

**Premier affichage
Programme d'équité salariale
La Ville de Côte Saint-Luc et le Syndicat des fonctionnaires municipaux de
Montréal (SCFP)**

Ceci remplace l'affichage du 21 août 2013

Le 6 novembre 2015

Le Comité d'équité salariale procède à la première étape prescrite par la Loi sur l'équité salariale et, par ce premier affichage, vous en communique les résultats. Il a également pour but de vous informer de vos droits et recours en vertu de la Loi.

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 ».

Cependant, comme la Loi le prévoit, les étudiants qui travaillent seulement durant leurs vacances sont exclus du Programme.

COMPOSITION DU COMITÉ D'ÉQUITÉ SALARIALE

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 est formé des personnes suivantes :

Représentant(e)s de l'employeur

▪ Nadia Di Furia

Représentant(e)s des l'employés

▪ Gislaine Auberjuste
▪ Yvon Morin

Le Comité est assisté, au besoin, de conseillers externes.

LES RÉSULTATS DES 1^{re} ET 2^e ÉTAPES

PREMIÈRE ÉTAPE : *Identification des catégories d'emplois et de leur prédominance*

1. Identification des catégories d'emplois

Le Comité a procédé à l'identification de chacune des catégories d'emplois à la date du portrait, soit le 1^e février 2009 :

Chacun des emplois a fait l'objet d'une analyse afin de déterminer s'il devait être regroupé ou non avec d'autres emplois. Pour ce faire, les critères prévus à l'article 54 de la Loi sur l'équité salariale ont été utilisés :

- des fonctions ou des responsabilités semblables;
- des qualifications semblables;
- la même rémunération, soit un même taux ou une même échelle de salaire.

2. Détermination de la prédominance

Le Comité a ensuite déterminé la prédominance pour chacune des catégories d'emplois.

Afin de déterminer la prédominance, le Comité s'est basé sur les critères prévus à l'article 55 de la Loi sur l'équité salariale :

- un taux de représentation d'au moins 60 % des personnes salariées de la catégorie d'emplois selon le sexe;
- le stéréotype occupationnel : la catégorie d'emplois est couramment associée aux femmes ou aux hommes;
- l'évolution historique : l'évolution historique du taux de représentation des femmes ou des hommes au sein de la Ville.

L'annexe présente les catégories d'emplois à prédominance féminine, les catégories à prédominance masculine et les catégories d'emplois sans prédominance (neutre).

Les résultats qui seront obtenus lors de l'évaluation des catégories d'emplois permettront de comparer la rémunération des catégories d'emplois à prédominance féminine avec celle des catégories d'emplois à prédominance 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.

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

2. L'élaboration d'une démarche d'évaluation

Le Comité procédera à l'évaluation des catégories d'emplois à l'aide du plan d'évaluation. 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'emplois ou qu'il est plus opportun de vérifier certains renseignements, d'autres méthodes de cueillette pourront être utilisées.

Renseignements additionnels sur les droits et recours

L'article 76 de la Loi sur l'équité salariale prévoit que vous pouvez demander des renseignements additionnels ou présenter vos observations dans les 60 jours suivant ce présent affichage. Comme la Loi stipule que la démarche doit être faite par écrit au Comité, nous vous invitons à transmettre vos questions par courrier ou courriel au plus tard le 6 janvier 2016.

Les demandes de renseignements ou observations doivent être acheminées par courrier électronique à l'adresse suivante :


equitecolblanc@cotesaintluc.org

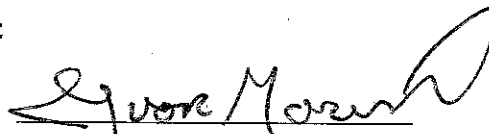
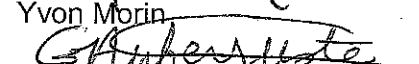
Ou par la poste à :

Ville de Côte Saint-Luc
Comité d'équité salariale des salariés cols blancs
a/s de Nadia Di Furia et Yvon Morin
5801, boul. Cavendish
Côte Saint-Luc (Québec) H4W 3C3

Le Comité procédera, dans les 30 jours suivant le 6 novembre 2015, à un nouvel affichage en précisant les modifications apportées ou encore, il affichera un avis précisant qu'aucune modification n'est nécessaire.

