

Québec, le 21 septembre 2012

Madame Monique Côté, présidente
Madame Édith Cardin
Monsieur Pierre Vandewalle
Monsieur Dominique Charland
Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP-429)
8790, avenue du Parc
Montréal (Québec) H2N 1Y6

Objet : Préavis de décision

Notre référence : Dossier n° 15529

Mesdames, Messieurs,

La Commission de l'équité salariale a rendu le préavis de décision concernant la plainte. Vous trouverez ci-joint ce préavis. **Ce document ne constitue pas la décision définitive de la Commission.**

Ce préavis présente les positions des parties impliquées et les faits recueillis lors de l'enquête. Il mentionne également la position que retiendrait la Commission sur la base des faits, des arguments et des documents portés à sa connaissance et exposés dans ce préavis.

Nous vous transmettons ce préavis afin que vous puissiez faire valoir à la Commission tout commentaire ou document que vous jugeriez pertinent à sa prise de décision. S'il y a lieu, les éléments additionnels que vous transmettirez seront soumis à la Commission avant qu'elle ne rende sa décision définitive.

La Commission vous accorde un **délaï de 30 jours suivant la réception de ce préavis** pour soumettre par écrit vos observations et, au besoin, compléter votre dossier. Après ce délai, la Commission rendra sa décision en tenant compte de vos commentaires, le cas échéant.

...2

Si vous désirez nous transmettre des commentaires, nous vous invitons à le faire de préférence par courriel, à l'adresse suivante : equite.salariale@ces.gouv.qc.ca. Vous pouvez également nous les transmettre par télécopieur au numéro 418 528-6999 ou par la poste, à l'attention du Secrétariat général, Commission de l'équité salariale, 200, chemin Sainte-Foy, 4^e étage, Québec (Québec) G1R 6A1.

Si vous désirez des renseignements additionnels, nous vous invitons à communiquer avec le Service de renseignements téléphonique de la Commission de l'équité salariale au 1 888 528-8765 (sans frais, de partout au Québec) ou au 418 528-8765 (région de Québec).

Nous vous prions d'agréer, Mesdames, Messieurs, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

LE SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

/aml

p.j.

c.c. M^{me} Lise Simard
Responsable du dossier d'équité salariale
pour la section locale 429 SCFP
Syndicat canadien de la fonction publique

COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Dossier n° : 15529

Québec, le : 6 septembre 2012

Membres : Marie Rinfret, présidente
Sophie Raymond, commissaire
Carol Robertson, commissaire

Membres du comité d'équité salariale représentant les personnes salariées syndiquées avec le Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal, section locale 429 (SCFP)

Partie requérante

et

Ville de Montréal

Partie concernée

PRÉAVIS DE DÉCISION

OBJET DU DIFFÉREND

[1] La Commission de l'équité salariale (la Commission) est saisie d'un différend déposé par les membres représentant les personnes salariées au comité d'équité salariale responsable d'établir le programme distinct d'équité salariale applicable aux personnes salariées représentées par le *Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal, section locale 429 (SCFP)*, en vertu de l'article 96 de *Loi sur l'équité salariale*, L.R.Q., c. E-12.001 (la Loi).

[2] Le différend porte sur une mésentente entre les représentants de l'employeur et les représentants des personnes salariées au sein du comité d'équité salariale quant au calcul des ajustements salariaux et sur les modalités de versement des ajustements salariaux déterminés.

LES FAITS

[3] *Ville de Montréal* est une entreprise de l'administration municipale, fusionnée et soumise à la *Loi sur l'organisation territoriale municipale*¹.

[4] Le *Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal, section locale 429 (SCFP)* a, en vertu de l'article 11 de la Loi, demandé l'établissement d'un programme distinct d'équité salariale applicable aux personnes salariées qu'il représente dans l'entreprise.

[5] Ce programme a été réalisé par un comité d'équité salariale composé de deux représentants de l'employeur et de quatre représentants des personnes salariées syndiquées. Le comité est conforme aux prescriptions de la Loi.

[6] Le comité d'équité salariale a procédé le 6 avril 2009 à l'affichage des résultats des étapes 1 et 2 ainsi qu'à l'affichage des résultats des étapes 3 et 4, le 23 décembre 2010. Ces affichages sont conformes aux prescriptions de la Loi.

[7] Pour réaliser le programme d'équité salariale, le comité a utilisé les données du 21 novembre 2005 et les ajustements salariaux s'appliquent à compter du 21 novembre 2001.

