

Montréal, 23 novembre 2001

Madame Jocelyne Olivier
Présidente
Commission de l'équité salariale
200 Chemin Ste-Foy, 11^e étage
Québec (Québec)
G1R 6A1

Objet : Dossier 200-052, Université de Montréal et Syndicat des employé-e-s
de l'Université de Montréal, section locale 1244, SCFP-FTQ

Madame,

Tel que mentionné dans notre lettre du 13 novembre 2001, subsidiairement et sous réserve de nos autres recours, voici le document que nous avons préparé à l'intention de la Commission de l'équité salariale concernant la demande de conformité que vous a adressée l'Université de Montréal, le 7 novembre dernier.

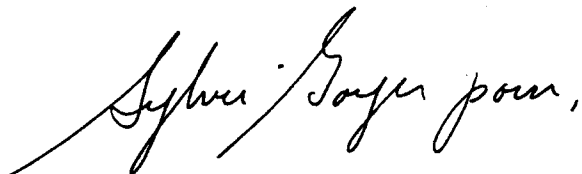
Nous soutenons toujours que votre Commission n'a pas juridiction dans ce dossier puisqu'il fait l'objet d'une plainte pendante auprès de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

D'ailleurs, nous vous informons que notre employeur accepte de s'engager avec nous, dans une démarche de médiation de la part de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse concernant tous les éléments de notre plainte en discrimination salariale déposée auprès de cette Commission le 16 mai 1996.

Nous croyons que votre Commission doit considérer cette situation comme un élément supplémentaire et important, et éviter de rendre une décision de conformité sur le programme de l'Université de Montréal.

Nous correspondons avec vous uniquement parce que notre employeur s'adresse à votre Commission. Dans ces circonstances, nous n'avons d'autre choix que de réagir à la lettre qu'il vous a adressée le 7 novembre dernier et aux correctifs qu'il souhaite nous imposer et ainsi prétendre avoir réalisé l'équité salariale pour les personnes que nous représentons.

Veillez agréer, Madame, l'expression de nos sentiments distingués.



Louise St-Jacques
Présidente
Syndicat des employé-e-s de l'Université de Montréal
Section locale 1244, SCFP-FTQ

c.c. Monsieur Serge Langlois, directeur, Direction des ressources humaines,
Université de Montréal
Messieurs Nicolae-Dan Tanoviceanu et Paul Durber, enquêteurs-médiateurs,
Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

Syndicat des employé-e-s de l'Université de Montréal

Maintien de la discrimination salariale à l'Université de Montréal

**Commentaires du Syndicat des employé-e-s de l'Université de Montréal sur la
demande de conformité adressée à la Commission de l'équité salariale,
le 7 novembre 2001 par l'Université de Montréal**

Document adressé à la Commission de l'équité salariale

Novembre 2001

Commentaires du Syndicat des employé-e-s de l'Université de Montréal sur la demande de conformité adressée à la Commission de l'équité salariale le 7 novembre 2001 par l'Université de Montréal.

1. Objet des Chartes et de la Loi sur l'équité salariale

Les Chartes, tant canadienne que québécoise, protègent les droits fondamentaux et interdisent la discrimination. La discrimination salariale en raison du sexe est un motif de discrimination interdit par les Chartes. Les recours prévus visent à mettre fin à ce type de discrimination systémique et cible une population précise et définie, c'est-à-dire les personnes occupant des **fonctions à prédominance féminine**.

La Loi sur l'équité salariale adoptée en novembre 1996 par le gouvernement du Québec vise le même objet et la même population. Si le principe « À travail équivalent, salaire égal » peut sembler neutre, son application n'est pas asexuée. En effet, la discrimination systémique touche les personnes occupant des fonctions à prédominance féminine et ce sont ces dernières qui doivent être les **seules gagnantes en matière d'équité salariale, puisqu'elles sont les uniques victimes de ce type de discrimination**.

2. Médiation sur notre plainte en discrimination salariale adressée à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse le 16 mai 1996

Comme nous le mentionnons dans notre lettre de présentation, les représentants de l'Université de Montréal nous ont rencontrés le 14 novembre 2001 et nous ont informés de la décision de l'Institution d'accepter notre demande de médiation sur l'ensemble des éléments de notre plainte. Par ailleurs, cette dernière maintient intégralement sa lettre du 7 novembre 2001 adressée à votre Commission. Elle compte cependant vérifier si elle pourra suspendre l'application des mesures de correction pendant la durée du processus de médiation. Notre association accréditée a adressé une demande officielle de médiation à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse et l'Université de Montréal doit faire de même.

Vous avez été informés de l'existence de notre plainte pendant dès novembre 1998. Dans son rapport présenté en vertu du chapitre 9 de la Loi, l'Université en faisait état. Nos commentaires et observations, présentés subsidiairement et sous réserve de nos autres recours, vous avisaient de cette situation. En vertu de l'article 128 de la Loi, les plaintes pendantes doivent être étudiées et réglées en fonction de la Charte des droits et libertés de la personne, qui relève de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Nous réaffirmons que seule cette Commission a juridiction dans notre dossier et les contestations juridiques de la décision que nous avons reçue de votre part en avril dernier, en font foi.

3. Démarche d'équité salariale pour le personnel non syndiqué de l'Université de Montréal

Dans sa lettre du 7 novembre 2001, notre employeur informe la Commission de l'équité salariale qu'il procède actuellement à un exercice d'équité salariale avec le personnel non syndiqué. Il affirme que le programme avance mais ne précise pas à quel moment il l'aura complété. Sur son site Web (annexe 1), l'Université annonce qu'elle ne pourra compléter les étapes du programme applicable au personnel non syndiqué pour le 21 novembre 2001. Au mieux, les évaluations et la mesure des écarts salariaux seront terminées à l'hiver 2002 et l'échéancier des autres étapes est encore à déterminer. Nous comprenons que cette situation ne semble pas problématique pour notre employeur, ni pour la Commission de l'équité salariale. Dans le cas de notre association accréditée, notre employeur utilise la date du 21 novembre 2001 pour justifier l'imposition de mesures qui modifieraient unilatéralement notre convention collective. Nous mettons en garde la Commission de l'équité salariale d'agréer en vitesse et sans nous entendre, cette fois-ci encore, à la demande de conformité que lui a adressée notre employeur.

4. Contexte des offres patronales sur l'équité salariale présentées aux trois syndicats SCFP

Le 27 août 2001, notre employeur convoquait les représentants des trois sections locales (1244 – Syndicat des employé-e-s de l'Université de Montréal, 1186 – Syndicat des employés d'entretien et 4338 – Syndicat des mécaniciens de machines fixes) du SCFP, dans le but de présenter des offres sur l'équité salariale (annexe 2, À propos de l'équité...). Les sections locales 1186 et 4338 représentent **uniquement des fonctions à prédominance masculine**. Selon les données de l'annexe 2, la section locale 1186 compterait 181 membres alors que la section locale 4338 en compterait 25. Notre association accréditée (section locale 1244) représenterait 1432 personnes dont la très grande majorité (1077) sont des femmes occupant des fonctions à prédominance féminine (113/196). Nous soulignons que les données de l'annexe 2 ne sont pas tout à fait exactes puisqu'il manque le personnel temporaire ainsi que plusieurs fonctions (exemple : Secrétaire de comité). Malgré tout, un fait est incontestable, **les sections locales 1186 et 4338 sont uniquement composées de fonctions à prédominance masculine alors que notre association accréditée représente très majoritairement des femmes occupant des fonctions à prédominance féminine**.

Lors de cette rencontre, Monsieur Jacques Gravel, vice-recteur exécutif adjoint, a lié les trois sections locales. Les offres devaient être acceptées par les trois syndicats, si l'un d'entre eux les refusaient, elles seraient retirées aux deux autres.

Ce n'est pas ce qui s'est produit puisque les sections locales 1186 et 4338 en sont arrivées à des ententes portant sur l'équité salariale, alors que nos membres ont refusé, en assemblée générale, de négocier ces offres puisqu'elles ne permettaient pas d'éliminer la discrimination salariale faite aux personnes occupant les fonctions à prédominance féminine mais visaient plutôt, en échange d'augmentations salariales pour plusieurs fonctions, à ce que nous abandonnions deux éléments de notre plainte et aidions l'Institution à faire valider son programme par votre Commission.

Redoutant le résultat du vote de notre assemblée générale du 25 octobre 2001, le vice-recteur exécutif adjoint, Monsieur Jacques Gravel, nous adressait une lettre le 23 octobre 2001 (annexe 3) dans laquelle il mentionne notamment, l'intention de l'Université de Montréal de priver les fonctions à prédominance féminine de notre Syndicat des comparateurs masculins de la section locale 1186 (qui incluait à l'époque les fonctions de la section locale 4338) au cas où notre assemblée générale refuserait de négocier sur la base de ses offres patronales. L'engagement dont parle Monsieur Gravel dans cette lettre se trouve dans une autre lettre qu'il nous adressée le 21 avril 1999 (annexe 4).

Les ententes sur l'équité salariale intervenues entre l'Université de Montréal et les sections locales 1186 et 4338 dernièrement, nous prouvent que l'Institution a pris des mesures pour concrétiser ses menaces de nous priver de ces comparatifs masculins. Ces ententes prévoient effectivement, au premier point, l'établissement de comités distincts d'équité salariale.

5. Analyse de la demande de conformité soumise par l'Université de Montréal à la Commission de l'équité salariale le 7 novembre 2001

5.1 Comités distincts pour les sections locales 1186 et 4338

L'article 11 de la Loi 35 prévoit la création de comités distincts mais cela ne doit pas avoir pour objectif de permettre à une association accréditée composée uniquement de fonctions à prédominance masculine de se soustraire à titre de comparateur. Lorsqu'un comité distinct est créé, il doit réaliser une démarche d'équité salariale suivant les étapes prévues à l'article 50 de la Loi :

- 1) l'identification des catégories d'emplois à prédominance féminine et des catégories d'emplois à prédominance masculine, au sein de l'entreprise ;
- 2) la description de la méthode et des outils d'évaluation de ces catégories d'emplois et l'élaboration d'une démarche d'évaluation ;
- 3) l'évaluation de ces catégories d'emplois, leur comparaison, l'estimation des écarts salariaux et le calcul des ajustements salariaux ;
- 4) les modalités de versement des ajustements salariaux.

En tant que comités distincts, il est clair que les sections locales 1186 et 4338 ne peuvent réaliser avec l'Université de Montréal les étapes d'un programme d'équité salariale. Elles ne peuvent même pas réaliser la première étape puisqu'elles ne comportent aucune catégorie d'emploi à prédominance féminine.

Cette situation contrevient à l'objet même de la Loi et à l'article 1 qui est l'esprit de la Loi. La Commission de l'équité salariale ne doit pas agréer à la création de comités distincts qui n'ont comme unique objectif que de permettre l'exclusion d'emplois à prédominance masculine de la comparaison avec les emplois à prédominance féminine. Il s'agirait d'une interprétation abusive d'un article de la Loi. La Commission ne doit pas permettre à l'Université de Montréal d'utiliser la Loi pour faire des économies en excluant de comparateurs masculins importants et mieux rémunérés.

5.2 Ententes conclues entre l'Université de Montréal et les sections locales 1186 et 4338

Dans sa lettre en date du 7 novembre 2001, l'Université de Montréal vous mentionne une entente de principe avec les sections locales 1186 et 4338. Elle s'est bien gardée de vous acheminer copie de ces ententes dans lesquelles vous auriez constaté, en les comparant avec ce que propose l'Université pour notre section locale, un correctif salarial consenti uniquement aux emplois à prédominance masculine.

Nous joignons le texte de ces ententes signées et applicables rétroactivement au 1^{er} juin 2001 (annexes 5 et 6), au présent document. Nous vous invitons à lire attentivement le premier point des ententes ainsi que le point 15 de l'entente de la section locale 1186 et le point 14 de l'entente de la section locale 4338. Vous constaterez que celles-ci portent essentiellement sur l'équité salariale, qu'elles éliminent la notion de rémunération à taux unique pour la remplacer par un système de rémunération à échelons et qu'il y a intégration du plan d'évaluation à 16 sous-facteurs pour la section locale 1186 (plan que nous utilisons et qui est un des éléments de notre plainte) et l'utilisation de celui-ci pour l'évaluation des fonctions de la section locale 4338.

