



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

L'ÉQUITÉ SALARIALE C'EST :

**UNE PRIORITÉ POUR LES MEMBRES DU SEUM-1244
DEPUIS LE DÉBUT DES ANNÉES 90**

L'ÉQUITÉ SALARIALE C'EST :

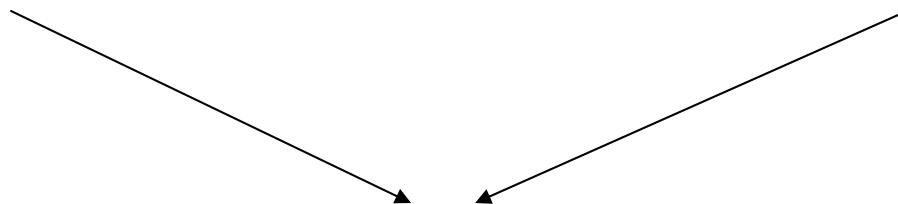
À TRAVAIL ÉQUIVALENT, SALAIRE ÉGAL

À TRAVAIL ÉQUIVALENT, SALAIRE ÉGAL

Concrètement cela veut dire que le salaire doit être **égal** lorsque deux emplois, peu importe le sexe auquel est associé l'emploi, ont une valeur équivalente.

Plombier

Secrétaire



Équité salariale

Si ces emplois ont une valeur équivalente,
ils doivent recevoir le même salaire \$\$\$\$\$\$\$\$\$\$

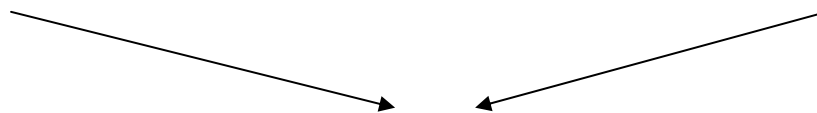
Encore aujourd'hui, pour un travail ÉQUIVALENT, les femmes gagnent en moyenne moins que les hommes.

L'ÉQUITÉ SALARIALE CE N'EST PAS :

À TRAVAIL ÉGAL, SALAIRE ÉGAL

Infirmier

Infirmière



ÉGALITÉ SALARIALE

Ce concept semble acquis mais ce n'est pas partout le cas, il reste beaucoup de chemin à faire dans la société en général. Que l'on pense aux comédiennes qui dénonçaient récemment le fait que leurs cachets étaient encore inférieurs à ceux des comédiens ou

aux joueuses de tennis qui reçoivent des bourses de moindre valeur que les joueurs de tennis. À l'Université de Montréal, l'égalité salariale est acquise pour le personnel du SEUM-1244. Les emplois identiques reçoivent le même salaire, peu importe qu'ils soient occupés par une femme ou par un homme.

Les origines de la discrimination et de nos revendications sur l'équité salariale

Traditionnellement, et pas seulement au Québec, les femmes demeuraient à la maison, s'occupaient des tâches ménagères et des enfants. L'homme était le pourvoyeur des besoins financiers de la famille.

La guerre est venue bousculer les traditions puisqu'une fois les hommes partis au front, les femmes ont dû travailler en usine. Lorsque les hommes sont revenus, ils ont repris le travail mais plusieurs femmes ont revendiqué de continuer à occuper une place sur le marché du travail. À cette époque, les femmes étaient rémunérées moins que les hommes parce que leur salaire était perçu comme un salaire d'appoint ou comme un luxe alors que celui de l'homme était perçu comme celui qui était essentiel à la famille.

Avec la révolution tranquille, les prises de conscience féministes, l'adoption des Chartes des droits, l'adhésion à diverses conventions par le Québec et le Canada, l'égalité entre les hommes et les femmes est devenue une valeur incontournable de notre société.

Même si, avec le temps, les femmes ont pris leur place sur le marché du travail, les tâches de soutien, d'entraide, de réconfort, d'organisation, de soins, etc., ont été considérées comme des qualités naturelles des femmes et non comme des exigences du travail. À ce titre, elles ont été ignorées dans le calcul de la valeur du travail et par conséquent peu ou non rémunérées.

Au fil du temps, de nombreuses études ont été réalisées sur les écarts de rémunérations entre les emplois féminins et les emplois masculins. La première étape a été de garantir un salaire égal entre les femmes et les hommes pour un travail égal. Malheureusement, une étude de Statistiques Canada démontre que plus un emploi se féminise, plus sa valeur tend à diminuer alors que plus il se masculinise, plus sa valeur tend à augmenter. Cela veut dire que les préjugés sont tenaces et que rien n'est acquis. (Source : Statistique Canada – Est-ce que l'enseignement supérieur chez les jeunes femmes a considérablement réduit l'écart entre les sexes en matière d'emploi et de revenus, M. Frenette et S. Coulombe, juin 2007)

De l'égalité à l'équité

L'équité salariale consiste à payer un même salaire pour des emplois différents mais ÉQUIVALENTS, sans préjugé sexiste et en tenant compte autant des caractéristiques du travail des femmes que des caractéristiques du travail des hommes.

