



Les membres du 1244, au cœur de la vie universitaire !

Rapport du Bureau syndical
Février 2004

Le temps des fêtes est à peine derrière nous, la session universitaire a démarré sur les chapeaux de roues et déjà on se retrouve en février, le mois de l'amour, des fleurs et des cœurs en chocolat. Le Bureau syndical veut souligner à sa façon la richesse de cœur des personnes qui oeuvrent comme personnel de soutien à l'Université de Montréal et celles qui s'impliquent dans leur Syndicat. Nous soulignons l'arrivée de Joanne Leblanc, vice-présidente, au Comité d'évaluation et de Daniel Santerre qui joint les rangs du Comité de négociation. À ces personnes et à toutes celles qui travaillent, tous les jours et dans tous les milieux de travail, au mieux-être de leurs collègues, nous offrons un vaste bouquet de reconnaissance !

L'ancienneté des temporaires

En décembre dernier, nous vous écrivions que des membres du comité des griefs travaillaient sans relâche à corriger les erreurs d'ancienneté des personnes temporaires. De nombreuses rencontres et échanges ont eu lieu avec la DRH à ce sujet, et ce, depuis plusieurs mois. Constatant que les erreurs persistaient, la DRH a accepté que le travail se fasse conjointement et de façon intensive. C'est ainsi que deux personnes du Syndicat et deux personnes de la DRH, assistées de professionnels de la DGTIC, consacrent la majorité de leur temps à corriger les erreurs. Nous avons bon espoir que ce dossier se règle dans les prochaines semaines et qu'une liste d'ancienneté corrigée puisse enfin être affichée. On se rappelle que ces erreurs ont eu des conséquences quant à l'obtention ou non de postes permanents. Des griefs ont été déposés pour protéger les droits des personnes temporaires qui auraient été lésées. Le début de la négociation raisonnée est conditionnel au règlement de ce dossier. Elle devrait donc commencer dans les prochaines semaines.

La négociation raisonnée et le renouvellement de notre convention collective

L'Assemblée générale du 24 janvier dernier a adopté les éléments qui feront partie de la négociation raisonnée qui doit aussi nous mener au renouvellement de la convention collective. Selon le calendrier établi avec la conciliatrice du ministère du Travail, Madame Suzanne Thérien, les discussions devraient commencer en février, dès que le dossier de l'ancienneté des temporaires sera réglé.

L'Équité salariale

L'Assemblée générale a aussi opté pour un comité distinct en ce qui concerne la démarche d'équité salariale qui doit être réalisée selon le régime général de la Loi sur l'équité salariale. Nous avons avisé l'employeur et avons souligné notre disponibilité à commencer les travaux dans les plus brefs délais.

Parallèlement, les démarches juridiques se poursuivent quant à notre plainte en discrimination salariale à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. À l'automne dernier, le Tribunal des droits de la personne rejetait les objections préliminaires de l'employeur qui est représenté par des avocats de la firme McCarthy Tétraut. Non contente de ce jugement, l'Université a porté la cause en appel. La Cour d'appel va entendre la cause en avril prochain. Notre avocate, Me Annick Desjardins du SFCP, a demandé à la Cour d'appel d'accepter qu'elle puisse présenter des éléments de preuve qui pourraient éclairer la Cour sur le contexte et des faits pertinents au dossier. Il n'a pas fallu beaucoup de temps pour que les avocats de l'Université s'y opposent. En effet, ceux-ci ont présenté une requête visant à ce que notre avocate ne puisse pas présenter ces éléments de preuve. Cela nous confirme encore une fois, que l'Université a mandaté ses avocats de façon à ce qu'ils contestent tout ce qui bouge !

Bonne nouvelle, le Tribunal des droits de la personne s'en mêle !

Nous avons appris que le Tribunal des droits de la personne a présenté une requête à la Cour d'appel afin d'être entendu dans notre dossier. Le Tribunal compte défendre le bien-fondé de sa décision. Cela est une très bonne nouvelle pour nous.

