



À tous les membres du SFMM

Équité salariale — 1^{er} Numéro

EURÊKA ! L'EXERCICE EST TERMINÉ

C'est avec fierté que l'Équipe syndicale du SFMM vous annonce que le comité mixte d'équité salariale, à la suite d'une période intensive de dur labeur et en conformité avec la *Loi sur l'Équité salariale*, a achevé ses travaux, le 23 décembre dernier. C'est donc à la veille du congé des Fêtes que le comité a procédé au deuxième affichage des résultats (le premier affichage datant du 6 avril 2009). Rappelons que la *Loi sur l'Équité salariale* (ÉS), amendée en mai 2009, obligeait les employeurs à terminer le programme d'ÉS, au plus tard, le **31 décembre 2010**. Cette prescription légale a fait en sorte que l'information qui aurait pu être diffusée et expliquée promptement par notre Syndicat n'a pu l'être compte tenu de la date à laquelle le dossier a été achevé, soit à la veille du congé des Fêtes.

Rappel important de la Loi et de ses objectifs

L'ÉS a pour objectif 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 salariés titulaires d'un emploi de catégorie à prédominance féminine. Le processus pour arriver à cette fin est strict et rigoureux et bien défini dans la Loi. Ce n'est donc pas une négociation, ni un exercice de classification des emplois. Et à cet effet, notons que c'est le comité mixte d'ÉS — formé de représentants patronaux (1/3) et syndicaux (2/3) — qui est décisionnel à l'égard des travaux menant à la réalisation de l'ÉS et non pas notre exécutif syndical. C'est pourquoi, si vous voulez obtenir des renseignements additionnels ou encore présenter vos observations ou commentaires, il faudra vous adresser, non pas aux élus de votre Syndicat, mais bien au comité d'ÉS.

Mandat du comité mixte d'équité salariale

Selon la loi, le mandat du comité, pour la période comprise entre le **21 novembre 2001 au 21 novembre 2005**, a consisté à :

- déterminer, à la Ville de Montréal, les catégories d'emploi qui feraient partie du programme ainsi que leur prédominance (féminine, masculine ou neutre);
- procéder à l'évaluation des catégories féminine et masculine;
- choisir un mode d'estimation des écarts et déterminer, le cas échéant, les écarts salariaux.

Pour se faire, il a dû élaborer un plan d'évaluation des emplois exempt de discrimination fondée sur le sexe.

Des résultats qui ne sont pas ceux d'une loterie

Attention. Les résultats qui découlent de l'ÉS n'ont rien à voir avec le hasard. C'est à la suite d'enquêtes, d'analyses, de calculs, etc. que le comité en est venu à établir que près de 60 % des 400 emplois identifiés à prédominance féminine, touchant près de 4500 Cols blancs, obtiennent des correctifs salariaux pouvant aller de 0,53 % à 120,03 % (dans un cas très spécifique). Ainsi, des syndiqués évoluant par exemple dans les secteurs traditionnellement discriminés, soient : aquatique, soutien administratif et secrétariat, finances, loisirs et sécurité publique, etc., obtiennent un correctif salarial. Nous vous invitons à consulter l'affichage diffusé dans tous les milieux de travail, dans l'intranet de la Ville de Montréal ainsi qu'à l'adresse Internet du SFMM (www.sfmm.429.qc.ca), afin de connaître précisément tous les emplois qui nécessitent un correctif salarial.

Vous faites partie des syndiqués dont le salaire doit être corrigé ?

Sachez que nous comprenons votre empressement à connaître la somme que vous recevrez. Seulement, le comité d'ÉS n'est pas en mesure de déterminer **la valeur exacte des montants à recevoir** puisqu'il ne dispose pas de tous les renseignements propres à chacun des syndiqués (nombre d'heures travaillées, heures supplémentaires, congé sans solde, promotion, fonction supérieure, retraité, etc.).

En effet, les personnes salariées occupant un poste ou ayant occupé un poste (retraités), dans une des catégories d'emplois touchées par un correctif salarial, recevront un ajustement rétroactif pour toutes les heures travaillées incluant les heures supplémentaires, et ce, **depuis le 21 novembre 2001**.

...verso

Rappelons qu'en vertu de la Loi, **du 21 novembre 2001 au 21 novembre 2005**, le correctif salarial est **étalé sur la base de cinq (5) versements**. Ainsi, une catégorie d'emploi dont le taux de salaire est de 17 \$ au 21 novembre 2005 et ayant obtenu un correctif de 1 \$ de l'heure, verra sa rémunération, au 21 novembre 2001 ajustée de 0,20 \$. Puis, au 21 novembre 2002 de 0,40 \$ et ainsi de suite jusqu'à l'ajustement final au 21 novembre 2005. De novembre 2005 jusqu'au versement, le montant de 1 \$ sera ajouté au maximum de l'échelle salariale et celui-ci sera majoré des augmentations salariales annuelles (stipulées à la convention collective) depuis cette date.

