

NOM DE L'ENTREPRISE : Société du parc Jean Drapeau

LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE
AFFICHAGE
ÉVALUATION DU MAINTIEN (IATSÉ)

Effectuée par l'employeur seul

Nom du groupe : Alliance Internationale des employés de scène,
de théâtre, section local 56

Date de l'affichage : 18 mai 2018

Objectif de la Loi sur l'équité salariale et 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 même valeur ou 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 exige qu'un exercice d'équité salariale soit réalisé et qu'ensuite, une évaluation du maintien de l'équité salariale soit effectuée tous les 5 ans. Chacune des évaluations de maintien est autonome et distincte de l'obligation précédente.

Une évaluation du maintien 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, voir 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 par l'employeur seul.

Les données utilisées pour l'évaluation du maintien sont celles du 12 juillet 2016.

Sommaire de la démarche retenue pour l'évaluation du maintien

La Société du parc Jean Drapeau (SPJD) a procédé à la réalisation de son exercice de maintien de l'équité salariale selon la démarche suivante:

Dans un premier temps, SPJD a identifié les catégories d'emplois du présent maintien de l'équité salariale. Pour ce faire, elle a eu recours aux descriptions de fonctions en vigueur au moment où le présent exercice doit être complété et de la convention collective. En lien avec la Loi sur l'équité salariale, trois caractéristiques ont servi à identifier les catégories d'emplois.

Dans un second temps, SPJD a déterminé la prédominance sexuelle de ses catégories d'emplois selon les 4 critères prescrits par la Loi. À cette étape, il a été constaté que ces catégories d'emplois étaient toutes à prédominance masculine. En respect des orientations actuelles de la Commission, les travaux de maintien de l'équité salariale prennent donc fin à cette étape puisqu'il n'y a aucune catégorie d'emplois à prédominance féminine au sein de cet exercice de maintien.

Liste des événements ayant généré des ajustements

Aucun événement n'a généré d'ajustements.

Résultats de l'évaluation du maintien

Aucun ajustement salarial n'est requis.

Catégories d'emplois			Prédominance sexuelle	Ajustement salarial
1	826-827- 828-829- 830	Assistant et opérateur	H	Non applicable
2	831	Chargeur et déchargeur	H	Non applicable
3	820	Chef machiniste	H	Non applicable
4	810	Chef machiniste- site crew boss	H	Non applicable
5	836	chef vidéo	H	Non applicable
6	824	Éclairagiste	H	Non applicable
7	821	Gréeur	H	Non applicable
8	837	Opérateur de machinerie	H	Non applicable
9	823	Sonoriste	H	Non applicable
10	835	Technicien	H	Non applicable

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 17 juillet 2018 :

Par la poste : Service des Ressources Humaines Société du parc Jean Drapeau Pavillon du Canada 1, circuit Gilles-Villeneuve Montréal, Québec H3T 1A9	Par courriel : NOM : Laurence Reid Langevin COURRIEL : lreidlangevin@parcjeandrapeau.com
--	--

Vous trouverez ci-joint le formulaire « demande de renseignements additionnels et observations » que nous vous demandons d'utiliser aux fins décrites ci-dessus. Toutes les demandes de renseignements additionnels et d'observations seront traitées confidentiellement.

Un nouvel affichage suivra dans un délai de 30 jours suivant le 60^e jour de cet affichage, soit au plus tard le 16 août 2018.

Ce nouvel affichage précisera les modifications apportées ou indiquera qu'aucune modification n'est nécessaire ainsi que les recours prévus par la Loi sur l'équité salariale.

Signature



Celine Morellon

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 des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail ou visitez son site Web :

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
Téléphone : 1 844 838-0808
Site Web : www.cnesst.gouv.qc.ca

**FORMULAIRE DE
DEMANDE DE RENSEIGNEMENTS ADDITIONNELS ET
OBSERVATIONS**

Société du parc Jean-Drapeau

Toutes les demandes de renseignements additionnels et observations seront traitées confidentiellement.

NOM : _____ **PRÉNOM** _____

Titre de votre emploi : _____

Date : _____

Renseignements additionnels ou observations :
