



NOM ET
ADRESSE POSTALE DE
L'EMPLOYEUR

Services des relations professionnelles
Université de Montréal
Case postale 6128, Succursale centre-ville
Montréal (Québec)
H3C 3J7

NOM ET
ADRESSE CIVIQUE DE
L'EMPLOYEUR

N. Normand Cinq-Mars
Directeur
Service des relations professionnelles
2815, Édouard-Montpetit
Montréal (Québec)
Tél. : 343-2675
Télécopieur : 343-2308

NOM ET
ADRESSE POSTALE
DU SYNDICAT

Syndicat des employés et employées de
l'Université de Montréal
Section locale 1244, S.C.F.P. - F.T.Q.
3060 Édouard-Montpetit
Bureau 319
Tél. : 343-7499
Télécopieur : 343-5752

NOM ET
ADRESSE CIVIQUE
DU SYNDICAT

Syndicat des employés et employées de
l'Université de Montréal
Section locale 1244, S.C.F.P. - F.T.Q.
Case postale 6128 Succursale Centre-ville
Montréal, Québec
H3C 3J7

Suzanne Bertrand
Présidente

Micheline Cohen
Vice-présidente

Fait le 15 mai 96

PLAINTÉ EN

DISCRIMINATION SALARIALE BASÉE SUR LE SEXE

ET

DEMANDE DE REJET

DE L'OUTIL D'ÉVALUATION DES EMPLOIS

ADRESSÉE À

**LA COMMISSION DES DROITS
DE LA PERSONNE DU QUÉBEC**

PAR LE

**SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS
DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL**

S.E.U.M. SECTION LOCALE 1244 SCFP-FTQ

2 MAI 1996

TABLE DES MATIÈRES DES ANNEXES

Liste des documents

- ANNEXE I, Extrait du rapport diagnostique rédigé par le Bureau de la coordination du Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes;
- ANNEXE II, Lettre d'entente numéro 20 signée le 6 mars 1990;
- ANNEXE III, Entente relative signée le 5 juin 1995;
- ANNEXE IV, Mandat des personnes salariées.
- ANNEXE V, Questionnaire;
- ANNEXE VI, Document du Collège Bois-de-Boulogne;
- ANNEXE VII, Lettre de la Commission des écoles catholiques de Verdun;
- ANNEXE VIII, Liste des descriptions de fonctions;
- ANNEXE IX, Échelle de classification;
- ANNEXE X, Plan d'évaluation des fonctions à 16 sous-facteurs sans égard au sexe;
- ANNEXE XI, Manuel d'évaluation des fonctions;
- ANNEXE XII, Extrait du procès-verbal de l'Assemblée générale du 1244, tenue le 31 mai 1995 et Lettre envoyée à Mme Nicole René, directrice Service du personnel, Université de Montréal;
- ANNEXE XIII, Tableau comparatif des différentes courbes salariales.

La présente plainte en discrimination salariale ainsi que la demande de rejet de l'outil d'évaluation sont déposées en vertu des articles 10, 16, 19 et 74 de la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne* à la Commission des droits de la personne du Québec.

L'article 10 reconnaît le principe du droit à l'égalité pour toute personne à laquelle se rattache l'interdiction de faire de la discrimination sur la base de la race, de la couleur, du **sexe**, etc.

L'article 16 reconnaît le principe du droit à l'égalité pour toute personne à laquelle se rattache l'interdiction de faire de la discrimination dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi.

L'article 19 rappelle l'obligation de **tout employeur** d'accorder, sans discrimination, **un salaire égal** aux membres de son personnel qui accomplissent un **travail équivalent** (de valeur égale) au même endroit.

L'article 74 donne la possibilité à **un syndicat**, au nom des travailleuses qu'il représente de faire une demande d'enquête à la Commission des droits de la personne, dans la mesure où ces dernières y ont consenti par écrit.

LA DISCRIMINATION SALARIALE

Considérations générales:

La discrimination systémique a des racines profondes dans notre société. En apparence neutres, les systèmes de gestion et de rémunération continuent de maintenir un écart entre les femmes et les hommes. L'écart se traduit par une discrimination salariale envers les femmes qui, malgré un travail équivalent ne reçoivent toujours pas un salaire égal. La discrimination systémique favorise la forte concentration des femmes dans un nombre limité d'emplois sous-évalués et sous-rémunérés.

La valeur réelle des emplois occupés par les femmes n'est pas reconnue. Les préjugés sexistes contribuent à maintenir leur niveau de salaire bien en deçà de la valeur réelle de leur contribution dans les milieux de travail. Les tâches dites féminines (inter-relation avec la clientèle, minutie, concentration soutenue, organisation, simultanité, etc.) sont encore considérées comme étant des qualités naturelles et innées et ne sont, par conséquent, pas prises en compte dans l'évaluation des emplois.