Selon la Loi, des intérêts s'appliquent

Les sommes précitées porteront intérêts au taux légal de 5 %, par année, seulement à compter du **21 novembre 2005**, et ce, en vertu de la *Loi sur l'organisation territoriale (Loi 170 sur les fusions municipales)* jusqu'au moment de leur paiement. Les ajustements rétroactifs seront, par ailleurs, traités selon les mêmes modalités qu'une paie habituelle (impôts, déductions, régime de retraite, etc.).

Syndiqués des villes reconstituées au 1^{er} janvier 2006

Il importe de mentionner que dans le cadre du présent programme, les catégories d'emplois des villes reconstituées verront leur ajustement se terminer **au 31 décembre 2005**. En effet, en vertu de l'amendement législatif de la *Loi sur l'équité salariale* de mai 2009, la ville reconstituée a l'obligation de réaliser son propre programme d'équité salariale avec les données du 1^{er} février 2009. De plus, les correctifs salariaux sont rétroactifs au **1^{er} janvier 2006**, avec paiement des intérêts légaux à compter de cette même date.

Un chapitre important vient de prendre fin

En procédant au deuxième affichage, c'est une étape cruciale du processus d'ÉS à la Ville de Montréal qui s'achève. Depuis l'adoption de la *Loi sur l'Équité salariale*, en 1996, et le début des travaux à la Ville de Montréal, à l'ex-CUM ainsi que dans les villes de banlieues, le processus aura subi les aléas des fusions, des défusions et de l'adoption d'amendements législatifs avec l'entrée en vigueur, en mai 2009, de la *Loi sur l'Équité salariale amendée*. Cependant, tout n'est pas fini puisqu'il reste maintenant à mener à terme les programmes pour les syndiqués des 12 villes reconstituées ainsi qu'à assurer le maintien de l'ÉS à la Ville de Montréal, de sorte que la rémunération attribuée aux emplois à prédominance féminine soit équitable à celle des emplois occupés à prédominance masculine. En terminant, félicitons Monique Côté, présidente et responsable syndicale du comité d'ÉS, Lise Simard, conseillère SCFP, Diane Chevalier, Édith Cardin, Pierre Vandewalle et Dominic Charland, tous représentants syndicaux au SFMM pour leur détermination et la qualité de leur travail.

Droits et recours

Enfin, selon l'article 76 de la *Loi sur l'Équité salariale*, les salariés visés par ce programme ont le droit de demander des renseignements additionnels et de présenter des observations en s'adressant au comité, par écrit, au *Comité de l'équité salariale, a/s de Monique Côté et Yves Tardivel, 1555, rue Peel, 14^e étage, Montréal (Québec) H3A 3L8*, ou par courrier électronique, à *equitesalarialefonctionnaires@ville.montreal.qc.ca*, au plus tard, le **20 février prochain**, soit 60 jours suivants l'affichage. Il est aussi possible d'obtenir de plus amples informations auprès de la *Commission d'ÉS* à <http://ces.gouv.qc.ca>.

Exemple

Étalement sur quatre (4) ans, cinq (5) versements du 21 novembre 2001 au 21 novembre 2005 (période visée)

Pour aider votre compréhension, voici un exemple de calculs pour un emploi à prédominance féminine (secrétaire d'unité administrative) dont le taux salarial maximum est de 22,39 \$ au 21 novembre 2005 et pour lequel le pourcentage d'ajustement a été fixé à 3,35 %. L'écart salarial est de 0,75 \$, soit $1,0335 \times 22,39 \$ = 23,14 \$$. Donc, l'écart salarial de 0,75 \$ sera étalé en cinq (5) versements afin de couvrir la période du 21 novembre 2001 au 21 novembre 2005 et le « taux d'équité » de 23,14 \$ sera atteint le 21 novembre 2005.

Date d'ajustement	Ajustement annuel cumulé	« Taux équité » \$
Le 21 novembre 2001	0,15 \$ (0,75 \$ ÷ 5 versements)	22,54 \$ (22,39 \$ + 0,15 \$)
Le 21 novembre 2002	0,30 \$	22,69 \$ (22,39 \$ + 0,30 \$)
Le 21 novembre 2003	0,45 \$	22,84 \$ (22,39 \$ + 0,45 \$)
Le 21 novembre 2004	0,60 \$	22,99 \$ (22,39 \$ + 0,60 \$)
Le 21 novembre 2005	0,75 \$ (écart salarial)	23,14 \$ (22,39 \$ + 0,75 \$)

P.-S. L'exemple précité n'inclue pas les intérêts fixés par la Loi à 5% sur les montants dus à partir du 21 novembre 2005, et ce, jusqu'au moment où l'employeur versera le nouveau taux corrigé.