Bien que nous contestions dans notre plainte à la CDPDJ l'utilisation de ce plan à 16 sous-facteurs comme outil d'évaluation pour atteindre l'équité salariale, il demeure que **l'utilisation d'un plan unique maintenant applicable aux trois syndicats, devrait, à notre point de vue, amener des salaires égaux pour des fonctions jugées équivalentes.**

Lorsque le plan d'évaluation et la grille de pondération sont identiques, ce qui est maintenant le cas pour les trois syndicats (1186, 4338 et 1244), la grille de conversion doit aussi être identique, à défaut de quoi, la valeur monétaire des classes salariales diffèrera considérablement.

Notre employeur a mis en place une grille de conversion différente pour les sections locales 1186 et 4338 (fonctions à prédominance masculine). Cela a créé inévitablement une incohérence majeure en ce qui a trait à la valeur monétaire des fonctions pourtant jugées équivalentes par un même outil d'évaluation.

Grilles de pondération et taux horaires :

Situation s.l. 1244		Entente s.l. 1186		Entente s.l. 4338	
Conversion	Salaire	Conversion	Salaire	Conversion	Salaire
cl. 1, 122-147	13,55\$				
cl. 2, 148-173	13,87\$				
cl. 3, 174-199	14,16\$				
cl. 4, 200-225	14,39\$				
cl. 5, 226-251	14,60\$	cl. 1, moins de 230	15,24\$		
cl. 6, 252-277	15,10\$	cl. 2, 230-269	15,85\$		
cl. 7, 278-303	15,59\$				
cl. 8, 304-329	16,10\$	cl. 3, 270-309	16,48\$		
cl. 9, 330-355	16,80\$	cl. 4, 310-349	17,14\$		
cl. 10, 356-381	17,44\$	cl. 5, 350-389	18,14		
cl. 11, 382-407	18,14\$	cl. 6, 390-429	19,11\$		
cl. 12, 408-433	19,11\$				
cl. 13, 434-449	20,31\$	cl. 7, 430-469	21,53\$		
cl. 14, 450-475	21,53\$				
cl. 15, 476-501	22,08\$	cl. 8, 470-509	22,26\$		22,26\$
cl. 16, 502-527	22,26\$	cl. 9, 510-549	23,70\$		
cl. 17, 528-553	23,70\$				23,70\$
cl. 18, 554-579	24,86\$	cl. 10, 550-589	24,86\$		
		cl. 11, 590-669	28,34\$		
cl. 22, 658-683	53330\$	cl. 12, 669-749	32,45\$		
cl. 23, 684-709	54995\$				
cl. 24, 710-735	59292\$				
cl. 25, 736 et plus	61509\$				

Les ententes intervenues entre l'Université de Montréal et les sections locales 1186 et 4338 portant sur l'équité salariale, établissent que, malgré l'utilisation d'un plan et d'une pondération identiques, les résultats en terme de classement (grille de conversion différentes) avantagent considérablement les fonctions à prédominance masculine de ces sections locales.

En effet, le tableau ci-joint (annexe 7) vous démontre très clairement que des fonctions équivalentes en terme de pointage (même plan et même grille de pondération) possèdent une valeur monétaire beaucoup plus élevée pour les sections locales représentant uniquement des fonctions à prédominance masculine que pour notre association accréditée représentant les fonctions à prédominance féminine.

Les ententes intervenues entre les sections locales 1186 et 4338 et l'Université de Montréal, accentuent la discrimination salariale dont sont victimes la majorité de nos membres.

Vous remarquerez aussi que ces ententes prévoient le versement d'un montant minimal de 1,8% à tous. Si ce montant n'est pas intégré aux salaires, il est versé sous forme de montant **forfaitaire** qui sera éliminé graduellement, jusqu'à ce que le taux maximal de la classe soit rejoint.

5.3 Décision de la Commission de l'équité salariale et réponse de notre employeur

Dans sa lettre datée du 7 novembre 2001, l'Université de Montréal entend répondre aux correctifs demandés par votre commission le 15 mars 2001 sur deux (2) points. Nous maintenons notre opinion à l'effet que l'ensemble de la démarche est à refaire pour atteindre l'équité salariale et que les commentaires et observations que nous vous avons adressés suite à l'affichage du rapport de notre employeur sont toujours appropriés. Nos commentaires qui suivent sur les correctifs soumis par notre employeur ne constituent pas une admission de notre part quant au bien fondé de votre décision dans notre dossier.

Mode d'estimation des écarts salariaux

Dans sa décision de mars 2001, la Commission de l'équité salariale « AVISE l'Université de Montréal qu'elle devra procéder à l'estimation des écarts salariaux en s'assurant que le mode d'estimation des écarts salariaux est exempt de discrimination basée sur le sexe. »

Depuis cette date, **il n'y a pas eu de mesure des écarts salariaux** pas plus qu'il n'y en avait eu lors de la démarche de relativité salariale. Le rapport de notre employeur était clair la-dessus et comme nous l'affirmions dans nos commentaires et observations, aucun mode d'estimation n'avait été utilisé, ni ceux prévus aux articles 62 et 63 de la Loi 35, ni aucun autre. Et si vous analysez les documents soumis par notre employeur le 7 novembre 2001, nous ne trouverez RIEN à cet effet.

Systeme de remuneration à echelons

Dans les considérants de sa décision, la Commission de l'équité salariale identifie deux éléments dont le premier porte sur le « maintien d'un taux de salaire unique pour les emplois « métiers et services » ». Dans sa lettre du 7 novembre, au point 2 a), notre employeur propose à votre Commission l'élimination du système de rémunération à taux unique et impose un système de rémunération à échelons pour ces emplois.

Nous prétendons **qu'il n'a pas à imposer** un système de rémunération à échelons mais qu'il pourrait tout aussi bien proposer un système à taux unique pour les emplois équivalents et ainsi répondre malgré tout au considérant de votre décision. De plus, cette situation aurait eu le net avantage de respecter la décision du Tribunal des droits de la personne dans le dossier de l'Université Laval, puisqu'elle se situe dans un contexte identique au nôtre. Il s'agit, à notre point de vue d'une chose jugée pour laquelle nous recherchons, dans notre plainte, les mêmes conclusions.

Emplois surclassés

Dans sa décision de mars 2001, le deuxième élément des considérants de la décision de la Commission de l'équité salariale porte sur « la protection salariale indéfinie accordée aux emplois surclassés ».

En 1995, lors de notre règlement de relativité salariale, nous avons accepté l'implantation d'un nouveau plan d'évaluation qui a généré des emplois dits « cercles rouges », ce que vous appelez des emplois surclassés, mais nous avons négocié avec notre employeur de préserver les salaires tant de ces emplois que des personnes qui les occupaient car il n'y a pas eu en 1995 d'estimation des écarts salariaux entre les emplois à prédominance féminine et les emplois à prédominance masculine. Beaucoup des emplois dits « cercles rouges » sont des comparatifs masculins. Notre objectif était donc de préserver le salaire de ces emplois pour permettre, lors d'une réelle démarche d'équité salariale, de mesurer les écarts salariaux entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et TOUS les emplois à prédominance masculine, incluant ceux-ci.

Exclure ces emplois de la comparaison a pour effet de priver les emplois à prédominance féminine de comparatifs masculins et de réduire les coûts d'un règlement d'équité salariale.

Notre employeur mentionne dans sa lettre datée du 7 novembre, au point 2d), que les personnes occupant des emplois surclassés verront leurs salaires étoilés et que celles-ci ne recevront plus d'augmentations salariales après le 1^{er} décembre 2001 et ce, tant et aussi longtemps que le maximum du salaire de leur classe ne les aura pas rejoint.

L'article 67 de la Loi 35 porte sur les exclusions aux fins de l'estimation des écarts salariaux. Le point 5 de cet article indique que « *un salaire étoilé, à savoir le salaire d'une personne qui, à la suite d'un reclassement, d'une rétrogradation ou d'un accommodement particulier pour une personne handicapée, est maintenu à un même niveau jusqu'à ce que le salaire attribuable à la nouvelle catégorie d'emplois de cette personne rejoigne son salaire* ». Nous pensons que notre employeur et la Commission, dans notre dossier, interprètent mal cet élément de la Loi. En effet, comment expliquer alors que cette même Loi, dans ses notes explicatives « *interdit à l'employeur, pour atteindre l'équité, de diminuer les salaires* ». L'article 73 indique aussi que « *Un employeur ne peut, pour atteindre l'équité salariale, diminuer la rémunération des salariés qui occupent des emplois dans l'entreprise* ». **Priver des individus des futures augmentations de salaires, constitue pour nous, et de façon non-équivoque, à diminuer leur rémunération.**

Advenant que la Commission maintienne qu'il faut agir sur ces emplois surclassés pour les intégrer dans une structure salariale unique, il demeure qu'il faut faire une distinction entre les emplois eux-mêmes et les personnes qui les occupent actuellement.

Diminuer le salaire de ces emplois ferait en sorte que les futurs titulaires seraient embauchés à des salaires moindres. Nous croyons que l'article 73 de la Loi doit s'appliquer pour les personnes actuellement en poste.

Si la Commission devait autoriser à notre employeur à imposer le correctif qu'il lui propose, c'est-à-dire de priver les personnes titulaires des emplois surclassés des futures augmentations salariales, celle-ci l'autoriserait de surcroît, et sans motif, à violer notre convention collective. D'autant plus que dans **la décision de conformité qu'elle a rendue en regard de l'Université de Sherbrooke**, la Commission de l'équité salariale a maintenu tel quel le texte de l'entente intervenue entre cette Université et le Syndicat SEESUS. Nous vous invitons à relire ce texte qui mentionne au point 3.1.1 que « *Toute personne salariée régulière ou en probation au moment de l'implantation du plan d'évaluation des fonctions ne subit ni de baisse ni de gel de salaire à cause de l'implantation dudit plan et elle continue de bénéficier, le cas échéant, des futures augmentations de salaire* ».

Dans son rapport adressé à la Commission de l'équité salariale au 21 novembre 2001, l'Université du Québec justifie des correctifs bien différents de ceux que propose notre employeur **en référant, à quelques reprises, à la décision favorable que vous avez rendu dans le dossier de l'Université de Sherbrooke**. Au point 2.1.1 de son rapport, l'Université du Québec propose le correctif suivant : « *Toute personne salariée régulière en place au 21 novembre 2001 ne subit ni de baisse de salaire ni de gel de salaire à cause de l'application des correctifs au programme d'équité salariale ou de relativité salariale et elle continue de bénéficier, le cas échéant, des futures augmentations de salaire* ».

Rien ne justifierait que la Commission de l'équité salariale agisse différemment, en regard de cet élément, dans le dossier de l'Université de Montréal qu'elle ne l'a fait dans le cas de l'Université de Sherbrooke, le principe étant que les personnes en place **continuent de bénéficier des futures augmentations salariales** tout comme le préconise l'Université du Québec.

Notre employeur préconise un correctif, de loin le plus sévère de tout le secteur universitaire. Nous croyons que la Commission a, à tout le moins, une obligation de cohérence avec la décision qu'elle a déjà rendue pour l'Université de Sherbrooke et celles qu'elle rendra pour les autres universités.

Dans notre plainte, nous soutenons que tous les emplois à prédominance féminine et à prédominance masculine doivent être considérés pour le calcul des écarts salariaux dans une véritable démarche d'équité salariale. Le fait de générer des emplois surclassés pour ensuite les exclure de la comparaison n'est attribuable qu'à la volonté de notre employeur de réduire les coûts liés à la réalisation de l'équité salariale. C'est là une des conclusions que nous recherchons dans notre plainte à la CDPDJ.

6. Appui des sections locales 1186 et 4338

Vous trouverez aux annexes 8 et 9, les lettres d'appui des sections locales 1186 et 4338. Dans l'un et l'autre des cas, ils affirment leur volonté à l'effet que leurs emplois servent de comparateurs masculins avec nos emplois féminins, d'autant plus que nous utilisons maintenant un même outil d'évaluation. Ces sections locales ignoraient que l'Institution, par la lettre de M. Gravel, vice-recteur exécutif adjoint, avait décidé de rompre son engagement de permettre la comparaison de leurs fonctions avec les nôtres.