À l'Université de Montréal:

Dans la présente plainte, les femmes travaillant à l'Université de Montréal et représentées par le SEUM 1244, estiment être victimes de discrimination basée sur le sexe. Les fonctions qu'elles occupent sont de **valeur équivalente en termes notamment de qualifications, de responsabilités, d'efforts, d'aptitudes, d'exigences et de conditions de travail**, à des fonctions occupées par des collègues masculins; pourtant, elles continuent de recevoir une rémunération inférieure à ces derniers.

Contexte de la plainte:

L'Université de Montréal reconnaît que les femmes à son emploi sont victimes de discrimination salariale. En effet, déjà en 1991, un rapport diagnostique intitulé "L'analyse du système d'emploi: un portrait des règles et pratiques en usage", rédigé par mesdames Monique Hamelin et Gisèle Picard, du Bureau de la coordination du Programme d'accès à l'égalité, mettait en lumière la situation discriminatoire vécue par le personnel féminin que nous représentons. Certaines des recommandations insistaient sur la nécessité de contrer l'influence pernicieuse des stéréotypes et sur la nécessité de prévoir les coûts relatifs à un redressement salarial. Enfin, on y démontrait aussi les effets discriminatoires du système de rémunération à échelons applicable aux fonctions où se retrouvent en majorité les femmes et le système à taux unique où se retrouvent des fonctions occupées majoritairement par les hommes (annexe I).

Reconnaissant la légitimité de la démarche d'équité salariale, l'Université de Montréal signait le 6 mars 1990 avec le SEUM une lettre d'entente dans le but de corriger les iniquités salariales eu égard au sexe et de franchir les diverses étapes conduisant à l'implantation et au maintien par la suite de l'équité salariale (annexe II).

Malheureusement, après plus de 5 ans de travaux, le manque de volonté de l'Université à corriger les iniquités salariales, le maintien des biais sexistes, le manque de rigueur dans toutes les étapes de la démarche et le chantage financier, ont fait en sorte que nos membres ont accepté un nouveau rangement des fonctions et une nouvelle structure salariale en regard des sommes disponibles. Le 31 mai 1995, l'Assemblée générale du SEUM, adoptait majoritairement non pas un règlement d'équité salariale mais bien un règlement de relativité salariale dans lequel nous avons tenté, malgré tout, d'apporter un certain correctif salarial aux emplois occupés majoritairement par les femmes (annexe III).

L'objectif fixé en 1990 n'ayant pas été atteint, les femmes de notre section locale ont choisit aujourd'hui de procéder par la voie d'une plainte en

discrimination salariale basée sur le sexe pour atteindre leur objectif d'équité salariale.

Vous trouverez à l'annexe IV le mandat signé par les travailleuses qui autorisent le Syndicat à déposer une plainte à la Commission des droits de la personne du Québec.

Ci-dessous, pour votre information, nous vous présentons le portrait de notre section locale, de même que les autres composantes de l'Université de Montréal.

Portrait du Syndicat des employées et employés de l'Université de Montréal, Section locale 1244, SCFP-FTQ
(en date de juin 1995)

	Femmes	Hommes	Total
Groupe bureau :	1 033	79	1 112 personnes
Groupe métiers :	77	101	178 personnes
Groupe aide-technique :	41	9	50 personnes
Groupe technique :	147	143	290 personnes
Groupe professionnel :	39	16	55 personnes
Total	1 337	348	1 685 personnes

Autres composantes de l'Université de Montréal:

Syndicat des employés d'entretien, section locale 1186
Syndicat des professeurs
Syndicat des chargés et chargées de cours
Personnel d'encadrement
Professionnels non syndiqués
Personnel de soutien non syndiqué

PLAINTÉ EN DISCRIMINATION SALARIALE EN REGARD DU SEXE

Éléments de la démarche entreprise depuis 1990, qui maintiennent la discrimination salariale et les biais sexistes: (une analyse de ces différents éléments sera présentée dans les pages qui suivent)

- Questionnaire
- Enquêtes
- Descriptions de fonctions
- Mise à jour des qualifications
- Formation des évaluateurs; contrôle des biais sexistes
- Plan d'évaluation
 - . les exemples cités dans le plan
 - . les niveaux
 - . la grille de pondération
- Interprétation et évaluation
- Structure salariale

N.B. Nous avons tenu compte des éléments qui nous semblaient les plus représentatifs. Cette liste n'est cependant pas exhaustive.

Dans un premier temps, et pour fin de compréhension, il importe de préciser que les parties se sont entendues pour procéder à partir du plan d'évaluation sans égard au sexe, élaboré conjointement entre la FTQ, le conseil du trésor et ses partenaires. Ce plan devait être analysé par les parties et modifié au besoin (voir annexe II). Nous vous expliquerons plus loin dans notre exposé en quoi ce plan, quant à son contenu, maintient de la discrimination.

