

Nom de l'entreprise : Mines Wabush

**LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE  
DEUXIÈME AFFICHAGE  
PROGRAMME DISTINCT D'ÉQUITÉ SALARIALE**

**Nom du groupe : Salariés qui étaient assujettis à la convention collective entre Mines Wabush et le Syndicat des métallos, section locale 6680**

**Date de l'affichage : 23 mai 2018**

**Obligations de l'employeur**

En vertu de la Loi sur l'équité salariale, la taille de l'entreprise est de 100 personnes salariées ou plus. Pour se conformer à la Loi, un programme d'équité salariale doit être réalisé par un comité constitué de personnes représentant l'employeur et de personnes représentant les personnes salariées.

Les quatre étapes du programme sont les suivantes :

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

L'affichage des étapes 1 et 2 a été effectué le **2 avril 2015**. Une copie est jointe au présent affichage.

Les deux dernières étapes du programme étant maintenant réalisées (**étapes 3 et 4**), le comité doit en afficher les résultats accompagnés d'une copie du premier affichage.

**Étape 3 : Évaluation des catégories d'emplois, leur comparaison, l'estimation des écarts salariaux et le calcul des ajustements salariaux**

**Résultats d'évaluation**

L'évaluation a permis de classer les catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine selon l'ordre croissant de la valeur obtenue :

<b>Catégories d'emplois (ordre croissant)</b>	<b>Prédominance sexuelle</b>
<i>Commis concierge</i>	<i>Masculine</i>
<i>Caissière</i>	<i>Féminine</i>
<i>Infirmière</i>	<i>Féminine</i>
<i>Dessinateur</i>	<i>Masculine</i>

**Description de la méthode d'estimation des écarts salariaux**

Pour ce programme, l'estimation des écarts salariaux a été effectuée sur une base globale. Cette méthode consiste à tracer une courbe à partir de la valeur et de la rémunération des catégories masculines et à comparer la rémunération de chacune des catégories à prédominance féminine à cette courbe. Si la rémunération de catégories d'emplois féminines se situe sous la courbe des catégories d'emplois masculines, c'est qu'il y a un écart salarial qui doit être corrigé.

## Résultats de l'estimation des écarts salariaux

Catégories d'emplois à prédominance féminine	Montant (\$) de l'ajustement ou avis qu'aucun ajustement salarial n'est requis
Caissière	Aucun ajustement requis
Infirmière	\$ 0,24 / heure

### Étape 4 : Modalités de versement des ajustements salariaux

#### Modalités de versement des ajustements

En vertu de la décision de la Commission de l'équité salariale (maintenant la CNESST) du 15 mai 2014, ces ajustements salariaux sont rétroactifs au **21 novembre 2001**. Les ajustements portent intérêt au taux légal auxquels doit être ajoutée l'indemnité additionnelle applicable en vertu de cette décision.

Le Comité d'équité salariale a été informé qu'en vertu du jugement de la Cour Supérieure du 6 décembre 2017 (No 500-11-048114-157), la *Société ferroviaire et portuaire de Pointe-Noire, s.e.c.* (SFPPN) n'est pas responsable, à quelque titre que ce soit, de quelque réclamation, créance ou dette d'ex-employés de Mines Wabush ou de la CNESST pour des réclamations, créances ou autres obligations de Mines Wabush pour la période antérieure au 8 mars 2016.

#### Droits

À titre de personne salariée, vous avez 60 jours à compter du premier jour de cet affichage pour demander des renseignements supplémentaires ou faire des observations. Pour ce faire, vous devez les transmettre par écrit au plus tard le 21 juillet 2018, au :



#### Comité d'équité salariale (programme distinct des Métallos, section locale 6680)

Par courriel : [local6254@globetrotter.net](mailto:local6254@globetrotter.net) ou [mathieu.dionne@sfppn.com](mailto:mathieu.dionne@sfppn.com)

Par courrier postal :  
Service des ressources humaines  
C.P. 878  
Sept-Iles (Québec) G4R 4L4

Un nouvel affichage suivra dans un délai de 30 jours suivant le 60<sup>e</sup> jour de cet affichage. Ce nouvel affichage précisera les modifications apportées ou indiquera qu'aucune modification n'est nécessaire.

#### Signatures des membres du Comité d'équité salariale

Nom	Membre du comité	Signature
Lucie Lévesque	Représentante désignée par le syndicat	
Robert Roy	Représentant désigné par le syndicat	
Mathieu Dionne	Représentant de l'employeur	