



Rapport du comité syndical d'équité salariale, février 2006

État de la situation concernant la plainte de discrimination salariale à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

Malheureusement, nous sommes toujours en attente de la décision de la Cour d'appel du Québec. Bien que l'audience ait eu lieu en juin 2005, le jugement n'a pas encore été rendu. Quand l'aurons-nous ? Personne ne peut le dire. Soyez assuré que nous vous en informerons dès que nous l'aurons reçu.

2006 marquera le dixième anniversaire du dépôt de la plainte en discrimination salariale à la CDPDJ. C'est depuis 1989 que nous avons commencé à parler de ce dossier avec notre employeur. 15 ans passées !

Démarche selon la Loi sur l'équité salariale

- **Petit rappel**

À l'aube de l'année 2004, la Cour supérieure a invalidé le chapitre 9 de la Loi sur l'équité salariale. La juge Carole Julien a déclaré ce chapitre inconstitutionnel. Il s'agissait là d'une victoire décisive pour nous puisque cela obligeait l'Université de Montréal à réaliser une démarche d'équité salariale selon le régime général de la Loi 35 (Loi sur l'équité salariale). Plusieurs employeurs ont aussi été contraints d'effectuer une telle démarche, dont le gouvernement du Québec.

- **Informations concernant la démarche d'équité salariale actuelle**

Officiellement, les travaux ont débuté en juin 2005. Des rapports du comité syndical sont présentés régulièrement aux différentes instances syndicales. Nous vous invitons à suivre les réunions du Conseil syndical par le biais de la personne déléguée de votre unité, à assister aux assemblées générales et à communiquer avec les membres du comité syndical si vous avez des questions (poste téléphonique 4384).

Pour être en mesure de suivre l'évolution de la démarche, nous croyons nécessaire de préciser certains éléments de la Loi qui guide cette démarche.

1) L'objet de la Loi

Article 1 : La présente Loi a pour objet 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.

Ces écarts s'apprécient au sein d'une même entreprise, sauf s'il n'y existe aucune catégorie d'emplois à prédominance féminine.

2) Responsabilité de l'employeur

La Loi prévoit que l'employeur est responsable, malgré la participation des personnes salariées à la démarche d'équité salariale, de la réalisation d'un programme d'équité salariale.

Extrait de l'article 12 : Chaque employeur demeure responsable, dans son entreprise, de l'établissement du programme d'équité salariale conformément aux autres conditions prévues à la présente loi.



La responsabilité du Syndicat intervient au moment du maintien de l'équité salariale (voir ci-après les explications sur le maintien).

3) Comité distinct

Bien que l'objet de la Loi vise l'établissement de l'équité salariale au sein de l'entreprise, nous avons choisi en assemblée générale de demander un programme distinct pour les membres du Syndicat. Cette décision a été prise dans un contexte où le programme des personnes non-syndiquées était pratiquement complété, que celui des chargés de cours était terminé et que les syndicats Métiers et les professeurs (à prédominance masculine) avaient signé des ententes de programmes distincts avec l'Université. Notons que depuis, la Commission de l'équité salariale a rendu des décisions qui interdisent les programmes distincts pour les syndicats composés entièrement d'emplois masculins. Nous en avons informé les représentantes du comité patronal.

D'autres éléments ont aussi influencé notre décision, notamment l'estimation que nous avons fait du nombre de personnes non-syndiquées (nous n'avons jamais eu réponse à notre lettre à l'employeur demandant ces informations pour la période de référence) compte tenu du mode de décision à l'intérieur d'un comité d'équité salariale. Nous travaillons donc uniquement sur les fonctions représentées par notre Syndicat.

4) Le portrait des fonctions au 21 novembre 2001 et impact

La Loi adoptée le 21 novembre 1996 est entrée en vigueur le 21 novembre 1997. Elle prévoit que les programmes d'équité salariale doivent avoir été complétés dans un délai de quatre ans.

Article 37 : Les ajustements salariaux requis pour atteindre l'équité salariale doivent avoir été déterminés ou un programme d'équité salariale doit avoir été complété dans un délai de quatre ans de l'entrée en vigueur du présent chapitre

D'où la date du 21 novembre 2001. Toutes les entreprises qui ont du retard, comme nous, doivent utiliser cette date comme étant celle où le programme doit être réalisé. Nous travaillons donc en ayant la date du 21 novembre 2001 comme date charnière à laquelle il faut déterminer le portrait de nos fonctions.

Le comité conjoint d'équité salariale a identifié toutes les fonctions occupées par des personnes salariées, régulières et temporaires, au 21 novembre 2001.

