

## Vers l'équité salariale et vers le paiement des écarts salariaux entre les emplois féminins et masculins

### **PAS À PAS, LES OBSTACLES TOMBENT !**

Rappelons tout d'abord les principaux éléments du discours de l'Université de Montréal sur le dossier de l'équité salariale qui est, tout comme le règlement d'une convention collective satisfaisante, un des enjeux majeurs de la grève des membres du Syndicat des employé-es de l'Université de Montréal, section locale 1244, SCFP-FTQ.

Préambule de l'offre globale de l'Université de Montréal remise aux comités de négociation et d'équité salariale le dimanche 6 avril 2003, au terme de cinq jours intensifs de conciliation. Cette offre globale a été rejetée par l'Assemblée générale du Syndicat le 8 avril dernier.

*«Comme la structure salariale de l'Université de Montréal est semblable à celle des autres établissements universitaires, si la décision de la Commission comportait des redressements salariaux, il serait essentiel de se concerter avec les autres partenaires universitaires et de soumettre l'ensemble du dossier au gouvernement du Québec. Cette question ne peut donc être réglée par la seule Université de Montréal dans le cadre de la négociation actuelle.»*

Communiqué de l'Université de Montréal, publiée sur son site web le 9 avril 2003 et intitulé **Il n'y a pas de discrimination salariale à l'UdeM**

*«...En ce qui concerne l'équité salariale, les échelles salariales actuelles qui s'appliquent aux employé(e)s de soutien sont jugées conformes à la Loi sur l'équité salariale par la Commission de l'équité salariale, le seul organisme habilité à juger sur cette question. (...) Malgré la décision de la Commission de l'équité salariale qui lui a été favorable, l'UdeM a néanmoins proposé au Syndicat d'entreprendre une nouvelle opération d'équité salariale au cours de laquelle des améliorations pourraient être apportées au plan actuel, comme le font le gouvernement du Québec et plusieurs autres universités. La seule condition préalable que pose l'Université à une telle démarche, c'est que celle-ci se situe à l'intérieur des paramètres qui seront établis dans le reste du réseau universitaire ainsi que dans les secteurs public et parapublic.»*

**Sitôt qu'il est question d'équité salariale, l'Université de Montréal se cache derrière la Commission de l'équité salariale (CÉS), derrière les autres universités et le gouvernement du Québec. Pourtant, lorsqu'elle a demandé une injonction contre le Syndicat, elle s'identifie elle-même comme une corporation autonome. Voyons ce qu'en disent les organismes, les personnes expertes et même le Premier ministre Bernard Landry.**

### **LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE (CÉS)**

Nous avons rencontré les membres de la Commission de l'équité salariale (présidente, commissaires et avocate), vendredi le 11 avril 2003. Selon la présidente Madame Rosette Côté, en poste depuis février 2002, la CÉS a informé les représentants patronaux que la solution choisie par l'Université de Montréal de geler la progression salariale des emplois dits «cercles rouges» (60% de nos emplois masculins) et que la CÉS avait approuvé, n'était pas viable à cause de la forte opposition du Syndicat 1244.

Elle a invité les parties à travailler à d'autres solutions, **dont le paiement des écarts salariaux entre les emplois féminins et les emplois masculins et ce, en considérant la totalité des salaires masculins. Les membres de la CÉS sont donc d'accord à satisfaire notre revendication sur le paiement des écarts salariaux.** Elles nous ont dit avoir déjà approuvé, dans le programme soumis par le Conseil du trésor, ce genre de solution. La Loi prévoit un paiement rétroactif au 21 novembre 2001.

