

**Premier affichage
Programme d'équité salariale
La Ville de Côte Saint-Luc et le Syndicat des fonctionnaires municipaux de
Montréal (SCFP)**

Le 21 août 2013

Le Comité d'équité salariale procède à la première étape prescrite par la Loi sur l'équité salariale et, par ce premier affichage, vous en communique les résultats. Il a également pour but de vous informer de vos droits et recours en vertu de la Loi.

Rappelons que l'objectif de la Loi est de « corriger, à l'intérieur d'une même entreprise, 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 ».

Cependant, comme la Loi le prévoit, les étudiants qui travaillent seulement durant leurs vacances sont exclus du Programme.

COMPOSITION DU COMITÉ D'ÉQUITÉ SALARIALE

Pour réaliser le Programme, un comité d'équité salariale a été formé et est composé aux deux tiers (2/3) par des représentants des employés et au tiers (1/3) par des représentants de l'employeur.

Le Comité est formé des personnes suivantes :

Représentant(e)s de l'employeur

- Pascahl Scott

Représentant(e)s des l'employés

- Gislaine Auberjuste
- Yvon Morin

Le Comité est assisté, au besoin, de conseillers externes.

LES RÉSULTATS DES 1^{re} ET 2^e ÉTAPES

PREMIÈRE ÉTAPE : *Identification des catégories d'emplois et de leur prédominance*

1. Identification des catégories d'emplois

Le Comité a procédé à l'identification de chacune des catégories d'emplois à la date du portrait, soit le 1^e février 2009 :

Chacun des emplois a fait l'objet d'une analyse afin de déterminer s'il devait être regroupé ou non avec d'autres emplois. Pour ce faire, les critères prévus à l'article 54 de la Loi sur l'équité salariale ont été utilisés :

- des fonctions ou des responsabilités semblables;
- des qualifications semblables;
- la même rémunération, soit un même taux ou une même échelle de salaire.

2. Détermination de la prédominance

Le Comité a ensuite déterminé la prédominance pour chacune des catégories d'emplois.

Afin de déterminer la prédominance, le Comité s'est basé sur les critères prévus à l'article 55 de la Loi sur l'équité salariale :

- un taux de représentation d'au moins 60 % des personnes salariées de la catégorie d'emplois selon le sexe;
- le stéréotype occupationnel : la catégorie d'emplois est couramment associée aux femmes ou aux hommes;
- l'évolution historique : l'évolution historique du taux de représentation des femmes ou des hommes au sein de la Ville.

L'annexe présente les catégories d'emplois à prédominance féminine, les catégories à prédominance masculine et les catégories d'emplois sans prédominance (neutre).

Les résultats qui seront obtenus lors de l'évaluation des catégories d'emplois permettront de comparer la rémunération des catégories d'emplois à prédominance féminine avec celle des catégories d'emplois à prédominance masculine

DEUXIÈME ÉTAPE : *Description de l'outil d'évaluation et élaboration d'une démarche d'évaluation*

1. La description de l'outil d'évaluation

La Loi n'impose pas de méthode d'évaluation en particulier. Elle exige cependant, selon l'article 57, que les catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine soient évaluées sur la base de quatre (4) facteurs :

- les qualifications requises;
- les responsabilités assumées;
- les efforts requis;
- les conditions dans lesquelles le travail est effectué.

À partir de ces facteurs, un plan d'évaluation des emplois a été choisi par le Comité afin d'évaluer les catégories.

À l'intérieur du plan, les quatre grands facteurs se subdivisent en sous-facteurs. Les sous facteurs retenus couvrent tant les caractéristiques propres aux catégories d'emplois à prédominance féminine que masculine.

I. QUALIFICATIONS

1. Formation
2. Expérience minimale requise
3. Dextérité et coordination musculaire

II. RESPONSABILITÉS

4. Latitude d'action et autonomie
5. Impact des actions et des décisions
6. Communications
7. Coordination du travail
8. Sécurité d'autrui

III. EFFORTS

9. Concentration et attention sensorielle
10. Efforts physiques
11. Résolution de problèmes

IV. CONDITIONS DE TRAVAIL

12. Inconvénients

2. L'élaboration d'une démarche d'évaluation

Le Comité procédera à l'évaluation des catégories d'emplois à l'aide du plan d'évaluation. Pour ce faire, le Comité utilisera les descriptions de tâches en vigueur au 1^{er} février 2009.

Dans l'hypothèse où le Comité jugerait qu'il manque d'informations appropriées sur l'une ou l'autre des catégories d'emplois ou qu'il est plus opportun de vérifier certains renseignements, d'autres méthodes de cueillette pourront être utilisées.

Renseignements additionnels sur les droits et recours

L'article 76 de la Loi sur l'équité salariale prévoit que vous pouvez demander des renseignements additionnels ou présenter vos observations dans les 60 jours suivant ce présent affichage. Comme la Loi stipule que la démarche doit être faite par écrit au Comité, nous vous invitons à transmettre vos questions par courrier ou courriel au plus tard le 21 octobre 2013.

Les demandes de renseignements ou observations doivent être acheminées par courrier électronique à l'adresse suivante :

equitecolblanc@cotesaintluc.org

Ou par la poste à :

Ville de Côte Saint-Luc
Comité d'équité salariale des salariés cols blancs
a/s de Pascahl Scott et Yvon Morin
5801, boul. Cavendish
Côte Saint-Luc (Québec) H4W 3C3

Le Comité procédera, dans les 30 jours suivant le 21 octobre 2013, à un nouvel affichage en précisant les modifications apportées ou encore, il affichera un avis précisant qu'aucune modification n'est nécessaire.

Les membres du Comité d'équité salariale :

Pascahl Scott

Yvon Morin

Gislaine Auberjuste