Nous ne blâmons pas ces syndicats d'avoir négocié des augmentations salariales pour leurs membres. Les offres patronales ne comportaient pas les mêmes enjeux que pour nous, puisqu'ils n'ont pas de plainte en discrimination salariale à la CDPDJ.

D'ailleurs, le contexte de notre plainte a fait en sorte que notre employeur a maintenu, durant des années, leurs salaires au plus bas niveau de tout le secteur universitaire. Le prétexte de l'établissement de comités distincts d'équité salariale pour ces deux sections locales, semble lui avoir permis de se sentir beaucoup plus à l'aise pour hausser leurs salaires et nous priver du même coup, de comparateurs masculins.

7. Conclusion

Nous affirmons aujourd'hui, tout comme dans les commentaires et observations que nous vous avons fait parvenir en février 1999, que l'équité salariale n'est toujours pas réalisée pour les membres de notre association accréditée.

De surcroît, la discrimination salariale s'est accentuée eu égard aux ententes intervenues entre l'Université de Montréal et les sections locales 1186 et 4338. L'utilisation d'un plan d'évaluation identique pour les trois syndicats ne s'accompagne pas de salaires égaux pour des fonctions équivalentes.

Notre plainte en discrimination salariale à la CDPDJ est maintenue intégralement et cette situation de discrimination s'aggrave et se perpétue à l'Université de Montréal.

Notre employeur n'a pas procédé à la mesure des écarts salariaux tel que l'avisait la Commission de l'équité salariale dans sa décision du 15 mars 2001.

Subsidiairement, et sous réserve de nos autres recours, nous demandons à la Commission de l'équité salariale ne pas agréer aux correctifs préconisés par notre employeur. Elle n'a pas à approuver l'imposition d'une structure salariale à échelons aux emplois des groupes Métiers et services de notre association accréditée. Elle doit tenir compte de la décision du Tribunal des droits de la personne rendue en août 2000 dans le dossier de l'Université Laval. Même le Conseil du trésor, dans le cadre des discussions en cours sur l'équité salariale avec les centrales syndicales, n'imposera pas d'échelons à ce groupe.

En ce qui concerne les titulaires des emplois surclassés, la Commission de l'équité salariale a une obligation de cohérence en regard de la décision de conformité qu'elle a rendue pour l'Université de Sherbrooke et les décisions qu'elle rendra pour les autres universités. Elle doit garantir aux personnes qui occupent ces fonctions, injustement surclassées lors de l'exercice de relativité salariale, qu'elles pourront continuer de bénéficier des futures augmentations de salaires, à défaut de quoi, elle agréerait à une diminution de salaire, ce qui est interdit par la Loi 35.

La Commission de l'équité salariale doit conclure que l'établissement de comités distincts d'équité salariale pour les sections locales 1186 et 4338 n'a d'autre but que de répondre à l'objectif de notre employeur de nous priver de fonctions masculines comparables. D'autant plus que la section locale 1186 nous assure, par écrit, qu'elle n'était pas au courant que l'employeur avait rompu son engagement de permettre ces comparaisons. Les lettres d'appui démontrent une volonté très nette de ces syndicats à l'effet que leurs emplois masculins servent de comparateurs.

Nous demandons à la Commission de l'équité salariale de respecter l'article 128 de la Loi afin que notre plainte pendante soit étudiée et réglée conformément aux dispositions de la Charte des droits et libertés de la personne.

Pour toutes ces raisons, la Commission de l'équité salariale ne peut pas rendre de décision de conformité dans le dossier de l'Université de Montréal. Elle doit laisser les parties procéder, conformément à leur volonté, par la voie de la médiation par la CDPDJ sur l'ensemble des éléments de notre plainte afin que nous puissions véritablement en arriver à atteindre l'équité salariale pour les personnes que nous représentons.

Annexe 1

Contenu du site Web de la Direction des ressources humaines
Démarche d'équité salariale pour le personnel non syndiqué

[\[Accueil\]](#) [\[Mission\]](#) [\[Nouveautés\]](#) [\[La Direction et ses divisions\]](#) [\[À votre service\]](#) [\[Assurances & congés\]](#) [\[Carrière professorale\]](#) [\[Conventions collectives\]](#) [\[Échelles salariales\]](#) [\[Formation\]](#) [\[Formulaires et demandes d'accès aux applications administratives\]](#)
[\[Offres d'emploi\]](#) [\[Programmes\]](#) [\[Règlements\]](#) [\[Universités \(liens vers autres...\)\]](#)

1. Qu'est-ce que l'équité salariale ?

" C'est le droit de recevoir un salaire égal pour un travail équivalent "

L'équité salariale réfère au droit des personnes qui occupent une fonction à prédominance féminine de recevoir la même rémunération que celle obtenue par les personnes occupant une fonction à prédominance masculine équivalente.

Afin d'accorder une plus grande force d'application à ce droit, l'Assemblée nationale du Québec a voté l'adoption d'une loi sur l'équité salariale qui impose diverses obligations aux employeurs. Entrée en vigueur le 21 septembre 1997, cette loi vise à corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois à prédominance féminine.

La discrimination systémique fondée sur le sexe réfère aux biais sexistes parfois très subtiles qui s'incorporent dans les pratiques de gestion comme les politiques de rémunération et d'évaluation de fonctions, de promotion, etc.

Pour réaliser l'équité salariale, l'employeur doit évaluer sans biais sexiste les fonctions exercées majoritairement par les femmes et celles exercées majoritairement par les hommes, les comparer et combler les écarts défavorables aux fonctions féminines.

Pour en savoir davantage sur la Loi et la Commission de l'équité salariale qui voit à son application, consultez le site de la Commission à l'adresse suivante :

<http://www.ces.gouv.qc.ca/>.



2. Mandat du Comité d'équité salariale du personnel non syndiqué

La Loi sur l'équité salariale oblige les employeurs dont l'entreprise compte 100 salariés et plus, d'instituer un Comité d'équité salariale afin de permettre la participation des employés.

À cet égard, un Comité d'équité salariale du personnel non syndiqué a été constitué conformément à la Loi. Il regroupe à la fois des représentants de l'employeur et des employés non syndiqués.

Le mandat de ce Comité consiste à établir un programme d'équité salariale pour les fonctions non syndiquées (cadres, professionnels, personnel relevant des fonds spéciaux). Ce programme consiste principalement à réévaluer les fonctions à prédominance féminine en les comparant

avec leurs équivalents masculins suivant une grille d'analyse ou plan d'évaluation des emplois, exempt de préjugé sexiste.



3. **Composition du Comité**

Le Comité est composé de deux (2) représentants nommés par l'Université et de quatre (4) représentants du personnel non syndiqué élus lors d'une assemblée du personnel non syndiqué, tenue le 16 mars 1999, convoquée par le Vice-rectorat aux ressources humaines.

Représentants de l'Université :

Normand Côté et Francine Gagnier de la Direction de ressources humaines

Représentants du personnel non syndiqués :

Line Ginchereau, de la Faculté d'éducation permanente

Anne-Marie Girard, Germain Lalonde et Christine Léonard de la Faculté des arts et des sciences.



4. **Étapes du programme d'équité salariale pour le personnel non syndiqué**

L'ensemble des travaux du Comité s'organise suivant les étapes prescrites par la Loi :

Étapes du programme d'équité salariale :

1. Identifier les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine ;
2. Choisir la méthode et les outils d'évaluation des catégories d'emplois et élaborer une démarche d'évaluation
Premier affichage : affichage des résultats des étapes 1 et 2 ;
3. Évaluation et comparaison des catégories de fonctions, estimation des écarts salariaux et calcul des ajustements salariaux
4. Définition des modalités de versement des ajustements salariaux
Deuxième affichage : affichage des résultats des étapes 3 et 4

Pour en savoir plus, consultez la section du site de [la Commission de l'équité salariale](#)

1ère étape : Identifier les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories de fonctions à prédominance masculine (art. 53).

Cette étape implique plusieurs tâches pour le Comité. Il s'agit d'abord de répertorier tout le personnel non syndiqué qui se répartie sur six (6) listes établies aux mois de novembre et décembre 2000 :

1. Fonds courants (1768 personnes ; 257 fonctions)
2. Fonds spéciaux (823 personnes ; 81 fonctions)

3. Cadres académiques (168 personnes ; 9 fonctions)
4. Personnel non syndiqué du secteur enseignement (166 personnes ; 9 fonctions)
5. Auxiliaires d'enseignement (1396 personnes)
6. Auxiliaires de recherche (457 personnes)

La tâche consiste par la suite à exclure les personnes qui ne sont pas visées par la Loi soit : l'étudiant qui travaille à l'Université en vertu d'un programme d'étude ou dans un domaine relié à son champs d'étude, l'étudiant qui travaille durant ses vacances, l'étudiant stagiaire (art.8), les cadres supérieurs et les travailleurs autonomes (art. 9).

Puis, les fonctions sont regroupées en catégories sur la base de responsabilités semblables, de qualifications requises équivalentes et d'une même rémunération (art.54).

Enfin, les catégories de fonctions à prédominance féminine et celles à prédominance masculine sont identifiées suivant quatre critères (art. 55) :

1. Lorsque plus de 60% du personnel dans la catégorie d 'emploi sont du sexe féminin ou masculin,
2. Lorsque l'évolution historique de la catégorie d'emploi démontre qu'il y avait pendant longtemps une majorité de femmes ou d'hommes,
3. Lorsque la catégorie d'emploi est reconnue comme étant typiquement féminine ou masculine (stéréotypes occupationnels)
4. Lorsqu'il y a un écart significatif entre la proportion de femmes et d'hommes dans la catégorie d 'emploi comparativement à celle de l'effectif total

2è étape : Choisir la méthode et les outils d'évaluation des catégories de fonctions et élaborer une démarche d'évaluation.

La Loi ne prescrit aucune méthode ou plan d'évaluation des fonctions, mais elle exige que l'on évalue les fonctions à partir des quatre (4) facteurs (art.57) suivants :

1. *Les qualifications requises*
2. *Les responsabilités assumées*
3. *Les efforts requis*
4. *Les conditions de travail dans lesquelles le travail est effectué.*

Qu'est-ce qu'un plan d'évaluation des fonctions et son utilité?

Un plan ou grille d'évaluation des fonctions est composé d'un ensemble d'exigences d'emploi nécessaires pour accomplir un travail : par exemple le niveau de scolarité, le nombre d'année d'expérience pertinente pour accéder à la fonction, les responsabilités budgétaires et en supervision de personnel, les efforts à fournir relativement à l'analyse, la créativité, la dextérité et la coordination musculaire, les risques physiques et psychologiques associés à la fonction, etc. Dans un plan, chacune des exigences reçoit un pointage précis (10 points, 20 ou 30 points ou autre) selon l'importance que lui attribue l'organisation en fonction de ses objectifs et valeurs. Par exemple, une organisation qui accorde beaucoup d'importance aux diplômes attribuera un poids plus important à cette exigence contrairement à une organisation où l'expérience est privilégiée.

Le plan d'évaluation permet de mesurer la contribution relative de chacune des fonctions à l'atteinte des objectifs de l'organisation. L'objectif ultime de ce processus d'évaluation est d'accorder aux employés des salaires proportionnels aux exigences de leur travail : plus la fonction occupée est exigeante et importante quant aux objectifs à atteindre, plus le plan

d'évaluation lui attribuera un pointage élevé par rapport aux autres fonctions. Conséquemment, le titulaire d'une fonction ayant obtenu un pointage élevé recevra une rémunération élevée (NB : d'autres facteurs peuvent également être considérés pour fixer la rémunération : le marché, l'expérience).

Dans le cadre de l'exercice d'équité salariale auprès du personnel non syndiqué, le plan d'évaluation doit bien refléter l'ensemble des caractéristiques propres aux fonctions à évaluer (les qualifications, les responsabilités, les efforts requis et les conditions de travail), les valeurs organisationnelles et ce, sans préjugé sexiste.

