

Document d'information sur l'équité salariale

Ce document a été préparé par le comité syndical d'équité salariale à titre de document de référence pour l'assemblée générale du 26 octobre 2009

Introduction

Il peut être utile de rappeler certaines notions de base pour rafraîchir notre mémoire et comprendre la démarche d'équité salariale qui est en voie de réalisation.

Pour ce faire, nous pensons qu'il est utile de revoir ce qu'est l'équité salariale et ce qu'elle n'est pas, de se rappeler dans quel contexte la Loi sur l'équité salariale a été adoptée au Québec, de distinguer le règlement de la plainte en discrimination (régulée en mars 2008) de la démarche actuelle selon la Loi, de comprendre les différentes étapes franchies et celles à venir et enfin, de prendre connaissance des modifications importantes à la Loi adoptées par le gouvernement du Québec le 17 mai 2009.

Le comité syndical souhaite que vous participiez en grand nombre à l'assemblée générale.

Nous pourrions fournir de plus amples explications et aussi répondre à vos questions. Le dossier de l'équité salariale a occupé et occupe encore une place importante dans nos priorités syndicales et le comité s'est toujours fait un devoir de bien vous informer.

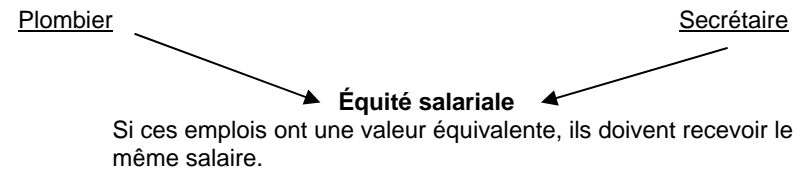
Bonne lecture.

L'ÉQUITÉ SALARIALE C'EST :

« 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.

Exemple :



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

L'ÉQUITÉ SALARIALE CE N'EST PAS :

« À TRAVAIL ÉGAL, SALAIRE ÉGAL »



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 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. Les emplois identiques reçoivent le même salaire, peu importe qu'ils soient occupés par une femme ou par un homme.

Contexte de l'adoption de la Loi sur l'équité salariale au Québec

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 moins rémunérées 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, la plupart du temps, sous-estimées ou 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 rémunération entre les emplois féminins et les emplois masculins. Malheureusement, une étude de Statistiques Canada démontrait récemment 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*)

Le Québec n'est pas le seul à avoir adopté une loi sur l'équité salariale. Plusieurs pays et provinces ont leur propre loi mais malheureusement cela n'est pas la réalité partout au Canada ni dans le monde. La loi québécoise a été adoptée dans un contexte où il existait des preuves que les emplois à prédominance masculine étaient mieux rémunérés que les emplois équivalents à prédominance féminine bien que cela soit interdit par la Charte des droits et libertés de la personne. Avant l'adoption de la Loi, lorsqu'il y avait un constat de discrimination ce sont les dispositions de la Charte qui s'appliquaient et l'enquête de la Commission des droits de la personne et les différents recours juridiques prévus pouvaient prendre plusieurs années avant d'aboutir (nous l'avons vécu). C'est donc, suite à des pressions socia-

les de tout ordre, que les parlementaires québécois ont adopté à l'unanimité une loi proactive sur l'équité salariale en novembre 1996. Il était devenu évident qu'il fallait légiférer pour garantir le droit à la non discrimination salariale à l'ensemble de la population, qu'elle soit syndiquée ou non.

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

Comme nous l'avons vu précédemment, 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. En 1996, devant le constat de l'impossibilité d'atteindre cet objectif, 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). Le «dossier de la plainte», comme nous l'avons surnommé, s'est réglé à notre satisfaction en mars 2008. Le règlement hors-cour a été adopté à 99,8% par les personnes plaignantes et couvrait la période allant du 1^{er} juin 1996 au 30 novembre 2001.

Parallèlement au traitement du «dossier de la plainte», depuis juin 2005, des rencontres se tiennent avec notre employeur pour réaliser une démarche conformément à la Loi sur l'équité salariale au terme de laquelle, si des ajustements salariaux sont nécessaires pour les emplois à prédominance féminine, ceux-ci seront versés rétroactivement au 21 novembre 2001 et devront être intégrés aux salaires.