Par la suite, un questionnaire a été élaboré pour la cueillette de l'information auprès du personnel.

QUESTIONNAIRE (voir annexe V)

Le questionnaire utilisé est discriminatoire à l'égard des femmes puisqu'il ne couvre pas l'ensemble des caractéristiques des fonctions majoritairement occupées par les femmes.

Aucune question ne permet de mesurer, par exemples :

- la responsabilité à l'égard des résultats;
- l'effort mental;
- les risques inhérents au travail des femmes;
- l'autonomie;
- le raisonnement;
- le jugement;
- le rythme de travail.

A titre d'exemple, la question 10 portant sur l'effort physique fait presque uniquement référence à un effort physique musculaire qui se rapporte habituellement à des fonctions majoritairement occupées par des hommes.

La question 13 portant sur les conditions de travail fait aussi référence aux emplois majoritairement occupés par les hommes et les exemples qu'on y retrouve viennent appuyer cette affirmation.

De plus, ce questionnaire ne couvre pas l'ensemble des éléments devant être évalués par le plan d'évaluation. Par exemple, il n'y a aucune référence au rythme de travail qui doit être évalué au sous-facteur 16.

Lorsque l'élément de base, soit le questionnaire, est incomplet et maintient des biais sexistes, il y a nécessairement des conséquences directes quant aux résultats de l'évaluation et sur la rémunération qui vient s'y rattacher. Nous y reviendrons dans les pages qui suivent.

ENQUÊTES

Il importe de préciser que la démarche entreprise conjointement, en plus de l'objectif d'équité salariale, visait aussi à mettre à jour les descriptions de fonctions. Chacune des personnes salariées, après avoir rempli son questionnaire et avoir reçu le projet de description de fonction élaboré par l'employeur, a été rencontrée individuellement ou en groupe par la partie syndicale.

La partie patronale a, pour sa part, rencontré le personnel cadre, en l'occurrence les supérieurs des personnes visées par la démarche.

La partie patronale a surtout retenu les commentaires des gestionnaires plutôt que les arguments des personnes salariées. Nous en concluons qu'il aurait été préférable que les enquêtes soient faites de façon conjointe. Dans un processus d'évaluation, il est indispensable de tenir compte des commentaires des personnes qui font le travail afin que la description de fonction reflète exactement le travail effectué.

Il y a eu très peu de sensibilisation des gestionnaires quant à l'objectif d'élimination des iniquités salariales et des biais sexistes lors de cette étape pourtant cruciale puisqu'il s'agissait de valider ou de compléter les informations. Par conséquent, les qualités considérées comme naturelles chez les femmes ont été peu ou pas reconnues par les supérieurs (exemples: supervision de personnel, simultanéité des tâches, organisation, etc.). Ceux-ci se sont surtout sentis menacés dans leur position hiérarchique comme en font foi les commentaires de ces derniers consignés sur les questionnaires des personnes salariées.

DESCRIPTIONS DE FONCTIONS

Le langage utilisé dans les descriptions de fonctions n'est pas uniforme. On retrouve dans les descriptions de fonctions du groupe bureau (majoritairement occupées par les femmes) des termes ou expressions qui contribuent à les maintenir floues. Dans les descriptions de fonctions du groupe métiers (majoritairement occupées par les hommes), les mots employés sont plus précis et donnent plus d'importance à la tâche.

EXEMPLES :

Secrétaire : Tient à jour les tableaux d'affichage; exécute et assure le suivi de prise d'inventaire; renouvellement de fourniture de bureau, etc.

Concierge d'immeuble : Applique la réglementation relative à l'affichage; met à jour les babillards; tient l'inventaire des produits, etc.

Le langage utilisé influence l'évaluation. «Appliquer la réglementation» suppose plus de responsabilité que «tenir à jour». On minimise, ici, la responsabilité des secrétaires en regard des affichages.

Nous sommes à même de constater que l'Université de Montréal, de par la rédaction des descriptions de fonctions, s'est uniquement souciée de ne pas trop déranger la hiérarchie alors existante, refusant d'accorder à plusieurs emplois majoritairement occupés par les femmes leur valeur réelle. Nous avons, en fin de course, réussi à amoindrir le classement «moquette» lié directement à la position hiérarchique du supérieur immédiat et ce, après plus de quatre ans de discussions stériles sur le sujet.