[8] Dans le cadre de la réalisation du programme, le comité a conclu que les avantages à valeur pécuniaire étaient également accessibles aux catégories d'emplois comparées, et n'a donc pas inclus ces derniers dans la rémunération, à l'exception de trois catégories spécifiques soit les huissiers, les emplois dits de professeurs, ainsi que les arbitres et marqueurs.

[9] Typiquement, les personnes salariées représentées par le *Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal, section locale 429 (SCFP)* sont rémunérées en fonction de leur catégorie d'emplois, selon une échelle salariale comprenant des échelons. Toutes les échelles ont le même nombre d'échelons, les écarts entre les échelons sont constants et les règles de progression sont les mêmes pour tous.

[10] L'employeur a prévu étaler les ajustements salariaux sur une période de 4 ans, soit en 5 versements.

[11] Les parties n'ayant pu s'entendre relativement à l'application de la présente Loi, un différend a été déposé à la Commission le 26 avril 2011.

¹ L.R.Q., chapitre O-9

PRÉTENTIONS DES PARTIES

La partie requérante

[12] La partie requérante, soit les membres représentant les personnes salariées au sein du comité d'équité salariale, soumet un différend portant sur deux volets.

[13] Le premier est à l'effet qu'il y aurait mésentente au sein du comité d'équité salariale à l'étape du calcul des ajustements salariaux.

[14] Plus précisément, le 16 mars 2011, l'employeur aurait annoncé par courriel à la partie requérante qu'il n'avait pas l'intention de procéder à l'ajustement de tous les échelons des échelles salariales des catégories d'emplois visées par un ajustement salarial.

[15] La partie requérante précise que, bien que la position de l'employeur ait varié dans le temps, celle-ci consiste désormais à prétendre que la Loi impose uniquement d'ajuster les taux maximums des échelles de salaire. Selon elle, cette façon de calculer les ajustements salariaux est arbitraire, car elle entraîne des résultats différents selon la date d'embauche, l'ancienneté ou la façon de progresser dans la structure de promotion de l'entreprise.

[16] La partie requérante allègue que la position de l'employeur est contraire à la pratique et aux orientations de la Commission, et que cette méthode de calcul fait en sorte de perpétuer à l'infini une discrimination salariale entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et celles à prédominance masculine de valeur équivalente.

[17] La partie requérante propose que chaque échelon des échelles salariales des catégories d'emplois visées par un ajustement soit ajusté du même pourcentage d'écart que celui identifié par le comité pour corriger l'écart déterminé. Selon elle, cette position est basée sur la pratique courante dans l'application de la Loi ainsi que sur les orientations et conseils de la Commission. Cette méthode de calcul serait également exempte de discrimination fondée sur le sexe. De plus, cette position ferait en sorte de n'opérer aucune distinction arbitraire dans le calcul des ajustements salariaux, puisque toutes les personnes salariées seraient traitées de la même façon, indépendamment de leur date d'embauche, de leur ancienneté ou de leur positionnement dans l'échelle salariale.

[18] Quant au second volet, il est à l'effet que l'employeur ne respecterait pas le 2^e alinéa de l'article 70 de la Loi, pour ce qui est de l'étalement des ajustements salariaux, puisque le calcul de celui-ci ne conduirait pas à des versements égaux.

La partie concernée

[19] D'une part, la partie concernée, soit *Ville de Montréal*, soutient qu'à l'étape du calcul des ajustements salariaux, la seule obligation de la Loi relativement aux ajustements salariaux est d'ajuster le taux maximum d'une échelle salariale.

[20] D'autre part, celle-ci prétend que sa façon de procéder concernant l'étalement des versements des ajustements salariaux est conforme à l'article 70 de la Loi.

DROIT APPLICABLE

[21] Les dispositions applicables dans le présent dossier sont les articles 1, 51, 70 et 96 de la *Loi sur l'équité salariale* ainsi que l'article 55 de la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale*, L.Q. 2009, c. 9 (Loi de 2009). Ces dispositions sont reproduites en annexe.

ANALYSE

Mise en situation

[22] Puisque des plaintes visant le programme distinct d'équité salariale applicable aux personnes salariées représentées par le *Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal, section locale 429 (SCFP)* avaient été portées à Commission avant le 28 mai 2009, ce programme continue d'être régi par les dispositions de la *Loi sur l'équité salariale* en vigueur avant cette date².

