



## Programme d'équité salariale - Université Concordia (SEPUC, SESUC et employés non syndiqués)

### Premier affichage

**Le 17 mai 2010**

En conformité avec la *Loi sur l'équité salariale* (la Loi), Concordia doit obligatoirement instaurer un programme d'équité salariale pour les catégories d'emploi qui, en date du 1 février 2009, faisaient partie des groupes suivants :

- Employés de bureau (SESUC)
- Professionnels (SEPUC)
- Employés non syndiqués incluant les cadres (ACUMAE) et les employés occasionnels

### OBJECTIF DE LA LOI

L'objectif de cette loi est de corriger les écarts salariaux (s'il y en a) 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 (article 1).

### COMITÉ D'ÉQUITÉ SALARIALE

Dans un premier temps, Concordia a formé un comité d'équité salariale dont les 2/3 des représentants sont des employés visés par le programme (dont au moins la moitié doivent être des femmes) et 1/3 composé de représentants de l'employeur. Le comité est donc formé des personnes suivantes :

#### Représentants des employés

- Mae Anne Burrige - CUSSU
- Isabelle Bouvier - Non syndiqués
- Kathleen O'Connell - Non syndiqués
- Miriam Posner - Non syndiqués
- Geoff Selig - CUPEU

#### Représentants de l'employeur

- Tchad Lafleur
- Clara Paradisis

## **PREMIÈRE ÉTAPE : IDENTIFICATION DES CATÉGORIES D'EMPLOIS ET DE LEUR PRÉDOMINANCE**

Le comité d'équité salariale a complété son premier mandat en identifiant les catégories d'emploi et en déterminant la prédominance de chacune d'elles.

**Le comité a identifié les catégories d'emploi en tenant compte des caractéristiques suivantes conformément à la Loi.**

- des fonctions ou des responsabilités semblables et
- des qualifications semblables, et
- la même rémunération (le même taux ou le même maximum d'échelle de salaire).

**Le comité a établi le prédominance de chacune des catégories d'emploi en tenant compte des critères suivants conformément à la Loi.**

- 60% ou plus des titulaires sont de même sexe ou
- les stéréotypes occupationnels ou
- l'évolution historique à Concordia

L'annexe A présente la liste des catégories d'emploi et la prédominance sexuelle en date du 1 février 2009.

Les employés sont priés de soumettre par courriel une demande de vérification de leur statut à l'adresse [http:// equity@concordia.ca](http://equity@concordia.ca).

## **DEUXIÈME ÉTAPE : DESCRIPTION DE L'OUTIL D'ÉVALUATION ET ÉLABORATION D'UNE DÉMARCHE D'ÉVALUATION**

La Loi exige que les catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine soient évaluées sur la base des quatre facteurs suivants :

- Les qualifications;
- Les responsabilités;
- Les efforts;
- Les conditions de travail.

Le comité poursuit son travail d'identification d'une série de sous-facteurs qui pourraient inclure les critères suivants les études complétées, l'expérience, les exigences physiques, l'imputabilité, etc.

En ce qui a trait à la démarche, les membres du comité ont convenu de ce qui suit :

- La cueillette des données se fera à partir de diverses sources comme l'utilisation d'un questionnaire, la consultation des descriptions existantes, les fichiers de paie et autres sources d'information.
- On invitera un certain nombre d'employés de chacune des catégories d'emplois à remplir un questionnaire dans le cadre de sessions de groupes animés par un facilitateur.
- La valeur de chacune des catégories d'emploi sera établie par un outil d'évaluation de type « points-facteurs ».

## RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

L'article 76 de la Loi prévoit que **tout employé visé par le programme** « peut par écrit, dans les 60 jours », du présent affichage, soit avant le **16 juillet 2010**, « demander des renseignements additionnels ou présenter ses observations au comité d'équité salariale en communiquant par courriel avec pec@alcor.concordia.ca, soutien administratif du comité d'équité salariale.

## REQUETES AU COMITE

L'article 76 de la Loi prévoit que **tout employé visé par le programme** « peut par écrit, dans les 60 jours », du présent affichage, soit avant le **16 juillet 2010**, « demander des renseignements additionnels ou présenter ses observations au comité d'équité salariale par rapport au processus ou les informations divulguées dans l'annexe A (la liste des catégories d'emplois). Les employés sont priés d'utiliser le formulaire disponible à l'annexe B pour acheminer leur demande au service des ressources humaines – Att. : PEC

Tout individu ayant soumis une requête auprès du comité d'équité salariale, tel qu'indiqué plus haut, recevra une réponse dans les 30 jours suivant la fin du premier affichage.

## OBLIGATION DE CONFIDENTIALITÉ

Les membres du comité, en vertu de l'article 29 de la Loi, « sont tenus d'assurer la confidentialité de l'information et des renseignements » obtenus dans le cours de leurs travaux.

## LES MEMBRES DU COMITÉ D'ÉQUITÉ SALARIALE

---

Mae Anne Burridge – CUSSU représentant

---

Tchad Lafleur  
Committee Chair & Concordia  
Représentant

---

Isabelle Bouvier – Non syndiqués représentant

---

Clara Paradisis – Concordia  
représentant

---

Kathleen O'Connell – Non syndiqués représentant

---

Miriam Posner – Non syndiqués représentant

---

Geoff Selig – CUPEU représentant