MISE À JOUR DES QUALIFICATIONS

Compte tenu que les descriptions de fonctions dataient, pour la plupart des années 70, les parties ont convenu d'actualiser celles-ci ainsi que les qualifications requises pour lesdites fonctions. Les qualifications (scolarité et expérience) devaient donc être actualisées pour refléter la réalité des années 90. Ce fut fait pour certains groupes d'emplois mais non pour d'autres dont principalement les fonctions occupées par les femmes. Cette étape a donc été discriminatoire, principalement pour les femmes du groupe bureau.

Les qualifications des groupes métiers, technique et professionnel ont été, en général, haussées alors que celles du groupe bureau sont, pour la plupart, restées identiques. Pourtant, de l'avis des experts que nous avons consultés (annexes VI et VII), la scolarité pour plusieurs d'entre elles devait passer de DES à DEC. L'employeur a refusé d'appliquer une logique uniforme à tous les groupes d'emplois quant à la mise à jour des qualifications. Notons que dans le cadre d'une annonce publiée dans un quotidien et relative à du recrutement de personnel de bureau, celui-ci demandait un DEC en terme de scolarité. Ce qui vient confirmer l'avis émis par les établissements d'enseignements que nous avons consultés.

FORMATION DES ÉVALUATEURS; CONTRÔLE DES BIAIS SEXISTES

Bien que la formation des évaluateurs soit essentielle dans toute démarche en équité salariale, l'Université de Montréal a refusé que ses évaluateurs participent à une formation sur les biais discriminatoires. Ceci était pourtant une recommandation du Bureau de coordination du Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes de l'Université (voir annexe I). À notre avis, cette formation aurait été essentielle pour que les préjugés sexistes n'influent pas sur le processus d'évaluation, ce qui n'a pas été le cas. La partie syndicale, de son côté, a suivi cette formation.

PLAN D'ÉVALUATION

La lettre d'entente signée en 1990 prévoyait la possibilité de modifier le plan élaboré conjointement par la FTQ, le Conseil du trésor et ses partenaires (voir annexe II). Malgré nos demandes répétées à l'employeur, il a été impossible de le modifier. Jamais notre employeur n'a pu démontrer que ce plan était un outil efficace quant à l'élimination de la discrimination et ce, tant dans les différents facteurs, dans les niveaux des facteurs, dans son interprétation que dans le pointage utilisé. Nous lui avons pourtant fait la

démonstration à plusieurs reprises que ce plan contribuait à maintenir les fonctions majoritairement occupées par les femmes dans les niveaux inférieurs.

Or, notre employeur a imposé ce plan, son interprétation, son évaluation et son pointage. Nous soutenons qu'il a ainsi contribué à maintenir les biais discriminatoires et à perpétuer les iniquités.

LES EXEMPLES CITÉS DANS LE PLAN

Ce plan provient du secteur public et plusieurs exemples qui y sont mentionnés proviennent du secteur de la santé. Il n'a pas été adapté à la réalité universitaire et n'est donc pas adéquat pour tous les emplois qui doivent être évalués au sein de notre université.

EXEMPLES:

- sous-facteur 11, niveaux 3 et 5:
«transporter ou déplacer des blessés», «administrer ou participer directement à des traitements».
- sous-facteur 15, niveaux 3 et 4:
«exécuter une technique de mobilisation».

De plus, dans plusieurs sous-facteurs du plan, on fait uniquement référence à l'utilisation de machinerie ou d'outils qui sont la réalité du travail des hommes. Les exemples qui s'y trouvent représentent plus des fonctions à prédominance masculine et biaisent donc l'évaluation.

Le fait de mettre des exemples a pour effet de restreindre le portée d'interprétation des facteurs. L'Employeur se limite à ces seuls exemples pour interpréter et évaluer ces sous-facteurs.

EXEMPLE :

Au sous-facteur 16, niveau 3: l'exemple cité en regard des heures d'affluence dans une cafétéria a amené l'employeur à coter à ce niveau presque exclusivement le personnel travaillant dans la cafétéria que les personnes subissent les heures d'affluence ou non.

LES NIVEAUX

Plusieurs niveaux des facteurs sont inutilisés. Bien qu'un plan d'évaluation doit laisser une certaine latitude pour parer aux situations imprévues qui pourraient nécessiter l'utilisation de tels niveaux, il doit quand même éviter de créer des distorsions dans son application. La non-utilisation

d'une grande proportion des niveaux semble aussi démontrer que ce plan n'est pas adapté à notre réalité universitaire.

Sous-facteurs pour lesquels plusieurs niveaux sont demeurés non utilisés lors de l'évaluation:

Sous-facteur	niveaux non utilisés	Sous-facteur	niveaux non utilisés
1	4-5-7-8-9	9	nil
2	9	10	5
3	5-6-7	11	5
4	7	12	4-5
5	4	13	7-8
6	5	14	5
7	5	15	6-7
8	5	16	4-5

LA GRILLE DE PONDERATION (voir annexe X)

L'employeur n'a jamais transmis d'information démontrant la neutralité de sa grille de pondération. Il n'a donc jamais démontré que sa pondération est exempte de préjugés sexistes.

