

Avis officiel

aux employés-es non régis-es RCTC
en vertu de la Loi sur l'équité salariale

**Comité conjoint
d'équité salariale**

Affichage en vertu de la Loi sur l'équité salariale

La Loi sur l'équité salariale a pour objet de corriger les écarts salariaux dûs à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine.

La population des employés-es non régis-es RCTC , conformément à la Loi, fait l'objet d'une demande d' un programme distinct d'équité salariale.

Conformément à cette Loi, un comité conjoint a été formé.

La démarche d'équité salariale vise un maximum de quatre étapes:

1. Procéder à l'identification des catégories d'emplois à prédominance féminine et des catégories d'emplois à prédominance masculine en utilisant les critères définis par la Loi.
2. Préciser la méthode d'évaluation et les outils.

Après les étapes 1 et 2, on doit afficher les résultats

3. Procéder à l'évaluation des emplois à prédominance féminine et à prédominance masculine.
4. Calculer les écarts salariaux et procéder au paiement.

Après les étapes 3 et 4, on doit afficher les résultats

Conformément à l'article 75 de cette Loi, le comité d'équité salariale doit afficher, dans des endroits visibles et facilement accessibles aux salarié-e-s, les résultats.

Tout salarié-e peut, par écrit, dans les 60 jours calendrier qui suivent cet affichage, soit du 22 décembre 2000 au 19 février 2001, demander des renseignements additionnels ou présenter ses observations au comité d'équité salariale.

Adresse: Comité conjoint d'équité salariale employés non régis RCTC
A/S Rina Chevarie
75 boul. René Lévesque ouest
8e étage
Montréal (Québec) H2Z 1A4

Courriel: rh_equite_salariale_employes_non_regis_rctc@hydro.qc.ca

Catégories d'emplois à prédominance féminine ou masculine

Le comité d'équité salariale conjoint a procédé à l'identification des catégories d'emplois, et par la suite, a déterminé la prédominance sexuelle en utilisant les différents critères prévus par la loi pour la population des employés-es non régis-es RCTC.

Les résultats, liste ci-annexée, nous démontrent qu'il y a neuf catégories d'emplois à prédominance féminine.

Compte tenu de ces résultats, et ce, conformément à la Loi, le comité conjoint poursuivra à compter du 12 janvier 2001 avec les autres étapes d'un programme d'équité salariale.

La méthode d'évaluation retenue par le comité est une méthode par points-facteurs. Cette méthode permettra d'évaluer chacune des catégories d'emplois au moyen d'une grille de facteurs auxquels seront associés un certain nombre de points. Le résultat de l'évaluation est le nombre de points total obtenu pour chacune des catégories d'emplois. La comparaison pour fins d'ajustement salarial se fera entre une catégorie d'emplois à prédominance féminine ayant obtenu le même pointage qu'une catégorie d'emplois à prédominance masculine. Seules les catégories d'emploi à prédominance féminine feront l'objet, s'il y a lieu, d'un ajustement salarial.

Les quatre facteurs qui seront utilisés sont conformes aux exigences de la Loi soient: Qualifications, Responsabilités, Efforts, Conditions de travail. Ces facteurs, au besoin, seront subdivisés en sous-facteurs.

Le comité élaborera, au besoin, un questionnaire d'analyse d'emploi permettant de recueillir de l'information sur le contenu des catégories d'emplois pour procéder à l'évaluation.

EQUITÉ SALARIALE

Catégories d'emplois à prédominance féminine et/ou masculine
Employés-es non régis-es assujettis-es au Répertoire des conditions de travail-chantiers

Catégories d'emplois à prédominance masculine

(+de 60% des effectifs sont des hommes)

