

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE
RÉGION: Montréal DOSSIER: MTL 8994

PARTIE PLAIGNANTE: Le Syndicat des employés et employées de l'Université de Montréal, SCFP section locale 1244

PARTIE MISE
EN CAUSE: Université de Montréal

RESPONSABLES DE L'ENQUÊTE : Paul Durber
Nicolas Tanoviceanu

DOSSIER étudié à la 481e séance (extraordinaire) de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse tenue le jeudi 12 juin 2000

RÉSOLUTION COM-481.2

LA PLAINTE

Le 16 mai 1996, le Syndicat des employés et employées de l'Université Montréal, SCFP section locale 1244 s'adressait à la Commission des droits la personne et des droits de la jeunesse (ci-après la Commission) en vertu de l'article 74 de la *Charte des droits et libertés de la personne* (L.R.Q c. C-12), alléguant discrimination fondée sur le sexe dans le système d'évaluation des emplois et la structure salariale de l'Université de Montréal, le tout contrairement aux articles 10, 16 et 19 de la *Charte*. Ces articles se lisent comme suit :

10. Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

16. Nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi.

I.

DOSSIER MTL 8994 COM-481.2

/2

19. Tout employeur doit, sans discrimination, accorder un traitement ou un salaire égal aux membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même endroit.

Il n'y a pas de discrimination si une différence de traitement ou de salaire est fondé sur l'expérience, l'ancienneté, la durée du service, l'évaluation au mérite, la qualité de production ou le temps supplémentaire, si ces critères sont communs à tous les membres du personnel.

Les ajustements salariaux ainsi qu'un programme d'équité salariale sont, eu égard à la discrimination fondée sur le sexe, réputés non discriminatoires, s'ils sont établis conformément à la Loi sur l'équité salariale (chapitre E-12.001).

Plus particulièrement, le Syndicat des employés et employées de l'Université de Montréal, SCFP section locale 1244 (ci-après «le Syndicat») prétend que le système d'évaluation des emplois de l'Université est entaché de discrimination parce que le travail généralement effectué par des femmes n'est pas reconnu à sa juste valeur. Le Syndicat allègue que les caractéristiques des tâches dites féminines, telles l'interrelation avec la clientèle, la minutie, la concentration soutenue, l'organisation, la simultanéité, sont encore considérées comme étant des qualités naturelles et innées et qu'elles ne sont donc pas prises en considération dans l'évaluation des emplois. Il en résulte des inégalités salariales au détriment des personnes qui se retrouvent dans des fonctions traditionnellement occupées par des femmes.

De plus, le Syndicat allègue que la structure salariale de l'Université comporte discrimination à l'endroit des femmes car les fonctions du Groupe bureau et du Groupe aide technique, groupes à prédominance féminine, sont rétribuées selon un système de rémunération avec échelons, alors que les fonctions du Groupe métiers, à prédominance masculine, le sont selon un taux unique malgré un travail équivalent. .

Pour sa part, l'Université nie les allégations de la plainte et soutient que l'évaluation des emplois a été faite conformément à la loi.

LES EMPLOYÉS VISÉS PAR LA PLAINTÉ

Au moment du dépôt de la plainte auprès de la Commission, la section locale 1244 comptait quelque 1 685 personnes, dont 1 337 femmes et 348 hommes, répartis dans cinq groupes de travail qui sont le Groupe bureau, le Groupe métiers, le Groupe technique, le Groupe aide technique et le Groupe professionnel. Chacun de ces groupes comprend une série de titres d'emploi.

Ainsi, on retrouve 152 titres d'emploi dans le Groupe bureau alors que le Groupe professionnel n'en compte qu'un seul, celui de bibliothécaire. Font partie du Groupe bureau, entre autres, les titres emplois de secrétaire de direction, de secrétaire, d'assistant à la gestion des dossiers étudiants, de commis III (bibliothèques), d'assistant aux affaires administratives, de commis I et II (bibliothèques), de commis aux services techniques et de téléphoniste-réceptionniste. Environ les deux tiers des titulaires des emplois

du Groupe bureau occupaient à l'époque pertinente l'un ou l'autre des neuf titres d'emplois susmentionnés alors que l'autre tiers se partageait les 143 autres emplois de ce groupe.

