

Avis officiel

aux employé-e-s constables S3
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 dus 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 constables SM3 a fait, conformément à la Loi, une demande pour établir un programme distinct d'équité salariale par le biais d'une lettre d'entente. Conformément à cette Loi, un comité conjoint a été formé.

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

1^{er} AFFICHAGE DES RÉSULTATS

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.

***S'il y a des catégories d'emplois à prédominance féminine,
poursuivre aux autres étapes.***

2. Définir la méthode d'évaluation et les outils.

2^e AFFICHAGE DES RÉSULTATS

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

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 des deux premières étapes de la démarche d'équité salariale.

***Tout salarié-e peut, par écrit, dans les 60 jours qui suivent
cet affichage, demander des renseignements additionnels ou
présenter ses observations au comité d'équité salariale.***

***Adresse: Comité conjoint d'équité salariale Constables SM3
A/S Rina Chevarie
75 boul. René Lévesque ouest
8e étage
Montréal (Québec) H2Z 1A4***

Catégories d'emplois à prédominance féminine ou masculine

Le comité d'équité salariale conjoint a procédé à l'identification des catégories d'emplois à prédominance féminine et des catégories d'emplois à prédominance masculine pour la population des constables SM3.

Le facteur utilisé par le comité d'équité salariale pour identifier la prédominance féminine est celui prévu par la Loi, soit **lorsque 60% des titulaires sont du même sexe.**

Résultats:

- Aucune catégorie d'emploi à prédominance féminine ;
- Toutes les catégories d'emplois sont à prédominance masculine;

Ci-annexée, la liste des catégories d'emplois .

Compte tenu de ces résultats, et ce, conformément à la Loi, il n'y a pas lieu de poursuivre avec les autres étapes d'un programme d'équité salariale.

Le comité, s'il y a lieu, après l'expiration des délais de recours du présent affichage, clôturera l'exercice par le biais d'une lettre d'entente.

ÉQUITÉ SALARIALE

Catégories d'emplois à prédominance féminine et/ou masculine
(Emplois assujettis à la Fraternité des Constables Spéciaux d'Hydro-Québec)

Constables SM3

Catégories d'emplois à prédominance masculine (+ de 60% des effectifs sont des hommes)

| Niveau employé | Libellé poste titulaire | % femmes |
|----------------|------------------------------------|----------|
| CONS I | Patrouilleur(euse) enquêteur(euse) | 0% |
| CONS III | Patrouilleur(euse) enquêteur(euse) | 0% |
| CONS IV | Patrouilleur(euse) enquêteur(euse) | 29% |

Catégories d'emplois neutres (ni les hommes, ni les femmes ne représentent + de 60% des effectifs)

| Niveau employé | Libellé poste titulaire | % femmes |
|----------------|------------------------------|----------|
| FIXE | Auxiliaire constable spécial | 50% |