

Nom de l'entreprise : La Société du parc Jean Drapeau

LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

AFFICHAGE

ÉVALUATION DU MAINTIEN

Délai prescrit par la Loi : 31 décembre 2021

effectuée conjointement avec une association accréditée

Nom du groupe : Cols blancs

Date de l'affichage : 19 août 2024

Obligations de l'employeur

Les personnes qui occupent un emploi dans une catégorie d'emplois à prédominance féminine et qui accomplissent un travail différent, mais de valeur équivalente à celui d'une ou de plusieurs catégories d'emplois à prédominance masculine présentes dans l'entreprise doivent recevoir la même rémunération.

Pour ce faire, la Loi sur l'équité salariale exige qu'un exercice initial d'équité salariale soit réalisé et qu'ensuite, une évaluation du maintien de l'équité salariale soit effectuée tous les cinq ans. Chacune des évaluations du maintien est autonome et distincte de l'obligation précédente.

Cette évaluation du maintien est effectuée afin d'identifier si des événements survenus dans l'entreprise depuis l'obligation précédente ont créé des écarts salariaux entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine équivalentes et, le cas échéant, de déterminer les ajustements requis. 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 même valeur ou de valeur équivalente qui s'y retrouvent.

Ce sont les résultats de cette évaluation qui sont présentés dans cet affichage. Il est donc important que vous en preniez connaissance. Si vous avez des questions ou des commentaires, consultez la section « **Droits** » à la fin de cet affichage.

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 blancs.

Les données utilisées pour l'évaluation du maintien sont celles du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2021.

Description de la démarche suivie pour évaluer le maintien de l'équité salariale :

Vous trouverez ci-dessous l'ensemble des catégories d'emplois utilisés dans le cadre du maintien de l'équité salariale. De plus, vous trouverez la prédominance pour chaque catégorie, soit féminine, masculine ou neutre.

Surveillant(e) des admissions
Commis aux réservations annuel
Commis aux réservations saisonnier
Préposé(e) au traitement administratif - Réceptionniste
Sauveteur(euse) piscine
Sauveteur(euse) plage
Sauveteur(euse) plage primé
Sauveteur(euse) piscine primé
Sauveteur(euse) piscine primé
Sauveteur(euse) plage primé
Catégories d'emplois à prédominance masculine
Préposé(e) au traitement administratif - Commissionnaire
Opérateur(trice) aux transmissions saisonnier
Opérateur(trice) aux transmissions annuel
Surveillant(e) des premiers soins
Surveillant(e) des premiers soins primé
Surveillant(e) des premiers soins primé
Commis aux uniformes annuel
Catégories d'emplois à prédominance neutre
Commis aux uniformes saisonnier
Animateur(trice)
Commis aux encaissements

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

- 1) Dans un premier temps, il a été question d'identifier les catégories d'emplois de l'organisation du du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2021. En lien avec la Loi sur l'équité salariale, les caractéristiques suivantes ont servi à identifier les catégories d'emplois du présent maintien :
 - a. des fonctions ou responsabilités semblables,
 - b. des qualifications semblables,
 - c. la même rémunération, soit un même taux ou même échelle de salaires.
- 2) Pour le présent maintien de l'équité salariale, 20 catégories d'emplois ont été déterminées.
- 3) Dans un troisième temps, la classification des 20 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.
- 4) La méthode individuelle a été utilisée aux fins de calculs des écarts salariaux. L'estimation des écarts salariaux a été effectuée sur une base individuelle. Cette méthode consiste à comparer la rémunération de chacune des catégories d'emplois à prédominance féminine à la rémunération des catégories d'emplois à prédominance masculine de même valeur. En l'absence d'une catégorie d'emplois à prédominance masculine de même valeur, la méthode consiste à comparer, en proportion, la rémunération de la catégorie d'emplois à prédominance féminine avec celle ou celles de la ou des catégories d'emplois à prédominance masculine ayant la valeur la plus proche. Si la rémunération d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine est inférieure à celle ou celles de la ou des catégories d'emplois à prédominance masculine à laquelle ou auxquelles elle a été comparée, l'écart salarial doit être corrigé. 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.

Les résultats de l'évaluation du maintien sont présentés à la page suivante

Résultats de l'évaluation du maintien – Description des événements

Le tableau ci-dessous présente la liste des événements qui ont affecté l'équité salariale dans l'entreprise ainsi que leur date de survenance.

Voici les événements ayant affecté l'équité salariale dans l'entreprise

Description des événements survenus dans l'entreprise

(Veuillez ajouter ou supprimer des lignes au besoin)

Titre de l'événement	Date de l'événement	Description	
Révision salariale annuelle	01-Janv-17	Augmentation salariale de 2,5 % pour l'ensemble des employés.	Tous les postes
Changement de titre	2017-07-15 , rétroactif au 1er janvier 2017	Changement du titre de Commis perception pour Commis aux encaissements	Commis perception
Changement de titre	2017-07-15 , rétroactif au 1er janvier 2017	Changement du titre de Commis aux plateaux sportifs pour Commis au réservations	Commis plateaux sportifs
Abolition et changement	2017-07-15 , rétroactif au 1er janvier 2017	Abolition de l'emploi de commis à la gestion des effectifs. Transformation du poste en agent RH - Désormais un poste hors de l'unité d'accréditation	Commis gestion des effectifs
Convention collective	2017-07-15 , rétroactif au 1er janvier 2017	Signature de la convention collective 2016-2021	Tous les postes
Convention collective	2017-07-15 , rétroactif au 1er janvier 2017	Pailement de la rétroactivité salariale suite à la signature de la convention collective	Tous les postes
Changement de prédominance	01-Janv-17	Changement de prédominance féminin vers neutre: un seul titulaire masculin pour toute la période visée.	Commis aux uniformes saisonniers
Annualisation d'un poste	11-mai-17	Annualisation d'un poste de commis aux réservations et création des échelon 5 et 6 pour ladite fonction	Commis aux réservation
Modification des responsabilités	20-mai-17	Ajout de nouvelle responsabilité à la fonction d'opérateurs aux transmission et révision de l'emploi	Opérateurs aux transmission

