



Exercice initial d'équité salariale AERC

PREMIER AFFICHAGE

Au 31 mars 2016

Destinataires: Tous les employé.e.s représenté.e.s par L'Association des Employé.e.s de la Recherche de 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: 12 janvier 2026

Obligations de l'Employeur

L'objectif de la Loi sur l'équité salariale est de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine dans l'université.

Le programme d'équité salariale doit être réalisé par un comité constitué de personnes représentant l'employeur et de personnes représentant les employé.e.s visé.e.s par ce programme.

Les membres du Comité d'équité salariale sont :

Nom	Partie représentée
Dario Diaz	Employeur
France Filion (AFPC)	Personnes salariées
Guénolé Choné (AERC)	Personnes salariées
Dimitra Kofitsa	Employeur (observatrice)
Liam Devitt	Personnes salariées (observateur)
Geneviève Moisan	Personnes salariées (observatrice)

Le présent affichage vise à vous informer que nous avons procédé à la réalisation de l'exercice initial d'équité salariale au 31 mars 2016 pour le groupe d'employé.e.s représenté.e.s par l'AERC.

Cet affichage présente les deux premières étapes de la mise en œuvre du programme :

1° l'identification des catégories d'emplois à prédominance féminine et des catégories d'emplois à prédominance masculine, au sein de l'université;

2° la description de la méthode et des outils d'évaluation de ces catégories d'emplois et l'élaboration d'une démarche d'évaluation;

Sommaire des étapes de l'exercice initial d'équité salariale au 31 mars 2016

1. Identification des catégories d'emploi

Quatre regroupements d'emplois sont identifiés.

- 1- Associé(e) de recherche/Attaché(e) de recherche,
- 2- Assistant(e) de recherche,
- 3- Soutien professionnel,
- 4- Soutien technique.

Sur la base de la rémunération, différentes catégories d'emploi sont identifiées à l'intérieur des quatre regroupements.

Une catégorie d'emploi peut être constituée d'un seul emploi.

La détermination de la prédominance sexuelle s'effectue, pour chacune des catégories d'emploi, en fonction du sexe des titulaires

2. Description de la méthode et des outils d'évaluation des catégories d'emploi

Comme prévu par la Loi, la méthode d'évaluation des catégories d'emploi retenue tient compte des quatre grands facteurs suivants :

- Qualifications requises
- Responsabilités assumées
- Efforts requis
- Conditions dans lesquelles le travail est effectué

La méthode d'évaluation utilisée dans cet exercice est une méthode dite par points et facteurs. Les quatre grands facteurs, prévus à la Loi sur l'équité salariale, ont été divisés en sous-facteurs afin de tenir compte de tous les aspects du travail des catégories d'emploi.

Facteurs	Sous-facteurs
Qualifications	<p>Connaissances et compétences</p> <ul style="list-style-type: none">• Formation académique• Connaissances et compétences• Certification• Expérience <p>Formation continue</p> <p>Compétences en communication</p>

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

Droits et recours

Si vous désirez des informations additionnelles ou si vous avez des commentaires à faire au Comité d'équité salariale concernant ce premier affichage, veuillez transmettre votre demande par écrit, dans les 60 jours suivant la date de cet affichage, 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 du premier affichage.

Obligation de confidentialité

Les membres du Comité d'équité salariale, en vertu de la Loi sur l'équité salariale, sont tenus d'assurer la confidentialité de l'information et des renseignements obtenus dans le cours de leurs travaux.

Les membres du Comité d'équité salariale

Dario Diaz, Représentant Université Concordia

France Filion, AFPC, Représentante AERC

Guénolé Choné, Représentant AERC