L'écart entre le pointage des différents niveaux d'un même facteur n'est pas constant. À notre point de vue, ceci contribue à maintenir les emplois majoritairement occupés par les femmes, trop souvent pointés dans les niveaux inférieurs, à un salaire inférieur.

INTERPRÉTATION ET ÉVALUATION

Sous-facteur 1 : formation professionnelle et sous-facteur 2 : expérience préalable

La mise à jour des qualifications exigées pour les fonctions (voir pages précédentes) a eu pour effet de maintenir des emplois occupés par des femmes à un rang inférieur dans la hiérarchie des emplois.

Cela a eu pour conséquence de créer, dès le départ, un écart important entre les fonctions avant même d'en examiner le contenu. Pourtant, il doit y avoir un lien essentiel entre les qualifications exigées et le contenu des tâches.

Le fait de ne pas reconnaître un diplôme d'études collégiales pour aucune des fonctions du groupe bureau diminue le nombre de points qui aurait dû être attribué à certaines fonctions de ce groupe.

(Voir grille de pondération, annexe X: D.E.S. = 49 points et D.E.C. = 102 points).

Par ailleurs, l'augmentation systématique de l'expérience exigée pour les fonctions du groupe technique (2 années d'expérience exigées pour chacune des fonctions, soit 44 points à l'évaluation) a contribué à créer un écart considérable entre ce groupe et les groupes bureau et métiers.

Sous-facteur 5 : autonomie

Le langage utilisé quant à la vérification du travail ne reflète pas la réalité à l'Université de Montréal.

EXEMPLE :

Sous-facteur 5, niveau 2 : «le travail est contrôlé occasionnellement pendant la réalisation et régulièrement vérifié».

La fonction de secrétaire a été évaluée au niveau 2 alors qu'elle décide de l'ordre de priorité de ses tâches. Le travail est directement acheminé aux personnes requérantes; il n'est habituellement ni contrôlé ni vérifié par le supérieur immédiat.

Sous-facteur 8 : effort mental dû à la concentration et à l'attention sensorielle

Les exemples de ce sous-facteur faussent l'interprétation des évaluateurs.

Les exemples cités nous guident mal pour évaluer, entre autres, les tâches suivantes, pour lesquelles il faut fournir un effort de concentration et faire appel à la mémoire : rédiger des procéduriers, des bulletins d'information, des rapports d'activités des comités, etc. Souvent, le travail des femmes s'effectue dans des conditions d'interruptions fréquentes et de simultanéité des tâches.

EXEMPLE :

À la Faculté de médecine vétérinaire, les commis (admissions et encaissements) sont évalués au niveau 2 (15 points) alors que celles-ci doivent répondre à plusieurs demandes à la fois. Elles ont comme

tâches de répondre au téléphone, accueillir la clientèle, donner des rendez-vous ou percevoir des services à la caisse alors qu'elles sont sollicitées par les étudiants et les vétérinaires. Elles auraient dû être évaluées au niveau 4 (32 points).

Sous-facteur 9 : effort physique

L'effort physique est minimisé quand il s'agit de fonctions occupées par les femmes.

EXEMPLES :

- Les commis au classement et les commis I de bibliothèque qui s'agenouillent, se penchent et s'étirent. Cet effort aurait dû être évalué au niveau 4, mais notre employeur l'a évalué au niveau 3.
- L'obligation de rester assise de longues heures n'a pas été prise en considération par notre employeur, sauf pour la fonction de préposée à l'enregistrement (3 personnes salariées), fonction appelée à disparaître.

L'interprétation de ce sous-facteur a été faite en fonction des poids à soulever, à tirer, du fait de monter dans des échelles, etc. (caractéristiques des fonctions occupées par des hommes) et non pas en fonction d'efforts physiques tels que rester assise de longues heures, soulever des piles de documents, etc. (caractéristiques des fonctions occupées par des femmes).

Sous-facteur 10 : responsabilité à l'égard des résultats

Ce sous-facteur favorise les fonctions du groupe technique et du groupe professionnel en raison du langage utilisé à chaque niveau.

Plusieurs fonctions majoritairement occupées par les femmes ne sont pas évaluées en regard de leur réalité. Les conséquences de leur travail en regard du sous-facteur 10 ne sont pas considérées relativement à la latitude donnée, à l'initiative requise et à l'incidence des décisions. Notre employeur n'a pas tenu compte de l'impact des erreurs dans l'évaluation des fonctions majoritairement occupées par les femmes.