L'équité salariale qui peut sembler plus abstraite ou plus compliquée que l'égalité salariale mais elle est primordiale car, là aussi, il est question de DROIT FONDAMENTAL garanti par les Chartes des droits et c'est une question de justice.

Comment déterminer si un emploi a une valeur équivalente à un autre ?

Voici un exemple décrivant deux emplois différents ayant droit au même salaire dans une entreprise.

Deux emplois équivalents mais différents : l'un masculin, l'autre féminin		
	Vendeur de pièces (emploi associé aux hommes)	Commis-comptable (emploi associé aux femmes)
Facteurs obligatoires d'évaluation	points accordés	
Qualifications requises : scolarité, expérience, etc.	128	123
Responsabilités : équipement, budget, supervision de personnel, etc.	119	125
Effort intellectuel et physique : dextérité fine, concentration, analyse, maîtrise de soi, etc.	168	176
Conditions de travail : bruit, affluence, personnes agressives, stress, déplacements, etc.	70	61
TOTAL DES POINTS ACCORDÉS	485	485

Source :

Commission de l'équité salariale du Québec

http://www.ces.gouv.qc.ca/fr/apropos/equite_022.asp

Comment mesurer les écarts salariaux ?

Une fois que l'ÉQUIVALENCE des emplois féminins et masculins est démontrée, il faut mesurer les écarts salariaux.

Vendeur de pièces (masculin)	Commis-comptable (féminin)
Évalué à 485 points	Évalué à 485 points
Payé 18\$ / heure	Payé 15\$ / heure



Le correctif à recevoir est de 3\$ / heure

Cet exemple est sans doute simple mais il illustre bien l'impact de l'équité salariale sur les emplois féminins.

Qu'avons-nous fait et que faisons-nous au SEUM-1244 pour obtenir l'équité salariale ?

Avant 1996, il n'y avait pas de Loi sur l'équité salariale. C'est la Charte des droits et libertés de la personne qui régissait ce droit fondamental. Au début des années 90 nous avons signé une lettre d'entente avec notre employeur qui devait mener à l'élimination des biais sexistes et à la réalisation de l'équité salariale (voir les étapes du dossier). En 1995, devant le constat de l'impossibilité d'atteindre cet objectif compte tenu des positions de l'employeur, les travaux ont abouti à un règlement de relativité salariale (ménage des fonctions sans élimination de la discrimination salariale). Un an plus tard, soit en 1996, les membres du SEUM-1244 déposaient une plainte en discrimination salariale à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ). L'enquête a duré plusieurs années et une décision a été rendue en faveur des personnes plaignantes en juin 2003. Suite au refus de l'Université de

Montréal d'appliquer les correctifs réclamés par la CDPDJ et après qu'elle ait utilisé plusieurs recours juridiques, la plainte doit être finalement entendue par le Tribunal des droits de la personne au début de l'année 2008.

La Loi sur l'équité salariale (Loi 35) est entrée en vigueur en 1997. À cette époque, elle permettait aux employeurs de présenter un rapport afin de faire valoir qu'ils avaient déjà réalisé l'équité salariale. L'Université de Montréal a utilisé ce recours pour demander à la Commission de l'équité salariale de l'exempter de réaliser la démarche d'équité salariale du régime général de la Loi. Après avoir partiellement donné raison à l'Université de Montréal, la Commission de l'équité salariale a vu toutes ses décisions concernant les demandes d'exemption des employeurs devenir caduques. Au début de l'année 2004 la juge Carole Julien de la Cour supérieure du Québec a invalidé tout le chapitre de la Loi qui prévoyait ces exemptions. Même le gouvernement du Québec a été obligé de refaire ses devoirs en matière d'équité salariale. Notre employeur aussi et c'est pourquoi, depuis 2005 des travaux ont été entrepris afin de réaliser les différentes étapes de la Loi sur l'équité salariale.

Il y a donc au SEUM-1244, deux volets au dossier de l'équité salariale – la plainte et la Loi – et le comité syndical d'équité salariale voit à tenir les membres au courant des divers événements et rebondissements dès qu'ils surviennent. Le site du comité d'équité est mis à jour régulièrement et relate, au fil des années, les principales étapes de ce dossier toujours prioritaire.