

**PROGRAMME DISTINCT D'ÉQUITÉ SALARIALE DU
GROUPE PROFESSIONNEL**

ÉVALUATION DU MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE
en vertu du chapitre IV.1 de la Loi sur l'équité salariale,
visant les professionnelles et les professionnels représentés
par le Syndicat du groupe professionnel de l'UQO

Affichage

du 5 mars 2014 au 4 mai 2014

Information sur l’affichage

Vous trouverez ci-après les éléments de l’affichage relatif à l’exercice d’évaluation du maintien de l’équité salariale requis par la Loi sur l’équité salariale. La version officielle de cet affichage est disponible sur la page web du Service des ressources humaines à l’adresse suivante : <http://uqo.ca/employees/le-programme-dequite-salariale>

Prise d’effet

Les résultats sont affichés à compter du **5 mars 2014** pour une durée de 60 jours, soit jusqu’au **4 mai 2014**.

Période de référence du programme

La période de référence dudit programme est le **31 décembre 2010**.

Renseignements – observations

Toute professionnelle ou tout professionnel visé par le présent affichage peut, dans les 60 jours qui suivent la date d’affichage, demander des renseignements additionnels ou transmettre des observations à l’Université :

par courriel à : Equitesalariale.professionnel@uqo.ca

ou par courrier postal, à l’adresse suivante :

- Programme d’équité salariale du groupe professionnel
Service des ressources humaines
Université du Québec en Outaouais
283, boulevard Alexandre-Taché
Gatineau (Québec) J8X 3X7

L’Université procédera, dans les 30 jours suivant le **4 mai 2014**, à un nouvel affichage d’une durée de 60 jours en précisant les modifications apportées ou encore, il affichera un avis précisant qu’aucune modification n’est nécessaire.

Le Service des ressources humaines assurera la diffusion de l’information contenue dans cet affichage selon les mécanismes jugés appropriés.

AFFICHAGE

PROGRAMME D'ÉQUITÉ SALARIALE DU GROUPE PROFESSIONNEL DE L'UQO - ÉVALUATION DU MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

POUR LES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS REPRÉSENTÉS PAR LE SYNDICAT DU GROUPE PROFESSIONNEL DE L'UQO « SGPUQO »

AFFICHAGE PRÉVU PAR LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'article 76.3 de la Loi sur l'équité salariale précise que les résultats de l'exercice d'évaluation du maintien de l'équité salariale doivent être affichés pendant 60 jours. Les éléments faisant l'objet de cet affichage sont décrits ci-après :

1. Sommaire de la démarche retenue pour l'évaluation du maintien de l'équité salariale

Tel que permis par l'article 76.2 de la Loi sur l'équité salariale, l'Université du Québec en Outaouais a choisi de procéder seule à l'évaluation du maintien de l'équité salariale. Cela dit, l'Université a rencontré préalablement le Syndicat afin de lui présenter les résultats et l'informer du contenu du présent affichage.

L'Université a identifié les événements susceptibles de générer des ajustements. Pour ce faire, elle a effectué les travaux suivants :

- Identification des catégories d'emplois : L'Université a d'abord procédé à la recension des catégories d'emplois actives au 31 décembre 2010 permettant d'identifier le statut de chacune des catégories d'emplois par rapport à l'exercice initial (création, abolition ou modification des catégories d'emplois). La prédominance de toutes ces catégories d'emplois a également fait l'objet d'une validation, et ce, sur la base des quatre critères reconnus par la Loi sur l'équité salariale.

Selon les données utilisées au 31 décembre 2010, le programme distinct d'équité salariale comptait 34 catégories d'emplois, dont sept (7) neutres. Au total, quinze (15) nouvelles catégories d'emplois ont été évaluées lors de l'exercice d'évaluation du maintien. Quant aux catégories d'emplois existantes en 2001 et qui étaient toujours actives au 31 décembre 2010, aucun changement notable dans les rôles et responsabilités n'a été identifié par rapport à l'exercice initial, à l'exception de l'agent d'admission et d'inscription.

Le tableau de l'**Annexe 1** présente la liste des catégories d'emplois actives au 31 décembre 2010, leur prédominance sexuelle respective ainsi que la classe attribuée selon l'évaluation.

Parmi toutes les catégories d'emplois identifiées lors de l'exercice initial de 2001, il est à noter que quatre (4) catégories d'emplois ont été retirées de l'exercice d'évaluation du maintien en raison de leur abolition ou de leur inoccupation prolongée (ou poste vacant depuis une longue période) à la date de la période de référence, soit :

- Agent de programme COOP
 - Conseiller en information professionnelle
 - Réalisateur
 - Responsable de secteur
-
- Évaluation des catégories d'emplois :

Afin d'assurer la cohérence de l'évaluation du maintien de l'équité salariale, l'approche de l'Université s'est inscrite en continuité du programme distinct d'équité salariale initial, complété en 2009. Ainsi, l'évaluation des catégories d'emplois a été réalisée à partir du même plan d'évaluation (plan FPPU), de la même grille de pondération, de la même interprétation des sous-facteurs et des mêmes rangements. Pour ce faire, l'Université s'est référée aux descriptions d'emplois intégrées à la convention collective 2009-2014.

Les catégories d'emploi ont été rangées en trois (3) classes salariales selon les points obtenus lors de l'évaluation. Les mêmes intervalles de points que lors de l'exercice initial ont été utilisés soit :

Classe 1 : de 850 points et plus;

Classe 2 : de 775 à 849 points;

Classe 3 : de 700 à 774 points.

