



Exercice initial d'équité salariale AERC

DEUXIÈME AFFICHAGE

Au 31 mars 2016

Destinataires: Tous les employés représentés par L'Association des Employé(e)s de Recherche à Concordia (Associé(e)s/attaché(e)s de recherche, auxiliaires/assistant(e)s de recherche, professionnels et professionnelles, et techniciens et techniciennes) (AERC) au 31 mars 2016

Date de l'affichage: 24 avril 2026

Obligations de l'Employeur

Pour se conformer à la Loi, un programme d'équité salariale doit être réalisé par un comité constitué de personnes représentant l'employeur et de personnes représentant les personnes salariées.

Les quatre étapes du programme sont les suivantes :

- Étape 1 Identification des catégories d'emplois.
- Étape 2 Description de la méthode et des outils d'évaluation des catégories d'emplois et l'élaboration d'une démarche d'évaluation.
- Étape 3 Évaluation des catégories d'emplois, leur comparaison, l'estimation des écarts salariaux et le calcul des ajustements salariaux.
- Étape 4 Modalités de versement des ajustements salariaux.

Le comité d'équité salariale (CÉS) s'est entendu pour regrouper dans cet affichage les dernières obligations concernant le premier affichage (étapes 1 et 2), avec celles du deuxième affichage (étapes 3 et 4) afin de clore cet exercice le plus rapidement possible. Le premier affichage des étapes 1 et 2 a été effectué le 12 janvier 2026.

Une seule question a été reçue, celle-ci a été répondue individuellement. Ce premier affichage n'a nécessité aucune modification.

Le CÉS a apporté certaines modifications au plan d'évaluation qui avait été présenté lors du premier affichage :

Facteurs	Sous-facteurs
Qualifications	Connaissances et compétences <ul style="list-style-type: none"> • Formation académique • Connaissances et compétences • Expérience Formation continue Compétences en communication
Responsabilités	Dextérité Impact du travail Responsabilité du travail des autres
Efforts	Raisonnement appliqué et résolution de problèmes Effort mental Effort physique
Conditions de travail	Conditions psychologiques et physiques désagréables Santé et sécurité

Résultats des étapes 3 et 4 :

3. Évaluation des catégories d'emplois, leur comparaison, l'estimation des écarts salariaux et le calcul des ajustements salariaux.

3.1 Évaluation des quatre regroupements d'emplois identifiés

Toutes les catégories d'emploi, au sein de chaque regroupement, sont réputées avoir la même valeur.

3.2 Estimation des écarts salariaux

En date du 31 mars 2016, l'estimation des écarts salariaux s'effectue sur une base individuelle, c'est-à-dire en calculant la différence entre la moyenne des taux de salaire des catégories d'emplois à prédominance masculine et les taux de salaire des catégories d'emplois à prédominance féminine qui se situent sous cette moyenne, et ce, au sein de chacun des quatre regroupements d'emplois identifiés.

Emploi	Moyennes des taux de salaire des catégories d'emploi masculines au 31 mars 2016
Soutien technique	24,42 \$
Soutien professionnel	24,25 \$
Assistant(e) de recherche	20,99 \$
Associé(e) de recherche/Attaché(e) de recherche	29,88 \$

3.3 Calcul des ajustements salariaux

Puisque l'exercice de maintien de l'équité salariale, pour la période du premier avril 2016 au 31 mars 2021 est aussi dû, le calcul de tous les ajustements salariaux sera réalisé dans le cadre de l'exercice de maintien de l'équité salariale pour la période du 1er avril 2016 au 31 mars 2021.

4. Modalités de versement des ajustements salariaux

Le CÉS a approuvé le versement des ajustements salariaux identifiés en date du 31 mars 2016, simultanément à ceux qui seraient identifiés dans le cadre de l'exercice de maintien de l'équité salariale pour la période du 1er avril 2016 au 31 mars 2021. Les montants dus, le cas échéant, portent un intérêt au taux légal, et ce, jusqu'à la date du paiement.

Droits

Si vous désirez des informations additionnelles ou si vous avez des commentaires à faire au Comité d'équité salariale concernant cet affichage, veuillez transmettre votre demande par écrit, avant le 24 juin 2026, à l'intention de M. Dario Diaz à l'adresse suivante : payequity@concordia.ca. Celui-ci se chargera de soumettre votre demande au Comité d'équité salariale. Toute personne ayant soumis une requête auprès du Comité d'équité salariale, recevra une réponse au plus tard dans les 30 jours suivant la fin de l'affichage.

Un nouvel affichage suivra au plus tard le 24 juillet 2026. Ce nouvel affichage précisera les modifications apportées, si nécessaires, ainsi que les recours prévus par la Loi.

Merci de l'attention portée à la présente,

Les membres du Comité d'équité salariale

Dario Diaz, Représentant Université Concordia

France Fillion, AFPC, Représentante AERC

Guénoilé Choné, Représentant AERC