

## **AFFICHAGE- ÉVALUATION DU MAINTIEN ÉQUITÉ SALARIALE**

L'association des professeurs de l'Université Concordia (APUC)

**Université Concordia**

Le 8 mars 2018

### **Obligations de l'institution**

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 :**

À titre de référence, l'Université a établi la liste des employés de l'APUC en date du 21 juin, 2017.

Les constatations sont les suivantes :

Liste des catégories d'emplois à prédominance féminine

- Bibliothécaire adjoint(e);
- Bibliothécaire associé(e);
- Bibliothécaire principale(e).

Liste des catégories d'emplois à prédominance masculine :

- Chargé(e) d'enseignement à l'essai;
- Professeure(e) adjoint(e);
- Professeur(e) associé(e);
- Professeur(e) principal(e).

Aucune modification apportée à la méthode d'évaluation des catégories d'emplois ;  
L'Université a procédé à l'évaluation de la nouvelle catégorie d'emploi de Bibliothécaire adjoint(e) suite à la fusion des catégories d'emplois de Bibliothécaire I et Bibliothécaire II.  
La méthode d'estimation des écarts salariaux utilisée est la méthode individuelle

### **Résultats de l'évaluation du maintien :**

À la suite de la comparaison des catégories d'emplois à prédominance féminine avec les catégories d'emplois à prédominance masculine, l'évaluation du maintien démontre qu'aucun ajustement salarial est requis.

### **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 des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail 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, Chef service, Rémunération à l'adresse suivante, au plus tard le 6 mai 2017 : [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 des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail ou visitez la section « Équité salariale » de son site Web :

Téléphone : 1-844-838-0808

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