Quel est le plan d'évaluation retenu par le Comité ?

Le Comité a choisi de développer un plan d'évaluation pour le personnel non syndiqué de l'Université de Montréal plutôt que d'utiliser un plan déjà existant. En effet, le personnel non syndiqué occupe des fonctions fort diversifiées et les plans existants auraient dû tous subir des adaptations majeures afin de convenir à nos réalités de travail.

Comment le plan d'évaluation pour le personnel non syndiqué a été conçu ?

Dans un premier temps, le Comité a identifié les exigences d'emploi propres au personnel non syndiqué à partir de la littérature sur le sujet et de plans d'évaluation existants. Il a retenu le principe d'inclure dans le questionnaire un grand nombre d'exigences plutôt que de restreindre d'emblée leur nombre, en raison de la grande diversité des fonctions occupées par le personnel non syndiqué. Les tests statistiques permettront dans un second temps d'éprouver la validité du questionnaire et d'en éliminer les aspects redondants et sexistes.

Précisons que le Comité a été conseillé par le Groupe Aon, firme spécialisée en rémunération. Il a également consulté à plusieurs reprises Mme Jeannine McNeil, pour fin de formation des membres du Comité et d'orientation de ses décisions. Mme McNeil, professeure aux HEC, est une spécialiste de l'équité salariale renommée et a été impliquée dans l'élaboration et l'application du plan d'évaluation actuel des HEC pour le personnel professionnel, technique, de bureau et de métiers.

3^e étape : Affichage des résultats des étapes 1 et 2

La Loi sur l'équité salariale oblige les employeurs à afficher les résultats des étapes 1 et 2 du programme d'équité salariale. Cet affichage doit inclure les éléments suivants : les catégories de fonctions à prédominance féminine et masculine, la méthode d'évaluation, les outils et la démarche d'évaluation, les renseignements sur les droits et les recours de l'employé.

4^e étape : Évaluer les catégories d'emplois, les comparer, estimer les écarts salariaux et calculer les ajustements salariaux.

L'évaluation des catégories doit porter sur les caractéristiques des emplois et non sur les personnes salariées qui occupent les emplois (l'évaluation des personnes relève d'un tout autre processus communément désigné par l'expression "évaluation du rendement").

Le questionnaire d'évaluation des fonctions sera remis aux titulaires qui devront le compléter et le transmettre au Comité. Les réponses au questionnaire seront compilées et analysées à l'aide de programmes statistiques. L'objectif de cette opération statistique est comparer la rémunération des catégories à prédominance féminine à celle des catégories à prédominance masculine (art. 60).

L'estimation des écarts salariaux ne prendra pas en considération les différences de salaire

fondées sur les aspects suivants : l'ancienneté, les affectations à durée déterminée pour formation, les salaires étoilés (reclassement, remplacement, mutation), la région, la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, l'absence d'avantages à valeur pécuniaire justifiée par le caractère temporaire, occasionnel ou saisonnier d'un emploi (art. 67).

5^e étape : Définir les modalités de versement des ajustements salariaux (art. 69).

L'employeur doit commencer à verser les premiers ajustements salariaux au plus tard le 21 novembre 2001. À défaut de s'y conformer, les ajustements devront être rétroactifs à compter de cette date et porter intérêts. Les ajustements peuvent être étalés sur une période maximale de 4 ans, soit au plus tard jusqu'au 21 novembre 2005 (art. 70). Lorsqu'il y a étalement, les versements doivent être annuels et le montant de chacun des versements doit être égal.

6^e étape : Affichage des résultats des étapes 4 et 5

La Loi sur l'équité salariale oblige l'employeur à afficher les résultats des étapes 4 et 5 du programme d'équité salariale du personnel non syndiqué. Cet affichage doit inclure les éléments suivants : l'évaluation des catégories de fonctions à prédominance féminine et masculine, leur comparaison, l'estimation des écarts salariaux, les modalités de versement des ajustements, une copie des résultats du premier affichage, les renseignements sur les droits et les recours de l'employé.



5. Calendrier général des travaux du Comité

Étapes des travaux du Comité d'équité salariale du personnel non syndiqué de l'Université de Montréal	Échéance prévue
1. Identification des catégories de fonctions à prédominance féminine et des catégories de fonctions à prédominance masculine	Octobre 2001
2. Choix de la méthode et des outils d'évaluation des catégories de fonctions et élaboration d'une démarche d'évaluation	Octobre 2001
Premier affichage : affichage des résultats des étapes 1 et 2	Décembre 2001
3. Évaluation et comparaison des catégories de fonctions, estimation des écarts salariaux et calcul des ajustements salariaux	Hiver 2002
4. Définition des modalités de versement des ajustements salariaux	À déterminer
Deuxième affichage : affichage des résultats des étapes 3 et 4	À déterminer

6. Affichage I

À venir.

7. *Affichage II*

À venir.



Pour nous joindre:

Christine Léonard
343-6441 poste 8859
2815 Édouard-Montpetit
Bureau 327

Daniel Brière
343-6441 poste 4830
2815 Édouard-Montpetit
Bureau 320

[Écrivez-nous en cliquant ici](#)

Annexe 2

Bulletin d'information de la direction des ressources humaines
« À propos de l'équité salariale et d'un nouveau plan de rémunération »

A propos de l'équité salariale et d'un nouveau plan de rémunération

Bulletin d'information concernant l'Université et les syndicats membres du SCFP

Août 2001

L'UNIVERSITÉ VEUT BONIFIER LA RÉMUNÉRATION DE SON PERSONNEL DE SOUTIEN ET D'ENTRETIEN

Dans le cadre des échanges entre l'Université et les syndicats membres du SCFP qui ont suivi les négociations entre l'Université et le SGPUM, les syndicats ont demandé au Recteur des augmentations salariales comparables à celles des professeurs. Il importe ici de rappeler que les syndicats membres du SCFP ne sont pas en renouvellement de convention collective. En effet, des conventions mutuellement agréées, établissent les conditions de travail et de rémunération qui prévaudront jusqu'en novembre 2002. Malgré cela, l'Université a proposé une approche similaire à celle qu'elle a retenue pour la négociation avec le SGPUM, soit de comparer la rémunération des membres des syndicats SCFP à celle des salariés des autres universités québécoises qui remplissent les mêmes fonctions. Les parties en sont rapidement venues à la conclusion qu'il s'agissait là d'un exercice inutile puisque de part et d'autre on reconnaissait que la rémunération à l'Université de Montréal est tout à fait comparable à celle des autres institutions universitaires québécoises.

Malgré les conventions collectives en vigueur et la constatation à l'effet que la rémunération à l'Université de Montréal soit comparable à celle des autres institutions universitaires québécoises, l'Université propose une nouvelle approche de rémunération:

1. qui reconnaît la contribution essentielle du personnel de soutien et d'entretien au développement de l'institution,
2. qui rapproche l'Université de son objectif d'atteinte de l'équité salariale,

3. qui accélère le paiement des correctifs salariaux prévues par la Loi de l'équité salariale.

Sur un horizon de trois ans, l'Université propose d'augmenter de 4,9 % la masse salariale du personnel membre de ces syndicats en privilégiant les personnes occupant des fonctions à prédominance féminine et les salariés les moins bien rémunérés. S'il y a entente, l'Université versera, rétroactivement au 1^{er} juin 2001, 2,7 % des montants annoncés. Elle ajoutera 0,9 % après la première année, 0,8 % après la seconde et 0,5 % après la troisième. Tous y trouveront leur compte! Une fois notre proposition implantée, 87 % du personnel régulier membre de ces syndicats gagnera 30 000 \$ et plus par année. En outre, pour celles et ceux qui travaillent 35 heures/semaine, le salaire annuel le plus bas sera de 25 980 \$.

L'UNIVERSITÉ SOUHAITE ARRIVER BIENTÔT À UNE ENTENTE SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'Université souhaite arriver à un règlement sur la question de l'équité salariale. Après mûre réflexion, elle propose aux syndicats et à leurs membres une solution de type gagnant/gagnant. Il s'agit d'une proposition novatrice qui reconnaît l'importante contribution du personnel non enseignant au développement de l'Université et qui la place dans le peloton de tête des universités québécoises dans le traitement de l'équité salariale, dont elle partage les principes et la valeur sociale.

Pour ce faire, dans un premier temps, elle bonifie les salaires des fonctions à prédominance féminine (il s'agit d'augmentations substantielles dans certains cas) pour les rendre comparables aux salaires des fonctions qui sont à prédominance masculine et ce, selon le plan d'évaluation à 16 facteurs

(voir le tableau 1 et l'annexe 1). Ensuite, elle introduit des échelles salariales avec échelons aux fonctions «métiers et services» de manière à ce qu'il n'y ait plus d'iniquité produite par l'existence de deux modes différents de rémunération, une exigence de la Commission de l'équité salariale. Certaines fonctions à prédominance masculine bénéficieront également de ces changements (voir le tableau 2).

La proposition de l'Université a aussi l'avantage d'accorder des augmentations salariales à tous les salariés concernés, de faire disparaître à terme les fonctions qui sont «cercles rouges» (une autre exigence de la Commission de l'équité salariale) et de proposer une nouvelle structure salariale (voir le tableau 3) qui réduit le nombre de classes à 13, tant pour le personnel de soutien, d'entretien, technique que professionnel syndiqué, toujours en se fondant sur le plan d'évaluation à 16 facteurs. Les fonctions «cercles rouges» sont celles dont la rémunération est supérieure à ce qu'elle devrait être selon le plan d'évaluation.

TABLEAU 1
Exemples d'augmentations salariales fonctions à prédominance féminine

Agente de secrétariat	2.0 %
Assistante affaires administratives (Technicienne [opération financière])	12.7 %
Assistante dentaire	5.0 %
Assistante gestion dossiers étudiants (Technicienne [gestion académique])	12.7 %
Caissière-serveuse	5.9 %
Commis I aux bibliothèques	5.9 %
Commis aux services techniques	6.5 %
Préposée à l'accueil	6.5 %
Préposée aux cliniques dentaires	5.0 %
Secrétaire de direction (Technicienne [gestion de bureau])	12.7 %
Téléphoniste	8.6 %

De plus, l'Université entend transférer dans la catégorie technique les fonctions de secrétaire de direction, d'assistante aux affaires administratives (AAA) et d'assistante à la gestion des dossiers étudiants (AGDE). En proposant cette réévaluation, qui aura un impact important sur la rémunération de ces fonctions, l'Université tient compte des nombreux changements technologiques auxquels ces personnes devront s'adapter au cours des prochaines années.

DES AUGMENTATIONS POUR TOUS

Dans sa proposition, l'Université s'engage à ce que tous les membres du personnel bénéficient d'augmentations salariales. En conséquence, tous recevront en plus des augmentations déjà accordées lors de la signature des ententes de prolongation de conventions, rétroactivement au 1^{er} juin 2001, une augmentation de 1,8 % à 4,8%, si les parties s'entendent sur l'ensemble de cette proposition.

Le personnel dont la fonction restera «cercle rouge» recevra cette augmentation sous la forme d'un montant forfaitaire afin, à terme, de faire disparaître son caractère «cercle rouge».

TABLEAU 2

Exemples d'augmentations salariales fonctions à prédominance masculine

Gardien	5,6 %
Maître-serrurier	3,4 %
Préposé à l'entretien paysager	12,3 %
Préposé au ménage	3,5 %
Technicien en électricité	10,0 %
Technicien en électronique	6,5 %

Rappelons que le calendrier de la Loi sur l'équité salariale prévoit le versement de la première tranche du redressement le 21 novembre 2001.

NOUVELLE STRUCTURE SALARIALE

La nouvelle structure salariale proposée réduit le nombre de classes de 25 à 13, ce qui simplifie d'autant certains aspects de la gestion de la rémunération du personnel non enseignant syndiqué de l'Université. On y retrouve également 3 % d'écart entre les échelons.

