

Foire aux questions

Mise à jour le 5 janvier 2011

Liste des questions

1. Comment savoir quels ajustements s'appliquent aux trois fonctions suivantes :
 - Technicien / Technicienne en coordination du travail de bureau
 - Technicien / Technicienne en gestion des dossiers étudiants
 - Technicien / Technicienne en administration
2. Que vise la *Loi sur l'équité salariale* ?
3. Qu'entend-on par discrimination systémique fondée sur le sexe ?
4. Quelle est la différence entre l'équité salariale, l'équité en emploi et l'égalité salariale ?
5. Pourquoi parle-t-on toujours du 21 novembre 2001 ?
6. Qui est couvert par le présent affichage ?
7. Quelle est la différence entre le règlement de la plainte et le règlement en vertu de la Loi?
8. Quelles sont les informations utilisées par le Comité pour évaluer ma fonction ?
9. Que se passe-t-il une fois la démarche complétée ?
10. Est-ce que toutes les personnes qui ont occupé la même fonction auront le même montant d'ajustement ?
11. Pourquoi n'ai-je pas droit à un ajustement ?
12. Est-ce que le taux de salaire fixé par la démarche sera maintenu ?
13. Est-ce que les calculs tiennent compte des augmentations de salaire annuelles prévues aux différentes conventions collectives en vigueur depuis le 21 novembre 2001 ?
14. Est-ce que des déductions à la source seront prélevées sur le montant rétroactif d'équité salariale?
15. Je veux savoir combien j'aurai, comment puis-je calculer moi-même ?
16. Quand vais-je avoir mon ajustement d'équité salariale ?
17. Je suis à la retraite, est-ce que je peux recevoir un ajustement salarial ? Si oui, l'Université va-t-elle recalculer ma rente ?
18. J'ai pris ma retraite depuis le 21 novembre 2001. Est-ce que l'allocation de retraite que j'avais reçue à mon départ sera ajustée ?

19. Je ne travaille plus à l'Université de Montréal, mais j'y ai travaillé entre 2001 et aujourd'hui. Comment savoir si je vais recevoir quelque chose? Comment faire pour obtenir mon ajustement si j'y ai droit ?
20. Puis-je connaître le pointage obtenu pour ma fonction, pour une autre en particulier, ou même pour l'ensemble des évaluations ?
21. Qu'est-ce qui arrive si j'ai été en affectation temporaire au cours de la période couverte par la démarche ?
22. Au cours des périodes d'ajustement salarial, j'ai eu droit à une indemnité de la *Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ)* ou de la *Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST)*, aurais-je droit à un ajustement de cette indemnité ?
23. Au cours des périodes d'ajustement salarial, l'Université m'a versé des indemnités complémentaires de maternité, de paternité ou parental, aurais-je droit à un ajustement de ces indemnités ?
24. Au cours des périodes d'ajustement salarial, j'ai eu droit à une indemnité d'assurance salaire versée par l'assureur (SSQ). Aurais-je droit à un ajustement de cette indemnité ?
25. À qui puis-je poser des questions qui ne figurent pas dans ce document ?

Réponses

1. Comment savoir quels ajustements s'appliquent aux trois fonctions suivantes étant donné les changements survenus au 1^{er} juin 2002 :

- Technicien / Technicienne en coordination du travail de bureau
- Technicien / Technicienne en gestion des dossiers étudiants
- Technicien / Technicienne en administration

Le tableau suivant permet de faire la correspondance entre le titre en vigueur au 21 novembre 2001 et le titre actuel afin de connaître l'ajustement qui sera appliqué.

| Titre au 21 novembre 2001 | Titre actuel correspondant |
|--|--|
| Assistant / Assistante aux affaires administratives | Technicien / Technicienne en administration |
| Assistant / Assistante à la gestion des dossiers étudiants | Technicien / Technicienne en gestion des dossiers étudiants |
| Secrétaire de direction / Secrétaire de comité | Technicien / Technicienne en coordination du travail de bureau |
| Technicien / Technicienne en administration (uniquement pour la fonction faisant l'objet d'une demande de réévaluation au 15 mai 2003) | Un nouveau titre sera déterminé par le comité mixte d'évaluation |

2. Que vise la *Loi sur l'équité salariale* ?

La *Loi sur l'équité salariale* vise à corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes, de sexe féminin ou de sexe masculin, qui occupaient un emploi dans une catégorie à prédominance féminine.

3. Qu'entend-on par **discrimination systémique fondée sur le sexe** ?

C'est une forme de discrimination qui relève d'un ordre établi provenant des pratiques volontaires ou non, neutres en apparence mais qui donne lieu à des écarts salariaux entre les emplois traditionnellement occupés par des hommes et ceux traditionnellement occupés par des femmes.

