MAINTIEN DU PROGRAMME D'ÉQUITÉ SALARIALE

À L'INTENTION DES EMPLOIS NON-SYNDIQUÉS DE LA CORPORATION DE LA VILLE DE HAWKESBURY

2017 À 2022

Le présent rapport tient compte des activités pertinentes au maintien du programme d'équité salariale se terminant au 29 juillet 2022.

La Corporation de la Ville de Hawkesbury a retenu les services d'une firme externe pour effectuer le maintien des évaluations des emplois et les calculs de comparaisons entre les catégories d'emplois à prédominance masculine et celles à prédominance féminine jugés être de valeur égal ou comparable. Les activités de ce mandat se sont déroulées à partir du 21 juin au 30 juillet 2022.

Le présent rapport fait état du maintien du programme d'équité salariale affiché le 31 mars 2017. Les modifications pertinentes au maintien courant relèvent de :

1. la création, la désignation de la prédominance, et l'évaluation de nouvelles catégories d'emploi;
2. l'abolition de catégories d'emplois existantes;
3. la réévaluation de catégories d'emplois existantes;
4. la révision des comparateurs masculins;
5. l'analyse et les calculs des écarts, le cas échéant, entre postes à prédominance masculine et postes à prédominance féminine jugés être comparable; et
6. les rajustements de taux salarial (horaires) pour les emplois à prédominance féminine visés, le cas échéant.

Obligations de l'employeur

Afin d'assurer le respect de la Loi, l'employeur a effectué la démarche suivante :

- Déterminé le nombre de salariés.
- Identifié les catégories d'emplois et la prédominance de chaque catégorie d'emplois.
- Évalué chaque catégorie d'emplois avec une méthode non-sexiste.
- Validé les résultats d'évaluation.
- Analysé, calculé et déterminé les écarts salariaux.
- Déterminé les ajustements et majoré les taux nécessitant un ajustements.

RENSEIGNEMENTS CRITIQUES AU MAINTIEN DU PROGRAMME

Étape 1 : Identification de l'Employeur :

L'employeur est toujours la Corporation de la ville de Hawkesbury, situé au 600, rue Higginson, Hawkesbury ON K6A 1H1. Les activités de l'employeur se déroulent dans une seule zone géographique et dispose d'un seul établissement selon des dispositions de *La Loi*.

Étapes 2 & 3 : Identification des catégories d'emplois et leur prédominance

Les catégories d'emplois à la Corporation de la ville de Hawkesbury ont été modifiées depuis l'affichage du 31 mars 2017. Veuillez vous référer au tableau annexé à ce rapport pour identifier les catégories d'emplois et leurs prédominances en date du 30 juillet 2022.

Étapes 4 et 5: La méthodologie de comparaison non-sexiste des emplois et la pondération.

Aucuns changements n'ont été apportés aux outils d'évaluation. La terminologie, la méthodologie et les principes gouvernant l'application de cette méthode d'évaluation sans égard au genre respectent l'environnement de travail et les critères de la *Loi* sur l'équité salariale nous obligeant à comparer la valeur relative des emplois sur la base de quatre facteurs principaux :

1. les compétences (ou habiletés) requises pour faire le travail
2. les responsabilités de l'emploi
3. les efforts déployés, et
4. les conditions de travail de l'emploi

La méthode utilisée reflète ces quatre facteurs et pour se faire, comprend treize sous facteurs sous divisés en plusieurs degrés.

La pondération de la méthode d'évaluation doit refléter l'environnement de travail afin qu'elle soit perçue comme étant sans biais systémique. Cette pondération fait partie intégrante de la méthode d'évaluation. Elle a une incidence directe sur le résultat numérique total de l'évaluation de chaque poste et détermine le positionnement hiérarchique des catégories d'emplois au sein de la Ville.

Quoique chaque titre d'emploi soit unique en son genre, il ne nécessite pas pour autant un niveau de rémunération unique. Le regroupement des emplois nous permet de reconnaitre les équivalences et les différences qui existent entre les catégories d'emplois. À cet effet, les catégories d'emplois ayant un même résultat numérique, ou regroupées sous une même tranche de points, sont reconnues comme étant de valeur égale ou comparable aux fins de l'équité salariale et doivent bénéficier d'un taux de catégorie (salaire maximum) équivalent.

Chaque regroupement de catégories d'emplois est composé d'une tranche de 50 points allant de 100 à 500. L'analyse des résultats pertinents au maintien courant conclu qu'il existe, à l'intérieur des emplois non-syndiqués de la Ville, *huit regroupements* incluant le poste de Direction générale de l'organisme, uniquement pour les fins de l'équité salariale.

Étape 6 : Analyse des résultats d'évaluation des emplois

L'équité salariale exige que la rémunération des catégories d'emplois à prédominance féminine soit comparée à celle des catégories d'emplois à prédominance masculine ayant une valeur égale ou comparable, et que toutes les comparaisons soient faites sur une base uniforme.

Au sens de la *Loi sur l'équité salariale*, la comparaison se fait à partir des taux maximal de chacune des catégories d'emplois.

La *Loi sur l'équité salariale* prévoit deux méthodes pour estimer les écarts. Dans un premier temps, on doit se servir de la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre et faute d'avoir suffisamment de catégories d'emploi à prédominance masculine pour chaque regroupement d'emplois comparable, la *Loi* prévoit l'utilisation de la méthode de valeur proportionnelle dans un deuxième temps seulement.

Selon les résultats du maintien courant, nous devons nous servir de la méthode de la valeur proportionnelle pour deux regroupements car ces regroupements n'ont pas de comparateurs masculins directs. Les calculs de régression linéaire multiple nous indiquent qu'un seul emploi à prédominance féminine nécessite un rajustement selon les exigences de la *Loi sur l'équité salariale*.

Étape 7 : Rajustements recommandés

Selon les exigences de la *Loi,* la formule de calculs pour déterminer la valeur proportionnelle est la suivante :

(VR* 0.1117) + 2.6601

Il en résulte un rajustement d'équité salariale de 1,86$ l'heure pour l'emploi d'Agent des ressources humaines, nouvel emploi créé le 30 décembre 2019.

Étape 8 : Paiement des rajustements

Les rajustements d'équité salariale sont payables en entier dans les 30 jours suivant l'approbation de la recommandation notée en-dessus. Les rajustements versés doivent inclure la somme rétroactive totale selon la valeur proportionnelle identifiée au tableau ci-joint.

Suite au paiement du rajustement, le salaire maximal de l'emploi doit désormais être majoré au taux de valeur proportionnelle identifié au tableau ci-joint.

MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

La *Loi* prévoit la réalisation périodique du maintien de votre programme d'équité salariale. Pour faciliter votre maintien futur, veuillez conserver tous les documents qui ont servis au maintien courant.

Ce rapport de maintien a été rédigé par :

Liz J Bordeleau

Liz Jacinthe Bordeleau, BCOMM, CPP
Présidente,
Leadership Dynamiks & associés
liz@leadershipdynamiks.com
Téléphone : 613-728-1582