

**PROGRAMME DISTINCT D'ÉQUITÉ SALARIALE  
Cols bleus (S.C.F.P. 301) de la Ville de Montréal**

**NOUVEL AVIS SUITE AU DEUXIÈME AFFICHAGE**

**Le 2 août 2024**

Un programme distinct d'équité salariale applicable aux personnes salariées syndiquées représentées par le syndicat des cols bleus regroupés de Montréal SFCP section locale 301 avait été complété, avec les données du 1<sup>er</sup> février 2009, par un comité d'équité salariale constitué conformément à la Loi sur l'équité salariale. Le deuxième affichage avait été effectué le 9 décembre 2010. À la suite de cet affichage, un nouvel affichage avait été réalisé le 9 mai 2011, indiquant notamment que le comité avait convenu d'exclure du programme les catégories 92 et 93 (étudiant(e) de restaurant (603230) et journalier étudiant – Anjou (605620)) en raison du statut « étudiant ».

Faisant suite aux plaintes déposées à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), la CNESST avait déterminé que les personnes « étudiant(e) de restaurant » ne répondaient à aucune des exceptions prévues à l'article 8 de la Loi et de ce fait le Comité devait également maintenir la prédominance féminine initialement déterminée. Ainsi, la CNESST exigeait que le comité inclut toutes les personnes salariées ne répondant à aucune des exceptions prévues à l'article 8 de la Loi dans le présent programme distinct d'équité salariale.

Le 12 janvier 2024, la Cour d'appel a rendu une décision à l'effet de rejeter la requête de la Ville de Montréal pour permission d'en appeler d'un jugement rendu le 18 octobre 2023 par la Cour supérieure qui entérinait la décision de la CNESST. Après consultation auprès de la CNESST, la Ville et le syndicat des cols bleus ont réactivé le comité conjoint d'équité salariale.

La Loi exige que les catégories d'emplois à prédominance féminine ou masculine soient évaluées sur la base des quatre grands facteurs, soit les qualifications, les responsabilités, les efforts et les conditions de travail. Rappelons que le comité d'équité salariale avait retenu 7 sous-facteurs afin d'évaluer les différentes catégories d'emplois.

Afin d'arriver aux résultats, le Comité avait évalué les catégories d'emplois pour chacun des sous-facteurs à l'aide des descriptions d'emplois puis avait attribué une pondération à chacun des facteurs et sous-facteurs de l'outil d'évaluation afin d'accorder une valeur en point à chacune des catégories d'emplois

Pour estimer les écarts salariaux, la méthode de comparaison retenue par le comité, conformément à la loi, consistait à comparer, en fonction de son évaluation, chaque catégorie d'emplois à prédominance féminine avec la courbe salariale de l'ensemble des catégories d'emplois à prédominance masculine. Les emplois visés par le présent programme étaient ceux qui existaient au 1<sup>er</sup> février 2009.

Cette étape du programme a donc été reprise afin d'inclure la comparaison de la catégorie d'emploi d'étudiant(e) de restaurant à l'ensemble des catégories d'emplois à prédominance masculine. Le résultat de cette comparaison est le suivant :

**NOUVELLE CATÉGORIE FÉMININE AYANT UN AJUSTEMENT**

<b>No catégorie</b>	<b>Code</b>	<b>Titre de la catégorie d'emplois</b>	<b>Ajustement au 1<sup>er</sup> février 2009 *</b>
92	603230	Étudiant(e) - restaurant	14,96 \$

\* L'ajustement inclut la valeur des avantages à valeur pécuniaire (tel que prévu à l'article 66 de la Loi sur l'équité salariale). La valeur de ceux-ci a été déterminé en date du 1<sup>er</sup> février 2009 conformément aux articles 46 et 47 de la Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale.

En vertu de la Loi sur l'équité salariale, les ajustements salariaux sont rétroactifs au 21 novembre 2001 et seront versés en un seul versement.

À défaut d'avoir réalisé le programme distinct d'équité salariale au 21 novembre 2005 (art. 176.28 de la Loi sur l'organisation territoriale municipale), les ajustements qui sont dus portent intérêt au taux légal rétroactivement à cette date. Ce taux est actuellement de 5 % (art. 71 de la Loi sur l'équité salariale).

**OBLIGATION DE CONFIDENTIALITÉ**

Les membres du comité conjoint, en vertu de l'article 29 de la Loi, « sont tenus d'assurer la confidentialité de l'information et des renseignements » obtenus dans le cours de leurs travaux.

Les membres du comité d'équité salariale

**Représentant de l'employeur**

- Yves Tardivel

**Représentant(e)s des employés**

- François Laflamme
- Edith Cardin