



Évaluation du maintien de l'équité salariale Programme général 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2021 PREMIER AFFICHAGE

Destinataires: Tous les employés représentés par l'APCAUC, le SEPUC, le SESUC, le TRAC et ceux non régis par une convention collective ou une autre entente

Date de l'affichage: 7 juillet 2025

Obligations de l'Employeur

En vertu de la Loi sur l'équité salariale, L'Université Concordia est tenue d'effectuer une évaluation du maintien de l'équité salariale tous les cinq ans. Une évaluation du maintien vise à déterminer si des événements survenus dans l'organisation depuis la dernière évaluation du maintien ont créé des écarts de rémunération entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine de valeur équivalente et, le cas échéant, de corriger ces écarts.

Le présent affichage vise à vous informer que nous avons procédé à l'évaluation du maintien du programme général d'équité salariale de l'Université pour la période du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2021. Ce programme couvre les groupes d'employés suivants :

- Les employés représentés par l'Association du personnel cadre et administratif (APCAUC);
- Les employés représentés par le Syndicat des employé.e.s professionnel.le.s (SEPUC);
- Les employés représentés par le Syndicat des employé.e.s de soutien (SESUC);
- Les employés représentés par le Syndicat des auxiliaires d'enseignement et auxiliaires de recherche (TRAC) et
- Les employés non régis par une convention collective ou une autre entente.

Cet affichage présente la démarche ainsi que les résultats de ces travaux.

Sommaire de la démarche d'évaluation du maintien de l'équité salariale

La démarche suivante a été mise en œuvre :

1. Recensement des événements ayant pu affecter le maintien de l'équité salariale

Dans un premier temps, nous avons passé en revue les événements ayant pu affecter le maintien de l'équité salariale pour la période du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2021. Au total, 195 événements ont été recensés durant cette période, dont l'ajustement annuel des échelles salariales (1^{er} juin de chaque année), la création de nouvelles catégories d'emplois, la réforme du régime de retraite des universités québécoises et l'abolition de certaines catégories d'emplois.

2. Révision de la liste des catégories d'emplois et de leur prédominance

L'Université a ensuite validé / modifié les catégories d'emplois identifiées lors de l'évaluation du maintien 2016 en tenant compte des événements mentionnés ci-haut.

Une catégorie d'emplois comprend un seul emploi ou un regroupement d'emplois qui ont en commun les caractéristiques suivantes :

- Comportent des fonctions et responsabilités similaires ;
- Exigent les mêmes qualifications ; et
- Ont le même niveau de rémunération.

La prédominance de chaque catégorie d'emplois a ensuite été mise à jour à la lumière des critères suivants :

- Proportion d'hommes et de femmes dans chaque catégorie d'emplois ;
- Évolution historique de la proportion d'hommes et de femmes ; et
- Stéréotypes occupationnels.

3. Révision des évaluations des catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine

Durant la période de 5 ans visée par l'évaluation du maintien, l'Université a procédé à l'évaluation de toute nouvelle catégorie d'emplois créée et de toute catégorie d'emplois ayant vu ses fonctions modifiées, et ce au fur et à mesure des changements dans l'organisation. La méthode d'évaluation utilisée pour ce faire est celle qui avait été convenue par le comité d'équité salariale conjoint créé en 2010 afin de mettre en œuvre le programme initial d'équité salariale. Il s'agit également de la méthode d'évaluation utilisée lors de la première évaluation du maintien en 2016. Cet outil tient compte des quatre grands facteurs reconnus par la Loi, à savoir les qualifications requises, les responsabilités assumées, les efforts requis et les conditions dans lesquelles le travail est exercé.

L'évaluation permet d'attribuer un pointage à chaque catégorie d'emplois. Par la suite, les catégories d'emplois de valeur équivalente sont regroupées en bandes en fonction des intervalles de points égaux établis par le comité d'équité salariale lors de la mise en œuvre du programme.