EXEMPLE :

Les erreurs dans l'exécution des tâches de l'assistante à la gestion des dossiers étudiants, qui consistent notamment, à voir à l'admission, à l'inscription des étudiants, à la notation et à assurer le suivi du dossier de l'étudiant, peuvent avoir des conséquences importantes ou graves:

certaines étudiants pourraient se retrouver non inscrits, d'autres pourraient se voir refuser dans un programme, etc.

Sous-facteur 11 : Responsabilité à l'égard de la santé, de la sécurité et du bien-être d'autrui

Ce sous-facteur avantage, dans l'interprétation et l'évaluation, les fonctions majoritairement occupées par les hommes puisqu'il y est question de machines et d'outils à risque. Les exemples ne sont pas adaptés à la réalité universitaire.

EXEMPLE : Le niveau 3 cite l'exemple suivant qui provient du secteur de la santé: «*Transporte ou déplace des blessés*»

La responsabilité à l'égard de la santé, de la sécurité et du bien-être d'autrui a été minimisée pour plusieurs fonctions à prédominance féminine.

EXEMPLE:

L'aide de laboratoire a à suivre des procédures dans l'exécution de ses tâches pour disposer d'articles ou de produits contaminés. Des erreurs dans l'exécution de ces procédures peuvent entraîner des dommages à la santé et à la sécurité d'autrui. Cette fonction a été évaluée au niveau 1 dans ce sous-facteur.

Sous-facteur 12 : responsabilité de surveillance

À l'Université de Montréal, dans nos milieux de travail, la tâche d'initier, d'entraîner ou de former revient habituellement et presque totalement au personnel de soutien en place et non au supérieur immédiat qui, dans bien des cas, se limite à présenter la nouvelle personne à ses collègues de travail et à lui faire visiter les lieux.

Bien que, pour certaines fonctions occupées par des femmes, notre employeur ait inclus la responsabilité de surveillance, il refuse de les évaluer en conséquence. Par contre, pour les groupes technique et professionnel, que cela corresponde ou pas à la réalité, notre employeur a systématiquement accordé des points aux fonctions de ces groupes.

EXEMPLES :

- Les assistantes dentaires ont été évaluées au niveau 1 (7 points) alors qu'elles forment les étudiants quotidiennement en regard des techniques d'assistance.

- Les assistantes à la gestion de dossiers étudiants ont été évaluées au niveau 1 (7 points) même s'il arrive que celles-ci aient à former et à entraîner une ou plusieurs personnes (en période de pointe, etc.).

Alors que:

- Le technicien souffleur de verre a été évalué au niveau 3 (29 points); pourtant ce technicien travaille seul et n'a aucune responsabilité de surveillance.

Niveau 3: «Organiser les activités, effectuer la répartition et la vérification du travail d'un groupe de personnes dont le travail ou l'activité est pratiquement identique»

Sous-facteur 13 : communications

Ce sous-facteur vise à évaluer les communications verbales et écrites, cependant comme les niveaux de ce sous-facteur font référence aux communications verbales uniquement, tout l'aspect des tâches de synthèse des idées, de rédaction, de correction de textes (caractéristiques des emplois féminins), a peu ou pas été considéré. De plus, les exemples ne reflètent pas notre réalité. Les niveaux 1 et 2 citent en exemples des vendeurs de billets, des recenseurs; exemples de fonctions qui n'existent pas à l'Université.

Sous-facteur 14 : milieu de travail

Ce sous-facteur s'applique majoritairement à des emplois traditionnellement occupés par les hommes. Il fait référence à des facteurs climatiques, comme le froid, la température, éclairage difficile, etc. qu'on retrouve dans les conditions de travail des hommes.

Les désagréments du milieu de travail des femmes sont ignorés, tels le manque d'espace; le bruit des machines, des imprimantes, de la sonnerie du téléphone; les contacts difficiles avec la clientèle étudiante; le travail à aire ouverte. L'Employeur n'a pas voulu considérer que le travail sur écran cathodique se fait dans des conditions d'éclairage difficile.

Sous-facteur 15 : risques inhérents

Ce sous-facteur s'applique majoritairement à des emplois traditionnellement occupés par les hommes.

Ce sous-facteur ne permet pas de mesurer le risque et les conséquences de manipuler des sommes d'argent, de traiter et de préserver des données confidentielles, travail majoritairement effectué par les femmes.

Les risques auxquels sont exposées les aides techniques de laboratoire, les assistantes dentaires, les préposées aux cliniques dentaires ou les techniciennes de laboratoire, entre autres, en étant en contact de façon constante avec des produits chimiques dangereux, des produits contaminés ou contagieux n'ont pas été pris en considération lors de l'évaluation.