Si vous désirez en savoir plus sur l'histoire du dossier de l'équité salariale au SEUM-1244, vous pouvez consulter le site du Syndicat au www.seum-1244.com

Distinguer le règlement du «dossier de la plainte» et un règlement de la démarche de la Loi

Plusieurs personnes occupant des emplois à prédominance féminine peuvent être portées à croire que le règlement de la démarche de la Loi devrait leur rapporter au moins 1\$/l'heure tout comme le règlement du «dossier de la plainte». Il est important de corriger cette mauvaise interprétation. Il y a une grande distinction à faire entre les deux dossiers car le «dossier de la plainte» s'est réglé par une entente hors cour et non par un calcul précis des écarts salariaux entre les emplois à prédominance féminine et les emplois à prédominance masculine.

Une entente hors cour permet beaucoup plus de latitude que le permettra un règlement de la démarche de la Loi.

Il faut se remettre dans le contexte pour faire la distinction. Lorsque le règlement du «dossier de la plainte» est intervenu nous en étions à la douzième année de son dépôt à la CDPDJ, les audiences au Tribunal des droits de la personne commençaient. Nous avons négocié un règlement qui tenait compte des principaux éléments de la plainte et qui était réalisable aussi en fonction des calculs à faire, compte tenu des nombreux mouvements de personnel de 1996 à 2001. Sans entrer dans les détails et les particularités de cette entente hors cour, rappelons que le 1\$/l'heure payé à toutes les personnes ayant occupé une fonction à prédominance féminine durant cette période visait à corriger les écarts salariaux que nous avons identifiés, bon an mal an, à une moyenne de 0,90\$/l'heure. Nous avons opté pour un règlement qui faisait en sorte que les sommes versées pour les écarts salariaux soient réparties également à toutes les personnes ayant occupé une fonction à prédominance féminine entre 1996 et 2001. Des sommes ont aussi été versées en compensation pour la double structure salariale (taux unique pour les emplois métiers et structure à échelons pour les emplois féminins équivalents). Tous ces montants ont été versés à titre de forfaitaire.

La démarche de la Loi ne permet pas de négocier de cette façon un règlement. Il y a des étapes à suivre (voir plus loin) et certains choix à faire. L'étape finale menant au règlement consiste à mesurer précisément, selon certaines méthodes permises par la Loi, les écarts salariaux entre les emplois à prédominance féminine et les emplois à prédominance masculine équivalents. Pour le moment, nul ne connaît le résultat mais il est certain, en se basant sur d'autres démarches d'équité salariale réalisées ailleurs que ce ne sont pas toutes les fonctions à prédominance féminine qui nécessiteront un ajustement salarial. Il est aussi certain que les fonctions qui nécessiteront un ajustement salarial ne seront pas limitées à recevoir 1\$/l'heure, l'ajustement peut être supérieur mais il peut aussi être inférieur. Nous vous invitons à noter vos questions et à les poser lors de l'assemblée générale.

Loi sur l'équité salariale, quelques rappels

Pour être en mesure de suivre l'évolution de la démarche, nous croyons nécessaire de préciser certains éléments de la Loi qui guident 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 de la réalisation d'un programme d'équité salariale, malgré la participation des personnes salariées à la démarche 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, notamment lors du renouvellement de la convention collective.

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 avaient signé des ententes de programmes distincts avec l'Université. D'autres éléments ont aussi influencé notre décision, notamment l'estimation que nous avons fait du nombre de personnes non-syndiquées 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 impacts

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. Les entreprises qui ont commencé une démarche mais 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 sont pas considérées** dans la démarche actuelle 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 :

- a. *l'identification des catégories d'emplois à prédominance féminine et des catégories d'emplois à prédominance masculine, au sein de l'entreprise;*
- b. *la description de la méthode et des outils d'évaluation de ces catégories d'emplois et l'élaboration d'une démarche d'évaluation;*
- c. *l'évaluation de ces catégories d'emplois, leur comparaison, l'estimation des écarts salariaux et le calcul des ajustements salariaux;*
- d. *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 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. Tous les résultats de l'étape 1 ont été affichés (voir ci-après «Les deux affichages obligatoires»).

