

AFFICHAGE- ÉVALUATION DU MAINTIEN ÉQUITÉ SALARIALE

Université Concordia

Le 31 mars 2016

- Employés de soutien (SESUC)
- Employés professionnels (SEPUC)
- Association des cadres de l'université Concordia (ACUC); et
- Employés non régis par une convention collective ou une autre entente

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 procédé à la mise à jour de l'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 le 31 mars 2016, pour les groupes suivants : SESUC, SEPUC, ACUC et les employés non régis par une convention collective ou une autre entente.

Comme lors du processus initial de mise à jour de l'équité salariale, l'Université a eu recours aux mêmes processus, méthodes et programmes et a mis à jour le fichier en y intégrant les changements survenus au cours des cinq dernières années afin de présenter une image précise de la situation en date du 31 mars 2016.

Résultats de l'évaluation du maintien :

Des ajustements sont nécessaires pour les catégories suivantes. Les ajustements sont en vigueur à compter du 31 mars 2016 et un intérêt annuel légal de 5% sera ajouté au montant de l'ajustement pour équité salariale si versé après cette date.

Catégories féminines ayant droit à des révisions	Titre générique (en anglais seulement)	Grade	Révision annualisée de l'équité salariale
130	ADMISSION ASSISTANT	G07	0.4%
236	PROGRAM ASSISTANT	G08	0.4%
262	SERVICE ASSISTANT	G07	0.4%
310	COORDINATOR_SERVICE	G09	0.2%
1055	GALLERY ADMINISTRATOR	LEV9	0.9%
1125	MANAGER, BUSINESS DEVELOPMENT	LEV7A	0.5%
1173	SUPERVISOR	LEV9	0.9%
1201	MANAGER	LEV7	1.4%
1209	MANAGER	LEV8	1.9%
1231	ADMINISTRATOR	LEV9	0.9%
2023	DIRECTOR	LEV7	1.4%
2030	SUPERVISOR	LEV9	0.9%
2031	ASSISTANT OMBUDS	LEV8A	0.8%

Droits et recours

Dans un délai de 60 jours suivant la date d'affichage, l'employé peut demander, par écrit, des renseignements supplémentaires ou transmettre ses commentaires à l'employeur.

Dans un délai de 30 jours suivant le 60^e jour de l'affichage, l'employeur devra présenter un nouvel affichage de 60 jours en y indiquant clairement toutes les modifications apportées ou en y indiquant qu'aucun changement n'était nécessaire.

Un employé, ou une association accréditée représentant un tel employé, pourra porter plainte auprès de la Commission de l'équité dans un délai de 60 jours avant l'échéance du nouvel affichage si l'employé appartenant à l'association est d'avis que l'employeur n'a pas procédé à l'évaluation de l'équité salariale conformément à la Loi sur l'équité salariale.

Pour toute question ou commentaire à ce sujet, veuillez transmettre vos demandes par écrit à M. Paul Martineau, à l'adresse suivante :

payequitymaintenance@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, veuillez communiquer avec la Commission de l'équité salariale ou visiter le site Internet :

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

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