Décision de la Cour d'appel dans le dossier de l'Université Laval

La semaine dernière, nous avons reçu la décision de la Cour d'appel concernant le dossier de l'Université Laval. Cette décision nous touche parce que l'existence d'une double structure salariale (échelons versus taux unique) est aussi un élément de notre plainte à la CDPDJ. En effet, ce n'est que depuis la signature de la convention collective actuelle que tous nos emplois sont rémunérés selon un seul système à échelons. De plus, lorsqu'il est question de la juridiction du Tribunal des droits de la personne, de l'octroi de dommages moraux et de la responsabilité du Syndicat, les décisions de la Cour d'appel auront une influence certaine sur notre propre plainte en discrimination salariale.

À l'Université Laval, deux groupes de personnes salariées (le premier groupe en 1996 et le deuxième groupe en 1999) avaient déposé une plainte de discrimination salariale à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Essentiellement, la plainte alléguait qu'il y avait discrimination salariale parce que les emplois du groupe Bureau étaient rémunérés selon un système à échelons alors que les emplois métiers équivalents étaient rémunérés selon un système à taux unique. La CDPDJ avait donné raison aux personnes plaignantes mais, devant le refus de l'Université Laval d'appliquer les recommandations de la CDPDJ, celle-ci avait porté la cause devant le Tribunal des droits de la personne. En plus de donner raison aux plaignantes, le Tribunal

avait ordonné différentes mesures mais l'Université Laval a porté la cause en appel. La décision de la Cour d'appel se résume comme suit:

- 1) La double structure salariale (échelons pour le groupe Bureau, taux unique pour le groupe Métiers) est discriminatoire, l'Université Laval l'a même reconnue.
- 2) Le Tribunal des droits de la personne n'avait pas le droit d'ordonner à l'Université Laval de rémunérer les personnes concernées selon un système à taux unique, il a outrepassé ses droits puisqu'il existait d'autres solutions et que ces dernières relèvent de la négociation entre les parties. *« En l'espèce, l'imposition pour l'avenir d'un système de rémunération à taux unique n'était pas justifié par les faits mis en preuve puisqu'il ne s'agissait pas du seul moyen disponible aux parties pour faire cesser la discrimination. L'adoption du moyen adéquat devait faire l'objet de négociations dans le cadre de la convention collective »* (paragraphe 97 de la décision de la Cour d'appel).
- 3) Le Tribunal des droits de la personne avait juridiction pour entendre la cause qui ne relève pas d'un arbitre de griefs. En se basant sur la décision de la Cour suprême dans un dossier de jeunes professeurs (arrêt Morin), la Cour d'appel en arrive à la conclusion que, puisqu'il ne s'agit pas de problème d'interprétation, d'application, d'administration ou d'inexécution de la convention collective, le Tribunal des droits de la personne avait la compétence pour entendre la cause. La Cour tient compte des lois applicables et du contexte factuel. *« Comme dans l'arrêt Morin, le litige met essentiellement en cause le processus de négociation et l'insertion d'une Entente discriminatoire dans la convention collective »* (extrait du paragraphe 41 de la décision de la Cour d'appel).
- 4) Le Syndicat ne peut pas être tenu conjointement responsable de la discrimination. *« Les explications fournies par le Syndicat démontrent qu'il n'a jamais voulu cette mesure discriminatoire, même s'il a accepté, contre son gré, qu'elle soit incorporée à la convention collective. Il n'a tout simplement pas réussi à obtenir pour les femmes ce qu'il exigeait pour l'ensemble des salariés et ce qui n'a été obtenu que pour les hommes : une rémunération à taux unique. Il n'était pas question pour lui d'imposer une rémunération différente au sein du Groupe Métiers et Services regroupant majoritairement des hommes, sous peine d'être accusé, plaide-t-il, d'avoir convenu d'une clause orphelin. Il n'était pas non plus concevable de refuser purement et simplement de signer l'Entente puisque, en plus de constituer un net recul pour les femmes, cela les aurait privées de conditions salariales avantageuses. Dans ces circonstances, la responsabilité du Syndicat n'était pas engagée »* (extrait du paragraphe 133 de la décision de la Cour d'appel).
- 5) Le dédommagement pouvait s'étendre au delà de l'entrée en vigueur de la Loi sur l'équité salariale (21 novembre 1997). Le deuxième groupe de plaignantes peut être joint au premier groupe compte tenu que les délais ont été respectés et ce, même si elles ont porté plainte après l'entrée en vigueur de la Loi sur l'équité salariale puisqu'il s'agit d'une situation de discrimination systémique, mais cinq personnes sont exclues parce qu'elles ont dépassés le délai de prescription de 3 ans. *« Contrairement aux prétentions de l'Université et du Procureur général, on ne saurait affirmer que la date du 21 novembre 1997 a pour effet de dépouiller le Tribunal de son pouvoir d'ordonner des mesures de réparation qui vont au-delà de cette date »* (extrait paragraphe 68 de la Cour d'appel). *« Si ces dernières plaintes avaient été acheminées à la Commission de l'équité salariale, celle-ci aurait dû, en l'espèce, se pencher sur la situation de discrimination faisant l'objet même de la plainte à la Commission des droits devant le Tribunal. Le législateur n'a certainement pas voulu que deux instances soient appelées à trancher la même question avec le risque d'obtenir des décisions contradictoires alors que le Tribunal conservait toujours la compétence pour faire cesser l'atteinte illicite et accorder la réparation du préjudice matériel ou moral qui en résulte. Non seulement les droits des plaignants pour une réclamation en dommages sont-ils protégés, mais l'article 128 de la loi maintient le droit de la Commission des droits de*

