

LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE
PREMIER AFFICHAGE – Employés cols blancs
Étapes 1 et 2 du programme
Dans une entreprise de 100 personnes salariées et plus
Société du parc Jean-Drapeau
Date de l'affichage : 17 décembre 2010

Objectif de la Loi sur l'équité salariale

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

Qu'est-ce que l'équité salariale ?

L'équité salariale, c'est un salaire égal pour un travail équivalent. Les personnes qui occupent une catégorie d'emplois à prédominance féminine et qui accomplissent un travail différent, mais équivalent à celui d'une catégorie d'emplois à prédominance masculine présente dans l'entreprise, devraient recevoir la même rémunération.

Pour déterminer si des écarts salariaux existent, il faut évaluer les emplois avec une méthode qui reconnaît autant les caractéristiques du travail féminin que celles du travail masculin afin d'éliminer la discrimination systémique fondée sur le sexe.

Quels salariés sont visés par le présent exercice d'équité salariale

Conformément à l'article 8 de la Loi sur l'équité salariale, tous les salariés syndiqués cols blancs ayant occupés un emploi à la Société du parc Jean-Drapeau en 2001, à l'exception d'un étudiant qui travaille durant ses vacances.

Par conséquent, tous les étudiants travaillant uniquement pendant leurs vacances scolaires durant la période estivale sont exclus du programme d'équité conformément à la Loi.

Obligations de l'employeur

En vertu de la Loi sur l'équité salariale, pour les organisations dont la taille est de 100 personnes salariées ou plus, un programme d'équité salariale doit être réalisé par un comité d'équité salariale constitué de personnes représentant l'employeur et de personnes représentant les personnes salariées.

Un programme d'équité salariale doit obligatoirement contenir les 4 étapes suivantes :

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

Les deux premières étapes du programme complétées, conformément à l'article 75 et 76 de la Loi sur l'équité salariale, le Comité salarial de la Société du parc Jean-Drapeau ou l'employeur, doit afficher les résultats dans des endroits visibles et facilement accessibles aux employés pour une durée de 60 jours.

Étape 1 - Identification des catégories d'emplois et leur prédominance (art. 53, 54 et 55)

La première étape du Programme d'équité salariale consiste à identifier les catégories d'emplois à prédominance féminine et à prédominance masculine. Le comité a, dans un premier temps, regroupé les emplois occupés en novembre 2001 par des salariés qui ont les caractéristiques communes suivantes :

1. des fonctions ou des responsabilités semblables;
2. des qualifications semblables;
3. la même rémunération, soit un même taux ou même échelle de salaire

Liste des catégories d'emplois à prédominance féminine et des catégories d'emplois à prédominance masculine faisant partie de l'exercice d'équité salariale

Catégories d'emplois ¹ - Novembre 2001	Prédominance sexuelle
201-1 Commis	F
201-2 Commis perception	F
201-3 Commis chauffeur	H
202 Commis dactylo	F
214 Surveillant des admissions	F
215 Surveillant d'installation	F
216 Surveillant d'installation chef d'équipe	F
220 Opérateur aux transmissions	F
222 Opérateur d'équipement saisie de données	F
608-1 Préposé au traitement adm- Réception	F
608-2 Préposé au traitement adm- Commissionnaire	H
217 Sauveteur	F
219 Sauveteur chef de groupe	F
223 Animateur	F
226 Animateur chef de groupe	F

1 Une catégorie d'emplois peut regrouper plusieurs emplois. Les catégories d'emplois n'ayant pu être déterminées à prédominance féminine ou masculine ne sont pas présentées parce qu'elles ne font pas partie de l'exercice d'équité salariale.

Étape 2 - Description de la méthode et des outils d'évaluation des catégories d'emplois et élaboration d'une démarche d'évaluation (art 56-57 et 58)

La seconde étape requiert du Comité d'équité salariale qu'il informe les employés de la méthode, des outils et de la démarche d'évaluation des catégories d'emplois qui ont été retenus.

La méthode d'évaluation des emplois de 2001 retenue a été effectuée par l'outil conçu et élaboré en tenant compte de la nature des emplois admissibles ainsi que du contexte et des valeurs de l'organisation. Les emplois sont donc évalués à l'aide de facteurs et de sous-facteurs permettant par la suite de mesurer la valeur relative de chaque emploi.

Voici les facteurs et sous-facteurs qui ont été choisis pour faire partie du plan d'évaluation des emplois conçu par le comité salarial en conformité avec la Loi, soit les qualifications (formation, certification, expérience requise, connaissance de l'anglais), les responsabilités (communication, imputabilité), les efforts (attention sensorielle/concentration, manipulation de poids et position physique de travail, répétition du mouvement, coordination et dextérité) et les conditions de travail (inconvéniens liés au travail).

Droits et recours

Les personnes salariées ont 60 jours à compter du 1^{er} jour de l'affichage pour demander par écrit des renseignements additionnels ou faire des observations au comité d'équité salariale. La date limite est donc le 17 février 2011.

Le comité doit, dans un délai de 30 jours suivant le 60^e jour de l'affichage, procéder à un nouvel affichage en précisant les modifications apportées ou en indiquant qu'aucune modification n'est nécessaire.

Pour demander par écrit des renseignements additionnels ou faire des observations au Comité de l'équité salariale, communiquez avec :

Veuillez préciser votre nom et prénom, votre période d'emploi, votre titre d'emploi ainsi que vos commentaires ou observations.

Par la poste :

À l'attention du Comité d'équité salariale
Au soin du service des ressources humaines
Société du parc Jean-Drapeau
Pavillon du Canada
1, circuit Gilles-Villeneuve
Montréal (Québec) H3C 1A9

Par courriel : cmayer@parcjeandrapeau.com

*Pour obtenir plus d'informations 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 son site Web : www.ces.gouv.qc.ca*

Le Comité d'équité salariale



Nicole Houle
Représentante des salariées

Édith Cardin
Représentante des salariées

Caroline Mayer
Représente de l'employeur