

ENTENTE INTERVENUE ENTRE

L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL,
SECTION LOCALE 1244, SCFP

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS D'ENTRETIEN DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL,
SECTION LOCALE 1186, SCFP

OBJET : ÉQUITÉ SALARIALE

Les parties conviennent de former, à partir de la signature de la présente entente, un comité paritaire DANS LE BUT DE CORRIGER LES INIQUITÉS SALARIALES EU ÉGARD AU SEXE ET DE FRANCHIR LES DIVERSES ÉTAPES CONDUISANT A L'IMPLANTATION ET AU MAINTIEN PAR LA SUITE DE L'ÉQUITÉ SALARIALE, et ce, à l'aide du plan d'évaluation sans égard au sexe élaboré conjointement entre la FTQ, le conseil du trésor et ses partenaires, lequel pourrait être modifié après entente entre les parties.

La composition du comité d'équité salariale est la suivante :

- cinq (5) membres désignés par la partie syndicale dont quatre (4) désignés par la section locale 1244 et un (1) désigné par la section locale 1186;
- cinq (5) membres désignés par l'Employeur.

Les cinq (5) membres désignés par la partie syndicale sont libérés, sans perte de leur salaire régulier, jusqu'au 31 mai 1990 pour réaliser les travaux relatifs à l'étude du plan d'évaluation sans égard au sexe, pour les enquêtes et les réunions du comité.

Mandat du comité

- a) Analyser le plan d'évaluation sans égard au sexe élaboré conjointement par la FTQ, le Conseil du trésor et ses partenaires et le modifier, au besoin, après entente.
- b) Procéder à l'identification d'un échantillonnage des fonctions, nécessaire à la validation dudit plan.
- c) S'entendre sur un questionnaire visant la cueillette des données nécessaires à l'analyse des fonctions dans le but d'en actualiser la description.
- d) Procéder à la cueillette des données à partir de la description de fonction actuelle et des questionnaires d'analyse de fonction.

e) Analyser les résultats.

f) Procéder à l'évaluation des fonctions comprises dans les unités de négociation.

g) Convenir des mécanismes afférents de rémunération et de maintien de l'équité.


h) Faire rapport et soumettre ses recommandations à ses instances ou mandants respectifs.

Généralités

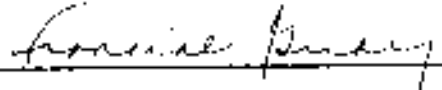
- Aucun salarié ne subira ni de baisse ni de gel de salaire à cause de l'implantation de l'équité salariale.
- L'Employeur transmet à la partie syndicale, dans les dix (10) jours de la signature de la présente entente, l'assignation de chaque salarié.
- Les parties conviennent de surseoir, sans préjudice en raison de l'extension des délais, à l'examen de toute demande écrite de révision en suspens formulée avant la date de la signature de la présente entente en vertu des mécanismes actuels de rémunération. Toute demande écrite de révision postérieure à la date de la signature de la présente entente sera caduque.
- L'échéancier établi par le comité d'équité salariale comportera une période précédant la phase finale pour examiner toute demande écrite du salarié ou de son supérieur pour réviser soit la description de fonction applicable, soit le résultat de l'évaluation du comité d'équité salariale.
- Les mécanismes actuels de rémunération seront révisés le cas échéant.

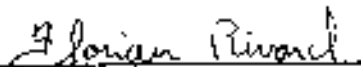
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 6e jour de mars 1990.

L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL



LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE
L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL
SECTION LOCALE 1244 - SCFP





LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS
D'ENTRETIEN DE L'UNIVERSITÉ DE
MONTRÉAL - SECTION LOCALE 1186
SCFP