Les membres du Comité d'équité salariale :


Nadia Di Furia


Yvon Morin

Gislaine Auberjuste

ANNEXE

IDENTIFICATION DES CATÉGORIES D'EMPLOIS ET DE LEUR PRÉDOMINANCE

No	Titre de l'emploi	Prédominance retenue
1	Agent comptable	Féminine
2	Agent comptable analyste	Féminine
3	Agent de bureau	Féminine
4	Agent de communication sociale	Féminine
5	Aide-bibliothécaire	Féminine
6	Aide-bibliothécaire principal	Féminine
7	Gérant adjoint de camp de jour	Féminine
8	Assistante-éducatrice tiny tots	Féminine
9	Éducatrice tiny tots (Assistante-gérante tiny tots)	Féminine
10	Gérant adjoint de piscine	Féminine
11	Bibliotechnicien(ne)	Féminine
12	Caissier (aréna, piscine)	Féminine
13	Commis à la paie (agent à la paie)	Féminine
14	Commis de bureau	Féminine
15	Gérant de camp de jour	Féminine
16	Gérant de piscine	Féminine

ANNEXE

IDENTIFICATION DES CATÉGORIES D'EMPLOIS ET DE LEUR PRÉDOMINANCE

No	Titre de l'emploi	Prédominance retenue
17	Gérante tiny tots	Féminine
18	Graphiste	Féminine
19	Instructeur sauveteur	Féminine
20	Moniteur de camp de jour junior	Féminine
21	Moniteur de camp de jour senior	Féminine
22	Moniteur de patinage	Féminine
23	Préposé accueil et information	Féminine
24	Préposé au secrétariat	Féminine
25	Préposé au marketing	Féminine
26	Préposé aux télécommunications	Féminine
27	Préposé principal aux télécommunications	Féminine
28	Professeur (conditionnement physique, musique, peinture)	Féminine
29	Professeur de patinage	Féminine
30	Sauveteur	Féminine
31	Responsable de parc pour camp de jour	Féminine
32	Secrétaire de direction	Féminine

ANNEXE

IDENTIFICATION DES CATÉGORIES D'EMPLOIS ET DE LEUR PRÉDOMINANCE

33	Secrétaire d'unité administrative	Féminine
34	Technicien en gestion des documents et archives	Féminine
No	Titre de l'emploi	Prédominance retenue
35	Agent d'approvisionnement niveau 1	Masculine
36	Agent de distribution – Équipements motorisés	Masculine
37	Agent de Sécurité Publique (Constable)	Masculine
38	Gérant du club de tennis	Masculine
39	Gérant-adjoint du club de tennis	Masculine
40	Inspecteur en bâtiment	Masculine
41	Lieutenant à la sécurité publique	Masculine
42	Préposé à l'émission des permis	Masculine
43	Préposé au chalet 1 / Préposé au chalet 2	Masculine
44	Préposé au tennis	Masculine
45	Pro de tennis	Masculine
46	Professeur d'Art et sculpture	Masculine
47	Professeur de judo	Masculine
48	Responsable des pédalos	Masculine

ANNEXE

IDENTIFICATION DES CATÉGORIES D'EMPLOIS ET DE LEUR PRÉDOMINANCE

49	Surveillant de travaux de génie civil eaux et égouts	Masculine
50	Technicien en géomatique – cartographie thématique	Masculine
51	Technicien principal en informatique	Masculine
52	Technicien en développement d'application en bureautique	Masculine
No	Titre de l'emploi	Prédominance retenue
53	Aide préposé atelier imprimerie	Masculine
54	Préposé atelier d'imprimerie	Masculine
55	Surveillant d'installation gymnase	Neutre
56	Moniteur spécialisé (sport / culture)	Neutre