

## Programme d'équité salariale

La Ville de Dollard-des-Ormeaux et  
le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP)

### Avis de conclusion du programme d'équité salariale (PGÉS)

(Affiché du 16 janvier 2013 au 16 mars 2013)

Conformément au 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 76 de la Loi sur l'Équité salariale, la Ville de Dollard-des-Ormeaux désire informer les salariés visés par l'accréditation du Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP) travaillant à la Ville de Dollard-des-Ormeaux que :

1. Le délai accordé pour demander des renseignements additionnels ou présenter des observations au comité suite au 2<sup>e</sup> affichage du 31 octobre 2012 est expiré;
2. Aucune modification du programme d'équité salariale n'est nécessaire. Cet avis conclut les travaux d'élaboration du programme d'équité salariale. Le Service des ressources humaines informera par communiqué interne les salariés concernés de la date du versement des ajustements salariaux mentionnés au dernier affichage.

#### RECOURS

Un salarié 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.*

***La Ville de Dollard-des-Ormeaux tient à remercier le comité et les salariés de l'intérêt démontré envers le processus visant l'élaboration du programme d'équité salariale.***

Odile St-Cyr, directrice  
Service des ressources humaines



## Programme d'équité salariale

La Ville de Dollard-des-Ormeaux et  
le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP)

Deuxième affichage  
Le 31 octobre 2012

En conformité avec la Loi sur l'équité salariale, la Ville de Dollard-des-Ormeaux a terminé le processus de son programme distinct d'équité salariale pour les salariés visés par la l'accréditation du Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP) travaillant à la Ville de Dollard-des-Ormeaux.

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 ».

Le but du programme d'équité salariale n'a pas pour effet de modifier le groupe de traitement des emplois puisqu'il ne s'agit pas d'un exercice de classification des emplois.

Étant donné que la Ville de Dollard-des-Ormeaux a été reconstituée le 1<sup>er</sup> janvier 2006, la période visée par l'exercice débute le 1<sup>er</sup> janvier 2006.

### LES TRAVAUX RÉALISÉS

Le 22 août 2011, nous avons procédé au 1<sup>er</sup> affichage (voir copie ci-jointe) qui présentait les résultats des travaux des deux premières étapes du programme, soit l'identification des catégories d'emplois et le choix de la méthode et de l'outil d'évaluation.

Le présent affichage vise les résultats des deux dernières étapes soit :

- Troisième étape : L'évaluation et la comparaison des catégories d'emplois ainsi que l'estimation des écarts salariaux et le calcul des ajustements;
- Quatrième étape : Les modalités de versement des ajustements d'équité salariale.

### TROISIÈME ÉTAPE : Évaluation des catégories d'emplois et estimation des écarts salariaux

#### 1. Évaluation des catégories d'emplois

La Loi exige que les catégories d'emplois à prédominance féminine ou masculine soient évaluées sur la base des quatre grands facteurs, soit les qualifications, les responsabilités, les efforts et les conditions de travail. Le comité d'équité salariale avait retenu 12 sous-facteurs afin d'évaluer les catégories d'emplois ciblées.

En ce qui a trait à la présente démarche, le comité a évalué les catégories d'emplois masculines (emplois comparateurs) et les catégories d'emplois féminines identifiées. L'application de l'outil d'évaluation a été effectuée de façon uniforme pour toutes les catégories d'emplois.

Afin d'arriver aux résultats, le Comité a évalué les catégories d'emplois pour chacun des sous facteurs à l'aide des descriptions d'emplois puis a attribué une pondération à chacun des facteurs et sous-facteurs de l'outil d'évaluation afin d'accorder une valeur en point à chacune des catégories d'emplois.

## 2. Comparaison des catégories d'emplois et estimation des écarts salariaux

Pour estimer les écarts salariaux, le comité a retenu la méthode d'estimation sur une base globale, conformément à la Loi, qui consiste à comparer, en fonction de son évaluation, chaque catégorie d'emplois à prédominance féminine avec la courbe salariale de l'ensemble des catégories d'emplois à prédominance masculine.

Le tableau suivant présente les catégories d'emplois à prédominance féminine qui, pour faire suite aux calculs des écarts salariaux, sont sujets à un ajustement salarial.

Titre de la catégorie	Pourcentage ajustement
Aide-bibliothécaire	4.80%
Agent de bureau	0.79%
Secrétaire d'unité administrative	0.61%
Répartiteur - Services aux citoyens	1.52%
Secrétaire d'unité administrative - Travaux publics	2.27%
Agent de bureau principal	0.79%
Bibliotechnicienne	1.87%
Technicien administratif	4.32%
Agent de gestion documentaire et archives	0.76%

### QUATRIÈME ÉTAPE : Modalités de versement des ajustements salariaux

L'employeur a informé le comité conjoint d'équité salariale de son choix quant aux modalités de versement des ajustements salariaux (art. 69 de la Loi sur l'équité salariale). Ainsi, les ajustements salariaux sont rétroactifs au 1<sup>er</sup> janvier 2006 et portent intérêt au taux légal rétroactivement à cette date.

## DROITS ET RECOURS

L'article 76 de la Loi sur l'équité salariale prévoit que 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 courrier ou courriel, au plus tard le 29 décembre 2012.

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

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

[equite.salariale.blancs@ddo.qc.ca](mailto:equite.salariale.blancs@ddo.qc.ca)

Ou par le courrier postal à :

Ville de Dollard-des-Ormeaux  
Comité d'équité salariale des salariés cols blancs  
12 001, boul. de Salaberry  
Dollard-des-Ormeaux (Québec) H9B 2A7

## RENSEIGNEMENTS ADDITIONNELS

Pour de plus amples informations sur le processus d'équité salariale et des méthodes d'estimation des écarts salariaux, vous pouvez consulter le site internet de la Commission d'équité salariale à l'adresse suivante : <http://www.ces.gouv.qc.ca>

## OBLIGATION DE CONFIDENTIALITÉ

Les membres du comité conjoint, en vertu de l'article 29 de la Loi, « sont tenus d'assurer la confidentialité de l'information et des renseignements ».

Le comité d'équité salariale des salariés cols blancs

**Représentantes des salariés**

\_\_\_\_\_  
Johanne Joly

\_\_\_\_\_  
Diane Beauchamp

**Représentante de la Ville**

\_\_\_\_\_  
Odile St-Cyr