

Nom de l'entreprise : Société de transport de Sherbrooke
895, rue Cabana, Sherbrooke (Québec) J1K 2M3

LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

AFFICHAGE

ÉVALUATION DU MAINTIEN

Délai prescrit par la Loi : (2020-12-13)

effectuée par l'employeur avec processus de participation

Date de l'affichage : 10 décembre 2025

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. 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.

Comme le permet la Loi, l'évaluation du maintien de l'équité salariale a été effectuée par l'employeur seul. Cependant, celui-ci devait mettre en place un processus de participation des personnes salariées et des associations accréditées dans l'une ou l'autre des situations suivantes :

- Un comité d'équité salariale a été mis en place lors de l'exercice initial;
- L'entreprise compte au moins une association accréditée représentant des personnes salariées visées par l'évaluation du maintien.

Ce processus, par lequel l'employeur doit transmettre des renseignements sur les travaux, a eu lieu du **13 juin 2025 au 9 septembre 2025**.

Les données utilisées pour l'évaluation du maintien sont celles du **14 décembre 2015 au 13 décembre 2020**.

Classification : **Confidentiel**

Sommaire de la démarche retenue pour l'évaluation du maintien

La tâche centrale du maintien de l'équité salariale est d'évaluer si des changements sont survenus à la **Société de transport de Sherbrooke** et de maintenir l'équité salariale entre les catégories d'emploi à prédominance féminine et masculine.

Les employeurs doivent corriger un écart salarial constaté lors de l'évaluation du maintien de l'équité salariale à partir de la date de l'événement ayant généré l'écart salarial.

Il faut identifier tous les événements qui ont affecté l'équité salariale dans l'entreprise. Cela inclut les événements qui ont créé un écart salarial, ou encore augmenté ou diminué un écart salarial déjà présent. Il faut également tenir compte des événements qui pourraient ne plus exister au moment de l'évaluation du maintien. Si de tels événements ont créé des écarts salariaux pendant une certaine période, ces écarts doivent être corrigés pour cette période. Divers événements sont susceptibles de créer des écarts salariaux, voici la liste pour la période visée :

Nature de l'événement	Détails de l'événement	Dates
Changement d'appellation	Préposé à la perception et caisse, devenu préposée à la perception et service à la clientèle	15 février 2016
Changement d'appellation	Adjointe service exploitation et marketing, devenu adjointe administrative opérations et marketing	11 juillet 2016
Changement d'appellation	Secrétaire direction générale, devenu adjointe administrative direction générale	30 janvier 2017
Changement d'appellation	Agent de la planification et du développement réseau, devenu analyste planification et développement	19 juin 2017
Changement d'appellation	Commis RH, devenu technicienne RH	19 novembre 2018
Changement d'appellation	Commis comptable, devenu technicienne en comptabilité	19 novembre 2018
Changement d'appellation	Technicienne en administration et bureautique, devenu technicienne en comptabilité	19 novembre 2018
Changement d'appellation	Chef de section maintenance devenu chef de section fiabilité mécanique	17 décembre 2018
Changement d'appellation	Adjointe à la direction générale et les finances, devenue adjointe administrative opérations et entretien	9 mars 2020
Fusion de primes Personnel transport adapté	les trois (3) primes suivantes qui ont été regroupées dans la prime d'inconvénient : -Prime d'amplitude -Prime d'attente -Prime de déplacement	6 février 2019
Renouvellement CC Travailleurs d'entretien	Renouvellement de la CC du syndicat des travailleurs d'entretien 2018-2023 (CSN)	14 septembre 2018
Renouvellement CC Personnel transport adapté	Renouvellement de la CC du syndicat du personnel du transport adapté 2018-2023 (CSN)	6 février 2019
Renouvellement CC Personnel transport urbain	Renouvellement de la CC du syndicat des chauffeurs et chauffeuses 2018-2023 (SCFP)	28 octobre 2019
Renouvellement CC Personnel de bureau	Renouvellement de la CC du syndicat du personnel de bureau 2018-2023 (CSN) Échéance 28-02-2023	19 novembre 2018
Changement d'appellation	Directeur adjoint – amélioration continue est devenu directeur adjoint – ingénierie et projets	2018
Changement d'appellation et de classe salariale	Coordonnateur aux opérations est devenu chef de service – exploitation du réseau (changement de titre et de classe en 2020)	2020
Changement d'appellation et de classe salariale	Chef de la gestion des projets et développement durable est devenu directeur mobilité intelligente et planification	2016
Abolition de poste	Directeur adjoint du secteur de l'exploitation et de l'amélioration de processus	juil-16
Création de poste	Coordonnateur marketing	nov-16
Abolition de poste	Coordonnateur marketing	mai-18
Ajout à la CC Personnel de bureau	Article 11.16 Vêtements de travail	19-nov-18
Ajout à la CC Personnel de bureau	Article 19.10 Prime de loyaux services	19-nov-18
Ajout à la CC Personnel de bureau	Regroupement de deux catégories d'emploi: Technicienne en RH : augmentation de 13\$ par semaine (équivalent à une augmentation du taux horaire de 0,34\$/h) Technicienne comptabilité : augmentation de 8\$ par semaine (équivalent à une augmentation du taux horaire de 0,23\$/h)	19-nov-18
Ajout aux CC de tout le personnel	Un treizième jour férié payé, ajouté (La veille du jour de l'An)	2018
Ajout à la CC Personnel transport adapté	La prime d'amplitude est de 0.95\$ l'heure. (augmentation de 0.12\$ de l'heure et ajouté que cette prime s'applique également aux répartiteurs)	6 février 2019
Ajout à la CC Personnel transport adapté	Prime collective (nouvelle prime): À compter de 2018, chaque personne salariée a droit à une prime collective de cent quarante-deux dollars (142,00\$). Pour 2020 la prime est de 148\$ La prime est payée en un (1) versement vers le 15 décembre de chaque année.	06-févr-19
Ajout à la CC Personnel transport urbain	Prime d'inconvénients: À compter du 23 décembre 2019, l'employé reçoit une prime d'inconvénients pour chaque heure réellement travaillée, et ce, pour les inconvénients reliés à la conduite d'un véhicule urbain dont notamment la prise de repas pendant la conduite, l'absence de pause prédéterminée, les tâches accessoires, etc. 3.7% à compter du 23 décembre 2019 4.7% à compter du 2 mars 2020	23-déc-19