Impact : Il est important de savoir que, de façon générale, les fonctions inutilisées au 21 novembre 2001 ou créées après cette date **ne seront pas considérées** dans la démarche d'équité salariale. Les fonctions créées après le 21 novembre 2001 seront considérées **au moment du maintien** de l'équité salariale (voir ci-après les explications sur le maintien) dans une étape ultérieure à la démarche d'équité salariale.

Autre impact : Seules les fonctions identifiées par le comité d'équité comme étant à prédominance féminine et masculine seront évaluées dans le cadre des travaux

d'équité salariale. Les fonctions identifiées comme mixtes ou neutres ne seront pas touchées par cette démarche.

5) Les étapes identifiées par la Loi sur l'équité salariale

Article 50 : Un programme d'équité salariale comprend :

- 1. l'identification des catégories d'emplois à prédominance féminine et des catégories d'emplois à prédominance masculine, au sein de l'entreprise;*
- 2. la description de la méthode et des outils d'évaluation de ces catégories d'emplois et l'élaboration d'une démarche d'évaluation;*
- 3. l'évaluation de ces catégories d'emplois, leur comparaison, l'estimation des écarts salariaux et le calcul des ajustements salariaux;*
- 4. les modalités de versement des ajustements salariaux*

L'étape 1, soit l'identification des catégories d'emplois à prédominance féminine et des catégories d'emplois à prédominance masculine est pratiquement complétée par le comité conjoint.

Une catégorie d'emploi peut être un regroupement d'emplois semblables ou composée d'une seule fonction. Nous avons accepté deux regroupements et toutes les autres fonctions sont chacune une catégorie.

Les prédominances sont presque toutes identiques à celles qui se retrouvent dans l'entente 18 de la convention collective. Il faut savoir que l'entente 18 ne couvrirait que le personnel régulier, nous avons donc ajouté les fonctions occupées uniquement par du personnel temporaire. De plus, la Loi prévoit des critères de détermination de la prédominance qui sont un peu différents de ceux qui avaient été utilisés lors de la négociation de notre convention collective et de l'entente 18. Nous avons une mésentente avec le comité patronal sur la prédominance de quatre fonctions et un différend a été déposé à la Commission de l'équité salariale qui devrait aider à dénouer ce litige.

Tous les résultats de cette étape seront affichés (voir ci-après «Les deux affichages obligatoires»).

L'étape 2 est commencée et comporte l'élaboration du plan d'évaluation qui sera utilisé. Il sera discuté avec le comité patronal dans les prochaines semaines. Il y aura par la suite une cueillette d'information auprès des personnes titulaires en 2001. Les modalités d'application de la cueillette des informations ne sont pas encore déterminées. Questionnaire ouvert ou fermé, rencontres, par échantillonnage ou pour chaque titulaire ? Ces éléments sont à discuter.

Cependant, nous pouvons déjà entrevoir les difficultés occasionnées par le fait que nous devons prendre le portrait au 21 novembre 2001. Il ne sera pas simple de demander aux personnes qui seront interrogées sur les tâches de leur fonction de se référer à la situation au 21 novembre 2001. Quatre ans plus tard, ce n'est évident pour personne.

En ce qui concerne la méthode d'évaluation, la Loi oblige à tenir compte des facteurs suivants :

Article 57 : La méthode d'évaluation doit tenir compte, pour chaque catégorie d'emplois, des facteurs suivants :

- 1) *les qualifications requises;*
- 2) *les responsabilités assumées;*
- 3) *les efforts requis;*
- 4) *les conditions dans lesquelles le travail est effectué.*

Nous avons soumis, pour discussion, les facteurs et sous facteurs suivants au comité patronal :

Les qualifications requises

1. Formation préalable
2. Expérience préalable
3. Période de familiarisation
4. Habiletés physiques et dextérité manuelle

Les responsabilités assumées

5. Autonomie
6. Conséquences des actions et des décisions
7. Communications verbales et écrites
8. Responsabilité de transmission de connaissances et de supervision
9. Responsabilité d'organisation et de coordination d'activités
10. Responsabilité de protection à l'égard d'autres personnes
11. Relations interpersonnelles

Les efforts requis

12. Complexité
13. Mise à jour des connaissances et adaptation aux changements
14. Concentration et attention sensorielle
15. Efforts physiques

Les conditions dans lesquelles le travail est effectué

16. Rythme de travail
17. Désagréments
18. Risques pour la santé psychologique et physique

Tout reste encore à discuter. Nous avons convenu cependant que le plan d'évaluation qui sera élaboré par le comité conjoint sera assorti d'un guide d'interprétation pour les personnes qui vont procéder à l'évaluation.

