

Équité salariale

Bilan de la médiation du printemps 2002

Plainte en discrimination salariale à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

En tout premier lieu, il nous faut préciser l'objectif recherché dans un dossier d'équité salariale. Notre employeur a tendance à semer la confusion au sein de la communauté universitaire en parlant de rémunération soi-disant « concurrentielle » avec d'autres établissements. L'équité salariale, c'est tout autre chose. La rémunération d'autres établissements n'intervient en aucune manière dans ce dossier. L'équité salariale, c'est l'obligation qu'a l'Université de Montréal, de par la Charte des droits et libertés, d'éliminer les inégalités salariales entre les femmes et les hommes qui travaillent au sein de son organisation. La discrimination salariale est souvent attribuable à la sous-

évaluation des fonctions féminines. Pour réaliser l'équité salariale, un employeur doit évaluer ses fonctions sans biais sexistes, c'est-à-dire sans préjugé et avec un plan d'évaluation qui tient compte de l'ensemble des caractéristiques des fonctions tant féminines que masculines. Il doit les comparer et combler les écarts défavorables aux fonctions féminines. La Charte des droits et libertés oblige l'employeur à verser aux femmes un salaire égal pour un travail équivalent aux hommes.

C'est dans cet esprit que des travaux de médiation ont été entrepris au printemps dernier entre la Commission des droits de la personne, l'Université de Montréal et le 1244,

suite à la plainte pour discrimination déposée en mai 1996 par notre syndicat.

Le présent document est un bilan des travaux de médiation qui ont pris fin en juin 2002, date à laquelle l'Université de Montréal a décidé de se retirer de la table.

Le rapport final de la Commission des droits de la personne est attendu d'ici quelques mois et nous entrons dans une période cruciale, le renouvellement de notre convention collective. Il nous semblait important que vous saisissiez davantage les enjeux de ce dossier.

Écarts salariaux et compensation monétaire de 1996 à 2001

Dans un processus d'équité salariale, il faut mesurer **l'écart salarial qui existe entre les fonctions féminines et masculines équivalentes**. C'est ce qui a été fait à la table de médiation. Les salaires qui ont été comparés sont les salaires des fonctions du 1244 seulement, fonctions féminines versus fonctions masculines. **Les deux parties ont mesuré l'écart qui existe entre ces fonctions depuis 1996 jusqu'à juin 2001**. Elles ont effectué un calcul

pour chacune des années au cours de cette période.

Le calcul des écarts a été fait à l'aide d'une méthode recommandée par le médiateur M. Paul Durber qui, rappelons-le, est un des grands spécialistes au Canada en matière d'équité salariale. Les deux parties en sont arrivées au même constat quant aux écarts salariaux existant entre les fonctions entre 1996 et 2001. **Les femmes gagnent en moyenne, 90¢ l'heure de moins**

que les hommes. Le coût global de ces écarts a été estimé à 7,8 M \$.

Il est important de spécifier que les salaires des fonctions masculines des sections locales 1186 et 4338 n'ont pas servi comme base de comparaison à cette étape-ci. De plus, il faut bien saisir que la comparaison salariale a été faite sans revoir les évaluations. L'évaluation de nos fonctions provient du plan 16 facteurs implanté en 1995, plan que nous jugeons discriminatoire.

Écarts salariaux

Et compensation monétaire de 1996 à 2001 (suite)

Vous trouverez à l'annexe 1 l'ensemble des fonctions identifiées comme étant à prédominance féminine en 1996 et les correctifs salariaux qu'il faudrait appliquer à chacune pour éliminer l'écart qui existe entre elles et les fonctions « masculines » équivalentes. Vous y trouverez également la rétroactivité qui serait à être versée pour cette partie du dossier.

La fonction féminine de bibliothécaire n'apparaît pas dans ce tableau. Nous voulions que cette fonction soit comparée à des fonctions non-syndiquées afin de vérifier s'il existe un écart salarial avec des fonctions masculines comparables.

Le versement de ces sommes ne réglerait pas l'ensemble du dossier d'équité salariale, mais constituerait

tout de même un pas majeur vers l'objectif final.

Corriger ces écarts salariaux rétroactivement à 1996 est quant à nous non négociable. Seules les modalités de versement des montants sont négociables. **Être considérée de façon non discriminatoire est un droit, pas un privilège.**

Les fonctions « cercles rouges »

Les fonctions « cercles rouges » sont des fonctions qui se retrouvent actuellement au-dessus de la courbe salariale. Corriger les écarts salariaux aurait comme conséquence de hausser la courbe salariale ce qui ferait diminuer considérablement le nombre de fonctions « cercles rouges ». Depuis son retrait de la table de médiation, notre employeur a procédé unilatéralement à la diminution du salaire rattaché à

ces fonctions. Les personnes qui occupaient ces fonctions en juin dernier ont vu leur taux de salaire maintenu, ainsi que leur progression salariale, mais les personnes qui iront occuper dorénavant ces fonctions seront rémunérées à un taux moindre. Des gens travailleront donc côte à côte, feront le même travail, mais seront payés différemment. C'est le nivellement par le bas. Plutôt que de corriger les écarts salariaux en augmentant le taux de salaire des fonctions discriminées, l'Université diminue le taux de salaire des fonctions « cercles rouges ». Nous avons contesté juridiquement cette décision de l'Université et nous sommes convaincus que la Commission des droits de la personne se prononcera en notre faveur sur ce sujet.