Le Groupe métiers comprend 44 titres d'emploi, dont 34 étaient à prédominance masculine, comme par exemple les titres d'emplois d'animalier, d'opérateur de duplicateur et opérateur de machine (photocopieur). On retrouve également dans le Groupe métiers des titres d'emploi à prédominance féminine, dont ceux d'aide laboratoire, de préposé aux cliniques dentaires, de préparateur et de caissière serveuse.

On retrouve dans le Groupe technique 52 titres d'emplois, dont 20 étaient à prédominance féminine, ceci dans une proportion de 90 %, et ce, dans les domaines relatifs à la documentation, à l'administration et aux activités de laboratoire. Pour les titres d'emploi relevant de l'audiovisuel et de l'électrotechnique, on note une prédominance masculine de l'ordre de 90 %.

Dans le Groupe aide technique, on retrouve dix titres d'emploi qui, à l'exception d'un seul, étaient à prédominance féminine. Par ailleurs, environ 70% des employés de ce groupe occupaient des emplois d'assistance dentaire et d'aide en laboratoire.

Finalement, on remarque que les deux tiers des bibliothécaires qui composent le Groupe professionnel étaient des femmes.

LES PRINCIPAUX ÉLÉMENTS RÉVÉLÉS PAR L'ENQUÊTE

L'enquête menée par la Commission a fait l'objet d'un rapport présente une synthèse des éléments de preuve recueillis en regard de la législation applicable et des principes qui sous-tendent l'article 19 précité quant à la portée et l'objet du droit visé, en l'occurrence le droit à un salaire égal pour un travail équivalent. Ont également été pris en compte, dans cet exercice, les différents documents adoptés par la Commission à ce sujet, notamment quant aux exigences requises en matière de preuve pour établir l'existence d'une discrimination salariale contraire à la *Charte*.

Le rapport d'enquête examine plus particulièrement cinq grands thèmes, soit la représentation sexuelle des emplois visés par la plainte, le plan d'évaluation des emplois de l'Université de Montréal, la restructuration salariale entreprise par l'Université en 1995, l'application d'un double système de rémunération ainsi que les effets du système d'évaluation sur la classification des emplois de secrétaire de direction et de secrétaire.

Chacun de ces thèmes sera succinctement résumé dans le texte qui suit, tout en incluant les principaux éléments révélés par l'enquête :

I. La représentation sexuelle des emplois visés par la plainte

I

Pour déterminer la prédominance sexuelle des emplois faisant partie des cinq groupes de travail identifiés dans la plainte, l'enquête s'est attardée, pour chacun d'eux, à l'examen de plusieurs indicateurs, tels le taux de représentation des hommes ou des femmes, l'évolution historique de ce taux, les stéréotypes occupationnels ainsi que la politique salariale en vigueur.

L'examen de l'ensemble des documents et données statistiques fournies par les parties, sous l'angle évoqué plus haut, amène essentiellement les constatations suivantes :

.La représentation de l'un ou l'autre sexe est prépondérante dans la majorité des titres d'emploi, et ce, dans une proportion supérieure à 65 %.

.Un grand nombre de femmes occupent des emplois qui sont à prédominance féminine et 80% d'entre elles se retrouvent dans un petit nombre de titres d'emplois.

.Un grand nombre d'hommes occupent des emplois à prédominance masculine.

