

## **LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE**

### **AFFICHAGE**

#### **ÉVALUATION DU MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE AVEC DATE EFFECTIVE AU 31 MARS 2021**

**Date de l'affichage : 27 octobre 2023**

### **Obligations de l'employeur**

---

Les personnes qui occupent un emploi dans une catégorie d'emplois à prédominance féminine et qui accomplissent un travail différent, mais 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 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.

Cette évaluation du maintien est effectuée afin d'identifier si des événements survenus dans l'entreprise depuis l'obligation précédente ont créé des écarts salariaux entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine équivalentes et, le cas échéant, de déterminer les ajustements requis. Cette évaluation 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. Si vous avez des questions ou des commentaires, consultez la section « **Droits** » 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. Tel que requis par la Loi, un processus de participation des personnes salariées a été initié car comité d'équité salariale avait été mis en place lors de l'exercice initial.

Le processus de participation a été complété au moins 60 jours avant le présent affichage des résultats.

### **Données utilisées**

---

Les données utilisées dans le cadre de cette évaluation du maintien de l'équité salariale sont celles qui étaient en vigueur pour la période allant du 1<sup>er</sup> avril 2016 au 31 mars 2021. Ces données reflètent le portrait de ce programme pour cette période.

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

---

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.

Une explication détaillée concernant la détermination de la prédominance des catégories d'emplois est présentée en annexe 1.

La méthode d'évaluation des catégories d'emplois 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.

Une description sommaire des facteurs et sous-facteurs est présentée en annexe 2.

Pour tous les emplois, la détermination de la rémunération, pour fins de comparaison, est en fonction du salaire maximal de la classe salariale liée à ces emplois.

L'estimation des écarts salariaux a été effectuée en utilisant la **méthode globale**. Selon cette méthode, l'évaluation de chaque catégorie d'emplois à prédominance féminine est comparée à la droite salariale représentée par l'ensemble de l'évaluation des catégories d'emplois à prédominance masculine.

Les outils d'évaluation (grille d'évaluation, pondération, méthodologie) utilisés pour cet exercice de maintien sont conformes aux exigences de la Commission des normes, de l'équité et de la santé au travail (CNESST).

## **Événements considérés depuis la dernière évaluation du maintien de l'équité salariale**

---

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.

Les catégories d'emplois suivantes se sont ajoutées :

- Professionnel(le) de recherche niveau III – CHUL – catégorie Neutre
- Professionnel(le) de recherche niveau III – SFA – catégorie Neutre

Pour les prochaines années, l'employeur est tenu d'effectuer un maintien en continu lors de la création ou de l'abolition d'une catégorie d'emploi ou lors d'une réévaluation des facteurs qui pourraient modifier la valeur d'un emploi.

## **Résultats de l'évaluation du maintien**

---

À la suite de la comparaison des titres d'emplois à prédominance féminine avec les titres d'emplois à prédominance masculine avec la méthode globale, **l'évaluation du maintien démontre qu'aucun ajustement salarial n'est requis.**

Le présent affichage confirme également qu'aucun ajustement salarial n'est requis en raison de la création, abolition ou réévaluation de poste pour la période allant du 1<sup>er</sup> avril 2016 au 31 mars 2021.

## **Commentaires et observations faisant suite au processus de participation**

---

Les représentants du SPPRUL-CSQ ont fait parvenir à l'employeur, La Société de Gestion du personnel du CRCHU de Québec, des questions et des observations concernant le présent exercice de maintien de l'équité salariale.

La majorité des questions et observations est en référence avec la notion d'employeur.

En réponse à ces questions et observations, l'employeur, La Société de Gestion du personnel du CRCHU de Québec, confirme que seuls les employés syndiqués de trois sites de recherche différents sont à son emploi depuis 2013. Le présent exercice d'équité salariale est effectué pour tous les employés et toutes les catégories d'emplois de l'employeur. Aucune personne non-syndiquée n'est à l'emploi de la Société de Gestion du personnel du CRCHU de Québec. Les trois sites de recherche représentés dans ce programme d'équité salariale sont :

- Employés syndiqués de la recherche du CR CHUL – représentés par le SPPROC
- Employés syndiqués de la recherche du CR SFA – représentés par le SPPRUL-CSQ
- Employés syndiqués de la recherche du CR HDQ – représentés par le SPPRUL-CSQ

L'employeur confirme qu'il a pris en considération l'ensemble des commentaires, questions et observations dans les travaux finaux pour cet exercice de maintien de l'équité salariale.

## 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 **27 décembre 2023**, auprès de :

**Karine Trudel**

**Conseillère en ressources humaines - Relation de travail**

[karine.trudel@crchudequebec.ulaval.ca](mailto:karine.trudel@crchudequebec.ulaval.ca)

Un nouvel affichage suivra dans un délai de 30 jours suivant le 60<sup>e</sup> jour de cet affichage, soit au plus tard le **26 janvier 2024**.

Ce nouvel affichage doit être daté et inclure un sommaire des renseignements additionnels demandés ou des observations présentées, ainsi que des moyens mis en place pour y répondre. Si aucun renseignement n'a été demandé ou aucune observation n'a été présentée, l'affichage doit l'indiquer. Le nouvel affichage précisera les modifications apportées, s'il y a lieu, ou indiquera qu'aucune modification n'est nécessaire. Finalement, il présentera les recours prévus par la Loi concernant cette évaluation du maintien de l'équité salariale.

*karine trudel*

---

Karine Trudel – Conseillère en ressources humaines - Relation de travail

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](https://cnesst.gouv.qc.ca/equite)

## ANNEXE 1 – Détermination des prédominances

---

Une catégorie d'emplois est considérée comme étant à prédominance féminine ou à prédominance masculine ou à prédominance neutre après analyse des critères suivants :

- lorsque cette catégorie d'emplois est couramment associée aux femmes ou aux hommes en raison de **stéréotypes occupationnels**;
- **lorsqu'au moins 60 %** des personnes salariées qui occupent les emplois en cause sont du même sexe;
- lorsque **l'évolution historique** du taux de représentation des femmes ou des hommes dans cette catégorie d'emplois au sein de l'entreprise révèle qu'il s'agit d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine ou masculine.

Il s'agit donc d'examiner chaque catégorie d'emplois au regard de ces critères et d'accorder de l'importance à celui ou à ceux qui sont les plus appropriés. Tous les critères devront être considérés, puisque la prédominance peut changer selon l'application de l'un ou l'autre de ces critères.

## **ANNEXE 2 – FACTEURS D'ÉVALUATION DES EMPLOIS**

### **1. Les qualifications requises :**

- Formation académique
- Expérience préalable
- Initiation
- Mise à jour des connaissances
- Dextérité / coordination

### **2. Les responsabilités assumées :**

- Imputabilité
- Responsabilité d'autrui
- Nature de la supervision, de la coordination et de la gestion des ressources humaines
- Communications
- Relations interpersonnelles

### **3. Les efforts requis :**

- Autonomie
- Raisonnement / Complexité
- Efforts physiques – manipulation et posture
- Créativité
- Effort sensoriel

### **4. Les conditions de travail :**

- Conditions physiques et environnement
- Conditions psychologiques (stress)