

Programme d'équité salariale

Réalisé par la Ville de Mont-Royal et le
Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP)

Personnel cols blancs

Premier affichage : le 26 juillet 2012

Ceci constitue un premier affichage comme le prescrit l'article 75 de la *Loi sur l'équité salariale du Québec*.

Rappel :

La présente loi a pour objet de corriger 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.

Pour ce faire, l'employeur dont l'entreprise compte 10 personnes salariées ou plus réalise un exercice d'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 au 1^{er} janvier 2006, et des modifications législatives apportées à la Loi en 2009, la Ville est tenue de réaliser un programme d'équité salariale avec les données du 1^{er} février 2009.

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 :

Représentants des employés	Représentant de la Ville
Mme Chantal Galarneau M. Frédéric Legault	M. Gordon Black

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 établissement des prédominances

Le comité devait d'abord identifier les catégories d'emplois à la date du portrait, effectuer l'analyse à des fins de regroupement et déterminer leur prédominance sexuelle (Art.54 et 55 de la Loi).

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.

Après analyse, le comité a déterminé que les catégories d'emplois suivantes soient ainsi regroupées :

- "Moniteur (trice) - patinage libre", "Moniteur (trice) - judo", "Moniteur (trice) - karaté", "Moniteur (trice) - badminton" et "moniteur (trice) - patinage extérieur", sous la catégorie : "Moniteur (trice) - Loisirs".

Le regroupement de ces catégories ne modifie pas la prédominance qui est masculine.

- "Régisseur (e) adjoint (e) – sports", "Régisseur (e) adjoint (e) – loisirs" et "Régisseur (e) adjoint (e) – aînés", sous la catégorie : "Régisseur (e) adjoint (e)"
- "Responsable de Parc", "Responsable programme explo-action", "Responsable d'équipement" et "Responsable de camp de jour", sous la catégorie : "Responsable - Loisirs"
- "Animateur(trice) – Centre Jeunesse", "Animateur(trice) – Club 8-12", "Assistant-Animateur(trice) - spécialisé", sous la catégorie : "Animateur-Jeunesse".

Le regroupement de ces catégories ne modifie pas la prédominance qui est féminine.

b) Établissement des prédominances

Le comité devait ensuite déterminer si les catégories étaient à prédominance féminine, masculine ou neutre. Selon la Loi, une catégorie est féminine, masculine ou neutre 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 ou 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.

Deuxième étape –

Description de l'outil d'évaluation et élaboration d'une démarche d'évaluation

1. 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 choisi par le Comité 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.

I. QUALIFICATIONS

1. Formation
2. Expérience minimale requise
3. Dextérité et coordination musculaire

II. RESPONSABILITÉS

4. Latitude d'action et autonomie
5. Impact des actions et des décisions
6. Communications
7. Coordination du travail
8. Sécurité d'autrui

III. EFFORTS

- 9. Concentration et attention sensorielle
- 10. Efforts physiques
- 11. Résolution de problèmes

IV. CONDITIONS DE TRAVAIL

- 12. Inconvénients

L'élaboration d'une démarche d'évaluation

Le Comité procédera à l'évaluation des catégories d'emplois à l'aide du nouveau plan d'évaluation des emplois. Pour ce faire, le Comité utilisera les descriptions de tâches en vigueur au 1^{er} février 2009.

Dans l'hypothèse où le Comité jugerait qu'il manque d'informations appropriées sur l'une ou l'autre des catégories d'emploi ou qu'il est plus opportun de vérifier certains renseignements, d'autres méthodes de cueillette pourraient être utilisées.

La liste des catégories à prédominance féminine est la suivante :

Adjoint (e) administrative	Féminin
Agent (e) aménagement	Féminin
Agent (e) de service à la clientèle	Féminin
Agent (e) analyste comptable	Féminin
Animateur (trice) - Jeunesse	Féminin
Bibliothécaire (ne) II	Féminin
Caissier (ière)	Féminin
Commis - adjoint	Féminin
Commis - comptes à payer	Féminin
Commis (bibliothèque)	Féminin
Commis (de bureau)	Féminin
Commis comptable	Féminin
Commis-chronométrateur (trice)	Féminin
Coordonnateur (trice) – Module budget	Féminin
Coordonnateur (trice) - camp de jour	Féminin
Gérant(e) adjoint (e) de piscine	Féminin
Infirmier (ière)	Féminin
Moniteur (trice) - ballet	Féminin
Préposé (e) à la taxation	Féminin
Préposé (e) à l'approvisionnement	Féminin
Préposé (e) aux services administratifs	Féminin
Préposé (e) aux soins domiciliaires	Féminin
Réceptionniste	Féminin
Régisseur (se) adjoint (e)	Féminin

Régisseur (se) bureau	Féminin
Responsable - Loisirs	Féminin
Sauveteur (e)	Féminin
Sauveteur (e)-moniteur (trice)	Féminin
Secrétaire	Féminin
Secrétaire de direction	Féminin
Superviseur (e) adjoint (e) - services publics	Féminin
Technicien (ne) (bibliothèque)	Féminin
Technicien (ne) à la paie	Féminin
Technicien (ne) en gestion documentaire	Féminin
Technicien (ne) en horticulture	Féminin

La liste des catégories à prédominance masculine est la suivante :

Acheteur	Masculin
Coordonnateur (trice) technique	Masculin
Inspecteur	Masculin
Magasinier (ière)	Masculin
Moniteur (trice) – Loisirs	Masculin
Moniteur (trice) cantine	Masculin
Moniteur (trice) sécurité et prévention	Masculin
Technicien (ne) en informatique	Masculin
Technicien (ne) dessinateur (trice)	Masculin
Technicien (ne) génie civil	Masculin
Vérificateur (trice) de plans	Masculin

NOTE IMPORTANTE :

Le Comité n'a déterminé aucune catégorie sans prédominance (neutre)

Conformément à l'article 8 de la Loi sur l'équité salariale, les étudiants qui travaillent seulement durant leurs vacances et les stagiaires dans le cadre de formation professionnelle sont exclus du Programme. En conséquence, les catégories suivantes ne font pas partie du présent exercice.

Aide-inspecteur (trice)
Aide-Technique
Aide-vérificateur (trice) de plans
Assistant (e) technique
Coordonnateur (trice) – École de patinage d'été
Moniteur (trice) – Camp de jour
Moniteur (trice) Skatepark
Moniteur (trice) Tennis
Opérateur – Chaîne audio
Patrouilleur (se) vélo

DROITS ET RECOURS :

Vous pouvez demander des renseignements additionnels ou présenter vos observations dans les 60 jours qui suivent cet affichage. Nous vous invitons à transmettre vos questions ou observations, au plus tard le 24 septembre 2012, par courriel, au soin de Monsieur Gordon Black et de Madame Chantal Galarneau à cette adresse :

ressourceshumaines@ville.mont-royal.qc.ca

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

Votre comité d'équité salariale.

Représentants des employés

Mme Chantal Galarneau
M. Frédéric Legault



Représentant de la Ville

M. Gordon Black

