

RECOMMANDÉ

Le 22 octobre 2012

Maintien de l'équité salariale cols blancs
Direction de la rémunération globale et SIRH
Service du capital humain et des communications
Ville de Montréal
3711, rue St-Antoine Ouest, bureau 100
Montréal (Québec) H4C 0C1

Objet : Demande de renseignements additionnels et observations

Madame,
Monsieur,

Comme prévu à la Loi sur l'équité salariale, le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal, section locale 429 du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), vous fait parvenir des demandes de renseignements additionnels sur le Programme de maintien de l'équité salariale de la Ville de Montréal paru depuis le 26 septembre 2012 et vous présente également ses observations sur cet affichage.

1. DEMANDE DE RENSEIGNEMENTS ADDITIONNELS

L'affichage du maintien fait mention d'éléments ayant généré des ajustements, soit la création, l'abolition ou la réévaluation de catégories d'emploi à prédominance féminine et masculine ainsi que des modifications à la rémunération globale de certaines catégories d'emplois, notamment pour l'emploi d'huissier et les emplois de professeurs.

En vertu de l'article 76.3 de la Loi sur l'équité salariale, nous désirons obtenir :

- **La liste des événements** de chacun des éléments décrits à l'affichage, soit : le code, le titre d'emploi, l'évaluation et le taux maximum de salaire retenu pour chacune des catégories à prédominance féminine et masculine :
 - créées ou réévaluées;
 - les raisons et les modifications survenues dans ces emplois qui ont amené cette réévaluation;
 - la prédominance de ces emplois et les critères qui ont servi à établir cette prédominance.

- **La liste des emplois de professeurs**, le code, l'évaluation si celle-ci a été modifiée ou est nouvelle, le taux maximum 2010 ainsi que le pourcentage modifié pour le temps de préparation des cours. Nous désirons également obtenir les motifs qui ont justifié la modification du temps de préparation par rapport à l'exercice d'équité salariale initial.
- **Le détail de la rémunération globale pour l'emploi d'huissier** et les événements ou les raisons qui ont motivé le changement du taux maximum retenu pour l'exercice d'équité salariale.
- **La liste des catégories féminines et masculines abolies ou retirées** s'il y a lieu, ainsi que les raisons qui ont justifié cette abolition ou ce retrait de l'affichage.

Afin d'obtenir un retour rapide à notre demande, nous avons répertorié plusieurs changements depuis le 22 novembre 2005. Nous vous soumettons la liste des emplois créés, modifiés ou abolies. Ce document fait état des emplois qui, selon notre recherche, devaient être intégrés, modifiés ou retirés à l'exercice du maintien. Nous vous demandons de vérifier, d'ajouter ou de retrancher les emplois qui ont servi ou non à l'évaluation du maintien de l'employeur et de joindre les renseignements et motifs demandés plus haut pour chacun des emplois.

- **Les changements survenus à la catégorie d'emploi de Secrétaire de direction** et les motifs de la disparition de cette catégorie de l'affichage du maintien.

2. NOS OBSERVATIONS SUR L’AFFICHAGE ET LA RÉALISATION DU MAINTIEN

Nous demandons le retrait de l'affichage puisque ce dernier n'est pas conforme à la Loi et qu'il induit nos membres en erreur en laissant croire que le correctif salarial énoncé s'ajoute à celui obtenu lors de la démarche d'équité salariale.

Lors d'une rencontre à vos bureaux le 28 septembre dernier, les représentants de l'employeur nous ont confirmé avoir estimé les écarts salariaux en utilisant les taux maximums des échelles de traitement de la convention collective de 2010, sans tenir compte des correctifs de l'équité salariale. Selon l'employeur, l'interprétation de la Ville de Montréal est à l'effet que les ajustements de l'équité salariale prennent fin au 31 décembre 2010. Par la suite, les taux de maintien prévalent.

Nous soutenons que l'exercice de maintien effectué par la Ville de Montréal est non conforme et nous vous exprimons notre désaccord avec assurance sur l'interprétation que vous faites de la Loi à cet égard. Utiliser les taux maximums de la convention collective de 2010 sans tenir compte des correctifs salariaux obtenus au Programme d'équité salariale, résulte en l'annulation du Programme d'équité salariale à compter du 31 décembre 2010.

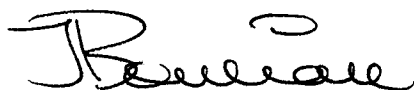
Nous vous rappelons qu'un exercice de maintien sert à vérifier si des écarts salariaux à l'égard des catégories féminines se sont reproduits au cours des années qui ont suivi la date du portrait de la démarche d'équité salariale. La Loi prévoit qu'une évaluation périodique du maintien de l'équité salariale doit être faite une fois l'équité salariale atteinte.

Nous désirons connaître, par écrit, les motifs pour lesquels vous avez fait l'évaluation du maintien sans considérer les taux non discriminatoires des catégories d'emplois à prédominance féminine établis dans le cadre de l'exercice d'équité salariale.

Quant à l'emploi de Secrétaire de direction, nous sommes en total désaccord sur les explications que vous nous avez fournies lors de la rencontre du 28 septembre à l'effet que l'emploi de Secrétaire de direction n'avait pas été aboli ou retiré de l'exercice, mais que son évaluation avait été revue à la baisse compte tenu de la création de l'emploi de Secrétaire – Direction 1^{er} niveau, créé en 2008 à la demande de l'employeur.

Cette raison ne saurait être conforme à la Loi. Nous vous rappelons que le descriptif d'emploi de Secrétaire de direction n'a pas été modifié et qu'aucune modification de tâches n'a été observée pour cet emploi. Cela est contraire à la Loi de modifier à la baisse l'évaluation d'une catégorie féminine lors d'un exercice de maintien fait par l'employeur seul alors qu'il n'y a pas eu de changements à cette catégorie d'emplois depuis la réalisation conjointe du Programme d'équité salariale.

Nous vous remercions de l'attention que vous porterez à la présente et vous prie de recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.



Francine Bouliane
Secrétaire générale

- c. c. Madame Édith Cardin, représentante en équité syndicale au SFMM (SCFP)
- Madame Kim Lesage, enquêtrice à la Commission de l'équité salariale (CÉS)
- Madame Lise Simard, conseillère syndicale SCFP
- Membres du comité exécutif du SFMM (SCFP)