

## **SCFP – FTQ Syndicat des employé(e)s 1244 de l'Université de Montréal (SEUM)**

**4 septembre 2003**

Le 12 juin 2003, après plusieurs années d'enquête, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) rendait sa décision quant à la plainte en discrimination salariale déposée par le Syndicat et ses membres en mai 1996. C'est à l'unanimité que les commissaires donnaient raison aux personnes plaignantes et concluait à la présence de discrimination salariale à l'Université de Montréal.

La CDPDJ accordait jusqu'au 12 septembre 2003, aux dirigeants de l'Université, pour mettre en œuvre les recommandations de la décision.

Le 19 août 2003, Madame Gisèle Painchaud, vice-rectrice aux ressources humaines informait le Syndicat que l'Université n'entendait pas donner suite aux recommandations de la CDPDJ et préférait emprunter la voie juridique. La direction du contentieux de la CDPDJ s'adressera au Tribunal des droits de la personne pour entendre la cause.

Nous dénonçons depuis longtemps l'attitude de l'Université de Montréal dans ce dossier. Encore aujourd'hui, elle fait l'autruche.

Cette décision n'est pas arrivée sans prévenir. En effet, depuis 1996, trois rapports factuels produits par les enquêteurs identifiaient les lacunes du plan d'évaluation des emplois et du système de rémunération.

### **Historique du dossier**

Depuis 1989, l'équité salariale est une priorité pour nos membres. Composé de plus de 80% de femmes, notre Syndicat représente majoritairement des emplois typiquement féminins. En 1990, nous avons amorcé, suite à une lettre d'entente dans notre convention collective, des travaux visant l'atteinte de l'équité salariale. Ces travaux n'ont pas permis d'atteindre cet objectif et se sont soldés par une entente de relativité salariale qui a permis de faire un grand ménage dans nos descriptions d'emploi désuètes mais qui a maintenu la discrimination puisque nombres de caractéristiques du travail des femmes n'ont pas été considérées à leur juste valeur. Reconnaisant ce fait, l'Université intégrait en 1998 une nouvelle entente dans notre convention collective visant la réalisation d'une démarche d'équité salariale. L'équité salariale ne s'est jamais réalisée et il est faux, comme l'a fait l'Université à maintes reprises, de prétendre le contraire.

Durant les travaux sur la relativité salariale, les représentants de l'Université ont été avisés à maintes reprises que nos membres allaient déposer une plainte à la CDPDJ si la discrimination n'était pas éliminée. C'est en mai 1996 que la plainte a été déposée par nos membres. La CDPDJ a accueilli la plainte et l'a enquêté jusqu'en 2002. Durant cette période, la CDPDJ a offert aux parties la voie de la médiation.

Suite à de nombreux moyens de pression l'Université acceptait en décembre 2001 de participer à ce processus de médiation. De février 2002 à juin 2002, les parties ont identifié et estimé les écarts salariaux entre les emplois féminins et masculins et les sommes dues pour la période de 1996 à 2002. Elles ont aussi identifié les éléments essentiels à une nouvelle démarche d'équité salariale pour mettre fin à la discrimination. Après plus de 4 mois de travaux, l'Université proposait au Syndicat, le 10 juin 2002, de payer les écarts salariaux mais dans une proposition globale qui incluait que nos membres devaient renoncer à plusieurs autres éléments de la plainte, renoncer à négocier une nouvelle convention collective pour une période d'un an, copier la démarche du secteur public sur l'équité salariale, etc., le tout étant lié à la capacité de payer de l'Institution et du gouvernement du Québec. Nous avons rejeté cette proposition de marchandage considérant que l'équité salariale est un droit fondamental qui ne peut se négocier en échange d'autres matières. L'Université de Montréal s'est retirée de la médiation. L'écart salarial moyen entre les emplois féminins et masculins de notre Syndicat est estimé à 90 sous/l'heure.

