

# DEUXIÈME AFFICHAGE- ÉVALUATION DU MAINTIEN ÉQUITÉ SALARIALE

Université Concordia

Le 24 novembre 2017

Syndicat des employé(e)s des bibliothèques de l'Université Concordia  
Syndicat des employé(e)s de soutien de l'Université Concordia – secteur technique  
CSN Métiers– SGW  
Syndicat des métallos – section locale 9599 – 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 choisi d'évaluer seul le maintien de 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 19 septembre 2017, 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, CSN Métiers -SGW, Syndicat des métallos – section locale 9599 – 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 une des classes de la bibliothèque à prédominance féminin, notamment classe 1.

Catégories féminines ayant droit à des ajustements	Calcul des ajustements
Classe 1	.09\$/heure

## 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<sup>e</sup> 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 : [payequity@concordia.ca](mailto:payequity@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<sup>e</sup> étage

Québec (Québec) G1R 6A1

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

Site Internet : [www.ces.gouv.qc.ca](http://www.ces.gouv.qc.ca)