2. Le plan d'évaluation des emplois de l'Université de Montréal

L'évaluation des emplois de l'Université de Montréal repose sur l'examen de quatre facteurs principaux, soit les qualifications nécessaires, les efforts requis, les responsabilités assumées et les conditions de travail, eux-mêmes subdivisés en seize sous-facteurs qui visent à mesurer différents aspects du travail. Ces seize sous-facteurs sont la formation professionnelle, l'expérience ; préalable, la durée d'initiation ou période d'adaptation, la coordination musculaire et la dextérité, l'autonomie, le raisonnement, le jugement, l'effort mental dû à la concentration et à l'attention sensorielle, l'effort physique, les résultats, les responsabilités à l'égard de la santé, de la sécurité et du bien-être d'autrui, la surveillance, les communications, le milieu de travail, les risques inhérents et le rythme de travail.

Relativement au plan d'évaluation de l'Université, l'enquête s'est plus particulièrement attardée à vérifier si les seize sous-facteurs identifiés plus haut mesuraient effectivement les qualifications, l'effort, les responsabilités et les conditions de travail des titres d'emploi visés par la plainte et s'ils permettaient de faire ressortir les éléments-clés du travail effectué par les femmes. L'enquête a également cherché à vérifier si l'application de ces sous-facteurs au travail des hommes et des femmes ainsi que l'appréciation des caractéristiques qui leur étaient associés l'avaient été sans biais discriminatoire. Finalement, l'enquête s'est intéressée aux résultats de l'évaluation des emplois, ceci afin de déterminer si ces résultats apparaissaient non discriminatoires.

L'analyse du plan d'évaluation, dans la perspective évoquée plus haut, a donc permis d'identifier les points suivants. Ainsi :

.Le sous-facteur «formation professionnelle» ne tient pas compte des exigences liées à divers titres d'emploi féminins, dont ceux de secrétaire de direction et secrétaire.

.Certaines descriptions de fonctions ne sont pas suffisamment précises pour établir un lien entre le travail effectué et les cotes attribuées pour plusieurs sous-facteurs.

.À plusieurs reprises, dans le cas d'emplois traditionnellement masculins, le plan d'évaluation fournit des indications, par exemple, sur la nature de l'équipement et de la machinerie utilisés, ce qui a pour effet de favoriser ce type d'emplois.

.Certains sous-facteurs, par exemple ceux qui ont trait à l'autonomie, au raisonnement et au jugement, ne sont pas clairement définis. L'absence de définitions claires et distinctes a pour effet de créer une interdépendance entre plusieurs sous-facteurs, ce qui peut contribuer à la sous-évaluation des fonctions.

.Le plan d'évaluation ne tient pas compte de certaines caractéristiques liées aux emplois féminins, telle la «simultanéité» des tâches. Par ailleurs, les facteurs que l'on associe traditionnellement aux -emplois masculins, comme l'effort physique, sont pris en considération, ce qui favorise ce type d'emplois. A cet égard, il ressort de la base de données fournie par les parties que les emplois féminins obtiennent un pointage nettement inférieur à celui des emplois masculins. ;:

.Les désagréments associés au travail généralement accompli par des femmes, tels les effets liés à l'utilisation d'un clavier pour des périodes prolongées, le travail exécuté devant un écran d'ordinateur ou les risques inhérents au travail en laboratoire, paraissent avoir été sous-estimés.

3. La refonte du régime de rémunération en 1995

Selon les informations recueillies lors de l'enquête, l'Université a adopté en 1995 une nouvelle structure salariale. La méthode utilisée pour établir cette nouvelle structure consista à déterminer une «courbe salariale» qui mettrait tous les postes en rapport formel les uns avec les autres. Il était par ailleurs prévu que le salaire des employés dont les postes se situaient au-dessus de la courbe serait «gelé», alors que le salaire de ceux dont les postes se situaient au-dessous de la courbe serait majoré, et que les augmentations salariales en résultant seraient étalées sur une période de trois ans.

L'enquête ~ soulevé plusieurs interrogations concernant la méthode utilisée par l'Université. Entre autres, on s'est demandé si l'Université, avant d'intégrer tous les salaires dans le calcul de l'estimation d'une courbe salariale I globale et définitive, avait d'abord calculé les salaires qu'elle payait aux hommes en fonction de la valeur attribuée à leurs emplois. On s'est également interrogé sur la question de savoir si tous les salaires des hommes, sans exception, avaient été inclus dans le calcul de la courbe salariale. Finalement, l'enquête s'est attardée à la façon dont avait été effectué le calcul de la distance entre les emplois féminins et la courbe salariale effectivement tracée.

