



**SERVICES ADMINISTRATIFS**  
**ADMINISTRATIVE SERVICES**  
Ressources humaines  
Human Resources



60, avenue Martin  
Dorval (Québec) H9S 3R4  
Tél.: (514) 633-4217  
Télécopieur: (514) 633-4213



## AVIS AU DEUXIÈME AFFICHAGE

### PROGRAMME D'ÉQUITÉ SALARIALE

La Cité de Dorval et le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP)

**LE 1 ER AVRIL 2015**

---

#### Bref rappel

Le 22 mai 2014, le comité d'équité salariale de la Cité de Dorval procédait au DEUXIÈME AFFICHAGE faisant état des résultats du Programme d'équité salariale.

Plusieurs personnes salariées se sont prévaluées de leur droit de demander des renseignements additionnels ou faire des observations et commentaires au Comité d'équité salariale.

Toutes les demandes acheminées au comité d'équité salariale ont été analysées et une réponse écrite a été acheminée aux personnes concernées.

#### Plainte déposée à la Commission de l'équité salariale :

*Le 8 juin, l'employeur a procédé à l'ajustement des taux équité pour l'ensemble des salariées.*

*Le 24 juillet 2014, suite à l'interprétation d'une lettre d'entente, l'employeur a modifié à la baisse les taux de certaines des salariés saisonniers.*

*Le 28 juillet 2014, le syndicat déposait une plainte/différend à la Commission de l'équité salariale en lien avec la baisse des taux des salariés saisonniers.*

*Depuis, une conciliation a eu lieu et les parties se sont entendues. Les taux modifiés à la baisse le 24 juillet ont été revus et réajustés à la hausse par l'employeur le 27 novembre 2014, de façon à ce que les ajustements obtenus en équité soient appliqués sur chacun des échelons des échelles salariales résultant de l'application de la lettre d'entente CD 2010-01 sur la grille de l'Annexe A-3, conformément à la Loi.*

*Compte tenu de ce qui précède, le syndicat et la partie patronale, signeront un projet de règlement qui aura pour conséquence de fermer la plainte.*

Par le présent affichage, à la suite des commentaires et observations reçues, le comité vous indique les modifications apportées au Programme d'équité salariale.

En conclusion, le comité a convenu d'apporter à l'affichage du 22 mai 2014, les modifications suivantes :

#### **A. Modification à la nomenclature et regroupement d'une catégorie d'emploi**

Tel qu'indiqué au 2<sup>e</sup> affichage, le comité a procédé à l'ajout d'une nouvelle catégorie d'emploi, soit la catégorie « Assistant superviseur de quartier (Aquatique) ».

Le nom de cette catégorie a été modifié pour « Assistant superviseur aquatique - DORV »

Cette modification ne change en rien la prédominance de l'emploi qui a été établie comme étant féminine ni à la catégorie « Assistant superviseur de quartier » à la quelle elle est regroupée, qui est toujours au programme et se mérite aussi un ajustement de 49,02%.

#### **B. Ajout de nouvelles catégories d'emplois féminines ayant droit à un ajustement**

<b>Titre de la catégorie</b>	<b>Pourcentage ajustement</b>
Assistant superviseur aquatique	49,02%
Superviseur Club enfants Surrey	50,93%
Superviseur adolescent	50,93%

#### **RAPPEL**

L'article 8 de la Loi sur l'équité salariale prévoit que les étudiants qui travaillent durant leurs vacances sont exclus du Programme.

En conséquence, les taux de salaire seront modifiés comme il se doit.

Les montants de rétroactivité ne couvriront pas la période des vacances estivales, soit de la mi-mai à la mi-septembre pour les salariés qui sont étudiants et ne travaillent pas en dehors de cette période.

Cependant, les salariés qui ont un emploi régulier, en dehors de la période des vacances estivales, seront considérés comme des employés à temps partiel aux fins de l'équité salariale et se verront rétribués pour l'ensemble des heures travaillées.



**SERVICES ADMINISTRATIFS**  
**ADMINISTRATIVE SERVICES**  
Ressources humaines  
Human Resources



60, avenue Martin  
Dorval (Québec) H9S 3R4  
Tél.: (514) 633-4217  
Télécopieur: (514) 633-4213

**SFMM (SCFP)**

## LES RECOURS DES PERSONNES SALARIÉES

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 les demandes doivent être faites par écrit au comité, nous vous invitons à transmettre vos questions ou observations, par courrier ou courriel, au plus tard le 30 mai 2015.

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 :

[L.Morin@dorval.qc.ca](mailto:L.Morin@dorval.qc.ca)  
[C.Lesperance@dorval.qc.ca](mailto:C.Lesperance@dorval.qc.ca)

Ou par écrit à l'adresse postale :

Comité d'équité salariale visant le groupe des fonctionnaires cols blancs de la Cité de Dorval  
a/s M. Louis Morin et Mme Christiane Lesperance  
60, avenue Martin  
Dorval (Québec)  
H9S 3R4

## 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 de la Cité de Dorval

### Représentants des salariés

Christiane L'espérance

François Marchessault

### Représentant de la Ville

M. Louis Morin