demander des mesures de redressement de nature systémique susceptibles de s'appliquer à l'ensemble des employés du Groupe Bureau » (paragraphe 83 et 84 de la décision de la Cour d'appel).

- 6) Les dommages moraux sont annulés faute de preuve suffisante. En ce qui concerne les quatre personnes qui avaient témoigné devant le Tribunal des droits de la personne, l'Université Laval ne leur réclamera pas de rembourser les sommes reçues. « *Dans la présente affaire, aucune preuve ne soutient la conclusion du Tribunal d'accorder 10 000\$ en dommages moraux aux quatre plaignantes. En effet, leurs témoignages ne portent que sur les dommages matériels qu'elles ont subis. Or, elles ont été indemnisées à ce poste.* » (extrait paragraphe 145 de la décision de la Cour d'appel).

Nul doute que les avocats de l'Université Laval et ceux de l'Université de Montréal vont examiner les conséquences de cette décision. L'Université Laval décidera-t-elle de contester certains éléments de cette décision devant la Cour suprême ? C'est à suivre.

L'Université McGill demande une injonction contre la Commission de l'équité salariale

À l'Université McGill, une démarche d'équité salariale selon la Loi sur l'équité salariale a été réalisée. Cependant, le personnel de soutien a été privé de plusieurs millions de dollars d'ajustement salariaux. Ce dernier s'est adressé à la Commission de l'équité salariale et celle-ci s'apprête à enquêter sur cette situation. L'Université McGill s'est assurée les services de la firme McCarthy Tétrault (la même qui agit au nom de l'Université de Montréal) et compte demander une injonction pour empêcher la Commission de l'équité salariale d'enquêter sur ce dossier.

Demande d'accès à l'information

Nous avons adressé au Secrétaire général de l'Université une demande d'accès à l'information afin de savoir, depuis 1996, combien l'Université a dépensé en frais d'honoraires d'avocats pour contester la décision de la Commission des droits de la personne, la décision du Tribunal des droits de la personne, etc.