Le minimum de la première classe composée de 2 échelons sera de 14,22 \$ l'heure alors que le maximum de la treizième classe composée de 10 échelons sera de 32,45 \$ l'heure. Cette structure présentée dans le tableau 3, permet à l'Université de réduire significativement le nombre de fonctions

TABLEAU 3
Nouvelle structure salariale proposée au 1er juin 2001

Classe	Points d'évaluation	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	moins de 192								14,22 \$	14,65 \$	
2	192-231								14,37 \$	14,80 \$	15,24 \$
3	232-271							14,50 \$	14,94 \$	15,39 \$	15,85 \$
4	272-311						14,64 \$	15,08 \$	15,53 \$	16,00 \$	16,48 \$
5	312-351					14,79 \$	15,23 \$	15,69 \$	16,16 \$	16,64 \$	17,14 \$
6	352-391				15,19 \$	15,65 \$	16,12 \$	16,60 \$	17,10 \$	17,61 \$	18,14 \$
7	392-431			15,54 \$	16,00 \$	16,48 \$	16,98 \$	17,49 \$	18,01 \$	18,55 \$	19,11 \$
8	432-471	16,50 \$	17,00 \$	17,51 \$	18,03 \$	18,57 \$	19,13 \$	19,70 \$	20,29 \$	20,90 \$	21,55 \$
9	472-511	17,06 \$	17,57 \$	18,10 \$	18,64 \$	19,20 \$	19,78 \$	20,37 \$	20,98 \$	21,61 \$	22,26 \$
10	512-551	18,16 \$	18,71 \$	19,27 \$	19,85 \$	20,44 \$	21,06 \$	21,69 \$	22,34 \$	23,01 \$	23,70 \$
11	552-591	19,05 \$	19,62 \$	20,21 \$	20,82 \$	21,44 \$	22,09 \$	22,75 \$	23,43 \$	24,14 \$	24,86 \$
12	592-671	21,72 \$	22,37 \$	23,04 \$	23,73 \$	24,45 \$	25,18 \$	25,94 \$	26,71 \$	27,51 \$	28,34 \$
13	672-751	24,87 \$	25,62 \$	26,38 \$	27,18 \$	27,99 \$	28,83 \$	29,70 \$	30,59 \$	31,50 \$	32,45 \$

«cercles rouges». Elle a aussi la qualité de réduire le nombre d'échelons à parcourir pour atteindre le maximum de l'échelle.

En ce qui concerne les fonctions «cercles rouges» qui n'auront pu être absorbées par la nouvelle structure salariale, et afin que l'Université se conforme à la volonté de la Commission de l'équité salariale, les parties pourraient envisager le lissage comme solution. Le lissage est le gel des taux horaires actuels des fonctions «cercles rouges» jusqu'à ce que les taux de salaire de ces fonctions associés à la nouvelle structure salariale les rattrapent.

TROIS NOUVELLES FONCTIONS TECHNIQUES

L'Université considère que le travail du personnel qui occupe les fonctions d'assistante à la gestion des dossiers étudiants, d'assistante aux affaires administratives et de secrétaire de direction continuera à évoluer au cours des prochaines années, notamment avec l'implantation de nouveaux progiciels de gestion. Ces changements justifient que l'Université exige désormais pour occuper ces fonctions un niveau de connaissance généralement associé à une formation technique de niveau collégial professionnel. Cette nouvelle exigence, si elle est acceptée, aura pour effet la réévaluation des trois fonctions à une classe supérieure et, conséquemment, des augmentations salariales de l'ordre de 12,7 % étalées sur trois ans aux personnes occupant ces fonctions !

Être détenteur d'un diplôme jugé pertinent, d'un DEC professionnel ou d'une attestation démontrant que les personnes détiennent la formation spécifique du DEC

demandé (souvent, il s'agit de l'AEC) sera désormais une exigence incontournable pour obtenir un poste dans une de ces fonctions. Toutefois, les membres du personnel régulier qui occupe présentement l'une ou l'autre de ces fonctions et qui n'ont pas la formation exigée conserveront leur poste et seront reconnus comme ayant les exigences de scolarité requis pour occuper la même fonction. Les autres employés de l'Université qui, sans avoir la formation exigée, aspireront à une de ces fonctions selon l'offre des postes disponibles, pourront notamment se prévaloir du programme de formation prévu à la convention collective pour acquérir le diplôme ou la scolarité demandée.

UNE DÉMARCHE QUI SE FONDE SUR LA RECONNAISSANCE DE L'APPORT DE SON PERSONNEL

L'Université est bien consciente des nombreux changements qui l'ont transformée et qui continueront à la faire évoluer. Pour être en mesure de répondre adéquatement aux demandes des étudiants, à celles des professeurs, du personnel académique et administratif ainsi qu'à celles de la société, elle sait qu'elle doit compter sur du personnel de grande qualité, quel que soit le niveau d'emploi occupé. Cette proposition souligne la reconnaissance de l'Université envers son personnel non enseignant et sa ferme volonté de trouver une solution viable pour tous à la question de l'équité salariale.

Annexe 1

Rémunération selon la nouvelle grille salariale proposée par l'Université

NOUVELLE STRUCTURE ET CLASSIFICATION AU 01/06/2001

TITRE DE FONCTION	Ancien classement / taux		nouvelle classe / taux		%	forf	Eff	Hom	Fem	maj	
*****moins de 192											
GARDIEN	2	r-2	13,87 \$	1	14,65 \$	5,6%	nil	22	22	0	M
GARDIEN (stationnement)	2	r-4	14,38 \$	1	14,65 \$	1,9%	nil	2	2	0	M
assembleur	3		14,16 \$	1	14,65 \$	3,5%	nil	3	3	0	M
PREP. MENAGE	3	r-3	14,16 \$	1	14,65 \$	3,5%	nil	32	30	2	M
préposé au ménage	3		14,16 \$	1	14,65 \$	3,5%	nil	1	1	0	M
com. (classement)	3		14,16 \$	1	14,65 \$	3,5%	nil	1	0	1	F
opér. machine photocopier	3		14,16 \$	1	14,65 \$	3,5%	nil	13	7	6	mix
aide de laboratoire	3		14,16 \$	1	14,65 \$	3,5%	nil	14	6	8	mix
PREP. FILTRE	3	r-5	14,69 \$	r-5	14,69 \$	0,0%	1,8%	1	1	0	M
*****192-231 (40 points)											
serveur	3		14,16 \$	2	15,24 \$	7,6%	nil	2	0	2	F
aide général (cuisines)	3		14,16 \$	2	15,24 \$	7,6%	nil	3	3	0	M
com.-receveur	4	4	15,37 \$	4	15,37 \$	0,0%	1,8%	2	2	0	M
com. 1 (bibliothèque)	4		14,39 \$	2	15,24 \$	5,9%	nil	22	8	14	F
com. (droit)	4		14,39 \$	2	15,24 \$	5,9%	nil	1	0	1	F
aide de clinique	4		14,39 \$	2	15,24 \$	5,9%	nil	1	0	1	F
caissier-serveur	4		14,39 \$	2	15,24 \$	5,9%	nil	12	0	12	F
commis-messager (serv. techn.)	4		14,39 \$	2	15,24 \$	5,9%	nil	2	2	0	M
concierge-appariteur	4	r-5	14,69 \$	2	15,24 \$	3,7%	nil	8	6	2	M
CONCIERGE-APPARITEUR	4	r-5	14,69 \$	2	15,24 \$	3,7%	nil	4	4	0	M
AIDE GÉNÉRAL	4	r-6	15,00 \$	2	15,24 \$	1,6%	0,2%	2	2	0	M
messager-chauffeur	4	r-5	14,69 \$	2	15,24 \$	3,7%	nil	1	1	0	M
préparateur	4		14,39 \$	2	15,24 \$	5,9%	nil	8	3	5	F
com. (librairie)	4	4	15,37 \$	4	15,37 \$	0,0%	1,8%	2	1	1	mix
opér. machines d'atelier (polycopie)	5	r-10	16,19 \$	r-10	16,19 \$	0,0%	1,8%	4	1	3	F
contrôleur travaux-serv. info.	5	5	16,10 \$	5	16,10 \$	0,0%	1,8%	1	0	1	F
*****232-271 (40 points)											
préposé à l'entretien	5		14,60 \$	3	15,85 \$	8,6%	nil	2	2	0	M
téléphoniste	5		14,60 \$	3	15,85 \$	8,6%	nil	3	1	2	F
prép. services (St-Hippolyte)	5	r-8	15,54 \$	3	15,85 \$	2,0%	nil	1	1	0	M
préposé à l'enregistrement	5	4	15,37 \$	3	15,85 \$	3,1%	nil	1	0	1	F
com. (centre de dépêches)	5	4	15,37 \$	3	15,85 \$	3,1%	nil	1	0	1	F
com. 1 (fichier)	5		14,60 \$	3	15,85 \$	8,6%	nil	2	0	2	F
com. 1 (dossiers du personnel)	5	4	15,37 \$	3	15,85 \$	3,1%	nil	1	0	1	F
téléphoniste-récept.	5		14,60 \$	3	15,85 \$	8,6%	nil	1	0	1	F
com. à la caisse -Librairie	6		15,10 \$	3	15,85 \$	5,0%	nil	2	1	1	mix
com. (plans et relevés)	6	5	16,10 \$	5	16,10 \$	0,0%	1,8%	1	0	1	F
prép. cliniques dentaires	6		15,10 \$	3	15,85 \$	5,0%	nil	9	2	7	F
com. (consommation d'énergie)	6	7	17,75 \$	7	17,75 \$	0,0%	1,8%	1	1	0	M
cuisinier 3	6	r-9	15,87 \$	r-9	15,87 \$	0,0%	1,8%	7	5	2	M
MANOEUVRE-CHAUFFEUR (sd 1186)	6	r-10	16,19 \$	r-10	16,19 \$	0,0%	1,8%	7	7	0	M
manoeuvre-chauffeur (synd 1244)	6	r-10	16,19 \$	r-10	16,19 \$	0,0%	1,8%	4	4	0	M
sauveteur	6		15,10 \$	3	15,85 \$	5,0%	nil	26	14	12	mix

