

RÉSUMÉ DE L'ENTENTE DE PRINCIPE ENTRE

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ-ES DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL, section locale 1244
SCFP-FTQ

et

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

et

L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

PERSONNES VISÉES

Les personnes visées par l'entente sur la plainte de discrimination salariale sont les personnes ayant occupé une fonction à prédominance féminine à un moment donné entre le 1^{er} juin 1996 et le 30 novembre 2001. Pour recevoir une compensation selon l'entente de principe, la personne doit de plus remplir l'une des conditions suivantes :

- être toujours à l'emploi de l'Université; ou
- être retraitée de l'Université; ou
- avoir signé un consentement autorisant la CDPDJ à agir en son nom dans ce dossier

Également, les ayants droit de personnes admissibles au paiement peuvent toucher une compensation si la personne décédée ou son représentant a signé un consentement autorisant la CDPDJ à agir en son nom dans le dossier.

PÉRIODE COUVERTE

L'entente couvre la période du 1^{er} juin 1996, qui correspond au moment du dépôt de la plainte à la CDPDJ, jusqu'au 30 novembre 2001.

La période après novembre 2001 sera couverte par la démarche entreprise en vertu de la *Loi sur l'équité salariale*.

SOMMES VERSÉES À TITRE DE COMPENSATION

Selon l'entente de principe, les sommes sont versées à titre de compensation pour la période visée, mais constituent un montant forfaitaire et non un ajustement de salaire.

1. Écarts salariaux et sous-évaluation

L'Université versera aux personnes salariées une somme forfaitaire d'un dollar (1,00 \$) pour chaque heure rémunérée entre le 1^{er} juin 1996 et le 30 novembre 2001 inclusivement, dans une fonction à prédominance féminine.

Le versement de 1,00\$ l'heure est réparti comme suit :

- Soixante-dix cents (0,70\$) de l'heure sont versés comme du salaire et représentent l'écart salarial discriminatoire qui existe entre les fonctions à prédominance féminine et celles à prédominance masculine
- Trente cents (0,30\$) de l'heure sont versés à titre de dommages moraux pour compenser la discrimination systémique ayant engendré la sous-évaluation des fonctions féminines, et l'atteinte à la dignité en découlant. Cette somme est versée séparément sans déductions à la source.

Pour une personne qui a travaillé à plein temps pour toute la période dans une fonction à prédominance féminine, la somme totale qui sera versée pour les écarts salariaux et la sous-évaluation représente environ dix mille dollars (10 000\$).

2. **Compensation pour la double-structure discriminatoire**

Pour les personnes des groupes Bureau et Aide-technique, l'Université versera une pleine compensation aux personnes qui n'avaient pas atteint le maximum de l'échelle salariale dans une catégorie d'emploi féminine, pour la période entre le 1^{er} juin 1996 et le 30 novembre 2001 inclusivement.

Cette compensation équivaut à la différence entre le taux de salaire de la personne et le maximum de l'échelle dans sa classe salariale.

Les sommes prévues aux points 1 et 2 sont également versées pour les périodes de congé de maternité et de congé de maladie (incluant celle liée à une lésion professionnelle indemnisée par la CSST), ainsi que d'assurance-salaire, mais en proportion de l'indemnisation prévue à la convention collective.

PERSONNES RETRAITÉES

Pour les personnes qui ont pris leur retraite entre juin 1996 et novembre 2004, et dont la rente est calculée en fonction du salaire reçu pendant une ou des années comprises dans la période couverte par l'entente (juin 1996 à novembre 2001), un ajustement de la rente de retraite sera effectué. Cet ajustement tiendra compte du montant de compensation prévu à l'entente comme s'il avait été versé en salaire pendant les années visées.

Les personnes retraitées toucheront également la compensation prévue à l'entente pour les périodes où elles ont travaillé. Cependant, pour que cette compensation soit considérée aux fins de l'ajustement des rentes de retraite, elle devra être versée aux personnes qui ont pris leur retraite entre 1996 et 2004 sous forme de salaire (la portion de dommages moraux sera versée comme du salaire également).

Les personnes qui ont pris leur retraite après 2004 ou celles qui sont encore à l'emploi, ne peuvent être affectées puisque leurs trois meilleures années ne se trouveront pas dans la période 1996-2001. Par conséquent, pour ces personnes, aucun ajustement au régime de retraite ne sera fait, ni aucune cotisation au régime de retraite ne sera prélevée sur le montant reçu.

Quant aux personnes retraitées qui voient leur rente ajustée, cet ajustement génère un paiement rétroactif pour la période antérieure à 2008 qui doit être autorisé par l'Agence du revenu du Canada. L'Université a entamé les démarches pour obtenir cette autorisation. Cependant, dans l'éventualité où l'Agence refuserait le versement sous forme de rétroactivité, le manque à gagner serait versé sous forme de rente additionnelle basée sur un calcul actuariel tenant compte des caractéristiques personnelles de chaque bénéficiaire (âge, etc.).

Enfin, pour les personnes retraitées décédées qui avaient signé un consentement, un ajustement sera également apporté en fonction de la prestation de décès payable au bénéficiaire.

ASSURANCE SALAIRE DE LONGUE DURÉE

L'Université versera une pleine compensation pour le manque à gagner sur les prestations d'assurance salaire de longue durée reçues après le 30 novembre 2001 si la période de prise en charge par l'assureur a débuté entre le 1^{er} juin 1996 et le 30 novembre 2001. En effet, dans ces cas, la prestation d'assurance salaire est basée sur un salaire qui aurait dû être ajusté, par conséquent, la différence est compensée jusqu'au retour au travail ou jusqu'à la retraite.