L'examen des données recueillies en regard des interrogations qui précèdent fait ressortir que l'Université n'a pas, préalablement, divisé les emplois en fonction du sexe, ni calculé sur deux courbes salariales distinctes, la rémunération accordée respectivement aux emplois masculins et aux emplois féminins. L'utilisation d'une courbe intégrée qui tenait compte, à la fois, du salaire des emplois masculins et du salaire des emplois féminins, n'a donc pas permis d'évaluer les écarts salariaux qui existaient alors entre hommes et femmes effectuant un travail de valeur équivalente. De plus, le fait d'inclure le salaire des emplois féminins dans la courbe salariale utilisée pour évaluer les ajustements salariaux a eu pour effet de diluer la base de comparaison et, par conséquent, de réduire le niveau des ajustements à être effectués.

Il ressort également de l'examen des données recueillies que certains emplois masculins avaient été exclus de la courbe salariale déterminée par l'Université, ce qui aurait pour effet, tel qu'indiqué précédemment en ce qui concerne l'inclusion des salaires féminins dans la courbe salariale, de diluer la base de comparaison et, en bout de ligne, de réduire le niveau des ajustements devant être effectués.

" S'appuyant sur les renseignements contenus dans les bases de données fournies par les parties durant l'enquête, la Commission a pour sa part procédé à une estimation des écarts entre le salaire des emplois masculins et le salaire des emplois féminins, exercice effectué après les ajustements accordés par l'Université. L'analyse statistique en résultant confirme la persistance d'un écart entre la rémunération accordée aux emplois masculins et celle accordée aux emplois féminins.

4. Le double système de rémunération

Le rapport d'enquête fait état de l'utilisation, par l'Université, de deux systèmes de rémunération, soit un système à taux unique pour des emplois à prédominance masculine et un système à échelons pour des emplois à prédominance féminine, malgré un travail équivalent.

Il ressort en effet de la preuve recueillie que les employés du Groupe métier, groupe à prédominance masculine, sont payés selon le système à taux unique alors que les employées du Groupe bureau, groupe à prédominance féminine, sont, quant à elles, assujetties à un système de rémunération à échelons. Pour ce qui est du Groupe aide technique, groupe à prédominance féminine, les emplois sont rémunérés selon le système à échelons.

À titre d'illustration, cette situation fait en sorte que l'employée du Groupe bureau doit gravir un à un les échelons de son échelle salariale et attendre autant d'années avant d'obtenir le taux maximal de rémunération qui est le sien, alors que l'employé du Groupe métier reçoit, dès son entrée en fonction, le taux maximal prévu à son échelle salariale.

5. Les effets du système d'évaluation sur la classification des emplois de secrétaire de direction et de secrétaire

Le rapport d'enquête porte une attention particulière à l'évaluation de l'emploi I de secrétaire de direction et de secrétaire en regard des seize sous- facteurs identifiés dans le plan de l'Université.

L'ensemble des informations obtenues tend à démontrer que plusieurs aspects de la fonction de secrétaire de direction n'ont pas été pris en considération lors de l'évaluation de certains sous-facteurs, tels la formation professionnelle, la durée d'initiation, le raisonnement, le jugement, l'effort physique, les responsabilités à l'égard des résultats, les responsabilités à l'égard de la santé, de la sécurité et du bien-être d'autrui, les communications et le milieu de travail.. Cette situation, selon la commission, , laisse croire que l'emploi de secrétaire de direction aurait été sous-évaluée au moment de l'évaluation , effectuée par l'Université.

