

Mines Wabush

LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE PREMIER AFFICHAGE

Nom du groupe : salariés qui étaient assujettis à la convention collective intervenue entre Mines Wabush et le Syndicat des Métallos, section locale 6680

Date de l'affichage : le 2 avril 2015

Objectif de la Loi sur l'équité salariale

L'objectif de la Loi est 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 dans l'entreprise.

Pour ce faire, l'employeur dont l'entreprise compte 10 personnes salariées ou plus doit réaliser un exercice d'équité salariale.

Qu'est-ce que l'équité salariale?

L'équité salariale, c'est un salaire égal pour un travail équivalent. Ainsi, 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, devraient recevoir la même rémunération.

Pour ce faire, tant les caractéristiques du travail féminin que celles du travail masculin doivent être reconnues.

Obligations de l'employeur

En vertu de la Loi sur l'équité salariale, il a été déterminé que la taille de l'entreprise était de 100 salariés et plus pour la période de référence considérée.

Pour se conformer à la Loi et suite à la demande du Syndicat des Métallos pour un programme distinct, le programme d'équité salariale doit être réalisé par un comité constitué de personnes représentant l'employeur et le syndicat.

Les membres du comité sont :

Nom	Partie représentée
Marthe Brodeur	Employeur
Lucie Lévesque Robert Roy	Syndicat

Les données utilisées pour réaliser ce programme d'équité salariale sont celles du **19 mai 2003**.

Un programme d'équité salariale doit contenir les quatre étapes suivantes :

Étape 1	Identification des catégories d'emplois et la détermination de leur prédominance.
Étape 2	Description de la méthode et des outils d'évaluation des catégories d'emplois et l'élaboration d'une démarche d'évaluation.
Étape 3	Évaluation des catégories d'emplois, leur comparaison, l'estimation des écarts salariaux et le calcul des ajustements salariaux.
Étape 4	Modalités de versement des ajustements salariaux.

Lorsque les deux premières étapes du programme sont complétées, l'employeur doit en afficher les résultats.

Étape 1 : Identification des catégories d'emplois et détermination de leur prédominance sexuelle

Le tableau à l'**Annexe 1** présente les catégories d'emplois faisant partie du programme et leur prédominance.

Une catégorie d'emplois est considérée masculine ou féminine dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- **stéréotype occupationnel;**
- **au moins 60 % des titulaires sont des hommes ou des femmes;**
- **écart significatif du taux de représentation des hommes ou des femmes dans la catégorie et leur taux dans l'effectif total;**
- **l'évolution historique du taux de représentation des hommes ou des femmes dans la catégorie.**

Étape 2 : Description de la méthode, de l'outil et élaboration de la démarche d'évaluation des catégories d'emplois à prédominance sexuelle

- La valeur relative des catégories d'emplois à prédominance masculine et féminine sera évaluée à l'aide d'une **méthode par points et facteurs**. Cette méthode consiste à attribuer un pointage pour chaque facteur d'évaluation. La somme de ces pointages permet d'attribuer une valeur relative à chacune des catégories d'emplois.
- Le tableau suivant présente les facteurs prescrits par la Loi sur l'équité salariale. L'**outil d'évaluation** qui sera utilisé divise ces facteurs en sous-facteurs pour rendre plus objectif le travail d'évaluation :

Facteur	Sous-facteur
Qualifications requises	<ul style="list-style-type: none">FormationExpérienceDextérité et coordinationConnaissance de l'anglaisConnaissance informatique
Responsabilités assumées	<ul style="list-style-type: none">ImputabilitéCommunicationsSupervision
Efforts requis	<ul style="list-style-type: none">Efforts intellectuelConcentration et attention sensoriellesEfforts physiques
Conditions dans lesquelles le travail est effectué	<ul style="list-style-type: none">Inconvénients et risques inhérents

- La **démarche d'évaluation** comprend les étapes suivantes :
 - cueillette d'information* sur les catégories d'emplois à prédominance masculine et féminine (descriptifs reflétant la situation au 19 mai 2003, validés par le syndicat et l'employeur)
 - évaluation* des catégories d'emplois en ayant recours à l'outil décrit ci-dessus.

Droits

Les salariés ont 60 jours à compter du premier jour de cet affichage pour demander des renseignements additionnels ou faire des observations. Pour ce faire, ils doivent les **transmettre par écrit, électroniquement ou par la poste, au plus tard le 1^{er} juin 2015** au :

*Service des ressources humaines
a/s Comité d'équité salariale (programme distinct des Métallos, section locale 6680)*

*courriel : nadine.girard@cliffsnr.com
télécopieur : 418 962-0227
adresse postale : CP 878
 Sept-Îles (Québec) G4R 4L4*

Dans un délai de 30 jours suivant le 60^e jour de cet affichage, soit au plus tard le **1^{er} juillet 2015**, le comité doit procéder à un nouvel affichage en précisant les modifications apportées ou en indiquant qu'aucune modification n'est nécessaire.

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 de l'équité salariale ou visitez son site Web :

Commission de l'équité salariale

200, chemin Sainte-Foy, 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1
Téléphone : 418 528-8765 ou, sans frais, 1 888 528-8765
Site Web : www.ces.gouv.qc.ca

Annexe 1

Catégories d'emplois au 19 mai 2003

Catégories d'emplois	Prédominance
Caissière	Féminine
Commis aux comptes payables	Aucune (neutre)
Commis concierge	Masculine
Dessinateur	Masculine
Infirmière	Féminine