TITRE DE FONCTION	Ancien classement / taux		nouvelle classe / taux		%	forf	Eff	Hom	Fem	maj	
com. (réception)-biblio.	6		15,10 \$	3	15,85 \$	5,0%	nil	1	1	0	M
com.-magasinier	6	4	15,37 \$	3	15,85 \$	3,1%	nil	1	1	0	M
*****272-311 (40 points)											
com. (fichier des subv.)- bureau rech.	6	6	16,80 \$	6	16,80 \$	0,0%	1,8%	2	0	2	F
prép. réception et expédition	6	5	16,10 \$	4	16,48 \$	2,4%	nil	3	3	0	M
AIDE TOITURE	6	r-10	16,19 \$	4	16,48 \$	1,8%	0,0%	1	1	0	M
com. 2 (courier)	6	5	16,10 \$	4	16,48 \$	2,4%	nil	8	8	0	M
com. (commandes)	6	4	15,37 \$	4	16,48 \$	7,2%	nil	1	0	1	F
PREP. INSTALLATIONS (sports)	7	r-11	16,44 \$	4	16,48 \$	0,2%	1,6%	15	13	2	M
contrôleur de satellites	7	6	16,80 \$	6	16,80 \$	0,0%	1,8%	1	1	0	M
surveillant (salle entraînement)	7		15,59 \$	4	16,48 \$	5,7%	nil	11	9	2	M
com. (admission) - méd.dent.	7		15,59 \$	4	16,48 \$	5,7%	nil	2	0	2	F
com. de bureau -SI	7		15,59 \$	4	16,48 \$	5,7%	nil	1	0	1	F
prép. succursale (photocopie)	7		15,59 \$	4	16,48 \$	5,7%	nil	3	3	0	M
com. (dossiers étudiants)	7		15,59 \$	4	16,48 \$	5,7%	nil	4	2	2	mix
prép. à la clientèle (photo-télécopieur)	7		15,59 \$	4	16,48 \$	5,7%	nil	1	0	1	F
aide technique (audiovisuel)	7		15,59 \$	4	16,48 \$	5,7%	nil	1	1		M
com. (cliniques dentaires)	7		15,59 \$	4	16,48 \$	5,7%	nil	2	1	1	mix
com.-préparateur	7		15,59 \$	4	16,48 \$	5,7%	nil	1	1	0	M
PREP SERVICE (St-Hyac)	7	r-8	15,54 \$	4	16,48 \$	6,0%	nil	4	4	0	M
com. (centre de documentation)	7		15,59 \$	4	16,48 \$	5,7%	nil	1	0	1	F
com. (documentation) - SOCP	7	5	16,10 \$	4	16,48 \$	2,4%	nil	1	0	1	F
com. (facturation) - Librairie	7		15,59 \$	4	16,48 \$	5,7%	nil	1	0	1	F
magasinier (serv. alimentaires)	7		15,59 \$	4	16,48 \$	5,7%	nil	1	1	0	M
prép. au labo. ens. et ateliers	7		15,59 \$	4	16,48 \$	5,7%	nil	1	1	0	M
MAGASINER ATELIER	7	r-10	16,19 \$	4	16,48 \$	1,8%	0,0%	1	1	0	M
prép. laboratoires inform. et audio.	7	6	16,80 \$	6	16,80 \$	0,0%	1,8%	1	1	0	M
préposé aux services (chimie)	7		15,59 \$	4	16,48 \$	5,7%	nil	1	1	0	M
com. (comptes à payer)	7	5	16,10 \$	4	16,48 \$	2,4%	nil	4	0	4	F
opér. duplicateur (offset) 1	8	r-14	17,32 \$	r-14	17,32 \$	0,0%	1,8%	5	5	0	M
com. 2 (bibliothèques)	8		16,10 \$	4	16,48 \$	2,4%	nil	8	0	8	F
com. aux affaires administratives	8		16,10 \$	4	16,48 \$	2,4%	nil	6	0	6	F
préposé aux transports	8	r-12	16,76 \$	r-12	16,76 \$	0,0%	1,8%	2	2	0	M
aide technique (micrographie)	8		16,10 \$	4	16,48 \$	2,4%	nil	2	1	1	mix
assist. technique (serv. informatiques)	8		16,10 \$	4	16,48 \$	2,4%	nil	3	1	2	F
com. (régie d'immeubles)	8		16,10 \$	4	16,48 \$	2,4%	nil	4	1	3	F
commis - messenger (FMV)	8		16,10 \$	4	16,48 \$	2,4%	nil	1	1	0	M
com. (documentation) - F.M.V.	8		16,10 \$	4	16,48 \$	2,4%	nil	1	0	1	F
com. (enregistrement de projets)-DI	8		16,10 \$	4	16,48 \$	2,4%	nil	1	0	1	F

TITRE DE FONCTION	Ancien classement / taux	nouvelle classe / taux	%	forf	Eff	Hom	Fem	maj		
*****312-351 (40 points)										
com. (dossiers investissement)-DI	8	16,10 \$	5	17,14 \$	6,5%	nil	1	0	1	F
com. (serrurerie)	8	16,10 \$	5	17,14 \$	6,5%	nil	1	0	1	F
com. (traitement des commandes)	8	16,10 \$	5	17,14 \$	6,5%	nil	5	0	5	F
com. aux évaluations-FMD	8	16,10 \$	5	17,14 \$	6,5%	nil	1	0	1	F
com. aux services techniques	8	16,10 \$	5	17,14 \$	6,5%	nil	12	0	12	F
com. dossiers étud. (Registrariat)	8	16,10 \$	5	17,14 \$	6,5%	nil	3	0	3	F
com. à la réception - SIES	8	16,10 \$	5	17,14 \$	6,5%	nil	9	0	9	F
com. à l'accueil et aux services	8	16,10 \$	5	17,14 \$	6,5%	nil	1	0	1	F
prép. à l'accueil	8	16,10 \$	5	17,14 \$	6,5%	nil	7	0	7	F
PREP. ENTRETIEN PAYSAGER	8	r-7 15,26 \$	5	17,14 \$	12,3%	nil	8	8	0	M
assistant-dentaire (U de M)	9	16,80 \$	5	17,14 \$	2,0%	nil	16	0	16	F
PREP. VEHICULE MOTEUR	9	r-17 18,19 \$	r-17	18,19 \$	0,0%	1,8%	2	2	0	M
libraire	9	16,80 \$	5	17,14 \$	2,0%	nil	4	3	1	M
aide technique (labo.)	9	16,80 \$	5	17,14 \$	2,0%	nil	16	5	11	F
com.- comptable 2	9	7 17,75 \$	7	17,75 \$	0,0%	1,8%	7	0	7	F
préposé aux soins animaliers	9	16,80 \$	5	17,14 \$	2,0%	nil	19	19	0	M
com. à l'accueil (Registrariat)	9	16,80 \$	5	17,14 \$	2,0%	nil	6	1	5	F
com. (encaissement) - FEP	9	16,80 \$	5	17,14 \$	2,0%	nil	2	0	2	F
com. (labo. modélisation bioméd.)	9	16,80 \$	5	17,14 \$	2,0%	nil	1	0	1	F
com. (perception)-méd. dentaire	9	7 17,75 \$	7	17,75 \$	0,0%	1,8%	1	0	1	F
com. (admissions et encais.)FMV	9	16,80 \$	5	17,14 \$	2,0%	nil	7	0	7	F
com. (électro-acoustique)	9	16,80 \$	5	17,14 \$	2,0%	nil	1	0	1	F
com. (pers. enseignant) - SPE	9	16,80 \$	5	17,14 \$	2,0%	nil	1	0	1	F
com. (prêts entre bibliothèques)	9	16,80 \$	5	17,14 \$	2,0%	nil	2	0	2	F
com. 3 (bibliothèques)	9	16,80 \$	5	17,14 \$	2,0%	nil	59	27	32	mix
com. à l'information (aide fin.)	9	16,80 \$	5	17,14 \$	2,0%	nil	2	0	2	F
com. 2 (paie)	9	16,80 \$	5	17,14 \$	2,0%	nil	3	1	2	F
magasinier	9	16,80 \$	5	17,14 \$	2,0%	nil	4	3	1	M
com. (cliniques)-Optométrie	9	16,80 \$	5	17,14 \$	2,0%	nil	4	0	4	F
opérateur (machinerie de finition)	9	r-14 17,32 \$	r-14	17,32 \$	0,0%	1,8%	1	1	0	M
VITRIER	9	r-14 17,32 \$	r-14	17,32 \$	0,0%	1,8%	1	1	0	M
com.- étalagiste	9	16,80 \$	5	17,14 \$	2,0%	nil	1	0	1	F
gardien de station (Mt-Mégantic)	9	16,80 \$	5	17,14 \$	2,0%	nil	1	1	0	M
gardien de station (St-Hippolyte.)	9	16,80 \$	5	17,14 \$	2,0%	nil	1	1	0	M
PREP. ENTRETIEN (terrains-mach.)	9	r-11 16,44 \$	5	17,14 \$	4,3%	nil	3	3	0	M
agent(e) de secrétariat	9	16,80 \$	5	17,14 \$	2,0%	nil	137	1	136	F
com. (frais de scolarité)	9	16,80 \$	5	17,14 \$	2,0%	nil	4	1	3	F
com. (résidences)	9	16,80 \$	5	17,14 \$	2,0%	nil	6	1	5	F
com. (stages)	9	16,80 \$	5	17,14 \$	2,0%	nil	6	0	6	F
com. à la didacthèque	9	16,80 \$	5	17,14 \$	2,0%	nil	3	0	3	F
com.-opérateur (trait. commandes)	9	7 17,75 \$	7	17,75 \$	0,0%	1,8%	2	0	2	F
PEINTRE	9	r-13 17,06 \$	5	17,14 \$	0,5%	1,3%	6	5	1	M
MACON-PLATRIER	9	r-14 17,32 \$	r-14	17,32 \$	0,0%	1,8%	1	1	0	M
PERP ENTRETIEN MECANIQUE	9	r-17 18,19 \$	r-17	18,19 \$	0,0%	1,8%	1	1	0	M

TITRE DE FONCTION	Ancien classement / taux		nouvelle classe / taux		%	forf	Eff	Hom	Fem	maj	
*****352-391 (40 points)											
com. (pers. enseignant) - FEP	9		16,80 \$	6	18,14 \$	8,0%	nil	2	0	2	F
com. (comptabilité) - fds dev.	9	7	17,75 \$	6	18,14 \$	2,2%	nil	2	0	2	F
com. au personnel	10		17,44 \$	6	18,14 \$	4,0%	nil	2	0	2	F
com. dossiers admis. (Registrariat)	10		17,44 \$	6	18,14 \$	4,0%	nil	5	0	5	F
chef groupe (services alimentaires)	10		17,44 \$	6	18,14 \$	4,0%	nil	2	0	2	F
opérateur duplicateur (offset) 2	10	r-22	19,65 \$	r-22	19,65 \$	0,0%	1,8%	4	4	0	M
SERRURIER	10	r-14	17,32 \$	6	18,14 \$	4,7%	nil	1	1	0	M
pâtissier	10		17,44 \$	6	18,14 \$	4,0%	nil	1	1	0	M
assistant technique (pharmacie)	10		17,44 \$	6	18,14 \$	4,0%	nil	3	0	3	F
MACON-BRIQUETEUR	10	r-14	17,32 \$	6	18,14 \$	4,7%	nil	1	1	0	M
COUVREUR	10	r-17	18,19 \$	r-17	18,19 \$	0,0%	1,8%	1	1	0	M
prép. contrôle matières dangereuses	10		17,44 \$	6	18,14 \$	4,0%	nil	1	1	0	M
cuisinier 2	10		17,44 \$	6	18,14 \$	4,0%	nil	1	1	0	M
chef de succursale (polycopie)	10		17,44 \$	6	18,14 \$	4,0%	nil	5	2	3	F
cuisinier (station de recherche)	10		17,44 \$	6	18,14 \$	4,0%	nil	2	0	2	F
opérateur en informatique	10	9	19,41 \$	9	19,41 \$	0,0%	1,8%	2	1	1	mix
com. (dossiers des patients)	11	8	18,57 \$	8	18,57 \$	0,0%	1,8%	2	1	1	mix
préposé aux progr. cliniques	11	8	18,57 \$	8	18,57 \$	0,0%	1,8%	1	0	1	F
com. (consultation)-psychologie	11		18,14 \$	6	18,14 \$	0,0%	1,8%	1	0	1	F
com. gestion des communications	11		18,14 \$	6	18,14 \$	0,0%	1,8%	1	0	1	F
MENUISIER D'ENTRETIEN	11	r-17	18,19 \$	r-17	18,19 \$	0,0%	1,8%	9	9	0	M
EBENISTE	11	r-20	19,11 \$	r-20	19,11 \$	0,0%	1,8%	3	3	0	M
*****392-431 (40 points)											
com. - comptable (frais scolarité)	11		18,14 \$	7	19,11 \$	5,3%	nil	1	0	1	F
com. II (avantages sociaux)	11		18,14 \$	7	19,11 \$	5,3%	nil	2	0	2	F
com. princ. (prêt automatisé)	11	9	19,41 \$	9	19,41 \$	0,0%	1,8%	1	0	1	F
com. princ. archivage (Registrariat)	11		18,14 \$	7	19,11 \$	5,3%	nil	1	0	1	F
magasinier principal	11		18,14 \$	7	19,11 \$	5,3%	nil	2	2	0	M
prép. princ. (lab. informatiques)-FSE	11		18,14 \$	7	19,11 \$	5,3%	nil	1	1	0	M
com. princ. (gestion fichiers) - Fds dev.	12		19,11 \$	7	19,11 \$	0,0%	1,8%	1	0	1	F
assistant-dentaire (form. tech)	12		19,11 \$	7	19,11 \$	0,0%	1,8%	1	0	1	F
com. à la gestion des diplômes	12		19,11 \$	7	19,11 \$	0,0%	1,8%	1	0	1	F
prép. aux estimations (imprimerie)	12	r-24	20,24 \$	r-24	20,24 \$	0,0%	1,8%	1	1	0	M
assistant-dentaire (coordonnateur)	12		19,11 \$	7	19,11 \$	0,0%	1,8%	4	0	4	F
com. princ. (commandes)	12		19,11 \$	7	19,11 \$	0,0%	1,8%	1	0	1	F
infographiste princ.	12		19,11 \$	7	19,11 \$	0,0%	1,8%	1	0	1	F
FERBLANTIER	12	r-20	19,11 \$	7	19,11 \$	0,0%	1,8%	4	4	0	M
photolithographe	12	r-24	20,24 \$	r-24	20,24 \$	0,0%	1,8%	1	1	0	M
com. princ. (comptab.)- serv. magasins	12		19,11 \$	7	19,11 \$	0,0%	1,8%	1	0	1	F
com. princ. (comptes à payer)	12		19,11 \$	7	19,11 \$	0,0%	1,8%	1	0	1	F
MECANICIEN-SOUDEUR	12	r-20	19,11 \$	7	19,11 \$	0,0%	1,8%	1	1	0	M
MECANICIEN EN TUYAUTERIE	12	r-20	19,11 \$	7	19,11 \$	0,0%	1,8%	15	15	0	M
com. 2 (avantages sociaux)	12		19,11 \$	7	19,11 \$	0,0%	1,8%	2	0	2	F
com. senior inscription (Registrariat)	12		19,11 \$	7	19,11 \$	0,0%	1,8%	1	0	1	F
agent(e) de réclamations	12		19,11 \$	7	19,11 \$	0,0%	1,8%	1	0	1	F
com. à l'administration (stages)	12		19,11 \$	7	19,11 \$	0,0%	1,8%	1	0	1	F
MAITRE-SERRURIER	12	r-18	18,49 \$	7	19,11 \$	3,4%	nil	3	3	0	M
préposé à la salle de nécropsie	12		19,11 \$	7	19,11 \$	0,0%	1,8%	1	1	0	M
cuisinier 1	12		19,11 \$	7	19,11 \$	0,0%	1,8%	2	2	0	M