Pour ce qui est du titre d'emploi de secrétaire, il apparaît également que plusieurs aspects du travail n'ont pas été pris en compte dans l'évaluation de certains sous-facteurs, tels la durée d'initiation, l'effort mental et physique, les communications, le milieu de travail, les risques inhérents et le rythme de travail, d'où la conclusion que ce titre d'emploi aurait lui aussi été sous- évalué.

Par ailleurs, il ressort du dossier que le titres d'emploi de secrétaire et de secrétaire de direction furent réévalués à la hausse à compter du 20 mars 2000, dans le premier cas, et du 23 mai 2000, dans le second cas.

LA DÉCISION

CONSIDÉRANT que la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, ci-après la Commission, assure par tous les moyens appropriés la promotion et le respect des principes contenus dans la *Charte des droits et libertés de la personne* (L.R.Q., c. C-12);

CONSIDÉRANT que parmi les responsabilités qui lui incombent, la Commission assume notamment celle de faire enquête, de sa propre initiative ou lorsqu'une plainte lui est adressée, sur toute situation qui lui paraît constituer un cas de discrimination au sens des articles 10 à 19;

CONSIDÉRANT le dépôt d'une plainte par le Syndicat des employés et employées de l'Université de Montréal, SCFP section locale 1244 concernant une situation alléguée de discrimination fondée sur le sexe dans le système d'évaluation et la structure salariale de l'Université de Montréal;

CONSIDÉRANT que la situation faisait l'objet de la plainte relève plus particulièrement des articles 10, 16 et 19 de la *Charte*;

CONSIDÉRANT la tenue d'une enquête, par la Commission, en vertu de l'article 71, Iode la *Charte*;

CONSIDÉRANT que les parties, au terme de cette enquête, ont reçu un exposé des faits pertinents et donné suite à l'invitation de la Commission de produire leurs commentaires, tel que prévu à l'article 7 du *Règlement sur le traitement des plaintes et la procédure applicable aux enquêtes*;

CONSIDÉRANT que l'enquête de la Commission a pour but de recueillir tout ! élément de preuve qui lui permettrait, conformément à l'article 78, alinéa 2 de) la *Charte*, de déterminer s'il y a lieu de favoriser la négociation d'un règlement entre les parties, de proposer l'arbitrage du différend ou de soumettre à un tribunal le litige qui subsiste;

CONSIDÉRANT la preuve recueillie lors de l'enquête;

CONSIDÉRANT, sur la base de l'examen qui en est fait par la Commission, qu'il y aurait lieu, avant de soumettre le litige à un tribunal, de proposer aux parties des mesures de redressement;

CONSIDÉRANT l'article 79 de la *Charte*, qui prévoit que la Commission peut proposer aux parties, en tenant compte de l'intérêt public et de celui de la victime, toute mesure de redressement, notamment l'admission de la violation d'un droit, la cessation de l'acte reproché, l'accomplissement d'un acte, le paiement d'une indemnité ou de dommages-intérêts punitifs, et ce, dans un délai qu'elle fixe;

PAR CES MOTIFS

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, tenant compte de l'intérêt public et de celui des victimes, propose à la partie mise en cause, Université de Montréal, comme mesures de redressement :

a) En ce qui concerne les ajustements salariaux

DE RECONNAÎTRE que la méthode de calcul utilisée par l'Université pour les ajustements salariaux effectués suite à l'évaluation des emplois comporte des biais sexistes contraires aux articles 10 et 19 de la *Charte*;

DE S'ENGAGER à appliquer une méthode qui permette de calculer l'écart salarial entre la rémunération payée aux emplois à prédominance féminine et celle payée aux emplois à prédominance masculine et de faire les ajustements appropriés;

DE VERSER aux victimes une somme de 15 600 000 \$ (quinze millions six cent mille dollars), sauf à parfaire, pour la perte monétaire encourue depuis 1993 en raison de la méthode de calcul discriminatoire utilisée par l'Université, le tout avec intérêts à compter de la date d'envoi de la présente résolution;

b) En ce qui concerne le système de rémunération

DE RECONNAÎTRE que l'application d'un double système de rémunération malgré le travail équivalent effectué par les employés faisant partie des Groupes métiers, bureau et aide technique comporte discrimination fondée sur le sexe, contrairement aux articles 10 et 19 de la *Charte*;