[23] L'article 70 de la *Loi sur l'équité salariale* prévoit que les ajustements, rétroactifs au 21 novembre 2001 en l'espèce, peuvent être étalés sur une période maximale de 4 ans (5 périodes d'ajustement) et que, le cas échéant, ces ajustements doivent être annuels et égaux.

1^{er} objet du différend : L'ajustement des échelles salariales des catégories d'emplois visées par un ajustement salarial

[24] L'équité salariale est le droit pour les personnes qui occupent un emploi à prédominance féminine de recevoir une rémunération égale à celle obtenue par les personnes qui occupent un emploi à prédominance masculine équivalent, c'est-à-dire de même valeur dans l'entreprise ou, selon le cas, dans le groupe visé par un programme distinct d'équité salariale.

[25] Ainsi, comme le stipule son article 1, la *Loi sur l'équité salariale* vise à corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine.

[26] Pour ce faire, en vertu de l'article 51 de la Loi, l'employeur doit s'assurer que chacun des éléments du programme d'équité salariale, ainsi que l'application de ces éléments, sont exempts de discrimination fondée sur le sexe.

² Art. 55 de la Loi de 2009

[27] Pour la réalisation du programme, le comité d'équité salariale a, notamment, comme responsabilité de comparer la rémunération des catégories d'emplois à prédominance féminine avec celle des catégories d'emplois à prédominance masculine, de procéder à l'estimation des écarts salariaux et, le cas échéant, d'effectuer le calcul des ajustements salariaux.

[28] Dans le présent dossier, les représentants de l'employeur au sein du comité indiquent vouloir ajuster uniquement le dernier échelon des échelles salariales des catégories d'emplois à prédominance féminine visées par un ajustement salarial alors que les membres du comité d'équité salariale représentant les personnes salariées soutiennent que tous les échelons des échelles salariales visées par un ajustement doivent être ajustés en proportion de l'écart constaté.

[29] En l'espèce, la comparaison entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et celles à prédominance masculine a révélé qu'il y avait des écarts salariaux à l'égard de catégories d'emplois à prédominance féminine et que, par conséquent, des ajustements salariaux devaient être effectués. Pour corriger ces écarts, le calcul des ajustements doit alors être réalisé.

[30] À cet égard, l'employeur soutient que sa seule obligation en vertu de la Loi, relativement aux ajustements salariaux, est d'ajuster le taux maximum d'une échelle salariale et que, selon les termes de la Loi, les obligations de l'employeur seraient remplies et les écarts salariaux corrigés lorsque le taux maximum de salaire ou le maximum de l'échelle de salaire d'une catégorie d'emplois est le même pour les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine de même valeur ou de valeur semblable³.

[31] L'employeur fait également valoir que l'économie de la Loi repose sur l'ajustement des « catégories d'emplois » et insiste sur la définition d'une catégorie d'emplois en vertu de l'article 54 de la Loi qui se lit comme ceci :

« Aux fins d'identifier les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine, doivent être regroupés les emplois, occupés par des salariés, qui ont les caractéristiques communes suivantes :

1° des fonctions ou des responsabilités semblables;

2° des qualifications semblables;

3° la même rémunération, soit un même taux ou une même échelle de salaire.

³ En autant que les avantages à valeur pécuniaire soient également accessibles.

La rémunération d'une catégorie d'emplois est le taux maximum de salaire ou le maximum de l'échelle de salaire des emplois qui y sont regroupés.

Une catégorie d'emplois peut être constituée d'un seul emploi. ».

[32] Selon l'employeur, il est évident et explicitement défini dans la Loi que la rémunération d'une catégorie d'emplois ne réfère pas au salaire versé, mais plutôt à la rémunération normalement atteignable pour une catégorie d'emplois donnée, soit le taux maximum de salaire ou le maximum de l'échelle, tel qu'il est défini à l'article 54.

[33] La Commission ne partage pas la position de l'employeur qui prétend que, parce que l'économie de la Loi reposerait sur l'ajustement des « catégories d'emplois » et que la définition d'une catégorie d'emplois reposerait sur l'article 54 de la Loi, la rémunération se définirait uniquement par le maximum de l'échelle salariale.

[34] En fait, il importe de souligner que l'article 54 a uniquement pour objet de définir les critères permettant de réunir des emplois aux fins de les regrouper en catégories.

