

Équité salariale à la Ville de Montréal

4500 Cols blancs verront leur salaire ajusté !



Monique Côté, présidente du SFMM (SCFP), responsable du comité syndical de l'équité salariale et membre du Comité d'équité salariale



ette lutte pour faire reconnaître le droit à un salaire égal pour un travail équivalent dure depuis fort longtemps. Même si la *Loi sur l'équité salariale* est entrée en vigueur le 21 novembre 1997, il nous aura fallu attendre presque 14 ans pour obtenir l'équité salariale. Ce fut un travail difficile et les travaux du comité depuis les trois dernières années ont été particulièrement chargés. Labeur, énergies, temps ont été déployés pour en arriver au résultat de l'affichage.

Un processus rigoureux

Il y a eu d'abord l'élaboration et une entente entre les parties sur un plan d'évaluation exempt de discrimination fondée sur le sexe, puis la tenue de centaines d'enquêtes auprès de vous les membres, l'analyse préliminaire de quelque 1200 emplois, la détermination de la prédominance des emplois et l'évaluation de quelque 723 catégories d'emplois dont 400 catégories à prédominance féminine et 323 à prédominance masculine. Nous pouvons nous féliciter! Les délais ont été longs et à de nombreuses reprises, on a senti que plusieurs d'entre vous aviez perdu espoir qu'un règlement se concrétise, mais il était primordial pour notre comité d'effectuer cet important exercice avec rigueur et en y investissant le temps et les efforts nécessaires.

Une avancée majeure

La conclusion des travaux à laquelle nous sommes arrivés avec la Ville de Montréal constitue une avancée importante pour les femmes et les hommes du SFMM. En tout, autour de 4500 personnes, regroupées dans 229 catégories d'emplois à prédominance féminine, sont visées par des correctifs. L'ajustement salarial moyen des catégories d'emplois est de l'ordre de 26 %, si l'on omet le cas exceptionnel ayant un correctif de 120 %. Par exemple, l'ensemble des 541 secrétaires-administratives obtiennent un correctif de 3,35 %, tout comme les secrétaires médicales et les secrétaires juridiques, 427 sauveteurs recevront un correctif de l'ordre de 18,97 %, 239 secrétaires de direction ont un correctif de 6,18 %, 126 préposés à l'analyse et à la répartition des appels recevront pour leur part 6,18 %, 108 agents de recettes

obtiennent 4,87 %, 278 aide-animateurs grade 1 recevront 19,24 %, 45 aide-animateurs grade 2 recevront 40,22 %, et j'en passe. Ces correctifs sont rétroactifs à 2001, avec intérêt légal à compter du 21 novembre 2005.

Aujourd'hui, nous pouvons nous réjouir puisque le règlement tant attendu est chose faite. Malheureusement, l'application d'une démarche d'équité salariale ne fait pas en sorte d'établir que toutes les catégories d'emplois à prédominance féminine sont discriminées. Si cela était le cas, nous n'aurions pas à faire tous ces travaux exigeants afin de déterminer quelles sont les catégories d'emplois féminines qui ont une rémunération inférieure par rapport aux emplois masculins de valeur égale ou équivalente. Vous pouvez être assurés que le comité d'équité salariale syndical aurait souhaité que les résultats des travaux conduisent à des correctifs pour toutes les catégories. Ce ne fut pas le cas et ce n'est pas non plus le cas des autres démarches d'équité salariale au Québec.

La suite des choses

À la suite de l'équité salariale, nous devons aussi vérifier les cas des catégories d'emplois à prédominance féminine dont l'emploi a été aboli ou modifié entre le 21 novembre 2001 et le 21 novembre 2005. Nous vous assurons que le travail sera fait par le comité d'équité salariale afin de vérifier si les titulaires de ces catégories d'emplois ont droit à un correctif.

Aussi, l'employeur doit réaliser le maintien de l'équité salariale au plus tard le 31 décembre 2011 et s'il y a des correctifs, ces derniers sont rétroactifs au 31 décembre 2010. Le maintien de l'équité salariale consiste à revoir le Programme d'équité salariale afin de tenir compte des modifications, créations ou abolitions des emplois survenus depuis le 21 novembre 2005. Dans le cas du présent dossier, cela signifie notamment que le Programme sera épuré de tous les emplois des villes reconstituées afin d'entreprendre le maintien de l'équité salariale.

Le cas des villes reconstituées

Pour ce qui est des villes reconstituées, elles doivent, en vertu de la nouvelle loi modificatrice amendée en mai 2009, réaliser leur propre démarche d'équité salariale. La date du portrait est le 1^{er} février 2009 et les

correctifs seront rétroactifs au 1^{er} janvier 2006 avec des intérêts légaux qui doivent être payés à compter de cette même date.

Ainsi, les ajustements salariaux étalés et payés par la Ville de Montréal prendront fin au 31 décembre 2005 pour les personnes salariées en provenance des villes reconstituées. La rétroactivité sera calculée pour la période du 21 novembre 2001 au 31 décembre 2005. En ce qui a trait aux intérêts légaux, ils sont dus à compter du 21 novembre 2005 et prennent fin au 31 décembre 2005. Précisons toutefois que la Ville de Montréal devra payer les intérêts légaux sur le montant dû jusqu'à la date du paiement.

Estimation des écarts Pour une meilleure compréhension

À la suite de l'évaluation des emplois masculins et féminins, le comité d'équité salariale a procédé à l'estimation des écarts et a choisi la méthode dite «globale», plus précisément la comparaison des emplois féminins à la courbe des emplois masculins. En fait, les résultats représentent l'écart entre la valeur des emplois à prédominance féminine et celle des emplois à prédominance masculine.

Les emplois féminins n'ont pas été comparés à un unique emploi comparateur, par exemple «Surveillant d'installation» mais à une courbe qui représente l'ensemble de la structure des taux maximums des emplois masculins en 2005.

Cette méthode d'estimation des écarts est

composée de deux variables : la valeur total de pointage en évaluation et le taux maximum payé en 2005. À partir de ces deux variables, il s'agit de tracer une courbe salariale afin d'identifier les nouveaux taux de salaire de comparaison pour les catégories féminines.

Le comité d'équité salariale a également choisi d'établir des intervalles de points ou un rangement à l'intérieur desquels les emplois sont considérés équivalents (aux fins uniquement de l'équité salariale).

Ainsi, les correctifs obtenus pour les catégories d'emplois ne sont pas tous du même ordre et certaines catégories d'emplois n'obtiennent aucun correctif, cette situation s'explique par leur valeur en pointage et leur taux maximum de rémunération 2005 en comparaison à la courbe des emplois masculins.

En conclusion, les emplois féminins qui se retrouvent **sous** la courbe sont ajustés à la courbe, dans un rangement. Les emplois féminins qui se trouvent **sur** la courbe ou qui sont **au-dessus** n'obtiennent pas d'ajustement car leur salaire est déjà égal ou supérieur au taux d'équité salariale fixé par la courbe. Soulignons que dans un tel exercice, personne ne peut voir son salaire baisser, même si la valeur de l'emploi se situe déjà au-dessus de la courbe des emplois masculins.

Le graphique ci-dessous illustre la courbe salariale des emplois masculins.