Les étapes 3 et 4 de l'article 50 surviendront par la suite.

6) Deux affichages obligatoires

La Loi oblige l'affichage des résultats après les étapes 1 et 2 et un autre affichage après les étapes 3 et 4. Cela permettra aux personnes salariées, les membres du 1244, de faire des commentaires, de poser des questions, de demander des modifications, etc. Les personnes salariées bénéficieront de 60 jours pour intervenir auprès du comité d'équité salariale. Nous vous indiquerons plus de précision sur ce recours avant le premier affichage. En attendant, nous vous suggérons de lire les articles 75 et 76 de la Loi si cela vous intéresse (www.ces.gouv.qc.ca).

7) Confidentialité des informations

Article 29 : L'employeur est tenu de divulguer aux membres du comité d'équité salariale l'information nécessaire à l'établissement du programme d'équité salariale.



Il doit, en outre, faciliter la collecte des renseignements nécessaires. Les membres du comité sont tenus d'assurer la confidentialité de l'information et des renseignements ainsi obtenus.

On nous a offert de signer un engagement de confidentialité, ce que nous avons refusé. Nous considérons que notre responsabilité de confidentialité selon la Loi touche les renseignements à caractère nominatifs uniquement ou ceux qui risqueraient d'identifier des conditions particulières à un individu et de lui nuire. Cela étant dit, nous avons, comme représentantes du Syndicat et membres d'un comité syndical, des rapports réguliers à faire à nos membres. Nous sommes redevables et imputables des mandats qui nous sont conférés par les membres du 1244. Il est légitime de penser que les représentantes de l'Université au sein du comité d'équité salariale, feront aussi des rapports réguliers à leurs supérieurs que ce soit sur l'avancement des travaux ou sur les différents enjeux de ce dossier.

8) Mode de décision

Article 25: L'ensemble des représentants des salariés et l'ensemble des représentants de l'employeur ont droit respectivement à un seul vote au sein du comité d'équité salariale.

Si, sur une question donnée, il n'y a pas de décision majoritaire au sein des représentants des salariées, l'employeur décide seul de cette question.

Lorsqu'il y a mésentente entre les représentants des personnes salariées et les représentants de l'employeur, la Loi prévoit que nous pouvons déposer un différend à la Commission de l'équité salariale (ce qui vient d'être fait pour la prédominance de 4 fonctions). Cette dernière intervient alors pour aider à solutionner la question ou pour trancher la question.

9) Méthode d'estimation des écarts salariaux

Une fois les catégories d'emplois à prédominance féminine et à prédominance masculine (existantes au 21 novembre 2001) identifiées et évaluées à l'aide d'un plan d'évaluation sans biais sexiste, les écarts salariaux sont mesurés et les ajustements salariaux nécessaires identifiées. Cet exercice de mesure des écarts salariaux se fait en tenant compte des salaires réels en vigueur au 21 novembre 2001.

Il existe deux méthodes autorisées par la Loi :

Article 61: L'estimation des écarts salariaux entre une catégorie d'emplois à prédominance féminine et une catégorie d'emplois à prédominance masculine peut être effectuée sur une base globale ou individuelle ou suivant tout autre méthode d'estimation des écarts salariaux prévue par règlement de la Commission. (La Commission n'a produit aucun règlement à ce sujet)

Nous reviendrons dans un autre document d'information pour vous expliquer la différence entre ces deux méthodes.

Nous voulons pour aujourd'hui, revenir à la notion de salaires réels versés au 21 novembre 2001. Cette rémunération réelle a fait et fait encore l'objet de discussion en comité conjoint. En effet, il est facile de comprendre qu'elle peut avoir une

influence directe sur les résultats des ajustements salariaux. Il faut tenir compte de la rémunération globale, s'assurer que tous les avantages à valeur pécuniaire (s'il y en a) soient pris en compte ainsi que les salaires de la catégorie 1 des fonctions techniques, des salaires des fonctions dites «cercles rouges», des diverses primes, etc. Ces discussions sont à poursuivre avec le comité patronal afin de compléter le portrait salarial de nos fonctions au 21 novembre 2001 qui servira de référence pour le calcul des écarts salariaux.

9) Échéancier

Ces jours-ci, le recteur, M. Vinet, se promène sur le campus dans le cadre de tournées des unités de travail. Il donne comme information que les travaux d'équité salariale doivent **se terminer en juin 2007**. Cette information n'est pas issue de l'échéancier déterminé par le comité conjoint d'équité salariale. En effet, le comité conjoint qui s'était donné, au départ, un an pour compléter ses travaux, a ajusté son échéancier depuis et a fixé l'échéance en **novembre 2006**. Voici quelques repères de l'échéancier fixé en comité conjoint d'équité salariale :

Premier affichage	février 2006
Évaluation des emplois	de mars à septembre 2006
Deuxième affichage	novembre 2006

On nous a finalement informé que juin 2007 serait la date estimée par la partie patronale pour finaliser le calcul des ajustements salariaux et effectuer les versements aux personnes concernées.