À l'automne 2002, nous avons mené une vaste campagne intitulée «**Discriminer c'est voler !**». Plusieurs manifestations publiques ont eu lieu. Devant l'inaction de l'Université dans ce dossier et la détérioration marquée des relations de travail, nos membres ont déclenché une grève générale illimitée le 28 février 2003. Après 56 jours de grève, le rapport de la conciliatrice du ministère du Travail était entériné par l'assemblée générale et la grève prenait fin le 19 mai 2003. Ce rapport traçait les balises de la convention collective mais ne réglait en rien le dossier de l'équité salariale. En effet, le Syndicat et l'employeur ont conservé tous leurs droits et prérogatives en ce qui concerne le dossier de l'équité salariale. Les membres du Syndicat ont décidé de poursuivre bataille pour l'équité salariale de l'intérieur.

### **La Loi 35 sur l'équité salariale et la Commission de l'équité salariale**

Elle a été adoptée par le gouvernement du Québec en novembre 1996 (après le dépôt de notre plainte à la CDPDJ) et mise en vigueur en novembre 1997 après la création de la Commission de l'équité salariale (CÉS) chargée de son application. Des mesures transitoires y sont prévues et nous concernent. En effet l'article 128 stipule que «*Les plaintes pendantes à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse relatives à la violation de l'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne (Chapitre C-12) pour le motif de discrimination salariale fondée sur le sexe avant le 21 novembre 1997 sont étudiées et réglées conformément aux dispositions alors applicables à cette Charte*». C'est notre situation.

Par ailleurs, la Loi 35 se divise en deux parties : le régime général et le chapitre IX. Ce dernier permet aux employeurs qui ont déjà réalisé des démarches d'équité salariale ou de relativité salariale de se prévaloir de ses dispositions pour présenter un rapport à la CÉS et faire une demande de conformité. C'est ce que notre employeur a fait en 1998. Faisant fi de l'article 128, la CÉS a expédié au début de l'année 2002 une décision de conformité à l'Université de Montréal (voir notre site web pour plus de détails).

Dans la foulée de notre campagne intitulée «**Discriminer c'est voler**» menée à l'automne 2002, la position de l'Université en ce qui a trait à l'estimation des écarts salariaux à plus de 90 sous/l'heure, s'est exprimée comme suit :

*L'université rejette cette évaluation, reconnaissant toutefois qu'il existe «un petit écart, qui oscille entre 0,30\$ et 0,40\$ l'heure», comme l'explique Gisèle Painchaud, vice-rectrice aux ressources humaines de l'Université de Montréal. «Il est effectivement question ici de millions, mais le montant de 0,90\$ ne fonctionne pas du tout», ajoute-t-elle, précisant qu'un calcul précis n'a pas encore été fait du côté patronal (Le Devoir, 5 septembre 2002).*

La nouvelle présidente de la CÉS, elle aussi interpellée par la déclaration publique de Madame Painchaud, mandate deux enquêteurs sur le campus à l'automne 2002. À la lumière de l'enquête, elle expédie à Madame Painchaud le 19 décembre 2002 une lettre dans laquelle elle mentionne :

*«Pour les membres de la Commission, il est difficile de comprendre pourquoi les deux parties, plus particulièrement l'Université, continuent d'écrire et d'affirmer publiquement qu'il reste encore des écarts salariaux dans les échelles de salaires des corps d'emploi, notamment de bureau, métiers et services, visés par la décision CÉS-80-4.2-200-052 pour qu'elles soient entièrement expurgées de discrimination salariale fondée sur le sexe, alors que l'analyse de la Commission des correctifs soumis par l'Université, dans le cadre de l'application du chapitre IX de la Loi, l'a été en considérant la démonstration de non-discrimination faite par l'employeur pour justifier sa demande de conformité.»*

Depuis ce temps, suite au renouvellement de la convention collective, la CÉS a encore demandé à l'Université de Montréal de prouver qu'elle a corrigé la discrimination salariale. Il faut savoir que la majorité des décisions de conformité de la CÉS, rendues sous la gouverne de l'ancienne présidente, Madame Jocelyne Olivier, dont celle de l'Université de Montréal, font actuellement l'objet de contestations à la Cour supérieure du Québec.

