

SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX DE MONTRÉAL (SCFP)

À TOUS LES MEMBRES DU SFMM DE L'ÎLE DE MONTRÉAL
(ville centre, arrondissements et villes reconstituées)

Équité salariale : maintenant plus que jamais !

Pourtant, tout semblait bien enclenché. Plusieurs rencontres du comité technique (syndical et patronal) qui recensait les descriptifs d'emplois existants sur tout le territoire de l'île de Montréal, les regroupait en familles d'emplois et identifiait des catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine ont eu lieu. Nous avons bien éprouvé certaines difficultés à obtenir les renseignements en provenance de certaines municipalités des ex-banlieues mais, somme toute, les travaux allaient bon train.

En avril 2007, nous avons présenté notre plan syndical d'évaluation des emplois. En juillet, la Ville nous soumettait le sien. Puis, d'un commun accord, nous avons prévu qu'après la période estivale nous **poursuivrions les échanges afin de conclure sur le plan d'évaluation et aller de l'avant avec la cueillette d'information auprès des membres relativement aux tâches.**

Le SFMM joue de prudence

Seulement voilà, en septembre dernier nous avons appris que la Ville procédait à des changements au sein de son équipe. En même temps, la perspective que l'employeur tente de jumeler le dossier de l'équité salariale et celui de la négociation en vue du renouvellement de la convention collective était grande et à de nombreuses reprises notre présidente, Monique Côté, a dû souligner que :

« L'équité salariale est une loi et ce dossier n'a pas sa place à la table de négociations. Le renouvellement de notre contrat de travail et l'équité ne sont pas des vases communicants! L'équité ne se négocie pas puisqu'elle vient corriger une iniquité du passé et actuelle envers les travailleuses! »

Considérant ce contexte, nous avons opté pour la prudence et mené à terme le renouvellement de la convention collective.

Il faut maintenant mettre les bouchées doubles

Maintenant que c'est chose faite, l'employeur doit redoubler d'efforts afin de terminer les travaux d'équité salariale. La parité entre auxiliaires et permanents étant réglée, il est plus que temps que la métropole du Québec s'acquitte de ses responsabilités et applique la *Loi sur l'équité salariale*. C'est d'ailleurs le message que notre présidente, Monique Côté, a livré aux élus et aux dirigeants, le 21 février dernier lors de la signature officielle de notre convention collective.

Notre message a été entendu

Une rencontre réunissant les parties soit : Jean Yves Hinse, Dany Boudreault et Sophie Grégoire, du côté patronal ainsi que Monique Côté, présidente; Line Desjardins, trésorière-archiviste et Lise Simard, conseillère SCFP — pour notre Syndicat — a eu lieu le 12 mars dernier. L'objectif de cette rencontre : faire connaissance avec la nouvelle responsable patronale du comité technique, faire le point sur la situation, convenir du mode de fonctionnement à venir, etc. L'employeur a tenu à



préciser que SA priorité, cette année, était de terminer l'équité et en ce sens, il était prêt à enclencher les travaux dans la semaine du 8 avril prochain avec pour objectif de procéder à un premier affichage sur les prédominances, avant les vacances estivales. De notre côté, les membres de notre comité (Édith Cardin, Diane Chevalier et Pierre Vandewalle) n'ont pas chômé pendant cet arrêt forcé. C'est fin prêts que nous reprendrons les travaux.

L'équité Salariale ≠ lutte des sexes

À titre de rappel, la revendication «à travail équivalent, salaire égal» ne constitue en rien une lutte entre les femmes et les hommes ou encore entre syndiqués contre syndiqués du SFMM. Il s'agit de corriger une discrimination systémique qui fait en sorte que pour un travail équivalent, les femmes reçoivent un salaire moindre. Pour ce faire, nous devons rehausser, conformément aux dispositions de la loi, à **sa juste valeur**, la rémunération des emplois féminins sous-évalués, sans pour autant abaisser le salaire des emplois masculins.

L'équité Salariale = justice !

La discrimination salariale concerne les emplois à prédominance féminine. Ce sont les femmes qui, en tant que groupe, ont vu leurs emplois traditionnellement sous-évalués et qui, par conséquent, reçoivent encore aujourd'hui un salaire moindre pour un emploi dont la valeur équivaut à celle d'un emploi masculin. Précisons que la loi oblige la correction des écarts salariaux discriminatoires pour les emplois féminins, **qu'ils soient occupés par un homme ou par une femme.**

Pour contrer la discrimination salariale

Enrayer toute discrimination salariale dans notre milieu de travail nécessite l'adoption **d'un nouveau plan d'évaluation des emplois sans égard au sexe**, exempt de biais discriminatoires qui doit tenir compte des quatre grands facteurs et sous-facteurs qui mettront en évidence les caractères propres, tant aux catégories d'emplois à prédominance féminine que masculine.

Mais ce n'est pas tout. Une fois que nous nous serons entendus avec l'employeur sur l'équité salariale, la loi dicte qu'il faille maintenir cette équité dans le futur.

Fidèles à nos engagements, durant l'année 2008, les membres du comité de l'équité salariale de notre Syndicat seront disponibles pour nous renseigner et faire reconnaître nos droits, conformément à la *Loi sur l'équité salariale*.

Ils souhaitent à tous **une véritable année équitable!**

Pour tous les membres qui voudraient émettre des commentaires, des suggestions ou encore qui ont des questions concernant ce dossier, écrivez-nous à :

equitesalariale@sfmm429.qc.ca