4. Quelle est la différence entre l'équité salariale, l'équité en emploi et l'égalité salariale ?

L'équité salariale consiste à attribuer à des emplois traditionnellement occupés par des femmes un salaire égal à celui d'emplois traditionnellement occupés par des hommes, même si ces emplois sont différents, pourvu qu'ils soient de même valeur ou de valeur comparable.

L'équité en emploi vise l'accessibilité à l'emploi pour des groupes désignés notamment les minorités visibles, les autochtones, etc. afin qu'ils puissent être présents en emploi dans les mêmes proportions que dans la population en général.

L'égalité salariale fait référence à une même rémunération pour les hommes et les femmes pour un travail identique.

5. Pourquoi parle-t-on toujours du 21 novembre 2001 ?

La *Loi sur l'équité salariale* a été adoptée par le gouvernement du Québec en 1996 et est entrée en vigueur le 21 novembre 1997. La démarche devant être complétée au 21 novembre 2001, cette date devient la date de référence.

6. Qui est couvert par le présent affichage ?

Les personnes salariées qui ont occupé un emploi entre le 21 novembre 2001 et aujourd'hui dans une catégorie qui existait au 21 novembre 2001. La démarche concerne le personnel syndiqué avec le Syndicat des employé(e)s de l'Université de Montréal, SEUM section locale 1244 (SCFP-FTQ).

7. Quelle est la différence entre le règlement de la plainte et le règlement en vertu de la Loi?

Il y a une grande distinction à faire entre les deux dossiers car le «dossier de la plainte» s'est réglé par une entente hors cour et non par un calcul précis des écarts salariaux entre les emplois à prédominance féminine et les emplois à prédominance masculine. La plainte couvrirait la période de 1996 à 2001 et les montants ont été versés à titre de forfaitaire alors que la Loi couvre la fin de l'année 2001 et les suivantes et que les ajustements sont intégrés au salaire.

8. Quelles sont les informations utilisées par le Comité pour évaluer ma fonction ?

Un questionnaire détaillé a d'abord été envoyé à un échantillonnage représentatif de personnes pour toutes les fonctions évaluées. Par la suite, le Comité a transmis une invitation à compléter le questionnaire à toutes les personnes intéressées à fournir de l'information. La date de référence a été identifiée comme étant le 21 novembre 2001. Des personnes salariées retraitées ont aussi été contactées afin d'obtenir plus d'information lorsque requis. Le Comité a aussi pris connaissance de l'ensemble des descriptions de fonction en vigueur au 21 novembre 2001. Des questions ont aussi été posées aux supérieurs immédiats afin d'obtenir des informations complémentaires. Il est à noter que c'est la fonction qui a été évaluée et non les individus.

9. Que se passe-t-il une fois la démarche complétée ?

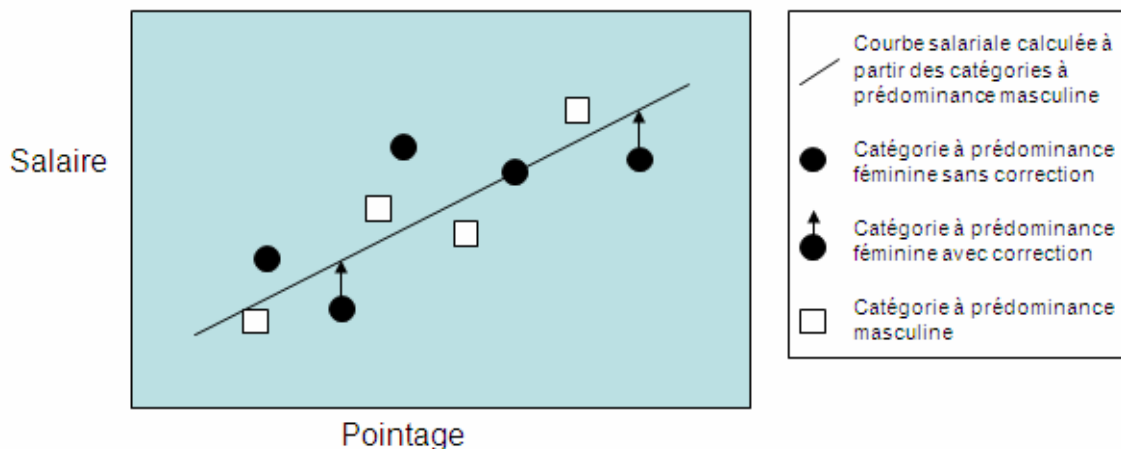
La Loi prévoit une démarche de maintien de l'équité salariale. Le premier exercice de maintien doit être réalisé au plus tard le 31 décembre 2011. Il consistera à s'assurer que les catégories d'emplois à prédominance féminine reçoivent toujours une rémunération égale à celle des catégories d'emplois à prédominance masculine de valeur équivalente. L'Université et le Syndicat ont convenu que les travaux relatifs au maintien de l'équité se feront conjointement, en autant qu'ils se fassent avant l'échéance fixé par la Loi. Par la suite, l'évaluation du maintien se fera tous les cinq ans.

