

AFFICHAGE- ÉVALUATION DU MAINTIEN ÉQUITÉ SALARIALE

Université Concordia

Le 19 septembre 2012

Syndicat des employé(e)s des bibliothèques de l'Université Concordia
Syndicat des employé(e)s de soutien de l'Université Concordia – secteur technique
Syndicat des métallos – section locale 9538 – SGW
Syndicat des métallos – section locale 9538 – LOY

Obligations de l'entreprise

En vertu de la Loi sur l'équité salariale, l'employeur doit évaluer périodiquement le maintien de l'équité salariale dans son entreprise afin de vérifier si des écarts salariaux entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine se sont recréés.

Cette évaluation doit être effectuée tous les cinq ans.

Comme le permet la Loi, l'employeur a a mené l'entretien d'équité salariale conformément à la Loi sur l'équité salariale.

Description sommaire de la démarche retenue pour l'évaluation du maintien de l'équité salariale :

L'évaluation par l'université a été menée pour les postes en vigueur au 31 décembre 2010, pour les groupes suivants: le Syndicat des employé(e)s des bibliothèques de l'Université Concordia, Syndicat des employé(e)s de soutien de l'Université Concordia – secteur technique, Syndicat des métallos – section locale 9538 – SGW et Syndicat des métallos – section locale 9538 – LOY. Il a été déterminé la suivante :

- Les classes de la bibliothèque à prédominance féminine ont été comparées à la ligne masculine composée des postes de soutien technique et des postes de métiers à prédominance masculine.
- Les résultats concordent avec l'exercice d'équité salariale initiale terminée en 2002.

Résultats de l'évaluation du maintien :

Des ajustements sont nécessaires pour deux des classes de la bibliothèque à prédominance féminin, notamment classe quatre et cinq. Les ajustements ont été effectués sur la première paie d'octobre 2012.

Catégories féminines ayant droit à des ajustements	Calcul des ajustements	Date de versement
Catégorie 4	.26\$/heure	5 octobre 2012
Catégorie 5	1,28\$/heure	5 octobre 2012

L'ajustement au titre de l'équité salariale qui est versé est également majoré d'un intérêt annuel de 5 %.

Droits et recours

Une personne salariée ou une association accréditée représentant des personnes salariées dans l'entreprise, qui croit que l'employeur n'a pas évalué le maintien de l'équité salariale conformément à la Loi, peut porter plainte à la Commission de l'équité dans les 60 jours du nouvel affichage.

Pour demander par écrit des renseignements additionnels ou faire des observations, communiquez avec :

Dimitra Kofitsa, conseillère en rémunération pequity@alcor.concordia.ca

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 de l'équité salariale ou visitez le site Internet :

Commission de l'équité salariale

200, chemin Sainte-Foy, 4^e étage

Québec (Québec) G1R 6A1

Téléphone : (418) 528-8765 ou sans frais 1-888-528-8765

Site Internet : www.ces.gouv.qc.ca