4. Comparaison des catégories d'emplois à prédominance féminine avec celles à prédominance masculine et estimation des écarts

Les comparaisons entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et celles à prédominance masculine ont été réalisées à partir d'une méthode d'estimation des écarts reposant sur la comparaison des courbes polynomiales. Plus spécifiquement, la courbe représentant les catégories d'emplois à prédominance féminine a été comparée à celle des catégories d'emplois à prédominance masculine. Ces courbes sont établies en fonction de la valeur des catégories d'emplois, déterminée par la bande de points à laquelle elles appartiennent, ainsi que de la rémunération maximale associée à chacune de ces catégories.

Processus de participation des salariés

Tel que requis par la Loi, un processus de participation des salarié.e.s a été mis en œuvre afin de permettre aux représentants des employés non régis par une convention collective ou une autre entente, ceux régis par une entente et aux associations accréditées de poser des questions et de faire part de leurs préoccupations concernant les travaux réalisés.

Dans le cadre de ce processus, des représentants de chaque groupe, soit l'APCAUC, le SEPUC, le SESUC et les employés non régis par une convention collective ou une autre entente ont participé à deux rencontres individuelles afin de leur présenter la démarche d'évaluation du maintien de l'équité salariale. Les documents respectifs ont été partagés par la suite :

Première rencontre :

- Un survol de la Loi sur l'équité salariale ;
- La liste des événements ayant pu affecter le maintien de l'équité salariale ; et
- La liste des catégories d'emplois ainsi que leur prédominance en fonction des critères prévus par la Loi.

Deuxième rencontre :

- La méthodologie d'évaluation ;
- La méthodologie pour le calcul de la rémunération ; et
- La méthodologie et les résultats de l'analyse d'estimation des écarts.

Sommaire des questions et observations présentées dans le cadre des mesures de consultation du processus de participation

Les représentants ont formulé leurs questions lors de ces rencontres ainsi que par courriel. Ces questions visaient les aspects suivants :

- La représentation de chaque groupe, et qui représente les employés non régis par une convention collective ou une autre entente ;
- La liste des événements et comment les embauches et les démissions peuvent affecter le maintien de l'équité salariale ;
- Les catégories d'emploi exclues de l'application de la Loi ;

- Les critères pour déterminer les catégories d'emplois et leur prédominance ;
- Les implications de la modification de la prédominance d'une catégorie d'emplois et l'impact sur les échelles présentement dédiées aux emplois ajustés dans le passé ;
- Les critères utilisés pour déterminer la prédominance des catégories d'emploi, ainsi que la manière dont les employés de genre non binaire sont pris en compte ;
- Les événements pouvant justifier un changement de prédominance d'un emploi ;
- L'outil d'évaluation des emplois utilisé ;
- Les résultats d'évaluation des emplois ;
- Les composantes de rémunération incluses dans le calcul de la rémunération totale ;
- L'impact de terminer en retard l'évaluation du maintien sur les salarié.e.s ; et
- La méthodologie envisagée pour l'affichage des résultats aux employés concernés.

L'Université a répondu de vive-voix à toutes les questions posées lors des rencontres. Elle a également répondu à toutes les questions posées par courriel.

De plus, à la suite des échanges, la prédominance de certaines catégories d'emplois a été revue afin de refléter les commentaires formulés par les représentants des salarié.e.s dans le cadre du processus de participation.

Résultats de l'évaluation du maintien de l'équité salariale

Les travaux et l'analyse réalisés ont permis de constater que les événements survenus au cours des cinq années couvertes par cette évaluation du maintien n'ont pas eu d'incidence sur l'équité salariale. Tout au long de la période, la courbe représentant les catégories d'emplois à prédominance féminine est demeurée au-dessus de celle des catégories d'emplois à prédominance masculine. Aucun ajustement n'est donc requis.

Droits et recours

En vertu de l'article 76 de la Loi sur l'équité salariale, tout salarié peut, par écrit et dans les 60 jours qui suivent l'affichage, soit avant le 7 septembre 2025, demander des renseignements additionnels ou présenter ses observations à Dario Diaz, chef de la rémunération, à l'adresse suivante : payequity@concordia.ca

Par la suite, nous procéderons, dans un délai de 30 jours suivant le délai prévu, à un nouvel affichage de 60 jours précisant les modifications apportées ou indiquant qu'aucune modification n'est nécessaire.

Merci de l'attention portée à la présente,

Jean-Sébastien Senécal

Directeur, Rémunération, avantages sociaux et retraite