



**Comité conjoint d'équité salariale
du Syndicat des architectes de la Ville de Montréal**

**Programme distinct d'équité salariale
Premier affichage**

Période d'affichage :

du 30 novembre 2009 au 29 janvier 2010



**PREMIER AFFICHAGE
PROGRAMME DISTINCT D'ÉQUITÉ SALARIALE
LA VILLE DE MONTRÉAL ET LE SYNDICAT DES ARCHITECTES DE LA VILLE DE MONTRÉAL**

En conformité avec la Loi sur l'équité salariale (la Loi), la Ville de Montréal a amorcé le processus en vue d'élaborer son programme d'équité salariale, et ce, pour tous les employés visés par l'accréditation du Syndicat des architectes de la Ville de Montréal.

L'objectif de la Loi 35 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.

COMITÉ CONJOINT D'ÉQUITÉ SALARIALE

Dans un premier temps, la Ville de Montréal a formé un comité conjoint d'équité salariale 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 :

Représentants des employés

- Claude Picotte
Architecte
Président du syndicat

- Lucie Lanthier
Architecte
Trésorière du syndicat

- Manon Brûlé
Architecte – chef d'équipe
Secrétaire et vice-présidente
du syndicat

- Kateri Lefebvre
Conseillère syndicale
SEPB-Québec

Représentants de l'employeur

- Elvis Labelle
Conseiller en rémunération
Section de la rémunération – emplois cadres et professionnels
Service du capital humain

- Diane Jolicoeur
Conseillère principale en rémunération
Section de la rémunération – emplois cadres et professionnels
Service du capital humain

PREMIÈRE ÉTAPE :
Identification des catégories d'emplois et prédominance

Après avoir participé à une session conjointe de formation sur la Loi et ses applications pour le groupe d'employés visés, les membres du comité conjoint ont entrepris la première tâche que leur impose la Loi, c'est-à-dire établir toutes les catégories d'emplois distinctes et déterminer si ces catégories sont à prédominance féminine, à prédominance masculine ou neutre.

Une catégorie d'emplois est constituée, soit de plusieurs emplois qui ont des caractéristiques communes, à savoir des fonctions ou responsabilités et des qualifications semblables, ainsi que la même rémunération ou échelle salariale, soit d'un seul emploi qui ne partage pas ces caractéristiques avec d'autres emplois.



**PREMIER AFFICHAGE
PROGRAMME DISTINCT D'ÉQUITÉ SALARIALE
LA VILLE DE MONTRÉAL ET LE SYNDICAT DES ARCHITECTES DE LA VILLE DE MONTRÉAL**

Pour la détermination de la prédominance féminine ou masculine, la Loi précise que, si 60 % ou plus des titulaires d'une catégorie d'emplois sont des femmes, cette catégorie est dite à prédominance féminine. De même, si 60 % ou plus des titulaires d'une catégorie d'emplois sont des hommes, cette catégorie est dite à prédominance masculine. Si ces critères précités ne sont pas rencontrés, la catégorie est déclarée neutre. La Loi permet également de déterminer la prédominance sur la base de l'historique ou des stéréotypes occupationnels.

Le comité conjoint a donc examiné les caractéristiques de chacun des emplois et regroupé ceux qui avaient des caractéristiques communes. Il a ensuite déterminé la prédominance sexuelle de chaque catégorie d'emplois à partir des critères prévus par la Loi.

Vous trouverez ci-dessous la liste des catégories d'emplois, ainsi que leur prédominance sexuelle.

<u>Catégories d'emplois</u>	<u>Prédominance</u>
➤ Stagiaire en architecture	Neutre;
➤ Architecte	Neutre;
○ <i>Architecte</i>	
○ <i>Architecte – préposé à la planification</i>	
➤ Architecte – chef d'équipe	Neutre.

**DEUXIÈME ÉTAPE :
Choix et élaboration de la méthode d'évaluation des emplois**

La Loi exige que les catégories d'emplois à prédominance féminine ou masculine soient évaluées sur la base des quatre (4) facteurs suivants :

- Les qualifications et habiletés;
- Les responsabilités;
- Les efforts;
- Les conditions de travail.

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 ».

Toutefois, puisqu'aucune catégorie d'emplois à prédominance féminine n'a été identifiée suite aux résultats de la première étape, ceci met fin au programme distinct d'équité salariale du Syndicat des architectes de la Ville de Montréal.



**PREMIER AFFICHAGE
PROGRAMME DISTINCT D'ÉQUITÉ SALARIALE
LA VILLE DE MONTRÉAL ET LE SYNDICAT DES ARCHITECTES DE LA VILLE DE MONTRÉAL**

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 premier affichage ou en précisant qu'aucune modification n'est nécessaire.

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 suivantes.

Par la poste :

Comité d'équité salariale du Syndicat des architectes de la Ville de Montréal
a/s de Elvis Labelle et Claude Picotte
1555, rue Peel
14^e étage
Montréal (Québec) H3A 3L8


Par courrier électronique :

equitesalarialearchitectes@ville.montreal.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 » obtenus dans le cours de leurs travaux.

Les membres du comité conjoint d'équité salariale :



Claude Picotte



Elvis Labelle



Lucie Lanthier



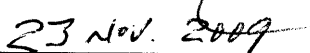
Diane Jolicoeur



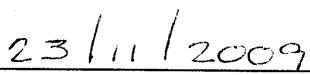
Manon Brûlé



Katari Lefebvre



Date



Date