Titres d'emplois	%femmes
------------------	---------

GROUPE BUREAU

Catégorie B4

Classe 6 Animateur (trice) 0%

Catégorie B6

Classe 7 Dessinateur (trice) II 0%

Catégorie B8

Classe 8 Acheteur (teuse) 0%

Catégorie B10

Classe 8 Préposé (e) aux instruments de mesure II 0%

GROUPE MÉTIERS

Catégorie M1

Taux horaire Préposé (e) atelier 0%

Catégorie M2

Taux horaire Préposé (e) au forage 0%

Catégorie M3

Taux horaire Préposé (e) à l'injection 0%

Catégorie M4

Taux horaire Préposé (e) à la mécanique 0%

GROUPE TECHNICIENS

Catégorie T1

Classe 1 Technicien-ne I 0%

Catégorie T2

Classe 4 Inspecteur (trice) II 16%

Classe 4 Surveillant (e) II

Catégorie T3

Classe 4 Technicien-ne II 22%

Catégorie T4

Classe 6 Inspecteur (trice) III 2%

Classe 6 Surveillant (e) III

Catégorie T5

Classe 6 Technicien-ne III 23%

Catégorie T6

Classe 7 Technicien-ne IV 0%

GROUPE SPÉCIALISTES

Catégorie S1

Classe 2 Coordonnateur (trice) loisirs 0%

Catégorie S3

Classe 4 Agent (e) de communication 0%

Catégorie S5

Classe 4 Coordonnateur (trice) administration 14%

Classe 4 Coordonnateur (trice) approvisionnement

Classe 4 Coordonnateur (trice) matériel et outillage

Catégorie S6

Classe 4 Coordonnateur (trice) informatique 0%

Catégorie S7

Classe 5 Coordonnateur (trice) environnement 0%

Catégorie S8

Classe 6 Adjoint (e) technique 11%

Catégorie S9

Classe 6 Adjoint (e) administrateur (trice) de contrats 17%

Classe 6 Conseiller (e) technique contrats

Classe 6 Conseiller (e) contrôle de coûts

Classe 6 Conseiller (e) planification et estimation

Catégorie S10		
Classe 6	Conseiller (e) Ressources Humaines	0%
Catégorie S11		
Classe 6	Conseiller (e) ressources informatiques	0%
Catégorie S12		
Classe 6	Conseiller (e) sécurité	0%
Catégorie S13		
Classe 6	Coordonnateur (trice) de retraits chantier	0%
Catégorie S14		
Classe 7	Conseiller (e) contrôle au chantier	33%
Catégorie S15		
Classe 7	Coordonnateur (trice) programme assurance qualité	0%

GROUPE CADRES

Catégorie C1		
Classe 2	Officier de section	0%
Catégorie C2		
Classe 3	Chef inspection	0%
Classe 3	Chef surveillant	
Catégorie C3		
Classe 4	Chef arpentage	0%
Catégorie C4		
Classe 4	Chef administration de campement	0%
Classe 4	Chef Gestion matériel et outillage	
Catégorie C5		
Classe 4	Surintendant 1	0%
Classe 4	Surintendant exploration	
Catégorie C6		
Classe 5	Administrateur de contrat	5%
Catégorie C7		
Classe 5	Chef administration II	0%
Catégorie C8		
Classe 5	Responsable chantier	0%
Catégorie C9		
Classe 6	Chef administration de contrats I	0%

Catégorie C10 Classe 6 Ingénieur résident	20%
Catégorie C11 Classe 6 Surintendant II	0%
Catégorie C12 Classe 7 Chef administration de contrats II	0%
Catégorie C13 Classe 8 Chef de projets	0%
Catégorie C14 Classe 9 Chef chantier	0%
Catégorie C15 Classe 9 Chef de projet	0%
Catégorie C16 Classe 9 Chef gestion de chantier	0%
Catégorie C17 Annexe D Contremaître général électrique	0%
Catégorie C18 Annexe D Contremaître acier de structure	0%
Catégorie C19 Annexe D Contremaître charpentier-menuisier Annexe D Contremaître électricien Annexe D Contremaître excavation Annexe D Contremaître injection	0%
Catégorie C20 Annexe D1 Contremaître charpentier-menuisier	0%
Catégorie C21 Annexe E1 Contremaître électrique Annexe E1 Contremaître monteur	0%
Catégorie C22 Annexe E1 Contremaître excavation	0%
Catégorie C23 Annexe D Contremaître services auxiliaires	0%

Catégories d'emplois à prédominance féminine
(+de 60% des effectifs sont des femmes)

GROUPE BUREAU

	100%
Catégorie B1	
Classe 4 Commis II	100%
Catégorie B2	
Classe 5 Commis III	100%
Catégorie B3	
Classe 5 Secrétaire	100%
Catégorie B5	
Classe 7 Commis technique	67%
Catégorie B7	
Classe 7 Secrétaire administrative	100%
Catégorie B9	
Classe 8 Dessinateur III	

GROUPE SPÉCIALISTES

	75%
Catégorie S2	
Classe 4 Agent de santé	67%
Catégorie S4	
Classe 4 Analyste contrôle des coûts	100%
Catégorie S16	
Classe 7 Conseiller impacts socio économique	