prescrites par la Loi sur l'Équité salariale.

1. Des fonctions ou des **responsabilités semblables**
2. Des **qualifications semblables**
3. La même rémunération ou une **même échelle de salaires**.

Une fois cet exercice complété, la prédominance sexuelle des catégories d'emplois est fixée selon l'article 55 de la Loi sur l'équité salariale, tout en tenant compte des travaux du programme initial d'équité salariale.

La méthode d'évaluation des catégories d'emplois retenue par l'entreprise consiste à évaluer les catégories d'emplois à l'aide de facteurs et de sous-facteurs pour mesurer la valeur relative de chaque catégorie d'emplois. La Loi oblige l'utilisation de quatre (4) facteurs pour réaliser l'exercice d'évaluation des catégories d'emplois. Ce sont :

1. Les **qualifications requises**
2. Les **responsabilités assumées**
3. Les **efforts requis**
4. Les **conditions** dans lesquelles le travail est effectué.

Événements considérés depuis la dernière évaluation du maintien pour cette évaluation du maintien

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

Voici les événements considérés pour cette évaluation :

- Aucun nouvel événement n'est survenu depuis la réalisation du programme d'équité salariale initial.
- Les catégories suivantes se retrouvent à l'exercice de maintien
 - Professionnel de recherche – niveau I (Prédominance féminine)
 - Professionnel de recherche – niveau II (prédominance féminine)

Résultats de l'évaluation du maintien

Aucun ajustement salarial en raison de l'équité salariale n'est identifié, compte tenu qu'il n'y a aucune catégorie masculine lors de l'exercice de maintien au 31 mars 2016.

Droits

À titre de personne salariée, vous avez 60 jours à compter du premier jour de cet affichage pour demander des renseignements additionnels ou faire des observations. Pour ce faire, vous devez les transmettre par écrit au plus tard le **10 juillet 2017**, à :

Madame Karine Trudel

Responsable des ressources humaines

Karine.trudel@crchudequebec.ulaval.ca

Un nouvel affichage suivra dans un délai de 30 jours suivant le 60^e jour de cet affichage, soit au plus tard le **9 août 2017**.

Ce nouvel affichage précisera les modifications apportées ou indiquera qu'aucune modification n'est nécessaire ainsi que, le cas échéant, les recours prévus par la Loi concernant cette évaluation du maintien de l'équité salariale.

Signature :



Pour obtenir plus d'information sur la Loi sur l'équité salariale, les obligations qu'elle comporte et les recours qu'elle prévoit, communiquez avec la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail ou visitez la section « Équité salariale » de son site Web :

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

Téléphone : 1 844 838-0808

Site Web : cnesst.gouv.qc.ca/equite