

Nom de l'entreprise : Ville de Côte Saint-Luc

**LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE
NOUVEL AFFICHAGE**

dans une entreprise de 100 personnes salariées ou plus

Nom du groupe : Salariés Cols Blancs

Date de l'affichage : 10 juin 2016

L'affichage des résultats des étapes 3 et 4 du programme d'équité salariale a été fait le **22 janvier 2016**.

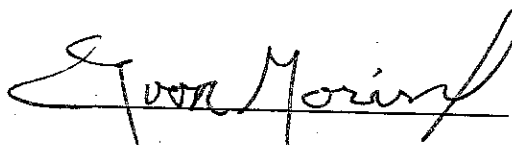
La Loi sur l'équité salariale permet aux personnes salariées de demander des renseignements additionnels ou de faire des commentaires au comité d'équité salariale dans les 60 jours qui suivent l'affichage des résultats du programme d'équité salariale. Le comité dispose par la suite d'un maximum de 30 jours pour analyser les commentaires reçus et procéder à un nouvel affichage précisant les modifications à apporter ou qu'aucune modification n'est nécessaire.

Ce délai étant expiré, le nouvel affichage vous informe qu'aucune modification n'est nécessaire à la suite des observations reçues.

Membres du Comité d'Équité salariale :



Représentant de l'employeur



Représentant des employés

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

LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE DEUXIÈME AFFICHAGE

Nom du groupe : Cols blanc

Date de l'affichage : 22 janvier 2016

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 4 étapes du programme sont les suivantes :

Étape 1	Identification des catégories d'emplois.
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.

Le premier affichage des étapes 1 et 2 a été effectué le **6 novembre 2015**. Une copie est jointe au présent affichage.

Il n'y a aucune modification à apporter aux étapes 1 et 2 depuis le premier affichage. Le comité n'a par ailleurs pas reçu aucune question pouvant avoir un impact sur ce dernier.

Les deux dernières étapes du programme étant maintenant complétées, 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

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 visées par un ajustement	Pourcentage (%) des ajustements
Caissier	5.04%
Moniteur de patinage	20.21%
Préposé à l'accueil et l'information	0%
Sauveteur	49.94%
Moniteur de camp de jour junior	53.90%
Commis de bureau	0%
Instructeur sauveteur	58.57%
Moniteur de camp de jour senior	89.28%
Gérant adjoint de piscine	54.06%
Aide-bibliothécaire	6.86%
Responsable de parc pour camp de jour	80.91%
Gérant adjoint camp de jour	61.86%
Préposé au secrétariat	3.87%
Assistante-éducatrice Tiny Tots	133.71%
Agent de bureau	4.56%
Gérant de piscine	57.11%
Professeur (musique, peinture, conditionnement physique)	0%
Gérant de camp de jour	62.64%
Professeur de patinage	0%
Commis à la paie	2.07%
Secrétaire d'unité administrative	12.12%
Aide-bibliothécaire principal	12.94%
Préposé aux télécommunications	22.96%
Bibliotechnicienne	6.62%
Préposé au marketing	7.67%
Agent de communication sociale	0%
Éducatrice Tiny Tots	109.88%
Technicien en gestion des documents et archives	10.47%
Préposé principal aux télécommunications	12.47%
Agent comptable	5.78%
Graphiste	3.02%
Secrétaire de direction	15.42%
Agent de contrôle et d'administration de la paie et des avantages sociaux	9.86%
Agent comptable analyste	12.37%

Étape 4 : Modalités de versement des ajustements salariaux

Modalités de versement des ajustements

Les ajustements salariaux seront versés en un seul versement pour la période rétroactive comprise entre le 1^{er} janvier 2006 et la date de versement prévue au plus tard pour le 30 juin 2016. Les ajustements dus depuis 2006, porteront intérêts au taux légal de 5%, plus une indemnité additionnelle variant généralement entre 1 et 4 % (en plus du taux légal) selon les directives émises par le Ministère du revenu. Enfin, les déductions usuelles (RRQ, RQAP, impôts fédéral et provincial) seront effectués comme s'il s'agissait d'une paie normale et aux conditions en vigueur au moment du versement. Le maximum des échelles de même que les échelons prévus à la convention collective sont majorés du pourcentage d'ajustement obtenu en équité salariale.