DE S'ENGAGER à modifier le système de rémunération appliqué aux Groupes bureau et aide technique pour le rendre conforme à celui du Groupe métiers, rémunéré selon un système de rémunération à taux unique;

DE VERSER aux victimes une somme de 1 500 000 \$ (un million cinq cent mille dollars), sauf à parfaire, pour la perte monétaire encourue en raison de l'application d'un double système de rémunération malgré le travail équivalent effectué par les employés faisant partie des Groupes métiers, bureau et aide technique, le tout avec intérêts à compter de la date d'envoi de la présente résolution;

c) En ce qui concerne le plan d'évaluation des emplois

DE RECONNAÎTRE que le plan d'évaluation des emplois appliqué par l'Université comporte discrimination fondée sur le sexe, contrairement aux articles 10,16 et 19 de la *Charte*;

DE RECONNAÎTRE plus particulièrement qu'il y a aussi sous-évaluation des emplois de secrétaire de direction et de secrétaire, contrairement aux articles 10, 16 et 19 de la *Charte*;

DE S'ENGAGER à élaborer et à mettre en oeuvre un nouveau plan d'évaluation exempt de biais sexistes, le tout conformément aux dispositions de la *Charte*, avec effet rétroactif à 1993, et ce, pour tous les titres d'emploi visés par la plainte, incluant le titre d'emploi des bibliothécaires qui devra être évalué à l'aide de comparateurs masculins identifiés à cette fin ;

DE SOUMETTRE son nouveau plan d'évaluation des emplois à l'approbation de la Commission;

DE VERSER aux victimes, incluant les bibliothécaires, une somme représentant la perte monétaire encourue depuis 1993 en raison de l'application d'un plan d'évaluation des emplois contenant des biais sexistes et calculés en tenant compte des résultats du nouveau plan d'évaluation;

DE VERSER aux personnes occupant des emplois de secrétaire de direction et de secrétaire une somme de 6000000 \$ (six millions de dollars), sauf à parfaire, pour la perte monétaire encourue en raison de la sous-évaluation de ces titres d'emploi durant la période s'échelonnant de 1993 à 2000, le tout avec intérêts à compter de la date d'envoi de la présente résolution;

d) En ce qui concerne les dommages moraux

DE VERSER à chacune des victimes une somme de 10000 \$ (dix mille dollars) à titre de dommages moraux pour l'atteinte à leur droit à la reconnaissance et à l'exercice de leurs droits, en pleine égalité, sans distinction fondée sur le sexe, et " pour l'atteinte à leUr droit à la sauvegarde de sa dignité, le tout avec intérêts à compter de la date d'envoi de la présente résolution.

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse demande à la partie mise en cause, Université de Montréal :

DE SATISFAIRE à la proposition de mesures de redressement ci-dessus, le ou avant le vendredi 12 septembre 2003 à 15 heures.

Faute par la partie mise en cause de mettre en oeuvre, dans le délai imparti, la présente proposition, la Commission **MANDATE** sa direction du Contentieux pour s'adresser au Tribunal des droits de la personne, le cas échéant, en vue d'obtenir, compte tenu de l'intérêt public, toute mesure appropriée ou pour réclamer, en faveur des victimes, toute autre mesure que la Commission juge alors adéquate.

DOSSIER MTL 8994 COM-481.2

/11

Résolution prise à l'unanimité par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse à sa 481e séance (extraordinaire) tenue le jeudi 12 juin 2003 par sa résolution COM-481.2.

EXTRAIT conforme donné à Montréal, ce 12 juin 2003

Normand Dauphin

Secrétaire à la Commission

Procureure de la Commission aux fins de la mise en oeuvre de la présente résolution: Me Béatrice Vizkelety .