



Ville de Beaconsfield
Programme d'équité salariale
Personnel col blanc

Premier affichage / Le 20 juin 2011

L'interprétation que la Commission de l'équité salariale donne de la Loi modificatrice de 2009 veut que nous ayons à réaliser à nouveau un programme d'équité salariale, avec les données du 1^{er} février 2009, et que les ajustements, s'il y en a, soient rétroactifs au 1^{er} janvier 2006.

Le comité d'équité salariale est formé des personnes suivantes :

Représentants des employés

Sylvie Boucher
Robert Beaulieu

Représentant de la Ville

Diane Lépine

Ces membres du Comité sont assistés de conseillers externes : Madame Diane Chevalier, pour les salariés, et Monsieur Yves Trépanier pour la Ville. Monsieur Patrice Boileau est observateur et pourrait agir comme substitut au besoin. Madame Lyne Lachapelle est observatrice.

Le comité a maintenant réalisé les deux premières étapes de son programme.

Première étape

La première étape consiste en l'identification des catégories d'emploi et la détermination de leur prédominance sexuelle. La Loi donne des instructions claires à cet effet :

a) Catégorie d'emplois – Article 54

Aux fins d'identifier les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine, doivent être regroupés les emplois, occupés par des salariés, qui ont les caractéristiques communes suivantes :

- 1^{er} de fonctions ou des responsabilités semblables;*
- 2^{ième} des qualifications semblables;*
- 3^{ième} la même rémunération, soit un même taux ou une même échelle salariale*

b) Prédominance sexuelle – Article 55

Une catégorie d'emplois peut être considérée à prédominance féminine ou masculine dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- 1^{er} elle est couramment associée aux femmes ou aux hommes en raison de stéréotypes occupationnels;*
- 2^{ième} au moins 60% des salariés qui occupent les emplois en cause sont du même sexe;*
- 3^{ième} l'écart entre le taux de représentation des femmes ou des hommes dans cette catégorie d'emplois et leur taux de représentation dans l'effectif total de l'employeur est jugé significatif;*
- 4^{ième} l'évolution historique du taux de représentation des femmes ou des hommes dans cette catégorie d'emplois, au sein de l'entreprise, révèle qu'il s'agit d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine ou masculine.*

Deuxième étape

La deuxième étape consistait à sélectionner un outil pour l'évaluation des catégories d'emplois et d'établir la démarche qui sera suivie.

Le comité a convenu d'utiliser un outil qui couvrira ainsi les quatre (4) facteurs prévus à la Loi :

- a) les qualifications
 - Formation académique
 - expérience
 - dextérité et coordination
- b) les responsabilités
 - latitude et autonomie
 - impact des actions
 - communications
 - coordination du travail
 - sécurité des autres
- c) les efforts
 - concentration et attention
 - efforts physiques
 - difficultés des problèmes à résoudre
- d) les conditions de travail
 - inconvenients divers

Pour ce qui est de la démarche, le Comité utilisera les descriptifs d'emploi en vigueur au 1^{er} février 2009 et, au besoin, consultera des salariés et leurs superviseurs.

Troisième et quatrième étapes

La troisième étape consistera en l'évaluation des catégories et la détermination des écarts salariaux, s'il y en a. La quatrième étape, qui est du ressort de la Ville, après consultation du Comité, consiste à déterminer les modalités de versement des ajustements.

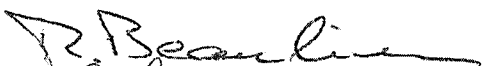
Renseignements additionnels et commentaires

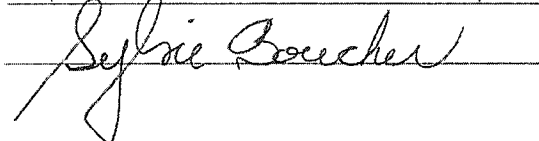
Vous pouvez demander des renseignements additionnels ou présenter vos commentaires dans les 60 jours qui suivent cet affichage. Comme la Loi stipule que la démarche doit être faite par écrit au comité, nous vous invitons à transmettre vos questions ou observations, par courriel, à diane.lepine@beaconsfield.ca au plus tard le 22 août 2011 qui les fera suivre au comité.

Le comité devra, dans les 30 jours suivants, procéder à l'affichage d'un avis précisant si des modifications ont été apportées ou non.

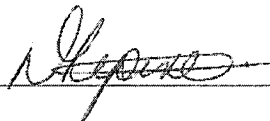
Votre comité d'équité salariale.

Représentants des employés





Représentant de la Ville



Annexe
Liste des catégories et leur prédominance
Au 1^{er} février 2009

Catégories à prédominance féminine
● Aide-bibliothécaire
● Préposé à l'accueil et aux droits d'entrée
● Préposé au secrétariat
● Préposé à l'animation
● Secrétaire d'unité administrative
● Bibliotechnicienne
● Technicien en gestion des documents et archives
● Agent comptable
● Secrétaire de direction
● Agent de communication sociale
● ACAPAS (paie et avantages sociaux)
● animateur loisirs
● Commis aux communications
● Préposé au soutien administratif
● Préposé à la réception III
● Sauveteur
● Instructeur aquatique I
● Instructeur aquatique II
● Surveillant aquatique

Catégories à prédominance masculine
● Agent de patrouille municipale
● Inspecteur des bâtiments
● Technicien en génie civil et inspecteur
● Agent technique en urbanisme
● Préposé à l'émission des permis
● Inspecteur en environnement
● Technicien en informatique
● Capitaine, patrouille municipale
● Gérant aquatique

Catégories neutres
● Préposé à la réception I
● Préposé à la réception II