

**Nom de l'entreprise : Centre de recherche Douglas**

# **LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE PREMIER AFFICHAGE EXERCICE D'ÉQUITÉ SALARIALE**

*dans une entreprise de 100 personnes salariées ou plus*

**Date de l'affichage : 13 juin 2023**

## **Objectif de la Loi sur l'équité salariale**

L'objectif de la Loi est 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 d'emplois à prédominance féminine dans l'entreprise.

Pour ce faire, l'employeur dont l'entreprise compte dix personnes salariées ou plus doit réaliser un exercice d'équité salariale.

## **Qu'est-ce que l'équité salariale ?**

L'équité salariale, c'est un salaire égal pour un travail équivalent. Ainsi, 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, devraient recevoir la même rémunération.

Pour ce faire, tant les caractéristiques du travail féminin que celles du travail masculin doivent être reconnues.

## **Obligations de l'employeur**

En vertu de la Loi sur l'équité salariale, la taille de l'entreprise est de 100 personnes salariées ou plus. Pour se conformer à la Loi, le programme d'équité salariale doit être réalisé par un comité constitué de personnes représentant l'employeur et de personnes représentant les personnes salariées visées par ce programme. Les membres du comité sont :

Les membres du comité sont :

<b>Nom</b>	<b>Partie représentée</b>
Jessica Chisholm-Nelson	Employeur
Catherine Terrien	Personnes salariées
Sophie Alarie	Association accréditée Alliance de la Fonction Publique (AFPC)
Caroline Dakoure	Association accréditée Alliance de la Fonction Publique (AFPC)
Tawfik Said	Membre externe Agent de classification et d'équité salariale Alliance de la Fonction Publique (AFPC)
Elyse Marineau, CRHA	Membre externe Consultante Iceberg Management

Les données utilisées pour réaliser ce programme d'équité salariale sont celles du **16 décembre 2014**.

Un programme d'équité salariale doit suivre les quatre étapes suivantes :

<b>Étape 1</b>	Identification des catégories d'emplois
<b>Étape 2</b>	Description de la méthode et des outils d'évaluation des catégories d'emplois et l'élaboration d'une démarche d'évaluation.
<b>Étape 3</b>	Évaluation des catégories d'emplois, leur comparaison, l'estimation des écarts salariaux et le calcul des ajustements salariaux.
<b>Étape 4</b>	Modalités de versement des ajustements salariaux.

Lorsque les deux premières étapes du programme sont réalisées, l'employeur doit en afficher les résultats.

### **Étape 1 : Identification des catégories d'emplois**

**Le tableau qui suit présente les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine faisant partie du programme.**

<b>Catégories d'emplois</b>	<b>Prédominance sexuelle</b>
Conseiller et/ou technicien en informatique	Masculine
Assistant de recherche 1	Féminine
Assistant de recherche 2	Féminine
Assistant de recherche 3	Féminine
Coordonnateur de projet 1	Féminine
Coordonnateur de projet 2	Féminine
Coordonnateur de projet 3	Féminine
Infirmier de recherche 1	Féminine
Infirmier de recherche 2	Féminine
Technologue IRM	Masculine
Coordonnateur IRM	Masculine
Conseiller génétique	Féminine
Conseiller cadre gestion subventions	Féminine
Statisticien	Masculine
Associé de recherche	Féminine
Agent de gestion financière	Féminine
Adjointe exécutive	Féminine
Technicien en administration	Féminine
Préposé aux soins animaux	Masculine

Une catégorie d'emplois peut regrouper plusieurs emplois.

### **Étape 2 : Description de la méthode et des outils d'évaluation des catégories d'emplois et l'élaboration d'une démarche d'évaluation**

#### **Description de la méthode et des outils d'évaluation, et élaboration d'une démarche d'évaluation**

Comme prévu par la Loi, la méthode d'évaluation des catégories d'emplois retenue tient compte, pour chaque catégorie d'emplois, des quatre facteurs. 11 Sous facteurs ont ensuite été déterminés en comité ainsi que leur pondération :

<b>Qualifications requises</b>	<b>Responsabilités assumées</b>	<b>Efforts requis</b>	<b>Conditions de travail</b>
1. Formation (15%) 2. Expérience (10%) 3. Compétences techniques (10%)	4. Imputabilité (10%) 5. Communication (9%) 6. Supervision (8%)	7. Créativité et résolution de problèmes (10%) 8. Effort intellectuel (8%) 9. Concentration et attention sensorielle (8%) 10. Effort physique (6%)	11. Inconvénients et risques inhérents (6%)

## Description de la méthode d'évaluation

---

Une **méthode par points et facteurs** sera utilisée pour évaluer des catégories d'emplois dans le cadre d'un exercice d'équité salariale en raison de son caractère neutre, analytique et systématique. Elle consiste à établir la valeur des catégories d'emplois à prédominance féminine et à prédominance masculine

L'élaboration d'une méthode d'évaluation comporte différentes étapes :

- Le choix des sous-facteurs, selon les facteurs définis par la Loi
- La définition des sous-facteurs
- Le choix du nombre de niveaux et leur définition, par sous-facteur
- La pondération de la méthode (tant pour les facteurs et les sous-facteurs que pour les niveaux)

La méthode d'évaluation choisie est :

- Exempte de discrimination systémique fondée sur le sexe ;
- Met en évidence les exigences des catégories d'emplois, et non les caractéristiques des personnes qui les occupent ;
- Permet une comparaison des catégories d'emplois à prédominance féminine avec celles à prédominance masculine ;
- Prend en compte les 4 facteurs d'évaluation prévus par la Loi.

## 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 **12 août 2023**, à :

**Comité d'équité salariale du Centre de recherche Douglas**

[Comite.DRC.comtl@ssss.gouv.qc.ca](mailto:Comite.DRC.comtl@ssss.gouv.qc.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 **11 septembre 2023**.

Ce nouvel affichage précisera les modifications apportées ou indiquera qu'aucune modification n'est nécessaire ainsi que les recours prévus par la Loi.

**Signature de l'employeur ou de la personne représentant l'employeur : Jessica Chisholm-Nelson, Directrice Administrative**



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