TITRE DE FONCTION	Ancien classement / taux	nouvelle classe / taux	%	forf	Eff	Hom	Fem	maj		
*****432-471 (40 points)										
com. information (bourse) - FES	13	20,31 \$	8	21,53 \$	6,0%	nil	1	0	1	F
AGENT DE SECURITE	13	r-24 20,24 \$	8	21,53 \$	6,4%	nil	17	10	7	mix
com. princ. (organisation matérielle)	13	20,31 \$	8	21,53 \$	6,0%	nil	2	0	2	F
com. princ. admission (Registrariat)	13	20,31 \$	8	21,53 \$	6,0%	nil	1	0	1	F
com. senior (stages)	13	20,31 \$	8	21,53 \$	6,0%	nil	1	0	1	F
tech. à la planification	14	A 22,08 \$	A	22,08 \$	0,0%	1,8%	1	1	0	M
tech. en document. (archives)	14	21,53 \$	8	21,53 \$	0,0%	1,8%	3	2	1	M
tech. en documentation	14	21,53 \$	8	21,53 \$	0,0%	1,8%	72	18	54	F
tech. en documentation (diapositives)	14	21,53 \$	8	21,53 \$	0,0%	1,8%	1	1	0	M
tech. en information	14	21,53 \$	8	21,53 \$	0,0%	1,8%	3	1	2	F
tech. en information (décanat)	14	21,53 \$	8	21,53 \$	0,0%	1,8%	2	0	2	F
***Tech. (opér. financières)	14	19,11 \$	8	21,53 \$	12,7%	nil	72	4	68	F
***Tech. (gestion académique)	14	19,11 \$	8	21,53 \$	12,7%	nil	134	1	133	F
tech. en bâtiments	14	A 22,08 \$	A	22,08 \$	0,0%	1,8%	4	3	1	M
tech. en diététique	14	A 22,08 \$	A	22,08 \$	0,0%	1,8%	1	0	1	F
***Tech. (gestion bureau)	14	19,11 \$	8	21,53 \$	12,7%	nil	200	0	200	F
tech. de travaux pratiques	14	21,53 \$	8	21,53 \$	0,0%	1,8%	1	1	0	M
tech. en photographie	14	A 22,08 \$	A	22,08 \$	0,0%	1,8%	3	3	0	M
tech. photographe	14	21,53 \$	8	21,53 \$	0,0%	1,8%	7	7	0	M
TECH. MECANI BATIMENT #1	14	na 21,53 \$	8	21,53 \$	0,0%	1,8%	20	20	0	M
*****472-511 (40 points)										
tech. opér. (audiovisuel)	15	22,08 \$	9	22,26 \$	0,8%	1,0%	20	17	3	M
tech. photo.-audiovisuel	15	22,08 \$	9	22,26 \$	0,8%	1,0%	1	1	0	M
tech. en administration	15	22,08 \$	9	22,26 \$	0,8%	1,0%	20	2	18	F
tech. préparateur	15	22,08 \$	9	22,26 \$	0,8%	1,0%	1	1	0	M
tech. dessinateur	15	22,08 \$	9	22,26 \$	0,8%	1,0%	1	0	1	F
tech. infographe-cartographe	15	22,08 \$	9	22,26 \$	0,8%	1,0%	1	1	0	M
tech. édition assisté par ordinateur	15	22,08 \$	9	22,26 \$	0,8%	1,0%	2	0	2	F
TECH. EN ELECTRICITE	15	r-24 20,24 \$	9	22,26 \$	10,0%	nil	15	15	0	M
tech. information (site WEB)	15	22,08 \$	9	22,26 \$	0,8%	1,0%	1	1	0	M
tech. graphiste-photographe	15	22,08 \$	9	22,26 \$	0,8%	1,0%	2	1	1	mix
tech. information (Bur. recrutement)	15	22,08 \$	9	22,26 \$	0,8%	1,0%	1	0	1	F
tech. gestion info numérique	15	22,08 \$	9	22,26 \$	0,8%	1,0%	2	1	1	mix
tech. en équipement dentaire	15	22,08 \$	9	22,26 \$	0,8%	1,0%	2	2	0	M
TECH. MECANI BATIMENT #2	15	na 23,92 \$	na	23,92 \$	0,0%	1,8%	5	5	0	M
tech. dév. moyens d'enseignement	15	22,08 \$	9	22,26 \$	0,8%	1,0%	1	1	0	M
tech. en docum. resp. de biblio.	15	22,08 \$	9	22,26 \$	0,8%	1,0%	1	0	1	F
tech. d'atelier	16	22,26 \$	9	22,26 \$	0,0%	1,8%	4	4	0	M
tech. dentaire	16	22,26 \$	9	22,26 \$	0,0%	1,8%	4	2	2	mix
tech. en formation (bureautique)	16	22,26 \$	9	22,26 \$	0,0%	1,8%	2	0	2	F
tech. d'observation	16	22,26 \$	9	22,26 \$	0,0%	1,8%	2	2	0	M
tech. animalier	16	22,26 \$	9	22,26 \$	0,0%	1,8%	5	5	0	M
tech. en mécanique	16	22,26 \$	9	22,26 \$	0,0%	1,8%	6	6	0	M
tech. en multimédia	16	22,26 \$	9	22,26 \$	0,0%	1,8%	2	1	1	mix
tech. souffleur de verre	16	22,26 \$	9	22,26 \$	0,0%	1,8%	1	1	0	M

TITRE DE FONCTION

	Ancien classement / taux	nouvelle classe / taux	%	forf	Eff	Hom	Fem	maj		
*****512-551 (40 points)										
<i>tech. en informatique</i>	16	22,26 \$	10	23,70 \$	6,5%	nil	2	1	1	<i>mix</i>
<i>tech. en soutien informatique</i>	16	22,26 \$	10	23,70 \$	6,5%	nil	19	11	8	<i>mix</i>
<i>tech. en systèmes ordinés</i>	16	22,26 \$	10	23,70 \$	6,5%	nil	4	3	1	<i>M</i>
<i>tech. en télécommunications</i>	16	22,26 \$	10	23,70 \$	6,5%	nil	2	2	0	<i>M</i>
<i>tech. en électrotechnique</i>	16	22,26 \$	10	23,70 \$	6,5%	nil	20	19	1	<i>M</i>
<i>tech. en évaluation</i>	17	23,70 \$	10	23,70 \$	0,0%	1,8%	1	0	1	<i>F</i>
<i>tech. en santé animale</i>	17	23,70 \$	10	23,70 \$	0,0%	1,8%	11	1	10	<i>F</i>
<i>technologue en radiologie</i>	17	23,70 \$	10	23,70 \$	0,0%	1,8%	5	0	5	<i>F</i>
<i>tech. de laboratoire</i>	17	23,70 \$	10	23,70 \$	0,0%	1,8%	54	7	47	<i>F</i>
<i>tech. en microscopie électronique</i>	17	23,70 \$	10	23,70 \$	0,0%	1,8%	2	1	1	<i>mix</i>
*****552-591 (40 points)										
<i>tech. infirmier</i>	18	24,86 \$	11	24,86 \$	0,0%	1,8%	3	0	3	<i>F</i>
*****592-671 (80 points)										
<i>aucune fonction</i>			12	28,34 \$						
*****672-751 (80 points)										
<i>bibliothécaire</i>	24	32,45 \$	13	32,45 \$	0,0%	1,8%	44	14	30	<i>F</i>
<i>webmestre</i>	24	32,45 \$	13	32,45 \$	0,0%	1,8%	1	0	1	<i>F</i>

nbre personnes 1640	
masse avant	56,817,000 \$
masse après	59,584,000 \$ (+4,9%)
forfaitaire	325 000 \$ (+0,5%)
	(+5,4%)

Annexe 3

Lettre de Monsieur Jacques Gravel, vice-recteur exécutif adjoint, 23 octobre 2001

Rectorat

Vice-recteur exécutif adjoint

Le 23 octobre 2001

Madame Louise St-Jacques
Présidente
S.E.U.M. – S. I. 1244 (S.C.F.P.)
3050-60 Édouard-Montpetit

Madame la présidente,

L'Université, en date du 27 août dernier, présentait à votre syndicat une proposition afin de trouver un règlement au sujet de l'équité salariale.

Depuis que cette offre a été faite, votre syndicat, par la voie de ses représentants, n'a malheureusement manifesté aucune volonté de négocier. Les seules fois où des rencontres ont eu lieu, ce fut à l'initiative de l'Université. Par la suite, nous avons appris que vos instances proposaient le rejet de l'offre patronale sans pour autant vous donner un mandat de négocier avec nous dans le but de trouver un règlement concernant l'équité salariale.

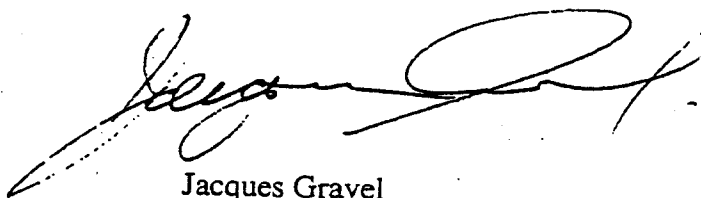
Dans ces circonstances, l'Université se voit dans l'obligation de transmettre à la Commission de l'équité salariale les modalités grâce auxquelles elle compte respecter les termes de la loi. Notre intention est de faire valider les mesures que nous comptons prendre à cet égard et qui seront moins intéressantes que notre proposition. Essentiellement, il s'agit de faire disparaître les cercles rouges et la présence de taux unique pour certaines catégories d'emploi dont les salariés sont membres de votre unité d'accréditation. Vous comprendrez que c'est avec regret que nous devons procéder de la sorte si votre assemblée générale du 25 octobre prochain devait rejeter notre proposition concernant l'équité salariale ou si elle ne vous donnait pas le mandat de négocier sur le même sujet.

.../2

En outre, nous devons revoir notre position concernant l'engagement que nous avons pris de permettre la comparaison des catégories d'emploi de la section locale 1244 (S.C.F.P.) avec celles de la section locale 1186 (S.C.F.P.). Cet engagement que nous avons pris à l'époque l'était dans l'esprit d'une démarche conjointe entre les parties dans le cadre de la mise sur pied d'un programme d'équité salariale. Vous comprendrez que tout refus de négocier de votre part nous libérera de cet engagement.