L'employeur reconnaît que l'aide technique de laboratoire et l'aide de laboratoire manipulent des produits chimiques dangereux mais sur une base occasionnelle (niveau 5, 29 points), alors qu'elles le font sur une base habituelle (niveau 6, 34 points), et ne reconnaît pas qu'elles sont en contact avec des produits contaminés ou des tissus contagieux (niveau 7, 40 points) comme c'est le cas.

L'employeur ne reconnaît en aucune manière que l'assistante dentaire est appelée à être en contact quotidiennement avec des produits chimiques, contaminés ou des tissus contagieux.

Sous-facteur 16 : rythme

Les exemples donnés faussent l'interprétation. À l'Université de Montréal, la réalité de plusieurs fonctions majoritairement occupées par les femmes est la suivante: les délais de plusieurs demandes et échéances arrivent en même temps. Ils sont nombreux, impératifs ou de rigueur.

Alors que la presque totalité des fonctions féminines n'ont pas été évaluées plus haut que le niveau 2 (15 points), les fonctions dans les cafétérias ont obtenu le niveau 3 (23 points) à cause du libellé de ce niveau qui cite l'exemple des cafétérias.

EXEMPLE :

La fonction masculine "cuisinier" s'est retrouvée avec des points dans l'évaluation au niveau 3 (23 points) alors que celui-ci n'est pas en contact direct avec la clientèle. Alors que la fonction féminine «commis 3 (bibliothèques)» a été évaluée au niveau 1 (6 points) dans ce sous-facteur, bien que ces personnes salariées soient en contact direct avec la clientèle et aient à faire face à des files d'attente au comptoir de prêt.

CONCLUSION SUR L'ÉVALUATION DES FONCTIONS FÉMININES

Voici, à notre avis, les principales caractéristiques qui ont été, soit non considérées ou mal évaluées (la liste n'est pas exhaustive):

- L'organisation de réunions, d'activités, de rendez-vous;
- La rédaction de lettres ou de procès-verbaux;
- La vérification de textes d'autres personnes : correction de l'orthographe et de la grammaire;
- La protection des renseignements confidentiels;
- Les contacts difficiles avec le public;
- Les tensions dues aux demandes multiples; aux files d'attente; à la difficulté d'adéquation entre la charge de travail et les échéanciers correspondants; à la nature de l'interaction avec des étudiants contrariés; à la concentration devant un écran, un terminal, selon la complexité de la tâche et les interruptions, etc.;
- Le travail à aire ouverte avec ou sans cloisons;
- La mémoire sélective;
- L'obligation de travailler assises de longues heures;
- L'adaptation à l'évolution des méthodes et des instruments de travail;
- La formation et l'orientation du personnel nouvellement embauché, ou touché par un transfert de poste;
- La responsabilité d'application des normes et procédures;
- La responsabilité de monter et de tenir à jour un système de classement;
- Renseigner le public par téléphone, par courrier ou en personne;
- Les contraintes de temps, les échéances et le rythme de travail;
- La mise à jour des connaissances.

STRUCTURE SALARIALE

Vous trouverez en annexe (annexe XIII), un tableau comparatif des courbes salariales en date de juin 1995 (après notre règlement de relativité salariale), établi à partir de certaines fonctions repères que l'on retrouve à l'annexe X. Ce tableau démontre le maintien de la discrimination salariale en regard de certaines fonctions féminines.

MAUVAISES ÉVALUATIONS : CONSÉQUENCES SUR LE NIVEAU SALARIAL

Nous citons ci-après quelques exemples de fonctions féminines qui, si elles avaient été évaluées sans discrimination, auraient eu un niveau salarial plus élevé.

- Si l'employeur avait reconnu le diplôme d'études collégiales (D.E.C.) pour des fonctions comme secrétaire de direction et assistante à la gestion des dossiers étudiants (voir annexes VII et VIII), ces fonctions auraient obtenu plus de points. La fonction de secrétaire de direction aurait obtenu 458 points au lieu de 405 points, ce qui l'aurait amenée à la classe 14 (19,79 \$/heure) plutôt qu'à la classe 11 (16,67 \$/heure); l'assistante à la gestion des dossiers étudiants aurait eu 447 points au lieu de 394 points, ce qui l'aurait amenée à la classe 13 (18,66 \$/heure) plutôt qu'à la classe 11 (16,67 \$/heure). La scolarité est un élément parmi d'autres, pour ces deux fonctions, qui n'a pas été pris en considération. Ces fonctions, bien évaluées, rejoindraient la fonction majoritairement occupée par les hommes de technicien photographe (classe 14).
- Il ne manque à plusieurs fonctions dites féminines que quelques points pour passer à une classe supérieure, points qu'elles auraient eu si elles avaient été bien évaluées.
 - . 2 points aux téléphonistes-réceptionnistes pour passer de la classe 5 à la classe 6;
 - . 3 points aux secrétaires de direction pour passer de la classe 11 à la classe 12;
 - . 1 point aux commis compte à payer pour passer de la classe 7 à la classe 8.(Ce qui ne signifie pas qu'il ne manque que ces points à ces fonctions. Évaluées à leur juste valeur, elles se retrouveraient sûrement dans des classes plus élevées.)

