



Québec, le 15 avril 2003

Madame Gisèle Painchaud
Vice-rectrice aux ressources
humaines
Université de Montréal
Pavillon principal
2900, boul. Édouard-Montpetit
Montréal (Québec) H3C 3J7

Monsieur Michel Ducharme
Président
Syndicat des employé(e)s de
l'Université de Montréal, s.l. 1244
S.C.F.P. – F.T.Q.
3050, Édouard-Montpetit
Montréal (Québec) H3C 3J7

Madame, Monsieur,

À la suite d'un rapport d'enquête remis dans un contexte de suivi des décisions où des doutes semblaient subsister quant à l'application du correctif proposé par l'Université de Montréal et retenu par la Commission de l'équité salariale dans le cadre de sa décision CÉS-80-4.2-200-052, la Commission a, à sa 92^e séance, tenue le 4 décembre 2002, demandé à l'Université de Montréal de lui démontrer que les échelles salariales et l'estimation des écarts salariaux utilisés pour le personnel salarié couvert par le certificat d'accréditation du Syndicat des employé(e)s de l'Université de Montréal, section locale 1244, SCFP-FTQ, sont exempts de toute discrimination fondée sur le sexe et de lui en faire rapport dans les trois mois suivant la réception de cette décision.

Le 11 mars 2003, l'Université de Montréal transmet à la Commission son rapport voulant confirmer que les échelles salariales et la méthode d'estimation des écarts salariaux utilisés pour le personnel syndiqué représenté par le Syndicat des employé(e)s de l'Université de Montréal, section locale 1244, SCFP-FTQ sont exempts de discrimination fondée sur le sexe.

Le 1^{er} avril 2003, le Syndicat des employé(e)s de l'Université de Montréal, section locale 1244, SCFP-FTQ fait part à la Commission de ses observations sur le rapport du 11 mars dernier de l'Université de Montréal.

Les membres de la Commission ont pris connaissance des commentaires formulés par les parties et, tel que demandé, ont rencontré successivement leurs représentants le 11 avril 2003.

Les membres de la Commission constatent que, depuis le 21 novembre 2001, malgré tous les efforts consentis par les parties, le correctif proposé par l'employeur et approuvé par la Commission de l'équité salariale de geler le salaire des personnes occupant des emplois surpayés ou surclassés n'est pas viable vu l'impraticabilité d'une telle mesure au sein de cette entreprise en raison des conditions de travail existantes et du refus du Syndicat

des employé(e)s de l'Université de Montréal, section locale 1244, SCFP-FTQ d'en accepter l'application. Cela est admis par les deux parties.

Les faits parlent d'eux-mêmes : l'application de la décision seulement depuis juin 2002, les négociations et pourparlers depuis la décision de la Commission rendue en décembre 2001, la grève des personnes salariées représentées par le Syndicat des employé(e)s de l'Université de Montréal, section locale 1244, SCFP-FTQ, les déclarations des deux parties sur le sujet de l'équité salariale, l'évocation de l'hypothèse d'accorder un montant forfaitaire et, finalement, la demande de l'employeur à la Commission de surseoir à l'application de sa décision.

Ainsi, la Commission constate que l'Université de Montréal se trouve maintenant dans l'incapacité de poursuivre encore longtemps la mise en œuvre du correctif proposé et approuvé dans la décision CÉS-80-4.2-200-052. L'application de cette décision ayant pour objet d'éliminer toute forme de discrimination salariale fondée sur le sexe au sein de cette entreprise est donc compromise.

Par ailleurs, la Commission de l'équité salariale ne peut accepter de surseoir à sa décision CÉS-80-4.2-200-052 approuvant le correctif proposé par l'Université de Montréal parce qu'elle autoriserait l'Université de Montréal à perpétuer de la discrimination salariale fondée sur le sexe et ainsi à contrevenir à la *Loi sur l'équité salariale* au sein de cette entreprise.

Dans le cadre de sa mission et de son rôle de faciliter l'atteinte de l'équité salariale, la Commission de l'équité salariale ne peut demeurer indifférente à cette situation qui fait perdurer au sein de cette entreprise la discrimination salariale fondée sur le sexe, d'autant que les personnes salariées visées sont privées de leurs ajustements depuis le 21 novembre 2001 et que l'Université cherche à appliquer et à assurer la permanence du correctif du gel des « surpayés » depuis cette même date.

C'est pourquoi, les membres de la Commission ont rencontré les deux parties successivement pour leur signifier que le correctif du « gel des employés surpayés » proposé par l'Université et approuvé par la Commission ne semblait pas viable et applicable longtemps puisque le Syndicat en conteste l'application.

Constatant que l'application de ce correctif est en danger, parce que la Commission veut réellement que l'équité salariale se fasse à partir d'un correctif qui agrée les deux parties et, afin de dénouer l'impasse et de corriger toute discrimination salariale fondée sur le sexe au sein de cette entreprise, la Commission de l'équité salariale invite l'employeur, l'Université de Montréal, et le Syndicat des employé(e)s de l'Université de Montréal, section locale 1244,

SCFP-FTQ à discuter dans un forum convivial et à s'entendre **d'ici le 16 mai 2003** sur un correctif qui emporte l'adhésion des deux parties afin de :

1. démontrer à la Commission que le correctif proposé par l'Université de Montréal et approuvé dans la décision CÉS-80-4.2-200-052 et appliqué depuis le 21 novembre 2001 est non seulement applicable mais viable au sein de cette entreprise et que le Syndicat des employés de l'Université de Montréal, section locale 1244, SCFP-FTQ y adhère; ou,
2. d'utiliser un mode d'estimation des écarts salariaux déjà appliqué dans d'autres entreprises qui consiste à intégrer l'ensemble des catégories d'emplois à prédominance masculine y incluant les emplois surclassés ou surpayés et de l'appliquer au sein de l'entreprise à compter du 21 novembre 2001; ou encore,
3. de proposer à la Commission tout autre correctif qui tiendrait compte de l'entité « entreprise » qu'est l'Université de Montréal et qui viendrait éliminer la protection salariale indéfinie des emplois surpayés ou surclassés au sein de cette entreprise au 21 novembre 2001, dans le cadre d'une méthode d'estimation des écarts salariaux convenue entre les parties.

À l'issue de la période de 30 jours accordée aux parties pour s'entendre sur le correctif approprié à cette entreprise unique pour éliminer toute forme de discrimination salariale fondée sur le sexe découlant de la protection salariale indéfinie accordée aux emplois surclassés, la Commission de l'équité salariale demande aux parties de lui faire rapport dans un délai de dix jours.

À défaut d'entente, la Commission de l'équité salariale devra s'adresser au Tribunal pour faire exécuter sa décision no CÉS-80-4.2-200-052.

Lors des rencontres avec chaque partie, le 11 avril dernier, les membres de la Commission ont constaté l'ouverture d'esprit et la volonté manifestée par chacune d'elles pour régler le dossier. C'est donc dans cet esprit que la Commission invite les parties à définir un forum convivial afin de convenir d'un mode d'estimation des écarts salariaux et d'un correctif approprié visant l'élimination de la protection salariale indéfinie des emplois surclassés et surpayés au sein de cette entreprise.

Connaissant à l'avance votre intérêt pour le dossier de l'équité salariale au Québec, au nom des membres de la Commission, je vous adresse mes meilleures salutations.

La présidente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Rosette Côté', with a long horizontal flourish extending to the right.

Rosette Côté

c.c. M^{mes} Sylvie Goyer, vice-présidente du SEUM, s.l. 1244 SCFP-FTQ
Francine Bourget, Directrice des ressources humaines, Université de
Montréal