

Programme d'équité salariale : Premier affichage

Ville de Montréal-Ouest - Cois blancs



Date de l'affichage : 23 novembre 2010

Conformément à l'article 75 de la loi, le comité d'équité salariale doit afficher dans des endroits visibles et facilement accessibles aux salariés(es) les résultats des deux premières étapes de la démarche.

Le comité d'équité salariale qui est composé de Lois Kidd (représentante des salariées), Demetrios Georgiou (représentant des salariés) et Stéphan Dulude, représentant de l'employeur, a procédé aux deux premières étapes de la réalisation du programme d'équité salariale qui consistent à

- *L'identification des catégories d'emplois à prédominance féminine et des catégories d'emplois à prédominance masculine au sein de l'entreprise;*
- *La description de la méthode et des outils d'évaluation de ces catégories d'emplois et l'élaboration d'une démarche d'évaluation*

Identification des catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine

Le comité a procédé à l'identification des catégories d'emplois à prédominance féminine et des catégories d'emplois à prédominance masculine. En vertu de la loi, une catégorie d'emploi est à prédominance féminine ou masculine lorsque :

- 60 % des titulaires sont du même sexe;
- l'écart entre le taux de représentation des femmes ou des hommes et leur taux de représentation dans l'effectif total est jugé significatif;

- l'évolution historique du taux de représentation des femmes ou des hommes dans cette catégorie révèle qu'il s'agit d'une catégorie d'emploi à prédominance féminine ou masculine;
- cette catégorie d'emploi est couramment associée aux femmes ou aux hommes en raison de stéréotypes occupationnels.

*Premier affichage – Équité salariale
Ville de Montréal-Ouest*

La méthode

La méthode d'évaluation retenue par le comité est une méthode par points-facteurs. Cette méthode permet d'évaluer chacun des emplois au moyen d'une grille de facteurs auxquels est associé un certain nombre de points. Le résultat de l'évaluation est le nombre de points total obtenu pour chacun des emplois.

Outils

Le comité a élaboré la grille d'évaluation conformément aux exigences de la Loi sur l'équité salariale. Les quatre facteurs, qui se subdivisent en sous-facteurs, sont les suivants :

Qualifications et habiletés Formation Expérience de travail requise Coordination et dextérité	Efforts Complexité du travail Autonomie Effort sensoriel lié à l'attention Effort physique
Responsabilités Communications interne et externe Conséquences des décisions (Imputabilité) Responsabilités de coordination et/ou supervision de personnel	Conditions de travail Contexte de travail – contraintes physiques Contexte de travail – contraintes humaines

Liste des catégories d'emplois

Catégories d'emplois à prédominance féminine	Catégories d'emplois à prédominance masculine
Secrétaire d'unité administrative	Agent de sécurité
Préposéc secrétariat	

Agent comptable	
Analyste de recettes	
Agent de bureau	

*Premier affichage – Équité salariale
Ville de Montréal-Ouest*

Droits, recours et délais

- Les employés ont 60 jours, à partir du premier jour d'affichage pour demander par écrit, au comité d'équité salariale, des renseignements additionnels ou faire des observations.
- Le comité doit, dans un délai de 30 jours suivant le 60^e jour de l'affichage, procéder à un 2^e affichage en précisant les modifications apportées ou en indiquant qu'aucune modification n'est nécessaire.

**Pour obtenir des renseignements additionnels ou faire des observations,
veuillez communiquer par écrit avec le comité d'équité salariale à l'attention
de: Stéphan Dulude, Directeur général**