- La fonction d'assistante technique pharmacie (classe 10), fonction majoritairement occupée par des femmes, bien évaluée, irait certainement rejoindre celle de cuisinier 1 (classe 12), fonction occupée par des hommes.

LES ÉCHELONS VERSUS LE TAUX UNIQUE

Il y a dans le règlement de relativité salariale une augmentation du nombre d'échelons pour plusieurs fonctions majoritairement occupées par les femmes, alors que les fonctions du groupe métiers, occupées majoritairement par les hommes, ont un taux unique (voir annexe III, page 3, alinéa 4.5).

Une fois de plus, notre employeur fait preuve de discrimination en maintenant cette différence qui existait avant 1989, et en l'accentuant davantage, ce qui est contraire à un processus d'équité salariale. La discrimination en regard des échelons a pourtant été démontrée dans le rapport soumis par le Bureau de coordination du Programme d'accès à l'égalité pour les femmes à l'Université de Montréal, en (date) (annexe I).

EXEMPLES :

L'agente de réclamation (groupe bureau) doit franchir 10 échelons donc, attendre 10 ans avant d'avoir le taux maximal de son échelle salariale; même chose pour l'assistante dentaire (coordonnatrice) (groupe aide-technique). Alors que le préposé à la salle de nécropsie et le cuisinier (groupe métiers, classe 12), touchent leur plein salaire dès l'embauche (pas d'échelon).

De la même façon, dans la classe 9, le gardien de station (groupe métiers) touche son plein salaire dès l'embauche (pas d'échelon) alors que la commis 3 (bibliothèques) doit franchir 8 échelons, donc attendre 8 ans avant d'avoir le taux maximal de son échelle salariale.

APPARIEMENT AVEC LE SECTEUR PUBLIC

Ne voulant pas se distinguer outre mesure du secteur public, notre employeur a rangé la majorité des emplois en regard du niveau salarial des emplois du secteur public, à quelques exceptions près. Ceci est vrai plus particulièrement pour les fonctions du groupe technique. En effectuant de l'appariement, il a dévié de l'objectif d'équité salariale. En se préoccupant essentiellement des sommes disponibles pour un éventuel redressement, il a déterminé l'évaluation en raison du taux horaire qu'il désirait attribuer à la fonction.

NON RESPECT DE L'ARTICLE 19

L'article 19 donne l'obligation à l'employeur d'accorder un salaire égal aux membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent (de valeur égale) au même endroit. Ceci signifie qu'il a l'obligation de comparer l'ensemble des fonctions de son entreprise. Ce qui n'a pas été fait dans l'exercice de «relativité salariale» effectué à l'Université de Montréal, au cours duquel la comparaison s'est limitée aux fonctions comprises dans notre unité d'accréditation. Un exercice est en cours au sein d'une autre unité d'accréditation de l'Université, la section locale 1186, qui regroupe majoritairement des fonctions occupées par des hommes. Cet exercice n'est pas terminé au moment du dépôt de notre plainte. La comparaison n'a pas été faite entre les fonctions de notre section locale (composée à 80% de femmes) et celles de la section locale 1186 (section locale d'environ 200 personnes regroupant presque exclusivement des fonctions masculines, entre autres, les métiers «purs»). De plus, il existe d'autres groupes à l'Université qui n'ont été inclus dans aucune démarche. Il faudrait donc faire un véritable exercice d'équité salariale, et non un exercice de «relativité salariale», c'est-à-dire d'évaluation, et inclure dans l'exercice l'ensemble des fonctions dites féminines et celles dites masculines que l'on retrouve au sein de l'Université.

CONCLUSION

L'ensemble des observations présentées démontre le maintien de la discrimination salariale à l'égard des femmes à l'Université de Montréal. Cette sous-rémunération n'est pas uniquement le cas de quelques emplois : elle est généralisée à l'ensemble de la structure salariale.

Le maintien de salaire inférieur pour les emplois à prépondérance féminine constitue de la **discrimination sur la base du sexe**, ce qui va à l'encontre des articles 10, 16 et 19 de la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec*.

Compte tenu de tous les faits exposés, nous demandons à la Commission d'accueillir favorablement la présente plainte et de voir à la mise en place d'une démarche comportant tous les éléments nécessaires (plan, questionnaire, enquêteurs, etc.) à l'atteinte de l'équité salariale à l'Université de Montréal.

Nous demandons également qu'un règlement éventuel s'applique rétroactivement afin de réparer le préjudice causé aux femmes de notre section locale.