10) Les ajustements

Seules les fonctions à prédominance féminine seront susceptibles de recevoir des ajustements salariaux. Les représentantes du Syndicat au sein du comité d'équité ne seront que consultées sur les modalités de versement des ajustements, tel que le prévoit la Loi.

Article 70 : Les ajustements salariaux peuvent être étalés sur une période maximale de quatre ans.

D'autres dispositions de la Loi précisent que des intérêts légaux doivent être versés si les montants ne sont pas versés dans les délais prescrits. Un employeur peut aussi demander, dans certaines circonstances, demander d'étirer les délais pour un maximum de trois années supplémentaires (voir les articles 71 et 72, 73 et 74 pour une information plus complète sur les ajustements salariaux).

11) Maintien de l'équité salariale

Article 40 : L'employeur doit, après que des ajustements salariaux ont été déterminés ou qu'un programme d'équité salariale a été complété, maintenir l'équité salariale dans son entreprise.

Il doit notamment s'assurer de ce maintien lors de la création de nouveaux emplois ou de nouvelles catégories d'emplois, lors de modifications aux emplois existants ou aux conditions qui leur sont applicables ou lors de la négociation ou du renouvellement d'une convention collective. Lors de cette négociation ou de ce



renouvellement, l'association accréditée en cause doit aussi s'assurer du maintien de l'équité salariale.

Comme nous l'avons vu précédemment, c'est d'abord l'employeur qui est responsable de réaliser l'équité salariale. La responsabilité du Syndicat intervient au moment de la négociation ou du renouvellement de la convention collective. Il ne faut pas que cette négociation ou ce renouvellement rétablissent les conditions de discrimination salariale qui auraient été corrigées par une démarche d'équité salariale.

Le maintien n'est pas une étape de réalisation d'une démarche d'équité salariale. Il intervient après. Il n'y a aucun comité conjoint de prévu par la Loi pour le maintien. Nous ne savons donc pas quand il sera appliqué ni comment. Comme beaucoup d'employeurs n'ont pas encore complété leur démarche d'équité salariale (il n'y a pas que chez nous où il y a beaucoup de retards), nous commençons seulement à percevoir les enjeux liés au maintien. Nous vous en reparlerons. **Par contre nous savons que les fonctions inutilisées au 21 novembre 2001 et utilisées par la suite et les fonctions créées après le 21 novembre 2001 seront traitées uniquement lors du maintien.** Quand, comment ? Nous l'ignorons. Les quelques discussions que nous avons eues en comité conjoint n'ont pas permis de dégager une perspective en terme de moyen ou d'échéance. Le mandat du comité patronal se limite à l'application des étapes de la Loi visant à l'établissement de l'équité salariale et non du maintien. Le comité syndical considère qu'il est de son devoir de tenter de prévoir aussi comment le maintien sera réalisé. En effet, nous avons signifié notre grande préoccupation à l'effet que plusieurs fonctions ne seront considérées qu'après la démarche laissant ainsi plusieurs personnes sans perspective de voir un jour leur fonction traitée dans le cadre de l'équité salariale.

Autre article de la Loi sur le maintien :

Article 43 : Lorsque, à la suite de changements survenus dans l'entreprise, les ajustements salariaux ou le programme d'équité salariale ne permettent plus d'assurer le maintien de l'équité salariale, l'employeur doit apporter les modifications nécessaires pour maintenir l'équité salariale.

12) En conclusion

Nous n'avons pas la prétention de couvrir tous les éléments de la Loi et de la démarche dans le présent rapport écrit. D'autres seront nécessaires au fur et à mesure des développements. Soyez cependant assuré que nous ferons les efforts nécessaires pour vous donner une information la plus appropriée possible. Nous privilégions les rapports verbaux dans les instances syndicales ainsi que le site Web du Syndicat. Nous vous invitons à vous tenir au courant par le biais de ces moyens syndicaux d'information. Nous avons refusé de produire un communiqué conjoint avec l'employeur et privilégions notre propre site Web, compte tenu de l'attitude de l'Université dans le traitement de la plainte à la Commission des droits de la personne. Nous tenons à préciser que cela n'a rien à voir et ne vise aucunement les personnes qui travaillent au sein du comité patronal d'équité salariale. Nous souhaitons que les travaux dans le cadre de la Loi se réalisent au plus tôt et que les membres du 1244 puissent en voir des résultats positifs dans les plus brefs délais. Cela est notre priorité.



