



Programme d'équité salariale
visant le groupe des fonctionnaires cols blancs de la Ville de Hampstead
La Ville de Hampstead et
le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP)

Premier affichage

Début: 19 juillet 2012 Échéance: 17 septembre 2012

Le Comité d'équité salariale a procédé aux deux premières étapes prescrites 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 (article 8 de la Loi sur l'équité salariale).

En vertu de la Loi sur l'équité salariale, la taille de l'entreprise est de 100 personnes salariées ou plus. Compte tenu de la reconstitution de la Ville de Hampstead au 1^{er} janvier 2006 et des modifications législatives apportées à la Loi en 2009, un programme d'équité salariale doit être réalisé par un comité d'équité salariale constitué de personnes représentant l'employeur et de personnes représentant les personnes salariées avec les données du 1^{er} février 2009. Les ajustements, s'il y en a, sont rétroactifs au 1^{er} janvier 2006.

Composition du comité

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 d'équité salariale est formé des personnes suivantes:

<u>Représentants des salariés</u>	<u>Représentant de l'employeur</u>
Monsieur Brent Roberts	Madame Simona Sonnenwirth
Madame Mary Saviano	

Madame Myriam Méthot est observatrice pour la partie patronale.

Le comité a maintenant réalisé les deux premières étapes du programme et peut procéder au premier affichage.

Première étape – Identification des catégories d'emplois et leur prédominance

La première étape consiste en l'identification des catégories d'emplois à la date du portrait, soit le 1^{er} février 2009, l'analyse de ces catégories d'emplois à des fins de regroupements et la détermination de leur prédominance sexuelle. Les articles 54 et 55 de la Loi donnent des instructions claires à cet effet:



a) Identification des catégories d'emplois

Selon la Loi, on doit regrouper dans une même catégorie les emplois qui ont des caractéristiques communes:

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

b) Prédominance sexuelle

Selon la Loi, une catégorie d'emplois peut être considérée à prédominance féminine ou masculine si:

- ✓ elle est couramment associée aux femmes ou aux hommes en raison de stéréotypes occupationnels;
- ✓ au moins 60% des salariés qui occupent les emplois en cause sont du même sexe;
- ✓ l'écart entre le taux de représentation des femmes et des hommes dans cette catégorie d'emplois et leur taux de représentation dans l'effectif total de l'employeur est jugé significatif;
- ✓ 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.

Les membres du Comité d'équité salariale ont examiné les caractéristiques de chacun des emplois, identifié les catégories et déterminé la prédominance sexuelle de chaque catégorie d'emploi à partir des critères prévus par la Loi. Chacun des emplois a fait l'objet d'une analyse afin de déterminer s'il devait être regroupé ou non avec d'autres emplois. Aucun emploi n'a fait l'objet d'un regroupement.

L'annexe présente les catégories d'emplois à prédominance féminine, les catégories à prédominance masculine, les catégories d'emplois sans prédominance (neutre) et les catégories étudiantes en vertu de la Loi.

Deuxième étape - Description de la méthode et des l'outil d'évaluation et élaboration d'une démarche d'évaluation

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

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 sélectionné afin d'évaluer les catégories. La méthode est un système par points et facteurs.

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.

Le comité a convenu d'un plan d'évaluation qui couvre les quatre facteurs prévus à la Loi:



a) Qualifications	b) Responsabilités
- Formation - Expérience - Dextérité et coordination	- Latitude d'action et autonomie - Impact des actions - Communications - Coordination du travail - Sécurité d'autrui
c) Efforts	d) Conditions de travail
- Concentration et attention sensorielle - Efforts physiques - Résolution de problèmes	- Inconvénients

Pour ce qui est de la démarche, le comité évaluera chacune des catégories d'emplois à partir des descriptifs d'emplois en vigueur au 1^{er} février 2009 et, *au besoin*, consultera des salariés et leurs superviseurs en administrant un questionnaire d'analyse des emplois ou en procédant à des entrevues.

Troisième et quatrième étapes

La troisième étape consistera en l'évaluation des catégories, la détermination des écarts salariaux, et le calcul des ajustements salariaux. 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 sur les droits et recours

L'article 76 de la Loi sur l'équité salariale prévoit que vous pouvez demander, par écrit, des renseignements additionnels ou faire des observations pendant 60 jours à compter du 1^{er} jour de l'affichage.

Le comité devra, dans les 30 jours suivants le 60^e jour de l'affichage, procéder à l'affichage d'un avis précisant si des modifications ont été apportées ou qu'aucune modification n'est nécessaire.

Les demandes de renseignements ou observations doivent être acheminées par courrier électronique aux adresses suivantes:

ssonnenwirth @ hampstead.qc.ca
msaviano @ hampstead.qc.ca

ou par écrit, à l'adresse postale:

Comité d'équité salariale visant le groupe des fonctionnaires cols blancs de la
Ville de Hampstead
a/s Madame Simona Sonnenwirth et Madame Mary Saviano
5569, chemin Queen-Mary
Hampstead (Québec)
H3X 1W5



HAMPSTEAD



SFMM (SCFP)

Le comité d'équité salariale visant le groupe des fonctionnaires cols blancs de la Ville de Hampstead,

Représentants des salariés



Brent Roberts



Mary Saviano

Représentant de l'employeur



Simona Sonnenwirth

ANNEXES

Liste des catégories d'emplois intégrés à l'exercice et leur prédominance

Catégories d'emplois	Prédominance
Agent de bureau	Féminine
Agent de recettes	Féminine
Commis de bureau	Féminine
Coordonnateur – Camp de jour	Féminine
Gérant adjoint de piscine	Féminine
Gérant de piscine	Féminine
Préposé à l'accueil et aux recettes	Féminine
Préposé à l'analyse budgétaire	Féminine
Préposé au secrétariat	Féminine
Secrétaire d'unité administrative	Féminine
Technicienne à la paie	Féminine
Agent de distribution - équipements motorisés / agent de bureau	Masculine
Agent de sécurité publique	Masculine
Inspecteur du domaine public	Masculine
Lieutenant de la sécurité publique	Masculine
Préposé au tennis	Masculine
Moniteur spécialisé	Féminine

Liste des catégories d'emplois étudiantes

Comme la Loi le prévoit, les étudiants qui travaillent seulement durant leurs vacances sont exclus du programme (article 8 de la Loi sur l'équité salariale):

8. Est un salarié toute personne physique qui s'oblige à exécuter un travail moyennant rémunération, sous la direction ou le contrôle d'un employeur, à l'exception:
- 1° d'un étudiant qui travaille au cours de l'année scolaire dans un établissement choisi par une institution d'enseignement en vertu d'un programme, reconnu par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, qui intègre l'expérience pratique à la formation théorique ou d'un étudiant qui travaille dans l'institution d'enseignement où il étudie dans un domaine relié à son champ d'étude;
- 2° d'un étudiant qui travaille durant ses vacances; [...]

Catégories d'emplois	Prédominance
Caissier (piscine et tennis)	Féminine
Coordonnateur adjoint - camp de jour	Féminine
Moniteur - camp de jour	Féminine
Sauveteur - pataugeoire	Féminine
Sauveteur - piscine	Féminine