Classification : Confidentiel

La deuxième étape requiert la vérification de l'identification des catégories d'emplois et de leur prédominance sexuelle. S'il y a lieu, identifier les nouvelles catégories et leur prédominance respective.

Catégories d'emploi	Prédominance
Carrosserie	M
Chauffeur transport adapté	M
Chauffeur urbain	M
Conciergerie	M
Magasinier	M
Mécanicien	M
Mécanicien d'usinage	M
Préposé au service - Entretien véhicules	M
Préposé aux pneus	M
Superviseur-répartiteur	M
Chef de section (SAEIV / GMAO / Environnement client / Fiabilité mécanique /Service)	M
Chef de service (Exploitation réseau / Entretien et environnement client)	M
Directeur adjoint ingénierie et projets	M
Programmeur analyste	M
Mécanicien / électricien	M
Responsable des technologies de l'information	M
Analyste planification et développement	M
Technicienne en comptabilité (états financiers)	F
Répartiteur transport adapté	F
Adjointe administrative opération et entretien	F
Adjointe administrative opération et marketing	F
Chef de la planification et du développement réseau	F
Chef de l'approvisionnement	F
Technicienne RH	F
Préposé au service à la clientèle	F
Préposé à la perception et service à la clientèle	F
Adjointe administrative direction générale	F
Technicienne en administration et bureautique	F
Directrice adjointe au marketing	F
Coordonnatrice aux communications (depuis 2019)	F
Conseillère en ressources humaines et mobilisation des employés	F
Responsable de la gestion documentaire	F
Préposé au service - Entretien bâtiments	M
Technicienne en comptabilité (payables)	F
Coordonnateur marketing	F
Directeur adjoint du secteur de l'exploitation et de l'amélioration de processus	NEUTRE

Classification : Confidentiel

L'objectif de l'identification des catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine selon les critères de la Loi est de déterminer, le cas échéant, si les changements ont apporté une modification quant aux prédominances des catégories d'emplois. Cette opération suppose un examen de la liste des emplois et des échelles de salaires de l'entreprise ou de l'organisme (à l'exception des cadres supérieurs).

Méthode d'évaluation des catégories d'emploi

Pour l'évaluation du maintien, la Loi ne précise pas qu'il faille utiliser les quatre facteurs d'évaluation des emplois (qualifications requises, responsabilités assumées, efforts requis et conditions dans lesquelles le travail est effectué). Toutefois, leur utilisation permet de s'assurer que cette évaluation est exempte de discrimination fondée sur le sexe, c'est pourquoi nous avons utilisé ces quatre facteurs. Les quatre facteurs d'évaluation prévus dans la Loi constituent un cadre de référence reconnu pour vérifier si des événements ont influencé la valeur des catégories d'emplois en ce qui a trait à l'équité salariale. Dans notre approche, l'utilisation des quatre facteurs nous est apparue primordiale afin de préserver l'intégrité et le respect de l'esprit de la Loi et de son application. Il en est de même de

l'utilisation d'une des méthodes d'estimation des écarts salariaux prévus par la Loi. Le plan d'évaluation ainsi que ses paramètres (pondération des sous-facteurs, distribution des points) ont été approuvés par la CNESST. De plus, l'évaluation des emplois a été effectuée par l'employeur, en collaborant et en impliquant les gestionnaires de chaque catégorie d'emploi.

