

À tous les membres cols blancs
de la Ville de Montréal et des villes reconstituées

ÉQUITÉ SALARIALE
UNE ÉTAPE IMPORTANTE A ÉTÉ RÉALISÉE
ET UN AFFICHAGE EST À VENIR

Un cadeau de fin d'année !

Hourra! Le 18 décembre dernier, lors de la dernière rencontre du comité mixte d'Équité salariale de l'année 2008, les parties se sont entendues sur la teneur du nouveau plan d'évaluation des emplois. Il s'agit de l'outil qui servira à évaluer, sans biais discriminatoire, les emplois à prédominance féminine et masculine de notre accréditation syndicale. Ce plan intégrera les quatre facteurs édictés par la *Loi sur l'équité salariale* : les qualifications, les responsabilités, les efforts et les conditions de travail. Ces facteurs sont, à leur tour, divisés en 12 sous-facteurs, permettant ainsi de couvrir toutes les caractéristiques de nos emplois.

Un travail colossal a été accompli

Les parties se sont également entendues sur la prédominance de plus d'un millier d'emplois. Que veut dire à prédominance féminine ou masculine? Un emploi est considéré à prédominance féminine ou masculine : lorsque 60 p. cent des salariés qui occupent l'emploi en cause sont du même sexe; ou lorsque l'écart entre le taux de représentation des femmes ou des hommes de l'emploi et leur taux de représentation dans l'effectif total de l'employeur est jugé significatif; ou lorsque l'évolution historique du taux de représentation des femmes ou des hommes dans l'emploi révèle qu'il s'agit d'un emploi à prédominance féminine ou masculine et finalement, si l'emploi est couramment associé aux femmes ou aux hommes en raison de stéréotypes occupationnels. Un emploi dit neutre est, quant à lui, un emploi pour lequel il n'est pas possible de faire ressortir une prédominance en tenant compte des critères énoncés précédemment.

On se rapproche du premier affichage

Les étapes décrites constituent des phases cruciales dans la réalisation de l'exercice d'Équité salariale. Elles sont nécessaires à l'évolution du processus et avant de procéder au tout premier affichage — cette étape que tous attendent avec impatience — il nous reste une centaine d'emplois pour lesquels les parties doivent s'entendre sur leur prédominance. À cet effet, le comité mixte a déjà convenu de séances de travail afin de finaliser cette phase dont est tributaire l'affichage.

Des compléments d'enquêtes présentement en cours

Tous nos directeurs syndicaux ont reçu le mandat de procéder, dans les plus brefs délais, à une cueillette de renseignements dans leur secteur respectif concernant des emplois spécifiques figurant dans la liste des emplois restants. Attention. Ce ne sont pas tous les emplois qui nécessitent un complément d'information. Conséquemment, il se peut que certains d'entre vous soient contactés par leur directeur syndical afin de vérifier certaines données ou pour fournir, le cas échéant, des renseignements sur ces emplois.

Mais qu'arrivera-t-il s'il y a mésentente ?

Advenant le cas qu'il subsiste une mésentente entre la partie patronale et syndicale quant à la détermination des prédominances des emplois restants, nous pourrions demander un avis à la Commission d'Équité salariale : un recours rapide et soutenant pour les membres du comité mixte. Mais demeurons confiants et souhaitons que les résultats de l'actuelle cueillette de renseignements puissent s'avérer fructueux et que nos directeurs s'acquittent avec succès de leur mission.

Étant tous concernés par cet important et complexe exercice qui, rappelons-le, est l'actuel dossier prioritaire, **nous devons TOUS ENSEMBLE mettre l'épaule à la roue!** Soyez à l'affût de l'information qui pourrait vous être communiquée afin de suivre l'évolution de ce dossier. Pour tout renseignement supplémentaire, rappelez-vous que votre directeur syndical peut y répondre ou écrivez à equitesalariale@sfmm429.qc.ca.

Merci de votre collaboration !