

**DEUXIÈME AFFICHAGE
PROGRAMME DISTINCT D'ÉQUITÉ SALARIALE
LA VILLE DE MONTRÉAL ET LE SYNDICAT DES BRIGADIERS ET BRIGADIÈRES SCOLAIRES
SCFP – SECTION LOCALE 930**

En conformité avec la Loi sur l'équité salariale, la Ville de Montréal a terminé le processus de son programme distinct d'équité salariale pour les employés visés par l'accréditation du Syndicat des brigadiers et brigadières scolaires, SCFP – Section locale 930.

RAPPEL DE L'OBJECTIF DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'objectif de la Loi sur l'équité salariale 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.

Qu'est-ce qu'une catégorie d'emplois ?

Un regroupement d'emplois qui ont des fonctions ou des responsabilités semblables, des qualifications semblables et une même échelle de salaire.

Que signifie le terme « prédominance féminine ou masculine »?

Une catégorie d'emplois est considérée à prédominance féminine lorsqu'elle est généralement occupée par des femmes et à prédominance masculine lorsqu'elle est généralement occupée par des hommes. Des critères précis sont prévus dans la Loi pour identifier la prédominance des catégories d'emplois et ces critères ont été examinés attentivement par le Comité d'équité salariale.

LES TRAVAUX RÉALISÉS

Le 12 juin 2006, nous avons procédé au 1^{er} affichage (voir copie ci-jointe) qui présentait les résultats des travaux des deux premières étapes du programme, soit l'identification des catégories d'emplois (1^{ière} étape) et le choix de la méthode et de l'outil d'évaluation (2^e étape).

Depuis, nous avons poursuivi et complété les travaux relatifs aux deux dernières étapes menant à la réalisation de l'équité salariale. Cet affichage-ci présente les résultats des deux dernières étapes soit :

- l'évaluation et la comparaison des catégories d'emplois ainsi que l'estimation des écarts salariaux et le calcul des ajustements
- le calendrier des ajustements d'équité salariale (les modalités).

Il est nécessaire de rappeler que la période visée par l'exercice s'étend du 21 novembre 2001 au 21 novembre 2005.

**TROISIÈME ÉTAPE :
Évaluation des catégories d'emplois et l'estimation des écarts salariaux**

Évaluation des catégories d'emplois

La Loi exige que les catégories d'emplois à prédominance féminine ou masculine soient évaluées sur la base des quatre grands facteurs, soit les qualifications, les responsabilités, les efforts et les conditions de travail. Le comité d'équité salariale avait retenu 12 sous-facteurs afin d'évaluer les catégories d'emplois ciblées.

En ce qui a trait à la présente démarche, le comité a évalué les catégories d'emplois masculines (emplois comparateurs) et la catégorie d'emploi féminine identifiée (brigadier(ières) scolaires). L'application de l'outil d'évaluation a été effectuée de façon uniforme pour toutes les catégories d'emplois.

**DEUXIÈME AFFICHAGE
PROGRAMME DISTINCT D'ÉQUITÉ SALARIALE
LA VILLE DE MONTRÉAL ET LE SYNDICAT DES BRIGADIERS ET BRIGADIÈRES SCOLAIRES
SCFP – SECTION LOCALE 930**

Afin d'arriver aux résultats, le Comité a évalué les catégories d'emplois pour chacun des sous-facteurs à l'aide des descriptions d'emplois puis a attribué une pondération à chacun des facteurs et sous-facteurs de l'outil d'évaluation (Annexe 2) afin d'accorder une valeur en point à chacune des catégories d'emplois. Au besoin, des validations ont été faites auprès des gestionnaires afin de valider certaines caractéristiques des emplois en évaluation.

Le Comité a ensuite fait la somme des points obtenus par chaque catégorie d'emplois. Voici le rangement obtenu pour chacune des catégories d'emplois ciblées suite à leur résultat d'évaluation :

Titre de la catégorie d'emplois	Prédominance	Points
Brigadier(ières) scolaires	Féminine	261
Surveillant(e) d'installation	Masculine	257
Agent(e) de sécurité classe 1	Masculine	347
Commis de pesée	Masculine	350
Préposé(e) au remorquage	Masculine	350
Préposé(e) aux arénas	Masculine	368
Aide préposé(e) à l'atelier d'imprimerie	Masculine	383
Releveur(euse) de compteur d'eau	Masculine	392
Préposé(e) aux travaux généraux	Masculine	405
Moniteur(trice) de sports	Masculine	409
Aide technique	Masculine	439
Agent(e) de sécurité classe 2	Masculine	451
Préposé(e) à la patrouille canine	Masculine	461
Traceur(euse) de lignes	Masculine	468
Agent(e) technique en environnement	Masculine	601
Agent(e) technique principal	Masculine	609
Mécanicien(ne) d'appareils motorisés	Masculine	617

Comparaison des catégories d'emplois et estimation des écarts salariaux

Pour estimer les écarts salariaux, nous avons utilisé une méthode prévue à la Loi. La comparaison de la catégorie d'emploi à prédominance féminine à celles des prédominances masculines s'est effectuée sur une base individuelle selon la méthode de comparaison par paire. Il s'agit d'établir la valeur monétaire d'un point d'évaluation à partir de l'écart entre la catégorie masculine de valeur inférieure la plus près et la catégorie masculine de valeur supérieure la plus près. La comparaison doit alors s'effectuer à l'aide des taux de rémunération globale des catégories d'emplois.

