

Nom de l'entreprise : Société du parc Jean Drapeau

LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE
AFFICHAGE
ÉVALUATION DU MAINTIEN- COLS BLEUS

Effectué seul par l'Employeur

Date de l'affichage : 29 septembre 2023

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 des cols bleus regroupés de Montréal, SCFP section local 301 .

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 ses obligations en matière de maintien de l'équité salariale selon la démarche expliquée ci-dessous.

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, 8 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 8 catégories d'emplois, 1 est féminine, 6 masculines et 1 neutre.

	CATÉGORIES D'EMPLOIS	PRÉDOMINANCES
1	Préposé à l'entretien des jardins	Féminin
2	Électricien	Masculin
3	Plombier	Masculin
4	Patrouilleur	Masculin
5	Préposé à l'entretien	Masculin
6	Préposé à l'entretien des véhicules	Masculin
7	Préposé aux installations et à la propreté	Masculin
8	Préposé au service à la clientèle	Neutre

Dans un troisième temps, la classification des 8 catégories d'emplois s'est faite à l'aide de 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 n'y avait aucun écart salarial pour la 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

Aucun événement n'a généré des ajustements salariaux.

Résultats de l'évaluation du maintien

Aucun ajustement nécessaire.

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 **29 novembre 2023** à :

Édith Langelier
elangelier@parcjeandrapeau.com

Dans un délai de 30 jours suivant le 60^e jour de cet affichage, soit au plus tard le **22 décembre 2023**, 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
