

AVIS SUITE AU DEUXIÈME AFFICHAGE

APPLICATION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE (ARTICLE 76)

**PROGRAMME DISTINCT D'ÉQUITÉ SALARIALE DE LA
CORPORATION D'URGENCES-SANTÉ**

ET REGROUPANT

LES ASSOCIATIONS ACCRÉDITÉES

**SYNDICAT DU PRÉHOSPITALIER – CSN
SYNDICAT DU PERSONNEL DE SOUTIEN DE LA CUS – CSN
SEUS – CSN
RMU SECTION LOCALE 3642 – SCFP**

12 août 2009

AVIS SUITE AU DEUXIÈME AFFICHAGE

APPLICATION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE (ARTICLE 76)

Vous trouverez ci-après les éléments requis par la *Loi sur l'équité salariale* (art. 76) à la suite du deuxième affichage. La version officielle de cet avis est disponible sur les sites intranet ou internet suivants :

- Site intranet de la Corporation d'urgences-santé : <https://intranet>
- Site internet de la Fédération de la santé et des services sociaux -CSN: www.fsss.qc.ca
- Site internet du Conseil provincial des affaires sociales -SCFP: www.cpas.scfp.qc.ca

Vous pouvez également consulter l'affichage à l'aire d'attirage (10-86) de chacun des centres opérationnels ainsi qu'à la réception, à la cafétéria et au centre de communications santé du 3232, rue Bélanger.

Cet avis suite au deuxième affichage répond aux commentaires et observations reçus de la part des personnes salariées visées par le programme distinct d'équité salariale à la Corporation d'urgences-santé. Rappelons qu'un délai de 60 jours prévu à la *Loi sur l'équité salariale* a permis aux personnes salariées de prendre connaissance du deuxième affichage et de formuler leurs observations et commentaires au Comité d'équité salariale.

Le deuxième affichage a débuté le 19 mai 2009 et s'est terminé le 17 juillet 2009. Ce délai étant expiré, le Comité d'équité salariale a analysé les commentaires et observations reçus.

Le Comité d'équité salariale avait un délai de 30 jours, suite au 17 juillet 2009 pour afficher les modifications retenues ou non au deuxième affichage.

Le deuxième affichage fait état de la troisième et de la quatrième étape du programme distinct d'équité salariale qui ont été réalisées. Les cinq rubriques y apparaissant sont l'évaluation des catégories d'emplois, la comparaison des catégories d'emplois et l'estimation des écarts salariaux, les ajustements salariaux et les modalités de versement des ajustements salariaux et le premier affichage.

1. L'évaluation des catégories d'emplois

Aucune modification n'a été apportée à l'évaluation des catégories d'emplois.

2. La comparaison des catégories d'emplois et l'estimation des écarts salariaux

Aucune modification n'a été apportée à la comparaison des catégories d'emplois et l'estimation des écarts salariaux.

Toutefois, l'employeur et les associations accréditées doivent poursuivre leurs discussions concernant la possibilité d'intégrer les primes de chef d'équipe et d'assistant chef d'équipe au salaire de base pour les catégories d'emplois à prédominance féminine visées. Un nouvel avis précisant le résultat suite à ces discussions sera affiché et ce, d'ici le 31 octobre 2009. Le comité d'équité salariale conserve ainsi ses droits et recours suite à ces discussions.

3. Les ajustements salariaux

Aucune modification n'a été apportée aux ajustements salariaux.

Toutefois, l'employeur et les associations accréditées doivent poursuivre leurs discussions concernant la possibilité d'intégrer les primes de chef d'équipe et d'assistant chef d'équipe au salaire de base pour les catégories d'emplois à prédominance féminine visées. Un nouvel avis précisant le résultat suite à ces discussions sera affiché et ce, d'ici le 31 octobre 2009. Le comité d'équité salariale conserve ainsi ses droits et recours suite à ces discussions.

4. **Les modalités de versement des ajustements salariaux**

Aucune modification n'a été apportée aux modalités de versement des ajustements salariaux.

5. **Le premier affichage**

Aucune modification n'a été apportée au premier affichage.

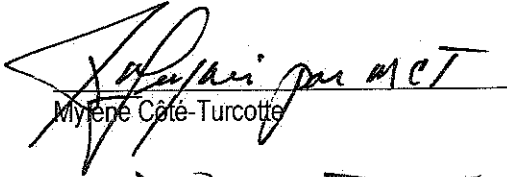
Droits et recours des personnes salariées et délais

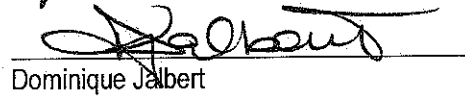
Conformément à l'article 101 de la Loi, toute salariée ou tout salarié, visé par le présent programme, peut déposer à la Commission de l'équité salariale une plainte pour un manquement prévu à l'article 15 dans les 60 jours de ce manquement ou de la date où les salariés ont pu en prendre connaissance.

15. *L'employeur, l'association accréditée ou un membre d'un comité d'équité salariale ne doit pas, dans l'établissement du programme d'équité salariale, agir de mauvaise foi ou de façon arbitraire ou discriminatoire, ni faire preuve de négligence grave à l'endroit des salariés de l'entreprise.*

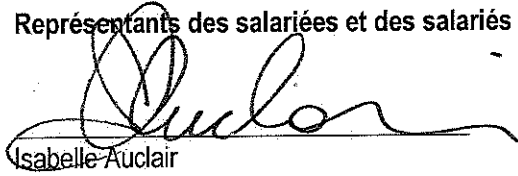
Les membres du Comité d'équité salariale ont signé ce document à Montréal, le ¹² août 2009.

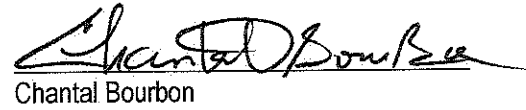
Représentants de l'employeur

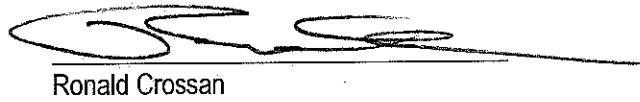

Mylene Côté-Turcotte

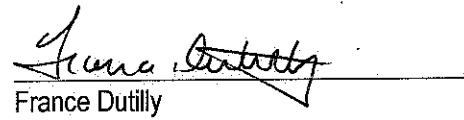

Dominique Jalbert

Représentants des salariées et des salariés

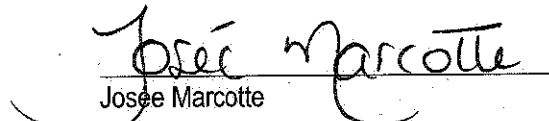

Isabelle Auclair

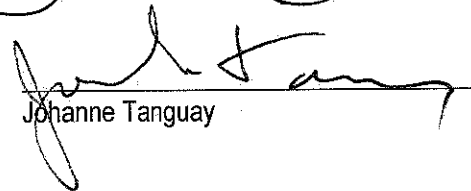

Chantal Bourbon


Ronald Crossan


France Dutilly

Barbara Fischer-Rush


Josée Marcotte


Johanne Tanguay