

## Équité salariale cols blancs Le 29 avril 2008

Le présent document est publié par le comité d'équité salariale et s'adresse aux fonctionnaires municipaux de la Ville de Montréal et des villes reconstituées et vise à les informer de l'évolution de ses travaux.

### I. Historique

La Loi sur l'équité salariale adoptée par l'Assemblée nationale du Québec est en vigueur depuis le 21 novembre 1996.

L'objectif de la Loi sur l'équité salariale est 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 ».

En 1999, l'ex-Ville de Montréal a amorcé ses travaux afin de se conformer aux objectifs et obligations de la Loi sur l'équité salariale. Cependant, à la suite de la création de la nouvelle Ville de Montréal, le gouvernement du Québec a pris la décision d'en reporter l'application au 21 novembre 2005.

Toutefois, la complexité des travaux portant sur le processus d'harmonisation des emplois a fait en sorte de retarder le début des travaux liés au dossier de l'équité salariale.

### II. Contexte

Conformément à la Loi sur l'équité salariale, les travaux en vue d'élaborer un programme d'équité salariale pour tous les employés faisant partie de l'accréditation des fonctionnaires municipaux ont débuté le 30 octobre 2006 et, malgré un certain ralentissement, les travaux ont repris le 10 avril dernier et des rencontres du comité d'équité salariale sont maintenant prévues à toutes les semaines en avril, mai et juin. Les travaux se poursuivront tout au long de l'année.

### III. Comité d'équité salariale

Le comité est formé de six (6) membres, dont deux (2) représentants de la Ville et quatre (4) représentants du Syndicat des fonctionnaires municipaux.

#### Représentant(e) s de l'employeur

Sophie Grégoire (responsable du comité)  
Claude Côté

#### Représentant(e) s des employés

Line Desjardins (responsable du comité)  
Édith Cardin  
Diane Chevalier  
Pierre Vandewalle

Le comité d'équité salariale peut, au besoin, s'adjoindre des ressources externes.

#### **IV. Travaux du comité**

Le rôle du comité d'équité salariale consiste à :

- Identifier les catégories d'emplois à prédominance féminine, masculine et neutre;
- Élaborer l'outil d'évaluation des emplois et tout autre outil utile à la démarche;
- Procéder à un premier affichage décrivant le travail accompli au cours des deux étapes précédentes afin de permettre aux fonctionnaires municipaux de faire des commentaires et observations;
- Évaluer les catégories d'emplois à prédominance masculine et féminine faisant l'objet du présent programme d'équité salariale;
- Comparer les catégories d'emplois à prédominance féminine aux catégories d'emplois à prédominance masculine en fonction du résultat des évaluations;
- Déterminer le cas échéant les ajustements salariaux pour les emplois à prédominance féminine;
- Procéder à un second affichage décrivant les résultats des travaux réalisés au cours des étapes précédentes afin de permettre aux fonctionnaires municipaux de faire des commentaires et observations;

#### **V. Questions fréquemment posées**

##### **Qu'est-ce qu'une catégorie d'emplois?**

Une catégorie d'emplois est un regroupement d'emplois partageant les caractéristiques suivantes :

- Des fonctions, des responsabilités et des qualifications semblables;
- La même rémunération, soit un même taux ou une même échelle de salaire.

##### **Qu'entend-on par prédominance féminine ou masculine?**

Une catégorie d'emplois est considérée à prédominance féminine ou à prédominance masculine :

- Lorsqu'au moins 60 % des personnes salariées qui occupent les emplois visés sont du même sexe;
- Lorsque l'évolution historique du taux de représentation des femmes ou des hommes dans cette catégorie d'emplois démontre qu'il s'agit d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine ou masculine;
- Lorsque cette catégorie d'emplois est couramment associée aux femmes ou aux hommes en raison de stéréotypes occupationnels.

**Quels sont les éléments de rémunération dont il faut tenir compte lors de la détermination des écarts salariaux?**

La Loi précise qu'il faut tenir compte de tous les éléments de la rémunération globale, soit : le salaire, les primes, les régimes de retraite, les assurances, les congés payés, les heures de travail, etc.

**Est-ce que tous les emplois feront l'objet d'un correctif salarial dans l'exercice d'équité salariale?**

Seules les catégories d'emplois à prédominance féminine sont susceptibles d'être l'objet de correctifs salariaux et seulement dans le cas où les résultats démontrent un écart salarial avec les catégories à prédominance masculine.

**Dans l'exercice de l'équité salariale, peut-il y avoir des baisses de salaire?**

La Loi est catégorique, il ne peut y avoir de baisse de salaire suite à la mise en place du programme d'équité salariale.

**Renseignements**

Pour obtenir d'autres renseignements à propos du programme d'équité salariale, vous pouvez vous adresser aux membres du comité d'équité salariale à l'adresse suivante :

[equitesalarialefonctionnaires@ville.montreal.qc.ca](mailto:equitesalarialefonctionnaires@ville.montreal.qc.ca)

Le comité d'équité salariale