Droits

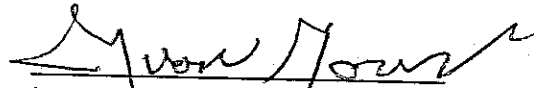
Les personnes salariées ont 60 jours à compter du premier jour de cet affichage pour demander des renseignements additionnels ou faire des observations. Pour ce faire, elles doivent les transmettre au plus tard le **22 mars 2016** à :

equitecolblanc@cotesaintluc.org

Les membres du Comité d'équité salariale :



Représentant de l'employeur



Représentant des employés

Dans un délai de 30 jours suivant le 60^e jour de cet affichage, soit au plus tard le **21 avril 2016**, 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

Nom de l'entreprise : Ville de Côte St-Luc

LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

AFFICHAGE ÉVALUATION DU MAINTIEN

Effectuée par un comité de maintien de l'équité salariale

Nom du groupe : Salariés Cols blancs

Date de l'affichage : 10 juin 2016

Obligations de l'entreprise

La Loi prévoit la réalisation d'une évaluation périodique du maintien de l'équité salariale. Cette évaluation consiste à s'assurer que les catégories d'emplois à prédominance féminine dans l'entreprise reçoivent toujours une rémunération au moins égale à celle des catégories d'emplois à prédominance masculine de valeur équivalente qui s'y retrouvent.

Cette évaluation doit être effectuée tous les 5 ans.

Comme le permet la Loi, l'évaluation du maintien de l'équité salariale a été effectuée par un comité de maintien de l'équité salariale.

Les membres du comité sont :

Nom	Partie représentée
Nadia Di Furia Directrice générale adjointe	Employeur
Yvon Morin Directeur syndical et membre du comité	Association accréditée Association accréditée SFMM SFCP 429
Ghyslaine Auberjuste Membre du comité	Association accréditée Association accréditée SFMM SFCP 429

Les données utilisées pour l'évaluation du maintien sont celles du **31 décembre 2015**.

Description sommaire de la démarche retenue pour l'évaluation du maintien de l'équité salariale

Pour effectuer la 1^{ère} évaluation du maintien de l'équité salariale, le comité de maintien a procédé à l'identification des événements survenus depuis l'exercice initial. À cette fin, le comité a notamment révisé les catégories d'emplois, leur prédominance, leur évaluation et effectué l'estimation des écarts salariaux.

Pour effectuer l'estimation des écarts salariaux, le comité a retenu la méthode globale qui consiste à comparer, en fonction de leur évaluation, chacune des catégories d'emplois à prédominance féminine avec la courbe salariale de l'ensemble des catégories d'emplois à prédominance masculine.

Liste des événements ayant généré des ajustements

Création des catégories d'emplois suivantes :

Sauveteur ACC

Sauveteur instructeur ACC

Sauveteur chef-d'équipe ACC

Sauveteur chef-d'équipe principal ACC

Agent technique en environnement

Abolition des catégories d'emplois suivantes :

Catégories d'emplois en lien avec les services Tiny tots

Résultats de l'évaluation du maintien

Voici les catégories féminines ayant droit à des ajustements salariaux.

Catégories féminines ayant droit à des ajustements	Pourcentage (%) des ajustements	Date de versement
Sauveteur ACC	13,60%	30 septembre 2016
Sauveteur Instructeur ACC	17,67%	
Sauveteur - Chef d'équipe ACC	16,33%	
Sauveteur - Chef d'équipe principal ACC	25,66%	
Agent technique en environnement	6,99%	

Les ajustements sont dus en date du 1^{er} avril 2016. Compte tenu qu'ils seront versés après la date d'échéance, ces derniers porteront intérêt au taux légal de 5%.

Droits

Les personnes salariées ont 60 jours à compter du premier jour de cet affichage pour demander des renseignements additionnels ou faire des observations. Pour ce faire, elles doivent les transmettre au plus tard le **10 août 2016** à :

Par courrier électronique, à l'adresse suivante : equitecolblanc@cotesaintluc.org

Ou par écrit à l'adresse postale :

Ville de Côte Saint-Luc

Comité d'équité salariale des salariés cols blancs

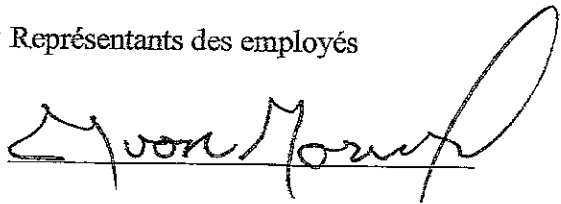
a/s de Nadia Di furia et Yvon Morin

5801, boul. Cavendish

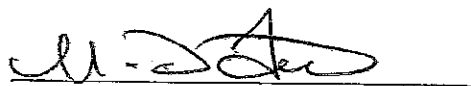
Côte Saint-Luc (Québec) H4W 3C3

Dans un délai de 30 jours suivant le 60^e jour de cet affichage, soit au plus tard le **10 septembre 2016**, le comité doit procéder à un nouvel affichage en précisant les modifications apportées ou en indiquant qu'aucune modification n'est nécessaire.

Représentants des employés



Représentants de l'employeur



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