Au terme de cette analyse, le Comité conclut que la rémunération de l'unique catégorie d'emploi à prédominance féminine (brigadier(ières) scolaires) doit être ajustée à la hausse au taux horaire de **12,90 \$ en date du 21 novembre 2005 soit un ajustement de 12,2 %**.

**DEUXIÈME AFFICHAGE
PROGRAMME DISTINCT D'ÉQUITÉ SALARIALE
LA VILLE DE MONTRÉAL ET LE SYNDICAT DES BRIGADIERS ET BRIGADIÈRES SCOLAIRES
SCFP – SECTION LOCALE 930**

**QUATRIÈME ÉTAPE :
Modalités de versement des ajustements salariaux**

L'employeur a informé le comité d'équité salariale de son choix quant aux modalités de versements des ajustements salariaux (art. 69 de la Loi sur l'équité salariale). Ainsi, les ajustements salariaux sont étalés sur quatre (4) ans et répartis en cinq (5) versements égaux à compter du 21 novembre 2001.

À défaut d'avoir réalisé le programme distinct d'équité salariale au 21 novembre 2005 (art. 176.28 de la Loi sur l'organisation territoriale municipale), les ajustements qui sont dus portent intérêt au taux légal rétroactivement à cette date. Ce taux est actuellement de 5 % (art. 71 de la Loi sur l'équité salariale).

RENSEIGNEMENTS ADDITIONNELS

L'article 76 de la Loi prévoit que tout employé visé par le programme « **peut par écrit, dans les 60 jours** » du présent affichage, « demander des renseignements additionnels ou présenter ses observations au comité d'équité salariale ». Au terme de ce délai, le comité a 30 jours pour en disposer et procéder à un nouvel affichage en précisant les modifications apportées au deuxième affichage ou en précisant qu'aucune modification n'est nécessaire.

Pour plus de renseignements sur le processus et les 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>

Les demandes de renseignements ou observations peuvent être transmises, soit par la poste, soit par courrier électronique à l'une ou l'autre des adresses indiquées à la page suivante.

Par la poste :

M. Benoit Gendron
Conseiller en rémunération
Section - Rémunération et évaluation des emplois
Service du capital humain
Ville de Montréal
1555, rue Peel, 14^e étage
Montréal (Québec) H3A 3L8

Par courrier électronique :

benoitgendron@ville.montreal.qc.ca

**DEUXIÈME AFFICHAGE
PROGRAMME DISTINCT D'ÉQUITÉ SALARIALE
LA VILLE DE MONTRÉAL ET LE SYNDICAT DES BRIGADIERS ET BRIGADIÈRES SCOLAIRES
SCFP – SECTION LOCALE 930**

Conformément à l'article 75 de la Loi, une copie du premier affichage est jointe avec ses annexes (suite aux deux premières étapes du programme d'équité salariale) ainsi que l'avis à la suite du premier affichage.

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 » obtenus dans le cours de leurs travaux.

Les membres du comité conjoint d'équité salariale :

Représentant de l'employeur

- Benoit Gendron

Représentantes des employé(e)s

- Fernande Tremblay
- Diane Girard

Le 29 septembre 2010

**DEUXIÈME AFFICHAGE
PROGRAMME DISTINCT D'ÉQUITÉ SALARIALE
LA VILLE DE MONTRÉAL ET LE SYNDICAT DES BRIGADIERS ET BRIGADIÈRES SCOLAIRES
SCFP – SECTION LOCALE 930**

Annexe 2

Facteurs et sous-facteurs d'évaluation retenus

I.	I.	<i>Qualifications :</i>	
		1. Formation	(14 %)
		2. Expérience	(12 %)
		3. Coordination et dextérité	(6 %)
II.	II.	<i>Responsabilité</i>	
		4. Imputabilité	(12 %)
		5. Sécurité d'autrui	(7 %)
		6. Communications	(5 %)
		7. Responsabilités de coordination et/ou de supervision	(5 %)
III.	III.	<i>Efforts</i>	
		8. Complexité	(14 %)
		9. Effort sensoriel	(6 %)
		10. Effort physique	(8 %)
IV.	IV.	<i>Conditions de travail</i>	
		11. Inconvénients	(11 %)