



Ville de Kirkland
Équité salariale – Cols blancs
SFMM (SCFP-429)



Deuxième affichage

Du 1^{er} décembre 2014 au 31 janvier 2015

En conformité avec la Loi sur l'équité salariale (LÉS), le comité d'équité salariale des fonctionnaires municipaux (cols blancs) de la ville de Kirkland a complété le programme d'équité salariale visant les cols blancs syndiqués.

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 à prédominance féminine.

Par ce deuxième affichage obligatoire prévu à la Loi sur l'équité salariale, le comité d'équité salariale du programme distinct – cols blancs vous présente les résultats des deux dernières étapes du programme soit :

- 3) L'évaluation des catégories d'emplois, leur comparaison, l'estimation des écarts salariaux et le calcul des ajustements salariaux; et
- 4) Les modalités de versement des ajustements salariaux.

RAPPEL CONCERNANT LA COMPOSITION DU COMITÉ D'ÉQUITÉ SALARIALE DU PROGRAMME GÉNÉRAL

Le comité d'équité salariale du programme distinct – cols blancs est composé des personnes suivantes :

Représentante de l'employeur	Représentantes des salariés
Nadine Bassila	Kate Oudin Johanne Joly

Handwritten signatures and initials:
A large stylized signature, possibly 'N', is written above the initials 'JO' and 'NB'.

RETOUR SUR LES DEUX PREMIÈRES ÉTAPES DE L'EXERCICE D'ÉQUITÉ SALARIALE

Le 11 juillet 2012, le comité d'équité salariale a procédé au premier affichage requis par la Loi sur l'équité salariale.

Par ailleurs, suite au premier affichage, de nouvelles catégories d'emplois se sont ajoutées, à savoir :

Catégories d'emplois	Prédominance
Superviseur de camp de jour	Féminine
Superviseur adjoint de camp de jour	Féminine
Étudiant à la comptabilité	Féminine
Étudiant en informatique	Masculine
Étudiant en urbanisme	Neutre
Surveillant bureau	Neutre

Voir les affichages en annexe.

ÉVALUATION DES CATÉGORIES D'EMPLOIS ET ESTIMATION DES ÉCARTS SALARIAUX

Au cours de plusieurs rencontres de travail étalées entre juillet 2013 et novembre 2014, le comité a procédé à l'évaluation des catégories d'emplois à prédominances féminine et masculine en utilisant le plan d'évaluation points-facteurs adopté par le comité.

À partir des descriptions d'emplois existantes ainsi que des entretiens que les membres du comité ont eus avec les titulaires des catégories d'emplois ainsi que leurs gestionnaires, toutes les catégories d'emplois à prédominances féminine et masculine ont été évaluées. Il est à noter que les évaluations devaient être effectuées en tenant compte de la réalité de chacun des emplois au 1^{er} février 2009 et ce, conformément à la Loi sur l'équité salariale.

Suite au processus d'évaluation des emplois, le comité a appliqué la grille de pondération sur lequel il s'est entendu et a ainsi obtenu un pointage total pour chacune des catégories d'emplois à prédominances féminine et masculine.



MÉTHODE RETENUE POUR L'ESTIMATION DES ÉCARTS SALARIAUX ENTRE LES CATÉGORIES D'EMPLOIS À PRÉDOMINANCES FÉMININE ET MASCULINE

La comparaison des catégories d'emplois à prédominance féminine avec les catégories d'emplois à prédominance masculine a été effectuée sur une base globale. Cette méthode consiste à comparer chacune des catégories d'emplois à prédominance féminine avec la courbe salariale élaborée à partir de l'ensemble des catégories d'emplois à prédominance masculine visées par le programme des cols blancs.

La méthode globale retenue par le comité d'équité salariale est une régression linéaire puisqu'il s'agit de celle qui, mathématiquement, est la plus représentative de la relation entre l'évaluation des catégories d'emplois à prédominance masculine et leur taux salarial horaire maximum.

Selon cette méthode globale d'estimation des écarts salariaux, les sept catégories d'emplois à prédominance féminine suivantes ont droit à un correctif salarial :

Titre de la catégorie d'emploi à prédominance féminine ayant droit à un ajustement	Pourcentage d'ajustement (selon échelle de traitement au 1 ^{er} février 2009)
Agent de contrôle d'administration de la paie et des avantages sociaux	5,83%
Bibliotechnicienne	4,99%
Secrétaire administrative	3,90%
Superviseur adjoint de camp de jour	91,98%
Superviseur de camp de jour	68,94%
Technicien, analyste en comptabilité	8,62%
Technicien en gestion de documents et archives	4,74%

MODALITÉS DE VERSEMENT DES AJUSTEMENTS SALARIAUX

Les modalités de calcul des ajustements salariaux rétroactifs ont été établies par l'employeur après consultation du comité d'équité salariale (art. 69 de la Loi sur l'équité salariale).

Les pourcentages d'ajustement seront appliqués sur tout le salaire gagné durant la période. Les déductions normales (régime d'État, cotisation syndicale, etc.) seront prélevés comme s'il s'agissait d'une paie normale et aux conditions en vigueur au moment du paiement.

Le maximum des échelles ainsi que les échelons prévues à la convention collective pour les emplois concernés sont majorés du pourcentage obtenu dans le cadre du présent programme.

Handwritten initials and a signature in the bottom right corner of the page.

Étant donné que la Ville de Kirkland a été reconstituée le 1er janvier 2006, toutes les personnes ayant occupé des catégories d'emplois ajustées ont droit à un correctif salarial rétroactif au 1er janvier 2006 et portent intérêts au taux légal de 5%. 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.

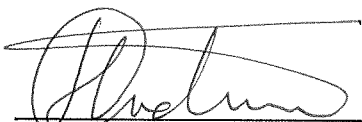
Est un salarié toute personne physique qui s'oblige à exécuter un travail moyennant rémunération, sous la direction ou le contrôle d'un employeur, à l'exception d'un étudiant qui travaille durant ses vacances (art. 8 LÉS).

DROITS DES PERSONNES SALARIÉES ET DÉLAIS

Conformément à l'article 76 de la Loi sur l'équité salariale, toute personne salariée peut, par écrit, dans les 60 jours qui suivent la date d'affichage, demander des renseignements additionnels ou présenter des observations au comité d'équité salariale (soit au plus tard le 31 janvier 2015). Ces demandes doivent être adressées par courriel à : equitesalarialecolsblancs@ville.kirkland.qc.ca.

Le comité d'équité salariale doit, dans les 30 jours suivant le délai prévu ci-haut, soit au plus tard le 2 mars 2015, procéder à un nouvel affichage afin de préciser les modifications apportées, le cas échéant, ou afin d'indiquer qu'aucune modification n'est nécessaire à l'avis d'affichage.

Les membres du comité d'équité salariale du programme distinct ont signé ce document à Kirkland, le 1^{er} décembre 2014.

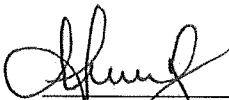


Kate Oudin



Nadine Bassila

Trésorière et directrice des services administratifs



Johanne Joly