



HAMPSTEAD



SFMM (SCFP)

Programme d'équité salariale

La Ville de Hampstead et le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP)

Deuxième affichage

Le 22 novembre 2013

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

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 Hampstead a été reconstituée le 1^{er} janvier 2006, la période visée par l'exercice débute le 1^{er} janvier 2006.

LES TRAVAUX RÉALISÉS

Le 19 juillet 2012, nous avons procédé au 1^{er} 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.

MODIFICATIONS AU PREMIER AFFICHAGE

L'analyse d'événements antérieurs à la date du portrait ont fait en sorte que le titre et la prédominance de la catégorie « Agent de distribution – équipement motorisés » a été modifié pour « Agent de bureau » ; la prédominance de cet emploi est maintenant féminine.

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'emploi et en fonction des tâches effectuées dans l'emploi à la date du portrait, soit le 1^{er} février 2009, 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

Conformément à la Loi, pour estimer les écarts salariaux, le comité a retenu la méthode d'estimation sur une base globale 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
Agent de recettes	0,75 %
Agent de bureau	1,67 %
Coordonnateur – Camp de jour	2,37 %
Gérant adjoint de piscine	8,25 %
Gérant de piscine	11,14 %
Moniteur spécialisé	10,16 %
Préposé à l'accueil et aux recettes	5,50 %
Préposé à l'analyse budgétaire	14,98 %
Préposé au secrétariat – Comptes payables	1,44 %
Préposé au secrétariat - Loisirs	9,24 %
Secrétaire d'unité administrative	4,54 %
Technicien à la paie	3,15 %

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^{er} janvier 2006 et portent intérêt au taux légal rétroactivement à cette date. Ce taux est actuellement de 5 % (art. 71 de la Loi sur l'équité salariale). À ce taux s'ajoute une indemnité calculée en appliquant aux ajustements, à compter de la date à laquelle ils auraient dû être versés, un pourcentage égal à l'excédent du taux d'intérêt fixé suivant le premier alinéa de l'article 28 de la *Loi sur le ministère du Revenu*, L.R.Q., c. M-31, sur le taux légal.

SS

2

OK



HAMPSTEAD



SFMM (SCFP)

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 20 janvier 2014.

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 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

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

Brent Roberts

Mary Saviano

Représentante de la Ville

Simona Sonnenwirth