

Avis officiel

aux employé-e-s répartiteurs et
agent-e-s (spécialistes versés répartiteurs)
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 répartiteurs et agent-e-s (spécialistes versés répartiteurs) 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. 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. Définir la méthode d'évaluation et les outils.

Après ces deux étapes, les résultats doivent être affichés.

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, les résultats doivent être affichés.

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 qui suivent cet affichage, demander des renseignements additionnels ou présenter ses observations au comité d'équité salariale.

*Adresse: Comité conjoint d'équité salariale Répartiteurs et
agent-e-s (spécialistes versés répartiteurs)
A/S Rina Chevarie
75 boul. René Lévesque ouest
8e étage
Montréal (Québec) H2Z 1A4*

Adresse courriel: RH_equite_salariale_repartiteurs@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 à prédominance féminine et des catégories d'emplois à prédominance masculine pour la population des répartiteurs et agent-e-s (spécialistes versés répartiteurs).

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 chez les répartiteurs;
- Aucune catégorie d'emploi à prédominance féminine chez les agent-e-s (spécialistes versés répartiteurs);

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, sera dissous. Un communiqué conjoint sera émis à cet effet.

ÉQUITÉ SALARIALE
Catégories d'emplois à prédominance féminine et/ou masculine

RÉPARTITEURS

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

NIVEAU POSTE	DESC POSTE TITUL	%FEMMES
NIV. 1	Répartiteur(trice) ced	0%
NIV. 11	Répartiteur(trice) cer	0%
NIV. 111	Répartiteur(trice) ccr (transport)	0%
NIV. 111	Répartiteur(trice) interconnexions ccr	0%
NIV. 111	Répartiteur(trice) production ccr	0%

SPÉCIALISTES VERSÉS

RÉPARTITEURS

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

NIVEAU POSTE	DESC POSTE TITUL	%FEMMES
NIVEAU 2	Agent(e) en planif. expl. dist.	0%
NIVEAU 3	Agent(e) en planif. retrait et prod.	10%
NIVEAU 4	Agent(e) en planif. réseau retrait	0%
NIVEAU 4	Agent(e) principal(e) expl. Réseau	25%
NIVEAU 4	Agent(e) planification réseau	40%