

Nom de l'entreprise : Société du parc Jean Drapeau

LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

AFFICHAGE

ÉVALUATION DU MAINTIEN- COLS BLANCS

Effectué conjointement avec une association accréditée (Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal)

Date de l'affichage : 18 décembre 2015

Obligations de l'entreprise

La Loi prévoit la réalisation d'une évaluation périodique du maintien de l'équité salariale. Cette évaluation consiste à s'assurer que les catégories d'emplois à prédominance féminine dans l'entreprise reçoivent toujours une rémunération au moins égale à celle des catégories d'emplois à prédominance masculine de valeur équivalente qui s'y retrouvent.

Cette évaluation doit être effectuée tous les 5 ans.

Comme le permet la Loi, l'évaluation du maintien de l'équité salariale a été effectuée conjointement par l'employeur et l'association accréditée, soit le Syndicat canadien de la fonction publique.

Les données utilisées pour l'évaluation du maintien sont celles du **31 décembre 2015**.

Description sommaire de la démarche retenue pour l'évaluation du maintien de l'équité salariale

Dans un esprit de rigueur quant à l'application de la Loi sur l'équité salariale du Québec, la Société du parc Jean Drapeau (SPJD) a complété conjointement avec le syndicat canadien de la fonction publique ses obligations en matière de maintien de l'équité salariale selon la démarche suivante:

Pour la réalisation du présent maintien de l'équité salariale, SPJD a préconisé les 4 étapes de la réalisation d'un programme d'équité salariale.

Dans un premier temps, il a été question d'identifier les catégories d'emplois de l'organisation au 31 décembre 2015. En lien avec la Loi sur l'équité salariale, les caractéristiques suivantes ont servi à identifier les catégories d'emplois du présent maintien :

- 1) des fonctions ou responsabilités semblables,
- 2) des qualifications semblables,
- 3) la même rémunération, soit un même taux ou même échelle de salaires.

Pour le présent maintien de l'équité salariale, 15 catégories d'emplois ont été déterminées.

Dans un second temps, SPJD a déterminé la prédominance des catégories d'emplois en respect de l'article 55 de la Loi. De ces 15 catégories d'emplois, 9 sont féminines, 3 masculines et 3 mixtes.

	CATÉGORIES D'EMPLOIS	PRÉDOMINANCES
1	Préposé au traitement administratif-réception	féminine
2	Commis gestion des effectifs	féminine
3	Surveillant des admissions	féminine
4	Commis aux uniformes	féminine
5	Sauveteur piscine	féminine
6	Sauveteur plage	féminine
7	Commis plateaux sportifs	féminine
8	Sauveteur plage- primé	féminine
9	Sauveteur piscine- primé	féminine
10	Surveillant premiers soins- primé	masculin
11	Surveillant premiers soins	masculin
12	Préposé au traitement administratif- commissionnaire	masculin
13	Animateur	mixte
14	Opérateurs aux transmissions	mixte
15	Commis perception	mixte

Dans un troisième temps, la classification des 15 catégories d'emplois s'est faite à l'aide d'une nouvelle méthode d'évaluation établie conjointement entre l'employeur et le syndicat. Cette méthode d'évaluation consiste à évaluer les catégories d'emplois à l'aide de facteurs et de sous-facteurs pour mesurer la valeur relative de chaque catégorie d'emplois. La méthode individuelle a été utilisée aux fins de calculs des écarts salariaux. Les calculs ont démontré qu'il y avait un écart salarial pour une catégorie d'emplois à prédominance féminine. Il est à préciser que les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine ont toutes été évaluées et comparées.

Liste des événements ayant généré des ajustements

- 1) Création de nouveaux postes au sein de l'organisation
- 2) Abolition de postes
- 3) Augmentation salariale selon les conventions collectives
- 4) Renouvellement de conventions collectives
- 5) Révision de la méthode d'évaluation des postes

Résultats de l'évaluation du maintien

Catégories féminines ayant droit à des ajustements	Pourcentage (%) des ajustements	Modalité de versement
Commis gestion des effectifs	0.17%	31 mars 2016
Préposé au traitement administratif - Réception	7.46%	31 mars 2016

Les ajustements salariaux seront versés rétroactivement au 31 décembre 2010 et portent intérêt au taux légal de 5%.

Droits

Les personnes salariées ont 60 jours à compter du premier jour de cet affichage pour demander des renseignements additionnels ou faire des observations. Pour ce faire, elles doivent les transmettre par écrit au plus tard le **16 février 2015** à :

Mathieu Laverdure-Leroux

equite@parcjandriveau.com

Dans un délai de 30 jours suivant le 60^e jour de cet affichage, soit au plus tard le **17 mars 2015**, l'employeur doit procéder à un nouvel affichage en précisant les modifications apportées ou en indiquant qu'aucune modification n'est nécessaire.

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 de l'équité salariale ou visitez son site Web :

Commission de l'équité salariale

200, chemin Sainte-Foy, 4^e étage

Québec (Québec) G1R 6A1

Téléphone : 418 528-8765 ou, sans frais, 1 888 528-8765

Site Web : www.ces.gouv.qc.ca