### **L'Université de Montréal est légalement une entreprise indépendante**

L'Université véhicule un message selon lequel, elle ne bénéficierait pas de l'autonomie nécessaire à régler ce dossier. Elle se cache derrière les différentes Commissions, le gouvernement du Québec et la valeur concurrentielle de nos emplois féminins sur le marché du travail.

Pourtant, légalement elle est une entreprise indépendante. Elle peut donc régler le dossier de l'équité salariale avec toute l'autonomie nécessaire dont elle s'enorgueillit habituellement. Elle n'a pas non plus à faire autoriser les salaires par le gouvernement du Québec. Lorsqu'elle a consenti à 63 de ses hauts dirigeants des augmentations de plus de 1,9M\$ supérieures aux augmentations consenties au secteur public dans les trois dernières années, elle n'a pas eu besoin de faire approuver ces augmentations avant de les verser. C'est seulement avec nous que l'Université sort ces arguments, elle a payé intégralement les coûts de l'équité salariale pour les chargé(e)s de cours, a augmenté la masse salariale de 6,9% des emplois métiers masculins des autres syndicats SCFP du campus en 2001 et procède actuellement à une démarche d'équité salariale avec les non-syndiqués.

### **Est-ce que les deux commissions pourraient empêcher un règlement entre les parties?**

À tout moment, la CDPDJ a pour mandat de favoriser un règlement entre les parties, ce règlement doit cependant respecter les principes de l'équité salariale et préserver ce droit fondamental. Quant à la CÉS, à notre point de vue, elle n'a pas juridiction dans notre dossier. Si comme l'Université le prétend, elle avait obtenu pleine juridiction en matière d'équité salariale à compter du mois de novembre 1997, elle ne s'est jamais occupé de notre plainte contrairement à la CDPDJ qui y a investi plusieurs années d'expertises et de ressources.

### **Ce que veulent les membres du Syndicat des employé-es de l'Université de Montréal ?**

L'application des recommandations de la CDPDJ. Nous refusons que l'Université de Montréal suive le modèle du gouvernement fédéral versus l'Alliance de la fonction publique fédérale, ou le modèle Bell Canada. Les fonds publics ne doivent pas être gaspillés. En effet, l'Université de Montréal est une institution publique qui jouit d'un financement gouvernemental. Elle devrait se comporter comme une entreprise responsable. La facture ne fera qu'augmenter. Pourquoi en référer aux tribunaux alors que l'Université de Montréal a participé plusieurs fois aux calculs des écarts salariaux avec le Syndicat ?

### **La responsabilité sociale de l'Université de Montréal**

On enseigne l'équité salariale à l'Université de Montréal, ne devrait-on pas la pratiquer? Celle-ci se vante d'être la plus grande université de langue française au Québec, d'être très concurrentielle avec les plus grandes universités du Canada, des Etats-Unis et d'être de calibre mondial. Elle se prétend être à l'avant-scène de l'évolution collective des québécoises et des québécois. À «**Un monde de projets**», nous opposons «**Un monde de discrimination**».

Les activités du 125<sup>e</sup> anniversaire de l'Institution débutent. Aux dires de l'organisateur responsable, Monsieur Jacques Boucher, ces festivités visent notamment souligner la contribution du personnel de soutien à la renommée de l'Institution. Pour nous, cette reconnaissance passe par l'équité salariale. L'élimination de toute forme de discrimination devrait être une priorité. Nous offrons à l'Université de Montréal, l'opportunité d'innover. Elle pourrait ainsi devenir véritablement un modèle à suivre dans l'évolution de la société québécoise!

**Pour en savoir plus, nous vous invitons à visiter notre site web à l'adresse suivante : [www.seum-1244.com](http://www.seum-1244.com)**

Michel Ducharme

Président, SEUM 1244, SCFP-FTQ