Comité de consultation pour la nomination du prochain recteur ou de la prochaine rectrice

C'est en février que le comité de nomination doit produire son rapport. Plusieurs groupes et individus ont été entendus par le comité l'automne dernier. Cela démontre l'intérêt de la communauté universitaire à s'exprimer sur le sujet. Il faut se rappeler que ce n'est pas le comité qui décide, la décision finale est prise par le Conseil de l'Université qui peut suivre ou non les recommandations du comité. Le Conseil de l'Université doit rendre sa décision en février ou en mars 2005. Depuis plusieurs années, différentes associations et des syndicats souhaitent une plus grande démocratisation de ce processus de nomination. Nous croyons qu'il appartient à la communauté universitaire d'élire son recteur ou sa rectrice. Soulignons qu'il reste trois personnes candidates en lice et que seules les deux candidates ont participé au débat public tenu en septembre dernier. L'autre candidat a choisi de ne pas se présenter devant les membres de la communauté. Dans ces circonstances, ne devrait-il pas être exclu ?

Blitz d'évaluation

L'Assemblée générale du 24 janvier 2005 a aussi réitéré sa volonté que le blitz d'évaluation se poursuive et que l'employeur y investisse les ressources nécessaires. Plusieurs personnes ont témoigné de leurs frustrations devant la longueur de la démarche. Le comité syndical transmettra ces commentaires aux représentants de l'employeur.

Réponses en attente

Plusieurs demandes ont été adressées à la DRH dans les derniers mois et nous attendons toujours des réponses sur les sujets suivants :

- Organigramme de la DRH
- Date de rencontre sur le budget de perfectionnement
- Informations sur la réorganisation des Services aux étudiants
- Ajout des ressources sur le comité patronal d'évaluation pour l'avancement du blitz
- Nombre de personnes non-syndiquées entre le 21 novembre 1996 et le 21 novembre 1997
- Demande de corrections salariales: En juin 2002, en même temps que notre employeur se retirait du processus de médiation à la CDPDJ, il a décidé d'appliquer unilatéralement une décision de la Commission de l'équité salariale qui datait de novembre 2001. Ainsi les emplois du groupe Métiers et services, alors rémunérés selon un système à taux unique, ont été rémunérés suivant un système à échelon. Les personnes en place n'ont pas eu à assumer de pertes salariales mais les personnes qui ont obtenu un emploi de ce groupe par affichage ont reçu un salaire inférieur à celui de leurs collègues. Comme un jugement de la Cour supérieur a invalidé cette décision de la Commission de l'équité salariale, nous prétendons que l'Université n'avait pas le droit d'agir ainsi et réclamons les sommes dont ces personnes ont été privées. Ce n'est que lors du renouvellement de notre convention collective que nous avons accepté qu'ils soient rémunérés selon un système à échelons. Nous réclamons donc ces sommes pour la période de juin 2002 à juin 2003. La situation est la même pour les personnes qui ont obtenu par affichage un emploi dans une fonction dite *cercle rouge*. Pour ceux-là aussi l'employeur avait baissé unilatéralement la rémunération. Nous réclamons donc le remboursement de ces sommes pour la même période.

Réponse reçue

Pour respecter ce qui avait été négocié lors du renouvellement de la convention collective, nous avons demandé à ce que les personnes qui travaillent à plein temps et qui n'ont pas encore atteint le plancher salarial annuel de 30,000\$ continuent à recevoir une prime après le 1^{er} décembre 2004. Cette dernière sera réajustée, s'il y a lieu, lorsque nous aurons reçu les augmentations prévu dans notre clause remorque avec le secteur public.

Notre site internet

Toutes les informations que nous publions sont disponibles sur le site internet du Syndicat. Vous pouvez aussi le consulter pour le suivi des affichages de postes. Vous y trouverez aussi la décision intégrale de la Cour d'appel dans le dossier de l'Université Laval. Nous vous rappelons son adresse:

www.seum-1244.com

Le Bureau syndical, février 2005