10. Est-ce que toutes les personnes qui ont occupé la même fonction auront le même montant d'ajustement ?

Pas nécessairement. Le temps supplémentaire, les congés sans traitement, la date d'avancement d'échelon, les réévaluations, les différents mouvements de personnel, les dates de retraite, etc. sont tous des événements qui seront pris en considération dans le calcul individuel. Il est prévu qu'un document explicatif accompagne le versement afin que les personnes qui auront un ajustement salarial puissent être en mesure de bien comprendre le calcul.

11. Pourquoi n'ai-je pas droit à un ajustement ?

Seules les catégories d'emplois à prédominance féminine (voir annexe 1 du deuxième affichage) peuvent bénéficier d'un ajustement et ce, que vous soyez un homme ou une femme. Les emplois à prédominance masculine ont servi de comparateur, c'est-à-dire que leur taux maximum de rémunération, associé à leur évaluation a permis de tracer une courbe. Ainsi, en considérant les mêmes caractéristiques, seuls les emplois à prédominance féminine qui se sont situés sous cette courbe de référence reçoivent un ajustement salarial. En d'autres mots, si votre taux de salaire est situé sur ou au-dessus de la courbe des emplois à prédominance masculine, vous ne subissez pas de discrimination salariale et il n'y a pas d'ajustement à verser dans votre cas.



12. Est-ce que le taux de salaire fixé par la démarche sera maintenu ?

Le taux de salaire fixé par la démarche d'équité salariale doit être maintenu. Cependant, selon votre situation individuelle, en tenant compte des réévaluations de fonction, il se peut que ce taux de salaire ait été atteint avant aujourd'hui.

13. Est-ce que les calculs tiennent compte des augmentations de salaire annuelles prévues aux différentes conventions collectives en vigueur depuis le 21 novembre 2001 ?

Oui, l'ajustement salarial est majoré en tenant compte du taux d'augmentation de salaire qui s'est appliqué selon les dispositions de la convention collective.

14. Est-ce que des déductions à la source seront prélevées sur le montant rétroactif d'équité salariale ?

Le versement des sommes dues comprend deux éléments : l'ajustement salarial et les intérêts. Seul l'ajustement salarial sera soumis aux retenues d'impôts et cotisations habituelles (ex : retraite). Les revenus d'intérêts étant exempts de ces déductions, l'ajustement salarial et les intérêts devront être inscrits dans votre prochaine déclaration fiscale.

15. Je veux savoir combien j'aurai, comment puis-je calculer moi-même ?

Ne tentez pas de calculer vous-même. Nous vous conseillons la patience. Le temps supplémentaire, les congés sans traitement, la date d'avancement d'échelon, les différents mouvements de personnel sont tous des événements qui seront pris en considération. Le nombre d'heures travaillées à chaque échelon, les corrections aux contributions aux divers avantages sociaux (régime de retraite et autres déductions), l'étalement, l'intérêt légal, etc. rendent très difficile toute tentative de calculer soi-même. Il est prévu qu'un document explicatif accompagne le versement afin que les personnes bénéficiaires d'ajustements puissent en comprendre le calcul.

16. Quand vais-je avoir mon ajustement d'équité salariale ?

Les ajustements salariaux seront versés au printemps 2011. La complexité associée à la durée de la rétroactivité (plus de 10 ans) ainsi qu'à toutes les spécificités individuelles (mouvements de personnel, échelons, réévaluations, congés, retraite, temps supplémentaire, etc.) rend difficile la détermination d'une date de paiement précise à ce moment-ci. Toutes les sommes dues depuis le 21 novembre 2001 sont payables en entier en un seul versement, avec les intérêts au taux légal de 5%.

17. Je suis à la retraite, est-ce que je peux recevoir un ajustement salarial ? Si oui, l'Université va-t-elle recalculer ma rente ?