DATE LIMITE DE PAIEMENT

L'Université s'est engagée à verser les sommes dues au plus tard le 19 juin 2008.

Quant aux rentes de retraite, le délai d'ajustement dépendra de la réponse donnée par Revenu Canada.

PROCÉDURE DE CONSULTATION

Seules les personnes plaignantes ont le droit de voter sur l'entente de principe. Les personnes plaignantes sont celles qui ont signé un consentement autorisant la CDPDJ à agir en leur nom dans le dossier. Ces personnes recevront un bulletin de vote personnalisé à retourner dans l'enveloppe adressée à la CDPDJ **avant le 29 février 2008**. La Commission assurera le dépouillement du vote de façon confidentielle et nous fournira le résultat.

Si la majorité des votes est en faveur de l'entente, le Syndicat, la Commission et l'Université produiront une déclaration de règlement hors cour au Tribunal des droits de la personne, ce qui signifie que le dossier du Tribunal sera fermé.

ASSEMBLÉE D'INFORMATION

Une assemblée d'information aura lieu le mercredi 27 février 2008 pour répondre à vos questions (voir la convocation ci-jointe).

Nous vous demandons d'assister à cette assemblée d'information plutôt que de poser vos questions individuellement par téléphone. En effet, nous ne pouvons assurer une disponibilité suffisante pour répondre à toutes les questions. Si toutefois il vous était impossible de participer à cette assemblée et que vous désirez plus d'information pour voter, veuillez privilégier le courriel en vous adressant au **seum1244@umontreal.ca**

QUESTIONS et RÉPONSES

Comment savoir si la fonction que j'ai occupée dans la période 1996-2001 est à prédominance féminine?

La liste des fonctions prédominance féminine se trouve en annexe.

Pourquoi seules les personnes plaignantes ont-elles le droit de vote?

Même si la plainte a été déposée par le Syndicat, les personnes plaignantes (celles qui ont signé un consentement) sont les seules à pouvoir disposer de la plainte et la CDPDJ doit s'assurer qu'elles sont consultées.

Qui a droit à l'information?

Tous les membres du 1244 ont droit d'avoir accès à l'information sur cette entente de principe et peuvent assister à l'assemblée d'information. C'est pourquoi le site du Syndicat contient tous les documents transmis aux personnes plaignantes.

Pourquoi la compensation cesse-t-elle au 30 novembre 2001?

Suite à un jugement de la Cour supérieure rendu en janvier 2004 (celui annulant le chapitre IX de la *Loi sur l'équité salariale*), l'Université est tenue de mettre en place un programme d'équité salariale conjointement avec le Syndicat, et ce, en vertu de la *Loi sur l'équité salariale*. Lorsque les travaux dans le cadre de ce programme seront terminés, les salaires seront ajustés en fonction des résultats obtenus grâce à cette démarche. Les ajustements doivent être faits rétroactivement au 21 novembre 2001. C'est pourquoi nous traitons la période antérieure à novembre 2001 par cette entente, et la période postérieure à novembre 2001 par la nouvelle démarche qui est présentement en cours. Quant aux dates précises, elles correspondent aux séquences de paye, ce qui rend l'exécution des versements plus facile.

En raison du fait que les salaires seront ajustés suite à la démarche entreprise en vertu de la *Loi sur l'équité salariale* à compter du 21 novembre 2001, l'entente réglant la plainte

ne pouvait prévoir un ajustement de salaire. C'est pourquoi l'indemnisation est versée comme un montant forfaitaire.

Le Comité d'équité salariale poursuivra donc son travail pour assurer l'atteinte de l'équité salariale à compter de la fin novembre 2001 et pour l'avenir.

Quelles seront les sommes prélevées sur le versement?

À l'exception des dommages moraux payés de façon distincte, toutes les sommes seront sujettes aux retenues suivantes: impôt sur le revenu fédéral et provincial, régime de rentes du Québec (RRQ), assurance-emploi, régime québécois d'assurance-parentale (RQAP).

Dois-je déclarer le montant de dommages moraux au moment de remplir ma déclaration de revenu?

L'indemnisation pour atteinte à la dignité et allégation de discrimination en principe n'est pas imposable. Aucune déduction ne sera faite sur ces montants par l'Université et vous n'êtes pas tenus de les déclarer car il ne s'agirait pas d'un salaire au sens de la Loi de l'impôt sur le revenu. Par contre, ni l'Université, ni le Syndicat ni la Commission n'est responsable si revenu Québec ou revenu Canada décide d'exiger l'impôt sur cette somme. Si vous recevez un avis de cotisation qui inclut le montant de dommages moraux, communiquez avec le Syndicat et nous vous fournirons l'information nécessaire pour le contester.

J'occupe un emploi cyclique. Le paiement peut-il affecter les prestations d'assurance-emploi que je compte recevoir l'été prochain?

En principe, l'entente vise une période antérieure (1996-2001) qui n'entre d'aucune façon dans le calcul de vos prestations et ne devrait pas les affecter. Si l'Assurance-emploi modifie vos prestations à la baisse en raison de l'indemnisation que vous recevez, communiquez avec le Syndicat et nous vous fournirons l'information nécessaire pour contester la modification.

Combien y a-t-il de personnes visées par l'entente de principe?

Environ 3000 personnes recevront une compensation.

Pièces jointes :

- Convocation à l'assemblée d'information
- Liste des fonctions à prédominance féminine
- Enveloppe de retour pré-affranchie