



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

25 mars 2003

Le présent document vise à expliquer l'ensemble de notre dossier d'équité salariale. Vous y trouverez, en pièces jointes, les rapports des enquêteurs de la Commission des droits de la personne, un compte rendu des travaux de médiation avec cette commission, un graphique démontrant les écarts salariaux entre nos emplois féminins et masculins, ainsi que les écrits de la Commission de l'équité salariale.

L'équité salariale...

Un incontournable pour les membres de la Section locale 1244

En grève depuis le 28 février 2003, les membres du Syndicat 1244, près de 2 000 personnes dont la majorité sont des femmes, ont des revendications sur différents aspects de la convention collective. Au cœur des revendications se retrouve la question de l'équité salariale.

Le présent document vise à expliquer les grandes étapes de notre dossier de l'équité salariale avec l'Université de Montréal. Il vise également à démontrer, preuves à l'appui, la discrimination salariale qui existe dans notre système de rémunération actuel, discrimination qui touche plus de 900 de nos membres.

Quelques éléments essentiels à la compréhension du dossier

La Commission des droits de la personne

C'est la commission qui voit au respect de la Charte des droits et libertés de la personne. Cette commission a toute l'expertise nécessaire en matière de discrimination salariale. Suite au dépôt de notre plainte en discrimination en mai 1996, elle a désigné deux experts dans notre dossier dont Monsieur Paul Durber, un des grands spécialistes au Canada en matière d'équité salariale. Monsieur Durber a d'ailleurs agi à titre d'expert dans le dossier de l'Alliance de la fonction publique fédérale et les travailleuses ont eu gain de cause dans une plainte de discrimination salariale contre le gouvernement fédéral.

Les deux enquêteurs de cette commission ont étudié notre dossier depuis 1996, donc depuis plusieurs années. Ils ont produit trois rapports d'étape que nous avons décidé de rendre publics. Les deux enquêteurs ont également agi comme médiateurs au printemps 2002, avec l'UdeM et le Syndicat 1244. Au cours de cette médiation, les parties ont pu calculer l'écart de salaire qui existe dans notre système de rémunération actuel, entre nos emplois à prédominance féminine et ceux à prédominance masculine. Cet écart a été estimé à 90¢ l'heure, en moyenne. C'est donc dire que les femmes du 1244 gagnent, en moyenne, 90¢ l'heure de moins que les hommes du 1244, pour un travail équivalent.

Bien que le rapport final et les recommandations de la Commission des droits de la personne ne soient pas encore déposés, il demeure que trois rapports des enquêteurs et quatre mois de médiation avec la Commission des droits de la personne ont démontré qu'il y a discrimination salariale pour les femmes du 1244 au sein de l'Université de Montréal. Un écart salarial entre les emplois féminins et masculins a été démontré et calculé. La direction de l'Université ne saurait demeurer silencieuse et inactive face à cette problématique.

La Commission de l'équité salariale

C'est la commission qui doit voir à l'application de la Loi sur l'équité salariale, loi mise en vigueur en 1997. Cette loi qui comporte des lacunes importantes est dénoncée par les syndicats et les groupes de femmes et fait l'objet de nombreuses contestations devant les tribunaux. Cette commission a statué en janvier 2002 que les femmes du 1244 ne sont pas discriminées. Pourtant, jamais l'Université n'a fourni à cette commission une preuve quant à l'inexistence d'écart salarial entre les emplois féminins et masculins. Jamais, elle n'a fourni une courbe salariale des emplois masculins versus les emplois féminins.

Malgré que cette commission ait statué qu'il n'y avait pas de discrimination, l'Université a été en mesure de constater qu'il y avait des écarts salariaux entre nos emplois féminins et masculins quant elle a procédé enfin à la mesure des écarts salariaux au cours des travaux en médiation avec la Commission des droits de la personne au printemps 2002. Pour la première fois, les parties ont établi la courbe salariale des emplois masculins et ont été à même de constater l'écart entre cette courbe et les emplois féminins.

Suite à ce constat, l'Université, en juin 2002, a fait une proposition visant la correction de l'écart salarial. Malheureusement, elle demandait à la partie syndicale des compromis inacceptables sur la plainte en discrimination. Lors d'une déclaration publique en septembre 2002, la vice-rectrice aux ressources humaines, a reconnu encore une fois l'existence d'un écart salarial entre nos emplois féminins et masculins, mais elle refusait de reconnaître que l'écart est de 90¢. Suite à cette déclaration, la nouvelle présidente de la Commission de l'équité salariale, interpellée par les journalistes, a décidé de requestionner l'Université sur notre dossier. En décembre 2002, elle a écrit à la direction de l'Université demandant à cette dernière de démontrer que les échelles salariales et l'estimation des écarts salariaux sont exempts de toute discrimination fondée sur le sexe.