Les personnes salariées retraitées qui ont occupé un emploi visé par les ajustements salariaux sont couvertes par l'exercice. Elles recevront une rétroactivité, s'il y a lieu, pour la période débutant le 21 novembre 2001 jusqu'au moment de leur retraite. Les corrections apportées à leur dossier personnel de rémunération seront envoyées au RRUM afin que ce dernier recalcule les prestations de retraite si cela est nécessaire. Vous n'avez aucune démarche à faire auprès du RRUM.

18. J'ai pris ma retraite depuis le 21 novembre 2001. Est-ce que l'allocation de retraite que j'avais reçue à mon départ sera ajustée ?

Si, entre 2001 et 2010, votre salaire annuel au moment de votre départ a été bonifié par l'ajustement d'équité salariale, votre allocation de retraite sera recalculée sur la base de ce nouveau salaire et l'Université vous fera parvenir l'ajustement.

19. Je ne travaille plus à l'Université de Montréal, mais j'y ai travaillé entre 2001 et aujourd'hui. Comment savoir si je vais recevoir quelque chose? Comment faire pour obtenir mon ajustement si j'y ai droit ?

Tout d'abord, il faut vérifier si la catégorie d'emplois que vous occupiez a droit à un ajustement. Si vos coordonnées sont à jour auprès de la Direction des ressources humaines, l'Université fera les démarches nécessaires pour vous faire parvenir le paiement. Si elles ne sont pas à jour, vous devez écrire au Comité aux adresses apparaissant à la fin du présent document, en mentionnant votre matricule.

20. Puis-je connaître le pointage obtenu pour ma fonction, pour une autre en particulier, ou même pour l'ensemble des évaluations ?

Non, le Comité a décidé de ne pas rendre publique l'évaluation des catégories d'emplois. Les résultats de l'évaluation sont basés sur l'année 2001. Le Comité est conscient de l'évolution et des changements survenus dans les différentes catégories d'emplois depuis ce temps. Les résultats obtenus pourraient donc ne pas refléter la réalité de 2010.

21. Qu'est-ce qui arrive si j'ai été en affectation temporaire au cours de la période couverte par la démarche ?

Pendant la ou les affectations temporaires, c'est la fonction de l'affectation qui prévaut.

22. Au cours des périodes d'ajustement salarial, j'ai eu droit à une indemnité de la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ) ou de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST), aurais-je droit à un ajustement de cette indemnité ?

Il se peut que vous ayez droit à un ajustement de cette indemnité. Si tel est le cas, l'Université procédera à l'ajustement de l'indemnité et vous en transmettra le paiement. Toutefois, si vous étiez une personne salariée temporaire et que vous étiez directement payée par un de ces organismes, vous devez faire vous-même les démarches auprès de la SAAQ ou de la CSST. Pour en savoir plus vous pouvez consulter les sites Internet de ces organismes.

23. Au cours des périodes d'ajustement salarial, l'Université m'a versé des indemnités complémentaires de maternité, de paternité ou parental, aurais-je droit à un ajustement de ces indemnités ?

- a. Si vous êtes en congé lors du versement de l'ajustement salarial, vous pourriez être admissible à une révision des prestations versées par le Régime québécois d'assurance parental (RQAP). L'Université vous fera parvenir un relevé d'emploi amendé que vous devrez soumettre au RQAP. Dès réception de votre calcul révisé du RQAP, vous devrez transmettre l'information à la DRH qui sera en mesure d'ajuster les indemnités complémentaires que vous avez reçues durant votre congé de maternité, de paternité ou parental.
- b. Si vous avez bénéficié d'un congé et que vous avez repris le travail au moment du versement de l'ajustement salarial, vous n'êtes pas admissible à un ajustement des prestations du RQAP. Toutefois, l'Université ajustera les indemnités complémentaires que vous avez reçues et vous fera parvenir l'ajustement.

24. Au cours des périodes d'ajustement salarial, j'ai eu droit à une indemnité d'assurance salaire versée par l'assureur (SSQ). Aurais-je droit à un ajustement de cette indemnité ?

Oui, vous aurez droit à un ajustement de cette indemnité si votre incapacité a débuté après le 21 novembre 2001. Vous n'avez aucune démarche à faire auprès de l'assureur. L'Université prendra les mesures nécessaires pour lui fournir les changements de salaire et le paiement vous sera acheminé.

25. À qui puis-je poser des questions qui ne figurent pas dans ce document ?

Les questions ou commentaires doivent être adressés par écrit via l'adresse courriel ou l'adresse postale du Comité mixte d'équité salariale :

Adresse courriel equitesalar1244@umontreal.ca

Adresse postale Université de Montréal
Direction des ressources humaines
C.P. 6128 Succursale Centre-ville
Montréal (Québec)
H3C 3J7