[35] Par ailleurs, dans son argumentaire, la partie concernée s'appuie sur la décision *Boischate*⁴ rendue par la Commission le 15 décembre 2010. Selon elle, cette décision confirmerait clairement sa position voulant que la seule obligation de l'employeur en vertu de la Loi serait d'ajuster le taux maximum de l'échelle salariale et non pas chacun des échelons.

[36] La Commission tient à apporter certaines précisions à cet égard. Cette décision ne portait pas sur le calcul des ajustements salariaux. Elle visait uniquement à déterminer la rémunération à utiliser pour la comparaison des catégories d'emplois et l'estimation des écarts salariaux.

[37] Or, aux termes de la Loi, l'étape de l'estimation des écarts salariaux doit être distinguée de l'étape du calcul des ajustements salariaux à verser. Chaque étape d'un programme, ainsi que l'application de celles-ci, doit être exempte de discrimination fondée sur le sexe.

[38] Entériner la proposition de l'employeur aurait pour effet que, seules les personnes salariées atteignant le maximum de l'échelle salariale auraient droit à l'ajustement salarial déterminé pour leur catégorie d'emplois. Cette logique de rémunération maintiendrait des écarts salariaux à l'égard des personnes occupant des échelons inférieurs dans les catégories d'emplois visées par des ajustements. Ceci va clairement à l'encontre de l'article 1 de la Loi :

« 1. La présente loi a pour objet de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine. ». (nos soulignements)

⁴ Résolution CÉS-233-3.4-679

[39] Tel qu'édicté par cet article, c'est l'ensemble des personnes qui occupent des emplois dans une catégorie d'emplois à prédominance féminine qui ont droit de recevoir les corrections salariales requises par la Loi pour éliminer la discrimination fondée sur le sexe.

[40] Pour ces motifs, la Commission estime que la position avancée par la *Ville de Montréal* n'est pas conforme à la Loi.

[41] Par ailleurs, la Commission estime que la proposition de la partie requérante voulant que chaque échelon des échelles salariales des catégories d'emplois féminines visées par un ajustement soit ajusté du même pourcentage d'écart que celui identifié par le comité satisfait aux exigences de la Loi.

2^e objet du différend : les modalités de versement des ajustements salariaux déterminés

[42] En vertu des articles 176.28 et 176.29 de la *Loi sur l'organisation territoriale municipale*, *Ville de Montréal* devait utiliser les données du 21 novembre 2005 pour réaliser le programme distinct d'équité salariale applicable aux personnes salariées représentées par le *Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal, section locale 429 (SCFP)* et, le cas échéant, verser les ajustements rétroactivement au 21 novembre 2001.

[43] L'article 70 de la *Loi sur l'équité salariale* prévoit que les ajustements, rétroactifs au 21 novembre 2001 en l'espèce, peuvent être étalés sur une période maximale de 4 ans (5 périodes d'ajustement) et que, le cas échéant, ces ajustements doivent être annuels et égaux.

[44] L'employeur a prévu, en vertu de cet article, étaler les ajustements salariaux déterminés sur une période de 4 ans, soit en 5 versements. Pour calculer le montant des ajustements à verser, il a déterminé, en %, l'écart à combler. Pour ce faire, il a divisé ce % en 5 pour établir l'ajustement annuel devant être apporté à la structure salariale pour les années 2001, 2002, 2003, 2004 et 2005, de manière à atteindre l'équité salariale, établie avec les données du 21 novembre 2005.

[45] La partie requérante conteste la façon dont l'employeur calcule les versements des ajustements. Elle est d'avis que les modalités de versements proposées par l'employeur ne sont pas conformes à l'article 70 de la Loi puisque la méthode de calcul suggérée par l'employeur n'offre pas des montants annuels égaux et occasionnerait un manque à gagner aux personnes salariées.

[46] Pour comprendre l'application de l'article 70, il faut se reporter au contexte dans lequel la Loi devait s'appliquer. Au moment de son adoption, la Loi prévoyait que les données à utiliser pour réaliser l'exercice étaient celles, au plus tard, du 21 novembre 2001 et que les ajustements déterminés s'appliquaient alors à compter de cette date. Par conséquent, un ajustement devant être étalé en montants annuels et égaux produisait le même résultat, que ce soit sous forme monétaire ou en %.