Dans une réponse adressée à la Commission de l'équité salariale, le 11 mars 2003, l'Université contourne la question exposant d'une façon simpliste à la Commission que dans une même classe salariale, les fonctions féminines et masculines ont le même taux horaire. Nous vous invitons à prendre connaissance des rapports des enquêteurs de la Commission des droits de la personne, rapports que nous avons inclus dans la section qui suit. Ces rapports exposent l'approche nécessaire pour calculer les écarts salariaux. Vous serez à même de constater en prenant connaissance du document de l'Université, document également inclus, que l'Université n'utilise pas les méthodes appropriées pour calculer les écarts quand elle écrit à la Commission de l'équité salariale.

Laquelle de ces commissions régit légalement notre dossier ?

Nous estimons que c'est la Commission des droits de la personne qui a pleine juridiction dans notre dossier puisqu'un article de la Loi sur l'équité salariale, l'article 128, stipule que lorsqu'une plainte a été déposée, c'est la Commission des droits de la personne qui traite le dossier. La Commission des droits de la personne n'a d'ailleurs pas hésité à enquêter notre dossier au cours des dernières années. À son point de vue, elle a été saisie d'une plainte et se doit de rendre une décision.

L'Université estime que la Commission des droits de la personne n'a juridiction que de 1996 à novembre 1997, date d'entrée en vigueur de la Loi sur l'équité salariale. Si nous suivons cette logique, il y aurait discrimination salariale de 1996 à 1997, puis cette discrimination cesserait d'être présente du seul fait que notre dossier relèverait d'une autre commission. De plus, si notre plainte avait été sous juridiction de la Commission de l'équité salariale à partir de 1997, celle-ci ne l'a ni étudiée, ni traitée.

Ce litige a été porté devant les tribunaux et est en attente d'une audition. Mais peu importe ce débat juridique, il demeure que s'il y a eu identification d'un écart salarial dans un exercice de

médiation au printemps 2002, il s'agit là de discrimination et l'Université a une obligation morale de la corriger.

Quelle est plus précisément notre demande à ce moment-ci ?

- La correction des écarts salariaux identifiés en médiation avec la Commission des droits de la personne, rétroactivement au 1^{er} juin 2001 (proposition que l'Université avait déjà mise sur la table en juin 2002).
- Le versement des montants correspondant à cet écart pour la période de 1996 (date de notre plainte) à juin 2001, par un étalement sur les trois prochaines années.
- Une entente quant aux travaux à entreprendre pour en arriver à un système de rémunération exempt de discrimination (ex. : instaurer un nouveau plan d'évaluation non discriminatoire; permettre une comparaison entre nos emplois à prédominance féminine et les emplois à prédominance masculine des sections locales 1186 et 4388).
- Pour le reste des éléments contenus dans notre plainte en discrimination, nous sommes prêts à attendre le rapport final de la Commission des droits de la personne.

Quelle est la réponse de l'Université ?

Elle dit vouloir chercher un règlement qui s'inscrira dans la démarche fait actuellement dans le secteur public.

D'abord, il faut savoir que les emplois visés par la démarche dans le secteur public ne sont pas, en très grande majorité, comparables aux nôtres. Nos emplois ne sont pas non plus comparables aux emplois du milieu scolaire élémentaire ou secondaire ou collégial. Mais au-delà de ce fait, l'Université de Montréal est légalement 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, elle l'a d'ailleurs démontré dans différents dossiers : hausse du salaire des hauts dirigeants, hausse du salaire de certains groupes (professeurs, employés de soutien des syndicats 1186, 4338, etc.). Elle a payé les coûts de l'équité salariale pour les chargé(e)s de cours et procède actuellement à une démarche d'équité salariale avec les non syndiqués sans invoquer la question du secteur public, que ce soit pour le choix du plan d'évaluation ou pour le financement de la démarche. C'est seulement pour nous qu'elle ressort l'argument du secteur public.

Pour mêler un peu plus les cartes, l'Université tente de dévier le débat vers la valeur de nos emplois sur le marché du travail. Nous ne voulons pas répondre à ces allégations puisque cela n'a rien à voir avec l'équité salariale qui vise essentiellement à comparer les emplois féminins et masculins et à corriger les écarts salariaux existants au sein d'une même entreprise.

Les règles édictées en équité salariale sont claires, il s'agit d'une obligation pour « l'entreprise » d'avoir un système de rémunération exempt de discrimination basée sur le sexe. L'Université a donc une obligation de par la Charte des droits et libertés d'éliminer les inégalités salariales entre les femmes et les hommes qui travaillent au sein de son organisation.

Les grandes étapes de notre dossier de l'équité salariale

Les rapports des enquêteurs de la Commission des droits de la personne se retrouvent aux dates suivantes : septembre 1999, décembre 2000, septembre 2001.