
Programme d'équité salariale

Salariés Cols blancs

Deuxième affichage

La Ville de Sainte-Anne-de-Bellevue et le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP).

DEUXIÈME AFFICHAGE

Le 9 octobre 2014

En conformité avec la Loi sur l'équité salariale, la Ville de Sainte-Anne-de-Bellevue 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 Sainte-Anne-de-Bellevue.

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 ».

Étant donné que la Ville de Sainte-Anne-de-Bellevue a été reconstituée le 1er janvier 2006, la période visée par l'exercice débute le 1er janvier 2006.

LES TRAVAUX RÉALISÉS

Nous avons procédé au 1er 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.

Le présent affichage vise les résultats des deux dernières étapes soit :

Étape 3 : L'évaluation des catégories d'emplois, leur comparaison, l'estimation des écarts salariaux et le calcul des ajustements.

Étape 4 : Les modalités de versement des ajustements salariaux.

ÉTAPE 3 : Évaluation des catégories d'emploi et estimation des écarts salariaux

Nous avons évalué les catégories d'emplois en nous servant d'une méthode par points et facteurs sans égard au sexe. Notre comité d'équité salariale a retenu douze (12) sous-facteurs afin d'évaluer les catégories d'emploi ciblées. Afin d'arriver aux résultats, le Comité a évalué les catégories d'emploi 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 points à chacune des catégories d'emploi.

Les catégories d'emploi à prédominance féminine ont été comparées avec des catégories d'emploi à prédominance masculine en se servant de la méthode globale de comparaison (par courbe de régression). Ainsi, toutes les catégories d'emploi à prédominance féminine ont été comparées aux catégories d'emploi à prédominance masculine. Cette méthode est expliquée plus en détail sur le site web de la Commission de l'équité salariale www.ces.gouv.qc.ca.

Ajustements au taux horaire nécessaires afin d'atteindre l'équité salariale :

▪ Agent de recettes	0,7%
▪ Bibliotechnicien(ne)	17,5%
▪ Coordinateur(trice) de camp de jour	76,4%
▪ Gérant(e) de piscine	58,6%
▪ Préposé(e) à la paie	10,9%

ÉTAPE 4 : Modalités de versement des ajustements salariaux

L'employeur a informé le comité d'équité salariale de son choix quant aux modalités de versement des ajustements salariaux (article 69 de la Loi sur l'équité salariale). Ainsi, les ajustements salariaux seront calculés et ils seront rétroactifs au 1^{er} janvier 2006. Ils portent intérêt au taux légal rétroactivement à cette date. À ce taux de 5% s'ajoute une indemnité additionnelle selon l'article 28 de la Loi sur le Ministère du Revenu.

DROITS ET RECOURS

Les personnes salariées ont 60 jours à compter du 1^e jour de l'affichage pour demander par écrit des renseignements additionnels ou faire des observations au comité d'équité salariale. Le comité doit, dans un délai de 30 jours suivants le 60^e jour de l'affichage, procéder à un nouvel affichage en précisant les modifications apportées ou en indiquant qu'aucune modification n'est nécessaire.

Pour demander par écrit des renseignements additionnels ou faire des observations au comité, communiquez à l'adresse suivante:

Comité d'équité salariale visant le groupe des fonctionnaires cols blancs de la Ville de Sainte-Anne-de-Bellevue

**Attention de Monsieur Martin Bonhomme et de Madame Huguette Flamand
109, rue Sainte-Anne, Sainte-Anne-de-Bellevue (Québec) H9X 1M2**

Ou par courrier électronique :

MBonhomme@sadb.qc.ca
Hflamand@sadb.qc.ca

Pour obtenir plus d'information sur la Loi sur l'équité salariale, les obligations qu'elle comporte et les recours qu'elle prévoit, communiquer avec la Commission de l'équité salariale au **1-888-528-8765** ou visiter son site web : www.ces.gouv.qc.ca

OBLIGATION DE CONFIDENTIALITÉ

Les membres du comité paritaire, 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 – Ville de Sainte-Anne-de-Bellevue

Représentants de l'Employeur

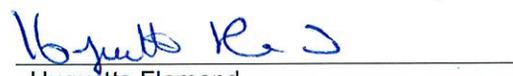


Martin Bonhomme, ing. CMA MBA
Directeur général

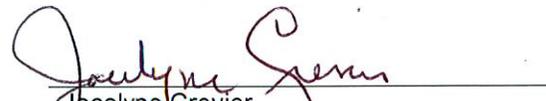


Karine Asselin
Chargée des Ressources humaines

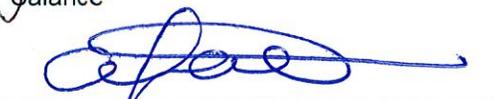
Représentants des Salariés



Huguette Flamand
Directrice syndicale



Jocelyne Crevier
Salariée



Annie Gauthier
Salariée



Ashkan Matlabi
Salarié

Date : 8 octobre 2014

Pièce jointe : 1^{er} affichage – 10 décembre 2012