

La Ville de Dollard-des-Ormeaux et
le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP)

À : AVIS AU PERSONNEL COLS BLANCS

DE : Comité de maintien de l'équité salariale

DATE : Le 2 novembre 2015

**LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE
PREMIER AFFICHAGE
ÉVALUATION DU MAINTIEN**

Objectif de la Loi sur l'équité salariale

La Loi prévoit la réalisation d'une évaluation périodique du maintien de l'équité salariale. Cette évaluation consiste à s'assurer que les catégories d'emplois à prédominance féminine dans l'organisation reçoivent toujours une rémunération au moins égale à celle des catégories d'emplois à prédominance masculine de valeur équivalente qui s'y retrouvent.

Cette évaluation doit être effectuée tous les 5 ans.

Comme le prévoit la Loi, l'évaluation du maintien de l'équité salariale a été effectuée par un comité de maintien de l'équité salariale composé aux deux tiers (2/3) par des représentants des employés et au tiers (1/3) par des représentants de l'employeur.

Les membres du comité sont :

Odile St-Cyr	représentante de l'employeur
Johanne Joly	représentante des employés
Frank Mazza	représentant des employés

Les données utilisées pour l'évaluation du maintien sont celles du 1^{er} juillet 2015.

Description sommaire de la démarche retenue pour l'évaluation du maintien de l'équité salariale

Pour évaluer le maintien de l'équité salariale, l'employeur a choisi de le faire selon les étapes suivantes :

1. Dresser la liste des catégories d'emplois et leur prédominance (voir en annexe) ;
2. Utiliser les descriptifs d'emplois mis à jour ;

3. Utiliser l'outil d'évaluation conforme à la Loi. Les quatre (4) facteurs exigés par la Loi y ont été évalués :

a) Qualifications	b) Responsabilités
<ul style="list-style-type: none">- Formation- Expérience- Dextérité et coordination	<ul style="list-style-type: none">- Latitude d'action et autonomie- Impact des actions- Communications- Coordination du travail- Sécurité d'autrui
c) Efforts	d) Conditions de travail
<ul style="list-style-type: none">- Concentration et attention sensorielle- Efforts physiques- Résolution de problèmes	<ul style="list-style-type: none">- Inconvénients

Événements considérés pour cette évaluation du maintien

Divers événements sont susceptibles de créer ou de recréer des écarts salariaux entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et celles à prédominance masculine dans l'organisation. L'évaluation du maintien de l'équité salariale vise à s'assurer que ces écarts soient corrigés, le cas échéant.

Voici les événements considérés pour cette évaluation :

- L'ajout des emplois créés ou modifiés après le 1^{er} février 2009, soit :
 - o Agent comptable
 - o Agent de gestion documentaire et archives
 - o Agent – service à la clientèle
 - o Agent – service à la clientèle et émission de permis
 - o Aide-technique – suivi de projets
 - o Préposé à la règlementation
 - o Préposé au contrôle et logistique
 - o Préposé aux comptes payables et taxation
 - o Secrétaire – aménagement urbain
 - o Technicien administratif et communication
 - o Technicien en géomatique

Résultats de l'évaluation du maintien

Catégories féminines ayant droit à des ajustements	Pourcentage ajustement	Date de versement
Agent – service à la clientèle	6,37 %	14 janvier 2016
Secrétaire – aménagement urbain	1,34 %	14 janvier 2016
Technicien administratif	0,09 %	14 janvier 2016
Technicien administratif et communication	1,12 %	14 janvier 2016

Renseignements additionnels

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 la démarche doit être faite par écrit au comité, nous vous invitons à transmettre vos questions ou observations, par courrier ou courriel, au plus tard le 31 décembre 2015.

Dans un délai de 30 jours suivant le 60^e jour de cet affichage, soit au plus tard le 30 janvier 2016, le comité doit procéder à un nouvel affichage en précisant les modifications apportées ou en indiquant qu'aucune modification n'est nécessaire.

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

equite.salariale.blancs@ddo.qc.ca

Ou par le courrier postal à :

Ville de Dollard-des-Ormeaux
Comité d'équité salariale des salariés cols blancs
12 001, boul. de Salaberry
Dollard-des-Ormeaux (Québec) H9B 2A7

Pour obtenir plus d'information sur la Loi sur l'équité salariale, les obligations qu'elle comporte et les recours qu'elle prévoit, vous pouvez communiquer avec la Commission de l'équité salariale (1 888 528-8765) ou visitez son site Web www.ces.gouv.qc.ca