[47] Toutefois, à compter du moment où l'on utilise des données postérieures à la date de rétroactivité pour déterminer les écarts, nécessairement, lorsque les taux de salaire ont été rehaussés entre la date où s'appliquent les ajustements et celle des données utilisées pour réaliser l'exercice, l'écart constaté est plus grand que ce qu'il aurait été si la date des données utilisées pour réaliser l'équité salariale avait été la même que la date de rétroactivité.

[48] De plus, pour l'entreprise qui, par exemple, réalisait son exercice avec les données du 21 novembre 2001 et appliquait les ajustements à compter de cette même date, aux montants annuels et égaux devaient s'ajouter les ajustements salariaux consenties aux catégories à prédominance masculine pendant la période d'étalement, de manière à maintenir l'équité ainsi atteinte. Les exigences, en ce qui a trait à l'étalement des ajustements, doit être la même pour l'entreprise qui réalise son exercice avec des données postérieures à la date de rétroactivité.

[49] Dans ce sens, la Commission retient une interprétation plus libérale de l'article 70 que celle retenue par la partie requérante et considère qu'un ajustement défini en %, et étalé en % égaux et annuels, satisfait aux articles 1 et 70 de la Loi.

En conséquence :

PRÉAVIS DE DÉCISION

[50] **CONSIDÉRANT** que le fait d'ajuster uniquement le maximum des échelles salariales des catégories d'emplois visées par un ajustement salarial ne satisfait pas aux exigences de la Loi;

[51] **CONSIDÉRANT** que la façon de l'employeur *Ville de Montréal* d'étaler les ajustements salariaux déterminés respecte la Loi;

[52] **Sous réserve de l'analyse de faits nouveaux, de documents ou de représentations additionnelles qui pourraient être faites par les parties, dans un délai de 30 jours à compter de la réception du présent préavis de décision, la Commission, dans l'état actuel du dossier, rendrait la décision suivante :**

[53] En ce qui concerne l'objet de la plainte du différend relatif au calcul des ajustements salariaux :

[54] **DÉTERMINERAIT** que le fait d'ajuster uniquement le maximum des échelles salariales des catégories d'emplois visées par un ajustement n'est pas conforme à la Loi;

[55] **DÉTERMINERAIT** les moyens proposés par les membres représentant les personnes salariées au sein du comité d'équité salariale satisfont aux obligations de la *Loi sur l'équité salariale*;

[56] En ce qui concerne l'objet du différend portant sur les modalités de versement des ajustements salariaux :

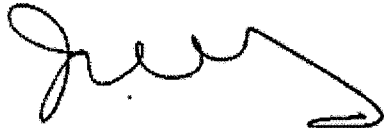
[57] **DÉTERMINERAIT** qu'un ajustement salarial défini en pourcentage, et étalé en pourcentage égaux et annuels, satisfait aux articles 1 et 70 de la Loi;

[58] **EXIGERAIT** de l'employeur *Ville de Montréal* que la correction des écarts salariaux déterminés par le comité soit exempte de discrimination fondée sur le sexe;

[59] **EXIGERAIT** que l'employeur *Ville de Montréal* transmette à la Commission un rapport faisant état des mesures qu'il a prises pour se conformer à la décision dans les 90 jours de sa réception.

Adopté le 6 septembre 2012

La secrétaire générale,



Johanne Tremblay

Annexe

Articles pertinents de la *Loi sur l'équité salariale*

Article 1

La présente loi a pour objet de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine.

Ces écarts s'apprécient au sein d'une même entreprise, sauf s'il n'y existe aucune catégorie d'emplois à prédominance masculine.

Article 51

L'employeur doit s'assurer que chacun des éléments du programme d'équité salariale, ainsi que l'application de ces éléments, sont exempts de discrimination fondée sur le sexe.

Article 70

Les ajustements salariaux peuvent être étalés sur une période maximale de quatre ans.

Lorsqu'il y a étalement, les versements doivent être annuels et le montant de chacun doit être égal.

Article 96

Lorsque les représentants des salariés et les représentants des employeurs au sein d'un comité d'équité salariale ou de maintien de l'équité salariale ne peuvent en arriver à une entente relativement à l'application de la présente loi, l'une de ces parties soumet le différend par écrit à la Commission.

Article pertinent de la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale*

Article 55

Une plainte alléguant que l'employeur n'a pas déterminé les ajustements salariaux requis ou qu'il n'a pas complété un programme d'équité salariale, portée avant le 28 mai 2009, continue d'être régie par les dispositions de la Loi sur l'équité salariale en vigueur avant cette date.