Modification des responsabilités	01-Janv-18	Ajout de nouvelle responsabilité à la fonction de commis aux uniformes saisonnier et révision de l'évaluation de l'emploi	Commis aux uniformes saisonnier
Affectation de tâches	06-Jul-18 au 12 sept 2018	Affectation sur des tâches de responsable magasin sur une période de 14 semaines	Commis aux uniformes
Annualisation d'un poste	01-Janv-19	Annualisation de deux postes d'opérateurs aux transmissions et création des échelons 5 et 6 pour ladite fonction	Opérateurs aux transmissions
Annualisation d'un poste	01-Janv-19	Annualisation d'un poste de commis aux uniformes et création des échelons 5 et 6 pour ladite fonction	Commis aux uniformes
Révision salariale annuelle	01-Janv-19	Augmentation salariale de 2 % pour l'ensemble des employés.	Tous les postes
Assurances collectives	01-nov-19	Nouveau contrat d'assurances collective (changement d'assureur)	Employé annuel
Révision salariale annuelle	01-Janv-20	Augmentation salariale de 2,5 % pour l'ensemble des employés.	Tous les postes
Révision salariale annuelle	01-Janv-21	Augmentation salariale de 2 % pour l'ensemble des employés.	Tous les postes

Résultats de l'évaluation du maintien – Écarts salariaux constatés

Voici les résultats de l'évaluation du maintien faisant suite aux divers événements survenus dans l'entreprise. Le tableau représente l'évolution des écarts salariaux depuis les derniers travaux d'équité salariale. Les événements survenus ont pu générer des écarts salariaux et ces derniers ont pu augmenter ou diminuer au cours de la période visée par l'évaluation du maintien. Le montant inscrit dans la colonne grise représente l'écart toujours présent en date de l'évaluation du maintien.

Voici les catégories féminines ayant droit à des ajustements salariaux.

Les calculs ont démontré qu'il y avait un écart salarial pour la catégorie d'emplois Préposé(e) au traitement administratif - Réceptionniste.

Les ajustements visant à corriger les écarts salariaux constatés pendant la période précédant la date du nouvel affichage doivent être versés à la date de cet affichage sous la forme d'une **somme forfaitaire**.

Les ajustements visant à corriger les écarts salariaux pour la période suivant le nouvel affichage, c'est-à-dire ceux qui se trouvent dans la colonne grise, doivent être versés à compter de la date de cet affichage sous forme d'**ajustement salarial**.

Écarts salariaux constatés lors de l'évaluation du maintien de l'équité salariale

Nom de la catégorie d'emplois	Somme forfaitaire		Ajustement salarial
	Écart salarial pour la période du : 1er janvier 2018 au 1er janvier 2020	Écart salarial pour la période du : 1er janvier 2020 au 31 décembre 2021	Écart salarial en date de l'évaluation du maintien
Préposé(e) au traitement administratif - Réceptionniste	1116\$ (écart) +141.63 (Intérêt) = 1257.63\$	Écart 1 : 639.95\$ (écart) +81.22 (Intérêt) = 721.17\$ Écart 2 : 2349.06\$ (écart) +298.13\$ (Intérêt) = 2647.19\$	0.47\$/heure

Somme forfaitaire

Toute somme due pour la période précédant la date du nouvel affichage (2024-10-17) doit être versée à cette date sous forme de somme forfaitaire. Celle-ci peut être étalée sur une période maximale de quatre ans. Dans ce cas, les versements sont annuels et le montant de chaque versement doit être égal.

Droits

À titre de personne salariée, vous avez 60 jours à compter du premier jour de cet affichage pour demander des renseignements additionnels ou faire des observations. Pour ce faire, vous devez les transmettre par écrit au plus tard le **19 août 2024**, à :

Pierre Junior MacDonald, CRHA, Partenaire d'affaires ressources humaines au courriel suivant : pjmacdonald@parcjeandrapeau.com

Un nouvel affichage suivra dans un délai de 30 jours suivant le 60^e jour de cet affichage, soit au plus tard le **17 octobre 2024**.

Ce nouvel affichage doit être daté et inclure un sommaire des renseignements additionnels demandés ou des observations présentées, ainsi que des moyens mis en place pour y répondre. Si aucun renseignement n'a été demandé ou aucune observation n'a été présentée, l'affichage doit l'indiquer. Le nouvel affichage précisera les modifications apportées, s'il y a lieu, ou indiquera qu'aucune modification n'est nécessaire. Finalement, il présentera les recours prévus par la Loi concernant cette évaluation du maintien de l'équité salariale.

Signature de la personne représentant l'employeur :