L'Équité salariale dans les autres universités

Aux dernières nouvelles, les syndicats affiliés au SCFP en sont tous à peu près au même point de la démarche. Par contre, l'Université Laval a procédé au premier affichage du programme d'équité salariale. Il faut préciser que cette université compte beaucoup moins de fonctions que nous puisqu'elles ont été regroupées lors de la relativité salariale.

Gouvernement du Québec, première entente sur l'équité salariale

Les médias ont annoncé un premier règlement d'équité salariale dans le secteur public. Il s'agit du Syndicat des professionnels du gouvernement du Québec. L'entente se chiffre à 4,9 millions par année et toucherait 2,400 personnes intégrées dans 5 catégories d'emplois à prédominance féminine. Par un calcul rapide, vous constaterez que cela n'est pas un montant exorbitant. Cependant, selon nos informations, les discussions sont loin d'être complétées en ce qui concerne les modalités de versement des ajustements salariaux. Pour plus d'information, vous pouvez consulter le sites du SPGQ et celui du gouvernement du Québec.

Décision de la Cour suprême dans le dossier des agents de bord d'Air Canada affilié(e)s au SCFP

Le 27 janvier 2006, la Cour suprême a rendu une décision dans le dossier des agents de bord à l'emploi d'Air Canada. Après 15 ans de lutte, ces personnes ont un peu plus d'espoir de voir un jour leur plainte traitée sur le fond par le Tribunal canadien des droits de la personne. Au fédéral, c'est la Loi canadienne des droits de la personne qui s'applique et celle-ci prévoit qu'il ne doit pas y avoir de discrimination salariale entre les emplois à prédominance féminine et ceux à prédominance masculine équivalents dans un même établissement. Lorsque les personnes salariées s'estiment lésées, il n'y a pas d'autre recours que de déposer une plainte à la Commission canadienne des droits de la personne. Après être passé par le Tribunal canadien des droits de la personne, par la Cour fédérale et ensuite par la Cour d'appel fédérale le dossier a été finalement entendu par la Cour suprême du Canada.

La Cour suprême devait répondre aux questions suivantes : les emplois d'agents de bord (à prédominance féminine) font-ils partie d'un même établissement et peuvent-ils être comparés aux emplois de mécaniciens ou de pilotes (à prédominance masculine) : La question du même établissement devait être interprétée selon les dispositions de la Loi canadienne des droits de la personne.

Ce jugement qualifié de très important par la Commission canadienne des droits de la personne vient confirmer que les *«pilotes, les mécaniciens et les agents de bord, entre autres, forment un établissement. On peut à juste titre, chercher les éléments de comparaison pertinents à l'intérieur de celui-ci.»*

La Cour suprême souligne dans son jugement : *«Il est regrettable qu'Air Canada résiste depuis 15 ans à cette définition pragmatique.....occasionnant ainsi d'énormes frais à elle-même et au public, ainsi qu'un retard intolérable ...»*



SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL
SECTION LOCALE 1244 SCFP FTQ
C.P. 6128, SUCCURSALE CENTRE-VILLE
MONTRÉAL (QUÉBEC) H3C 3J7

Vous trouverez le jugement sur le site suivant : www.lexum.umontreal.ca

Cette question étant réglée, la Commission canadienne pourra poursuivre son enquête. Air Canada est sous juridiction fédérale et il n'y a pas de Loi canadienne sur l'équité salariale. Bon an mal an, des pressions sont faites sur le gouvernement fédéral pour forcer l'adoption d'une loi proactive sur l'équité salariale pour que les personnes salariées puissent utiliser des recours moins ardues et moins longs pour faire valoir ce droit fondamental. Si vous croisez une pétition en ce sens, nous vous invitons à la signer.

Votre comité d'équité salariale, février 2006

Pour avoir accès au texte complet de la Loi sur l'équité salariale pour obtenir de l'information sur les différents éléments, pour connaître les décisions de la Commission de l'équité salariale :

Commission de l'équité salariale www.ces.gouv.qc.ca

Pour en savoir plus sur la discrimination et les droits de la personne :

Commission québécoise des droits de la personne www.cdpcj.qc.ca

Commission canadienne des droits de la personne www.chrc-ccpd.ca

Pour en savoir plus au sujet du règlement intervenu entre le Syndicat des professionnels du Québec et le gouvernement du Québec

www.spqq.qc.ca

www.gouv.qc.ca