L'étape 2 est aussi complétée par l'adoption d'un nouveau plan d'évaluation qui a aussi fait l'objet du premier affichage.

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.*

Ces quatre grands facteurs sont subdivisés de la façon suivante :

Les qualifications requises

1. Formation
2. Expérience préalable et familiarisation
3. Mise à jour des connaissances
4. Dextérité et coordination

Les efforts requis

5. Effort intellectuel
6. Concentration et attention sensorielle
7. Effort physique

Les responsabilités requises

8. Conséquences des actions et décisions
9. Coordination du travail
10. Communications
11. Autonomie
12. Sécurité à l'égard d'autrui

Les conditions dans lesquelles le travail est effectué

13. Environnement de travail
14. Risques inhérents

L'étape 3 est en voie d'être complétée. Au début de cette étape, une cueillette d'information a été faite à l'aide d'un questionnaire reflétant les éléments du nouveau plan d'évaluation. Dans un premier temps, un échantillon de personnes a été sollicité mais l'ensemble des personnes salariées concernées a, par la suite, été invité à compléter le questionnaire.

À ce jour, toutes les catégories d'emplois à prédominance féminine et à prédominance masculine ont été évaluées une première fois à l'aide du nouveau plan d'évaluation. Le comité conjoint procède à une révision rigoureuse de ces évaluations. Des tests de neutralité sont aussi en cours. Nous avons donc effectué un premier tour d'évaluation des 231 catégories d'emplois sur la plupart des éléments du plan d'évaluation et nous effectuons un deuxième tour afin d'assurer une plus grande cohérence et une plus grande rigueur dans les résultats. Rappelons qu'il s'agit d'une démarche qui n'est pas scientifique et que nous devons porter une attention particulière à ne pas reproduire de biais sexistes dans nos évaluations des catégories féminines et masculines.

Nous attendons diverses réponses des représentantes de l'employeur sur les éléments pour lesquels nous ne partageons pas le même point de vue en évaluation. Cependant, en évaluation on dit souvent que rien n'est fini tant que tout n'est pas fini. Nous avons encore du chemin à faire mais nous avons bon espoir d'y arriver.

Une fois que les évaluations seront validées, le comité conjoint procédera à l'estimation des écarts salariaux et au calcul des ajustements salariaux. Il faut savoir qu'il existe plusieurs méthodes de calcul des écarts salariaux et que le comité devra choisir la plus appropriée. De façon générale, les grandes entreprises adoptent la méthode dite globale, c'est-à-dire d'enregistrer les résultats d'évaluation et les salaires des emplois à prédominance masculine sur une courbe. On place ensuite les résultats et les salaires des emplois à prédominance féminine dans le même graphique et ceux qui arrivent en dessous de la courbe doivent être haussés pour atteindre le niveau de la courbe. Selon la méthode retenue, les résultats peuvent être différents.

L'étape 4 est à réaliser. La Loi prévoit que le comité syndical est consulté en ce qui concerne les modalités de versement des ajustements salariaux. C'est l'employeur qui décide des modalités et il consulte le comité syndical. La Loi permet aussi à un employeur qui éprouve des difficultés financières de demander la permission à la Commission de l'équité salariale d'étaler les montants de versement selon certaines balises.

Article 70 : Les ajustements salariaux peuvent être étalés sur une période maximale de quatre ans. Lorsqu'il y a étalement, les versements doivent être annuels et le montant de chacun doit être égal.

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).

6) Mode de décision du comité conjoint

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. Cette dernière intervient à l'aide d'un médiateur pour aider à solutionner le point en litige. Si la médiation échoue, la Commission procède à une enquête et peut décider du dénouement. Une décision de la Commission peut être contestée devant la Commission des relations de travail.

7) Deux affichages obligatoires

Le premier affichage a eu lieu du 23 mars au 22 mai 2007. La Loi oblige l'affichage des résultats après les étapes 1 et 2 et un autre affichage après les étapes 3 et 4.

Ce deuxième affichage permettra aux personnes salariées 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 au moment de cet 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)

8) Responsabilité du Syndicat

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.