- Méthode d'estimation des écarts salariaux utilisée :

À l'instar de l'exercice initial, la comparaison des catégories d'emplois à prédominance féminine avec les catégories d'emplois à prédominance masculine s'effectue sur une base individuelle selon la méthode de comparaison par paire.

Les catégories d'emplois ont une valeur équivalente, lorsqu'à la suite de leur évaluation selon les quatre (4) critères prévus dans la Loi (les qualifications requises, les responsabilités assumées, les efforts requis et les conditions dans lesquelles le travail est effectué), elles sont rangées dans la même classe selon le pointage obtenu.

- Calcul des ajustements salariaux :

L'estimation des écarts salariaux est effectuée en comparant la rémunération de chaque catégorie à prédominance féminine à la rémunération moyenne des catégories à prédominance masculine de la même classe.

Selon la méthode d'estimation utilisée, aucun ajustement salarial n'est requis dans le cadre du présent exercice d'évaluation du maintien de l'équité salariale. En effet, tous les titulaires des catégories d'emplois à prédominance féminine ont au moins accès, selon leur rangement, à la même rémunération que les titulaires des catégories d'emplois à prédominance masculine auxquelles elles se comparent.

2. Date d'affichage, droits des salariées et salariés et délais pour les exercer

Tel que stipulé à l'article 76.4 de la Loi, toute professionnelle ou tout professionnel visé par le présent affichage peut, par écrit, dans les 60 jours suivant la date d'affichage, demander des renseignements additionnels ou présenter des observations à l'Université.

L'Université aura alors 30 jours pour procéder à un nouvel affichage, d'une durée de 60 jours, en précisant les modifications apportées à l'affichage ou en précisant qu'aucune modification n'est nécessaire.

La date d'affichage déterminant la prise d'effet du délai de 60 jours est le **5 mars 2014**.

#	Catégorie d'emplois	Statut d'évaluation	Prédominance 2010	Évolution de prédominance par rapport à 2001	Classe selon l'évaluation
1	Agent d'admission et d'inscription	Révision de la cote au sous-facteur 13,1	Féminine	Sans changement	2
2	Agent de la gestion financière	Identique à l'exercice initial	Féminine	Masculine	2
3	Agent de stage	Identique à l'exercice initial	Neutre	Féminine	2
4	Agent de recherche	Identique à l'exercice initial	Féminine	Sans changement	1
5	Agent de recrutement	Identique à l'exercice initial	Féminine	Neutre	2
6	Agent d'information	Identique à l'exercice initial	Masculine	Féminine	2
7	Analyste informatique	Identique à l'exercice initial	Masculine	Sans changement	2
8	Animateur d'activités étudiantes	Nouvelle catégorie d'emplois	Neutre	S/O	3
9	Attaché d'administration	Identique à l'exercice initial	Féminine	Masculine	2
10	Archiviste	Nouvelle catégorie d'emplois	Féminine	S/O	3
11	Auxiliaire d'enseignement	Identique à l'exercice initial	Féminine	Sans changement	3
12	Auxiliaire de recherche	Identique à l'exercice initial	Féminine	Sans changement	3
13	Bibliothécaire (SMTE)	Identique à l'exercice initial	Féminine	Sans changement	2
14	Chargé de gestion au Bureau du registraire	Nouvelle catégorie d'emplois	Féminine	S/O	1
15	Chargé de projet au développement de la Fondation	Nouvelle catégorie d'emplois	Féminine	S/O	1

#	Catégorie d'emplois	Statut d'évaluation	Prédominance 2010	Évolution de prédominance par rapport à 2001	Classe selon l'évaluation
16	Chargé de projet en développement et en formation continue	Identique à l'exercice initial	Féminine	Sans changement	1
17	Chargé de projet en développement immobilier	Nouvelle catégorie d'emplois	Masculine	S/O	1
18	Chargé de projet informatique et technologique	Nouvelle catégorie d'emplois	Masculine	S/O	1
19	Chargé de projet en valorisation de la recherche	Nouvelle catégorie d'emplois	Neutre	S/O	2
20	Concepteur graphiste	Identique à l'exercice initial	Masculine	Sans changement	3
21	Conseiller d'orientation professionnelle	Identique à l'exercice initial	Féminine	Neutre	1
22	Conseiller en aide financière	Identique à l'exercice initial	Neutre	Féminine	2
23	Conseiller en emploi (anciennement en placement)	Identique à l'exercice initial	Neutre	Féminine	3
24	Coordonnateur et animateur d'activités étudiantes	Nouvelle catégorie d'emplois	Féminine	S/O	1
25	Coordonnateur et attaché d'administration	Identique à l'exercice initial	Féminine	Sans changement	1
26	Coordonnateur en approvisionnement	Nouvelle catégorie d'emplois	Masculine	S/O	1
27	Coordonnateur à la gestion financière	Nouvelle catégorie d'emplois	Féminine	S/O	1
28	Coordonnateur à la gestion de la recherche	Nouvelle catégorie d'emplois	Masculine	S/O	1
29	Coordonnateur de stage	Nouvelle catégorie d'emplois	Féminine	S/O	1

#	Catégorie d'emplois	Statut d'évaluation	Prédominance 2010	Évolution de prédominance par rapport à 2001	Classe selon l'évaluation
30	Documentaliste	Nouvelle catégorie d'emplois	Féminine	S/O	3
31	Ingénieur	Identique à l'exercice initial	Masculine	Sans changement	1
32	Psychologue et agent de stage	Nouvelle catégorie d'emplois	Masculine	S/O	1
33	Responsable de laboratoires	Identique à l'exercice initial	Neutre	Sans changement	1
34	Spécialiste en sciences de l'éducation	Nouvelle catégorie d'emplois	Neutre	S/O	1