

Questions et réponses sur la demande de prolongation de l'étalement des ajustements présentée par la Ville de Montréal à la Commission de l'équité salariale le 12 novembre 2013

Le 12 novembre dernier, la Commission de l'équité salariale a informé les salariés concernés par le programme des fonctionnaires municipaux (SFMM) que la Ville de Montréal avait demandé une prolongation supplémentaire de trois ans de la période d'étalement des ajustements salariaux.

Cet avis public a suscité plusieurs commentaires et interrogations chez nos membres. Le présent document se veut un outil pour mieux comprendre la position du syndicat par rapport au contexte, les principes de l'étalement et l'impact de cette demande sur les personnes devant recevoir un correctif salarial dans le cadre du programme d'équité salariale affiché le 23 décembre 2010.

Vous trouverez ci-après une liste de questions-réponses et un tableau démontrant les différents scénarios possibles entre l'étalement dont s'est prévalu initialement la Ville de Montréal lors du versement des derniers paiements et la récente demande de prolongation de cet étalement.

Aussi, à la demande de plusieurs membres désireux de s'exprimer et d'émettre des commentaires ou observations par écrit à la Commission dans les 30 jours de la date d'affichage – au plus tard le 12 décembre 2013 –, nous avons produit une lettre type pouvant être modifiée où l'on énumère, entre autres, certaines des raisons qui font que cette demande de prolongation ne serait pas justifiée. (téléchargez la lettre type en [cliquant ici](#))

L'employeur a-t-il le droit de faire cette demande de prolongation ?

En vertu de l'article 72 de la *Loi*, l'employeur peut s'adresser à la Commission et demander l'autorisation de prolonger la période d'étalement. Quoiqu'une demande aussi tardive, c'est-à-dire trois ans après la date du deuxième affichage, puisse sembler singulière.

Le Syndicat peut-il empêcher une telle demande ?

Non. Tel qu'indiqué sur l'avis relatif à l'application de la *Loi sur l'équité salariale* dans une entreprise, les salariés et l'association accréditée peuvent formuler des commentaires et observations à la Commission.

À cet effet, le SFMM a indiqué à la Ville de Montréal qu'elle ferait des représentations et communiquerait effectivement ses commentaires à la Commission de l'équité salariale et qu'elle n'appuie pas sa demande de prolongation.

Dans quel cas la Commission d'équité salariale pourrait accepter une demande de prolongation ?

La Commission de l'équité salariale peut, aux conditions qu'elle détermine, autoriser un employeur qui *lui démontre son incapacité financière* de verser les ajustements salariaux à prolonger d'un maximum de trois ans, ou moins, la période d'étalement de ces ajustements.

Dans le présent cas, cette demande de prolongation s'ajouterait à celle de quatre ans dont bénéficie déjà la Ville de Montréal en vertu de la *Loi*.

Une fois accordée, la Commission peut-elle revenir sur sa décision d'accorder la prolongation ?

Oui. Lorsqu'elle a des motifs raisonnables de croire que la situation financière de l'employeur s'est améliorée, elle peut exiger le versement des ajustements ou établir de nouvelles modalités.

Qu'est-ce que l'étalement ?

La *Loi* permet aux employeurs de corriger la discrimination *graduellement* ; en appliquant *une partie* du correctif salarial obtenu de façon progressive. Elle accorde aux employeurs une période maximale de quatre années pour combler l'écart salarial déterminé dans le cadre du programme. En contrepartie, les salariés n'atteignent le taux équité qu'au bout de quatre années seulement !

Dans le cas de la Ville de Montréal, cette dernière s'est prévaluée de ces quatre années d'étalement et demande, en plus, l'application d'une mesure d'exception en étalant sur trois années supplémentaires.

Les quatre années d'étalement prévues à la *Loi* concernent les années 2001 à 2005 et la demande de prolongation, les années 2006 à 2008.

Est-ce que le fait d'étaler aura pour conséquence que je serai payé en plusieurs versements ?

Non. La Ville de Montréal a l'intention de payer chaque salarié en un seul paiement. Dans le présent cas, l'étalement n'est pas synonyme de versement et ne lui est pas liée.

Par contre, il est possible qu'elle paie en fonction du statut. Par exemple, un salarié pourrait recevoir deux chèques, soit un pour la période où il était auxiliaire et l'autre pour celle où il était permanent. Dans tous les cas, les sommes seront assujetties aux intérêts.

Si la Commission accepte, subirai-je une perte salariale ?

Votre taux horaire ne changera pas, mais le montant de rétroactif que vous deviez recevoir sera diminué en fonction du nombre d'années d'étalement. (voir le tableau explicatif de la page suivante pour mieux visualiser la perte)

Demande d'étalement pour une période additionnelle

À titre d'exemple, les salariées d'une catégorie d'emploi à prédominance féminine pour laquelle un ajustement de 1 \$ / heure a été identifié recevraient les ajustements suivants, selon la période d'étalement à appliquer :

Modalités	Ajustement à partir du 21/11/01	Ajustement à partir du 21/11/02	Ajustement à partir du 21/11/03	Ajustement à partir du 21/11/04	Ajustement à partir du 21/11/05	Ajustement à partir du 21/11/06	Ajustement à partir du 21/11/07	Ajustement à partir du 21/11/08	Perte monétaire due à la période additionnelle
Étalement 4 ans / 5 versements *	0,20 \$	0,40 \$	0,60 \$	0,80 \$	1,00 \$				
Étalement 5 ans / 6 versements **	0,17 \$	0,33 \$	0,50 \$	0,67 \$	0,83 \$	1,00 \$			913 \$
Étalement 6 ans / 7 versements **	0,14 \$	0,29 \$	0,43 \$	0,57 \$	0,71 \$	0,86 \$	1,00 \$		1826 \$
Étalement 7 ans / 8 versements **	0,13 \$	0,25 \$	0,38 \$	0,50 \$	0,63 \$	0,75 \$	0,88 \$	1,00 \$	2739 \$

* L'étalement en quatre (4) ans – cinq (5) versements est la période dont s'est prévalu initialement la Ville lors des premiers paiements.

** La Commission de l'équité salariale décidera, à partir de la démonstration de la situation financière faite par la Ville, de la période d'étalement qui lui sera accordée.

Ainsi, une décision de la Commission qui permettrait à la Ville d'étaler

- sur cinq (5) ans au lieu de quatre (4) signifierait une perte monétaire de 913 \$ pour la salariée ;
- sur six (6) ans au lieu de quatre (4), une perte de 1826 \$;
- sur sept (7) ans au lieu de quatre (4), une perte de 2739 \$.

Ces montants ne tiennent pas compte des intérêts