9) Maintien de l'équité salariale et impacts des modifications de la Loi

La Loi sur l'équité salariale a été modifiée en mai dernier mais nous avons eu accès au texte corrigé que le 27 juillet dernier. Nous avons pu constater à ce moment que les principales modifications concernaient le maintien de l'équité salariale. Tout un chapitre a été consacré au maintien mais des mesures transitoires édictent comment et quand se fera le maintien de l'équité salariale selon l'état de l'avancement de la démarche dans les entreprises.

Comme les modifications à la Loi sont complexes et ont un impact important pour nous, nous avons fait appel à diverses ressources (ex : Publications officielles du Québec, Affaires juridiques du Québec, Commission de l'équité salariale, conseillères syndicales du SCFP, etc.) pour bien les comprendre.

Article 76.1 : L'employeur doit, après qu'un programme d'équité salariale a été complété ou que des ajustements salariaux ont été déterminés en vertu de la section III du chapitre II, évaluer périodiquement le maintien de l'équité salariale dans son entreprise. (...)

Même si le principe général demeure le même, **la Loi modifiée a un impact important** sur deux volets :

- a) La date limite pour terminer la démarche actuelle est fixée au **31 décembre 2010** (cette démarche touche les catégories d'emploi existantes au 21 novembre 2001)
- b) Le maintien de l'équité salariale

Le maintien doit garantir qu'après une démarche d'équité il n'y ait pas de situations qui feraient en sorte de recréer de la discrimination salariale.

«Après avoir établi l'exercice d'équité salariale auquel il est tenu en vertu de la Loi, l'employeur a l'obligation d'évaluer périodiquement le maintien de l'équité salariale aux 5 ans et d'en afficher les résultats. L'objectif de cet exercice est de vérifier si de nouveaux écarts salariaux entre les emplois féminins et masculins se sont recréés dans l'entreprise.

Cela implique de constater les changements survenus dans l'entreprise. Ces changements peuvent se produire notamment lors :

- de la création de nouveaux emplois;
- de la création de nouvelles catégories d'emplois;
- de modification aux emplois actuels ou à leurs conditions;

- de la négociation d'une convention collective ou lors de son renouvellement.

(...)» Extrait d'un document de la Commission de l'équité salariale intitulé – Guide abrégé – Réaliser l'équité salariale et évaluer le maintien, deuxième édition, septembre 2009

En même temps que la Loi modifiée vient dire qu'un exercice de maintien doit être réalisé tous les cinq ans, elle **prévoit des exceptions** notamment pour les entreprises qui ont commencé et n'ont pas complété leur démarche d'équité (c'est notre cas). Il s'agit de dispositions transitoires qui ont été adoptées en même temps que les modifications à la Loi.

L'obligation de maintien interviendrait au plus tard le 31 décembre 2011 mais, si des ajustements salariaux étaient déterminés, ceux-ci devraient «être versés rétroactivement au 31 décembre 2010».

Cela veut dire qu'il pourrait n'y avoir aucune rétroactivité dans le cadre du maintien entre 2001 et 2010.

12) Recours juridique

Plusieurs syndicats ont déjà entrepris des recours juridiques pour faire invalider ces dispositions qui iraient à l'encontre des chartes et de l'objet de la Loi. En effet, le SFPQ, l'APTS, la FIIQ, le SCFP et probablement plusieurs autres syndicats vont contester devant la Cour supérieure du Québec ces modifications de la Loi sur l'équité salariale. Le SEUM-1244 SCFP-FTQ sera du nombre et probablement d'autres syndicats. Ces poursuites ne visent pas les employeurs mais plutôt le gouvernement qui a adopté ces dispositions (procureur général du Québec).

13) L'équité salariale dans les autres universités

Aux dernières nouvelles, les syndicats du secteur universitaire affiliés au SCFP avancent dans leur démarche d'équité salariale. Plusieurs ont fait appel à la CÉS pour qu'elle les aide à dénouer certains problèmes au niveau de l'évaluation des emplois. Nous assisterons à une réunion des comités d'équité du secteur universitaire les 28 et 29 octobre prochain.

**Le comité syndical d'équité salariale, Sylvie Goyer, Claudine Pagé, Céline Patry et Huguette Simard
22 octobre 2009**