**La Commission de l'équité salariale est donc d'accord  
avec le paiement des écarts salariaux  
entre les emplois masculins et les emplois féminins du Syndicat 1244  
et ce, en considérant la totalité des salaires masculins !**

## LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE (CDPDJ)

Un des éléments de notre plainte en discrimination salariale auprès de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse en 1996, **est le paiement des écarts salariaux entre les emplois féminins et masculins**. Lorsque nous aurons obtenu cette revendication, les montants reçus pour les écarts salariaux, à partir du 21 novembre 2001 seront simplement **déduits** du montant total des mesures de redressement que nous réclamons par le biais de notre plainte.

## L'OPINION DES PERSONNES EXPERTES EN ÉQUITÉ SALARIALE

Il y a au Québec trois personnes reconnues comme expertes en équité salariale. Il s'agit de Mesdames Esther Déom, Marie-Thérèse Chicha et Jeannine McNeil. Voici leur opinion sur la question.

### Esther Déom :

Madame Déom est professeure titulaire au département des relations industrielles de l'Université Laval et aussi présidente du Syndicat des professeurs de l'Université Laval. Madame Déom nous écrit :

*«Je crois comprendre qu'un des enjeux importants du conflit est le non-paiement, par votre employeur, l'Université de Montréal, des écarts salariaux discriminatoires qui auraient dû être identifiés dans l'exercice de relativité salariale, sous prétexte que l'ensemble du dossier doit être soumis aux autres universités et au Gouvernement du Québec. Vous comprendrez ma surprise devant une telle situation puisque la Loi sur l'équité salariale définit clairement l'employeur et dans votre cas, il ne peut s'agir que de l'Université de Montréal. Je vous souhaite la meilleure des chances et vous prie d'accepter mes salutations distinguées.»*

### Marie-Thérèse Chicha

Madame Chicha est professeure titulaire au département des relations industrielles à l'Université de Montréal. Elle a agi à titre de conférencière lors de l'assemblée générale de la CASUM sur la grève qui s'est tenue le 26 mars 2003 à l'Université de Montréal. Madame Chicha a expliqué que lors de la relativité salariale il n'y avait pas eu de correction des écarts salariaux entre les emplois féminins et masculins et que cette opinion est largement partagée par les experts dont l'IRIR (Institut de recherche sur l'information et la rémunération). Elle a de plus précisé que l'équité salariale ne représente qu'un petit pourcentage d'augmentation de la masse salariale. Elle a aussi parlé des effets bénéfiques pour l'Université et pour les membres du 1244 qui attendent l'équité salariale depuis 1989 ainsi pour toute la communauté universitaire.

### Madame Jeannine McNeil

Madame McNeil a été professeure à l'École des hautes études commerciales, école affiliée à l'Université de Montréal. Elle est maintenant consultante en équité salariale. Dans une lettre qu'elle nous a adressée, elle mentionne :

*«Les ajustements salariaux doivent être établis en comparant, à l'intérieur d'un même programme d'équité salariale, les rémunérations des catégories d'emplois à prédominance féminine à celles des catégories d'emplois à prédominance masculine de même valeur. Les comparaisons salariales avec d'autres employeurs concurrents et les considérations de financement des ajustements salariaux ne devraient pas influencer les résultats d'un programme d'équité salariale.»*

## LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

**Est-ce que le Premier ministre Bernard Landry ou quiconque de son gouvernement fait obstacle au règlement de l'équité salariale à l'Université de Montréal ?**

**Réponse : NON !**

**Est-ce que, du moment où les écarts salariaux entre les emplois féminins et masculins sont identifiés et calculés, Monsieur Landry ou son gouvernement s'opposent à ce qu'ils soient payés ?**

**Réponse : NON !**

Voilà ce que le Premier ministre Bernard Landry a répondu aux questions de Sylvie Goyer, vice-présidente du Syndicat 1244, jeudi dernier lors de notre manifestation devant les studios de TQS. Nous vous invitons à consulter notre site web pour entendre cette courte entrevue ([www.seum-1244.com](http://www.seum-1244.com)).

**Il ne reste qu'un seul obstacle, soit l'entêtement de la direction de l'Université de Montréal !**