Méthode d'estimation des écarts salariaux

Aux fins de l'équité salariale, c'est le taux maximum des échelles salariales qui doit être considéré. De plus, la rémunération ne se limite pas aux salaires versés. Outre le salaire, la rémunération comprend plusieurs éléments dont nous devons tenir compte (primes, régimes de retraite, assurance, congés payés, cotisation professionnelle etc.), s'ils ne sont pas attribués également aux catégories à prédominance féminine et masculine.

La méthode globale d'estimation des écarts salariaux a été utilisée, celle-ci consiste d'abord à tracer la courbe (droite) salariale de l'ensemble des catégories d'emplois à prédominance masculine visées par l'évaluation du maintien. Cette méthode permet de constater si la rémunération de chacune des catégories d'emplois à prédominance féminine est inférieure au point correspondant à sa valeur sur la courbe masculine. Cela permet d'obtenir une vue globale de l'ensemble des catégories d'emplois à prédominance masculine. Enfin, s'il y a lieu, il faudra identifier les catégories d'emplois à prédominance féminine qui ont droit à des ajustements salariaux ainsi que le montant des ajustements à verser.

Sommaire des questions et observations présentées dans le cadre des mesures de consultation du processus de participation

- 1) Questionnement formulé par le syndicat sur le choix de la méthode d'estimation des écarts salariaux. L'employeur a choisi de conserver le choix de la méthode globale tel qu'elle était prévue et mentionnée dans la documentation du processus de participation. La justification de ce choix est qu'elle reflète le mieux les pratiques de rémunération des catégories masculines de la STS, afin de les comparer le plus justement et équitablement aux catégories féminines.
- 2) Le syndicat a transmis à l'employeur un document résumant les points de contestation, considérant que selon eux, la CNESST ne s'était pas penchée sur plusieurs d'entre eux en raison du fait qu'elle a demandé à l'employeur de refaire l'exercice, voici les éléments soulevés et les réponses de l'employeur :
 - Pondération des sous-facteurs : la pondération a été ajustée et équilibrée, et elle a été approuvée par la CNESST;
 - Système d'évaluation : le système d'évaluation a été ajusté, et il a été approuvé par la CNESST;
 - Évaluation des emplois féminins : l'employeur a tenu compte des observations lors de l'évaluation de l'ensemble des catégories d'emploi, qu'elles soient féminines ou masculines;
 - La prime de 3.5% pour intempéries a été ajoutée à la rémunération globale du chauffeur TA;
 - La prime de 0,13\$ reliée aux uniformes pour les répartiteurs TA n'a pas été ajoutée à leur rémunération globale, considérant qu'il ne s'agit pas d'un uniforme requis pour l'emploi;
 - Le calcul de l'estimation des écarts a été effectué par événements;
 - Le taux de base de six(6) catégories d'emploi, avant l'ajout de la rémunération flexible, n'était pas exact (différences de 0,08\$/h ou 0,09\$/h), ils ont été corrigés;

- Le syndicat soulève que l'employeur ajoute au salaire de certaines catégories d'emploi la prime "augmentation due aux regroupements de titres d'emploi". L'employeur répond qu'il ne considérera pas cet élément comme une prime, et que le bon taux horaire de la convention collective, par catégorie, a été utilisé.

Résultats de l'évaluation du maintien – Écarts salariaux constatés

Voici les résultats de l'évaluation du maintien faisant suite aux divers événements survenus dans l'entreprise.

Aucun ajustement salarial n'est requis.

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 **8 février 2026**, à :

Madame Caroline Bolduc, Directrice adjointe - ressources humaines
Société de transport de Sherbrooke
895, rue Cabana, Sherbrooke (Québec) J1K 2M3

Un nouvel affichage suivra dans un délai de 30 jours suivant le 60^e jour de cet affichage, soit au plus tard le **10 mars 2026**.

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.

Classification : Confidentiel

Signature de l'employeur ou de la personne représentant l'employeur :



Caroline Bolduc
Directrice adjointe - ressources humaines

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