Veillez agréer, Madame la présidente, l'expression de mes sentiments distingués.

Le vice-recteur exécutif adjoint,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Jacques Gravel', written in a cursive style with a large loop at the end.

Jacques Gravel

Annexe 4

Lettre de Monsieur Jacques Gravel, vice-recteur exécutif adjoint, 21 avril 2001



Vice-recteur adjoint
Ressources humaines et gestion

Le 21 avril 1999

Monsieur Michel Ducharme
Président
Syndicat des employé(e)s de l'UdeM
Section locale 1244

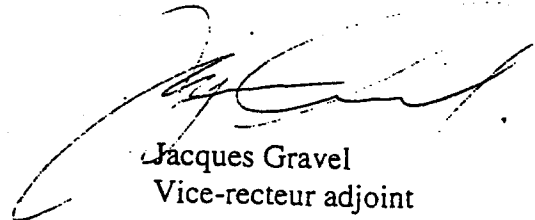
Monsieur,

Pour faire suite à notre rencontre d'hier au cours de laquelle nous avons échangé sur divers paramètres devant guider nos travaux visant la mise en place d'un programme d'équité salariale à l'UdeM, je vous confirme que les emplois majoritairement détenus par des hommes de l'unité d'accréditation du Syndicat des employé(e)s d'entretien de l'UdeM, pourront être utilisés à titre de comparateur.

Il va de soi que ces comparaisons devront se faire avec un outil respectant minimalement les quatre facteurs exigés par la loi sur l'équité salariale. Les modalités particulières de cette procédure, notamment la participation de représentants de ce syndicat à l'étape de l'évaluation, devront faire l'objet d'échanges au sein de la ou des tables d'équité salariale.

Nous vous réitérons notre intention de convoquer une première rencontre du comité d'équité salariale "campus" à la mi-mai et nous sollicitons votre collaboration afin de connaître la décision de votre syndicat quant au comité d'équité salariale auquel il veut s'associer.

Je vous remercie de votre collaboration et vous prie d'agréer, Monsieur Ducharme, l'expression de mes sentiments distingués.



Jacques Gravel
Vice-recteur adjoint

c.c. Monsieur Larry Gagnon

Annexe 7

Fonctions de sections locales 1186 et 4338 (fonctions masculines)

Versus

Fonctions de la section locale 1244 (fonctions féminines)

FONCTIONS DES SECTIONS LOCALES 1186 ET 4338 (fonctions masculines)

versus

FONCTIONS DE LA SECTION LOCALE 1244 (fonctions féminines)

Les informations qui suivent proviennent des documents suivants :

1244 : Annexes envoyés à la CES par l'Université de Montréal le 7 novembre 2001

- Structure salariale effective au 01-12-2000 (et toujours effective au 21 novembre 2001)
- Liste des fonctions avec total des points pour chaque fonction (note : l'Université de Montréal n'indique pas dans son document la prédominance des fonctions, mais vous pouvez vous référer à notre annexe 2 pour les prédominances)

1186 et 4338 : Annexes 5 et 6 - Ententes intervenues entre l'U de M et les sections locales 1186 et 4338

- Structure salariale effective au 01-06-2001 (donc effective au 21 novembre 2001)
- Liste des fonctions avec total des points pour chaque fonction (l'ensemble des fonctions sont des fonctions à prédominance masculine)
-

Le même plan d'évaluation a servi pour l'évaluation des fonctions des trois (3) sections locales

- 1244 : vous référez aux documents déposés antérieurement à la C.E.S. par l'Université de Montréal, documents qui confirment l'utilisation du plan à 16 sous-facteurs
- 1186 : voir contenu de leur entente avec l'Université (annexe 5, page 7, «chapitre 4»)
- 4338 : voir contenu de leur entente avec l'Université (annexe 6, page 3, alinéa 10, note au bas de la page indiquant : *«l'évaluation de cette fonction a été faite par les parties à l'aide du plan d'évaluation à 16 sous-facteurs utilisé dans le réseau universitaire»*)

**TABLEAU DÉMONSTRANT QUE POUR DES FONCTIONS ÉQUIVALENTES EN TERME DE POINTAGE,
(même plan d'évaluation à 16 sous-facteurs utilisé pour évaluer toutes les fonctions)
L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL VERSE DES SALAIRES PLUS ÉLEVÉS AUX FONCTIONS À PRÉDOMINANCE MASCULINE
COMPARATIVEMENT AUX SALAIRES VERSÉS POUR LES FONCTIONS À PRÉDOMINANCE FÉMININE**

Note : Nous n'avons pas listé l'ensemble des fonctions à prédominance féminine, nous nous sommes limités à quelques exemples. Mais le constat demeure le même quant à un écart salarial pour beaucoup d'autres fonctions féminines.

FONCTIONS À PRÉDOMINANCE MASCULINE			FONCTIONS À PRÉDOMINANCE FÉMININE		
Fonctions 1186 et 4338 M	Total des points	Salaire taux maximal	Fonctions 1244 F	Total des points	Salaire taux maximal
CLASSE 1 : moins de 230 points*					
gardien	150	15,24			
gardien de stationnement	157	15,24			
prép. au ménage	174	15,24	com. (classement)	180	14,16
prép. aux filtres	190	15,24	serveur	192	14,16
			commis 1 (biblio.)	204	14,39
			commis (droit)	205	14,39
			aide de clinique	206	14,39
aide-général	220	15,24	caissier-serveur	207	14,39
messenger-chauffeur	220	15,24	préparateur	222	14,39
concierge-appariteur	228	15,24	opér. machines d'atelier	226	14,60
CLASSE 2 : 230 à 269 points*					
			téléphoniste	235	14,60
			com. 1 (fichier)	244	14,60
			com. 1 (dossiers du pers.)	248	14,60
			téléphoniste-réceptionniste	250	14,60
prép. prév. incendie	265	15,85	prép. cliniques dentaires	254	15,10

CLASSE 3 : 270 à 309 points					
aide spéc. toitures	273	16,48			
prép. installations CEPSUM	279	16,48	com. (commandes)	275	15,10
prép. aux services (St-Hyac.)	282	16,48			
manoeuvre-chauffeur	283	16,48	com. (admission) méd.dent.	283	15,59
			prép. clientèle (photo-télec.)	288	15,59
magasinier d'atelier	298	16,48	commis (centre de doc.)	296	15,59
			com. (comptes à payer)	303	15,59
			commis 2 (bibliothèques)	305	16,10
			com. aux affaires adm.	305	16,10
CLASSE 4 : 310 à 349 points					
prép. entr. paysager-terrains	312	17,14	commis (régie d'immeubles)	310	16,10
			commis aux serv. techniques	314	16,10
			com. dossiers étud. (registr.)	316	16,10
prép. (terrains-machineries)	330	17,14	prép. à l'accueil	323	16,10
prép. véhicules moteurs	330	17,14	assistante dentaire	330	16,80
			aide-technique (labo.)	332	16,80
			commis à l'accueil (registr.)	333	16,80
			com. (cliniques) - Optométrie	340	16,80
			agente de secrétariat	345	16,80
			commis (frais de scolarité)	345	16,80
			commis (stages)	345	16,80
CLASSE 5 : 350 À 389 points					
serrurier	350	18,14			
peintre	351	18,14			
vitrier	351	18,14	com. (pers. enseignant) FEP	353	16,80
maçon-plâtrier	354	18,14	com. (comptabilité) Fds dév.	354	16,80
			com. dossiers admis. (regist.)	358	17,44
			commis au personnel	358	17,44
maçon-briqueur	368	18,14	ass. technique (pharmacie)	367	17,44
couvreur	371	18,14	chef de succursale (polyc.)	378	17,44
			cuisinière (station de rech.)	378	17,44

CLASSE 6 : 390 à 429 points					
menuisier d'entretien	390	19,11	com. princ. (prêt automatisé)	394	18,14
ébéniste	390	19,11	com. II (avantages sociaux)	394	18,14
prép. entretien mécanique	399	19,11	com. princ. archivage (regist.)	395	18,14
ferblantier	403	19,11			
mécanicien soudeur	418	19,11			
maître-serrurier	426	19,11			
CLASSE 7 : 430 à 469 points					
mécanicien en tuyauterie	430	21,53			
agent de sécurité	434	21,53	com. à l'information (bourse)	438	20,31
			com. princ. (org. matérielle)	442	20,31
			com. princ. adm. (regist.)	442	20,31
			commis senior (stages)	444	20,31
CLASSE 8: 470 à 509 points					
			tech. en administration	477	22,08
tech. en syst. électriques	482	22,26	tech. édition ass. par ordin.	482	22,08
tech. mécanique bâtiment		22,26	tech. information (Bur. recr.)	489	22,08
			tech. en doc. resp. biblio.	500	22,08

* Classes : voir entente entre l'Université de Montréal et la Section locale 1186, page 6, alinéa 2.7.

Annexe 8
Lettre d'appui de la section locale 1186



Syndicat des employés d'entretien de l'Université de Montréal
Section locale 1186, S.C.F.P. - F.T.Q.

Montréal, le 15 novembre 2001

Madame Louise St-Jacques
Présidente
Section locale 1244, S.C.F.P.-F.T.Q.

Objet : Équité salariale

Madame la présidente,

En tant que président de la section locale 1186, je tiens à vous confirmer par la présente que jamais il n'a été question lors de notre dernière entente que vos fonctions à prédominance féminine ne puissent se comparer avec nos fonction à prédominance masculine.

Nous avons d'ailleurs obtenu une lettre d'intention de la direction de l'Université de Montréal concernant ce sujet.

Nous avons pris connaissance de l'intention patronale par une lettre qui vous a été adressée par M. Gravel et dont copie nous a été transmise par vous-même. Jamais aurions nous pu croire que l'employeur reverrait sa position concernant l'engagement qu'il avait pris de permettre la comparaison des catégories d'emploi de votre section locale-1244 avec celles de notre section locale-1186. Nous avons donc pris acte que l'employeur retirait cette possibilité de comparaison uniquement après avoir conclu notre propre entente de principe. Nous partageons toujours votre désir de vous comparer aux emplois à prédominance masculine puisque nous avons la même volonté que tous et toutes pour des emplois comparables puissions obtenir une rémunération équitable surtout dans la même institution.

Par ailleurs, suite à notre règlement adopté par plus de 90 % de nos membres par lequel les échelons ont été négociés, nous croyons toujours que la seule solution, dans le cadre de la Loi d'équité salariale, était de se constituer en groupe distinct.

Dans le cadre de notre entente nous avons certes des échelons mais surtout dorénavant le même plan d'évaluation. J'aimerais vous informer que toutes comparaisons avec nos fonctions ne constitueraient pour le moment qu'une comparaison avec le dépôt patronal puisque l'évaluation finale par le comité mixte de rémunération est prévue dans un délai d'un an.

Veilles agréer, Madame la présidente, l'expression de mes sentiments distingués.


Hans Glaude
Président-1186

Annexe 9
Lettre d'appui de la section locale 4338

Montréal, 23 novembre 2001

Madame Louise St-Jacques
Présidente
Section locale 1244, SCFP-FTQ

Objet : Équité salariale

Madame la présidente,

Comme président de la section locale 4338, je vous confirme que l'entente que nous avons signée avec l'Université de Montréal, n'a pas pour objectif de priver les membres de votre section locale de la possibilité de se comparer à nos emplois masculins.

Au contraire, nous souhaitons que tous les emplois masculins puissent servir de comparateurs afin que l'équité salariale puisse enfin être réalisée pour vos membres. Nos fonctions ont été évaluées avec le plan d'évaluation à 16 sous-facteurs que vous avez déjà dans votre convention collective. En conséquence, si nos fonctions sont équivalentes aux vôtres, elles devraient recevoir le même salaire, respectant ainsi le principe « À travail équivalent, salaire égal »

L'Entente intervenue entre nos Syndicat et L'université de Montréal est avantageuse financièrement pour nos membres et cela a fait en sorte qu'elle a été adoptée par nos membres en assemblée générale.

Veillez agréer, Madame la présidente, l'expression de mes sentiments distingués.

Michel Caux
Président
Section locale 4338, SCFP-FTQ