Compensation pour l'utilisation d'un plan d'évaluation discriminatoire et pour les dommages moraux

Plan d'évaluation discriminatoire

Tel que mentionné précédemment, les écarts salariaux ont été calculés à partir des salaires sans revoir les évaluations des fonctions. Le plan d'évaluation utilisé depuis 1996 est un plan que nous jugeons discriminatoire, il y avait lieu de demander une compensation monétaire pour palier à cette lacune. Vous constaterez à l'annexe 1 que plusieurs fonctions féminines, celles situées au bas et au haut de la structure salariale, ne vont chercher aucun correctif par la méthode de calcul des écarts. Nous sommes convaincus que ces fonctions auraient eu un correctif si un plan non discriminatoire avait été utilisé.

Dommages moraux

Les personnes qui subissent cette discrimination depuis plusieurs années pourraient obtenir une compensation monétaire pour dommages moraux. Dans la cause jugée par le Tribunal des droits de la personne à l'Université Laval, celle-ci a octroyé une compensation de 10 000 \$ à certaines plaignantes.

À la table de médiation, notre employeur nous a demandé de lui faire une proposition pour ces deux aspects du dossier. Compte tenu de la difficulté à chiffrer de telles compensations, nous avons opté pour un montant global. Nous avons proposé que le montant soit établi à

partir du calcul des intérêts au taux légal, intérêts sur les sommes dues depuis 1996 en regard des écarts salariaux. Advenant que la Commission statue favorablement dans notre dossier, l'Université devra de toute façon verser les intérêts légaux. Le coût global des intérêts légaux a été estimé à 4,8 M \$ de 1996 à 2001.

C'est donc la compensation monétaire que nous avons soumis à l'employeur pour ces deux items. Nous étions ouverts à la discussion, l'Université n'a jamais répondu, se contentant de se retirer de la table.

Compensation pour l'utilisation d'un système de rémunération à taux unique versus un système à échelons

Le système de rémunération pour les fonctions de notre section locale est différent selon les groupes d'emplois. Les groupes bureau et aide-technique ont des systèmes à échelons. Dans ces groupes, les personnes doivent franchir plusieurs échelons pour atteindre le maximum de leur échelle. À titre d'exemple, il y a douze échelons pour les fonctions en classe 11 du groupe bureau. Les fonctions du groupe métiers et services sont par contre rémunérées selon un système à taux unique. Les personnes embauchées dans ces fonctions sont immédiatement rémunérées au taux maximum de l'emploi puisqu'il n'y a pas d'échelons à franchir.

Nous nous retrouvons donc avec des fonctions « féminines » jugées équivalentes à des fonctions « mascu-

lines », mais rémunérées selon un système différent. Le Tribunal des droits de la personne a rendu une décision sur ce sujet dans le dossier de l'Université Laval. Il a jugé qu'il est discriminatoire d'utiliser des systèmes de rémunération différents pour des fonctions « féminines » et « masculines » équivalentes et que c'est le système à taux unique qui doit être privilégié.

Nous avons donc discuté, à la table de médiation, du coût associé à cette discrimination. Le coût estimé est de 1,5 M \$ pour la période de juin 1996 à 2001. Les personnes occupant des fonctions « féminines » qui ont été lésées par le système à échelons se doivent de recevoir une compensation pour cette discrimination.

Ignorant la décision rendue par le Tribunal des droits de la personne à l'Université Laval, notre employeur a décidé, depuis son retrait de la table de médiation, d'imposer unilatéralement un système à échelons aux fonctions du groupe métiers et services. Les personnes embauchées maintenant dans ces fonctions n'ont plus droit au taux unique et doivent franchir des échelons. C'est le nivellement par le bas, « enlevons aux hommes plutôt que de compenser les femmes ». Nous avons évidemment entamé des procédures pour contester cette mesure prise unilatéralement et nous nous attendons à ce que la Commission des droits de la personne inclue une recommandation dans son rapport final qui doit être déposé d'ici quelques mois.

Travaux à compléter pour atteindre l'objectif final

Corriger les écarts salariaux existant actuellement entre les fonctions « féminines » et « masculines » du 1244, et verser des compensations monétaires pour l'utilisation d'un plan discriminatoire et l'utilisation d'un système à échelons pour la période de 1996 à 2001, sont des mesures qui constitueraient un pas important vers l'objectif final qui est l'élimination de la discrimination salariale.

Par contre, d'autres mesures doivent être mises en place pour parler d'un système de rémunération exempt de discrimination. Il faut, entre autres, remplacer notre plan d'évaluation

actuel par un plan d'évaluation non discriminatoire. Il faut également que nos fonctions majoritairement féminines puissent être comparées avec les fonctions majoritairement masculines des sections locales 1186 et 4338. Ce dernier élément est non négligeable. Les fonctions de ces syndicats sont exclusivement des fonctions « masculines ». Tous les emplois de métiers « purs » se retrouvent dans ces syndicats. De plus, le salaire de ces fonctions a été augmenté de façon importante à l'automne 2001. On ne saurait parler d'équité salariale sans une comparaison entre nos fonctions

« féminines » et ces fonctions « masculines ».

À la table de médiation, il a été question des travaux conjoints à effectuer pour en arriver à un système de rémunération exempt de discrimination. L'employeur avait une certaine ouverture, il avait d'ailleurs autorisé en juin les absences syndicales, à ses frais, de quatre personnes qui devaient commencer les travaux. Nous avons été d'autant plus surpris de son retrait soudain de la table de médiation.

Travaux à compléter pour atteindre l'objectif final (suite)

Ces travaux devaient s'échelonner sur une période d'un an et les correctifs salariaux qui en résulteraient devaient s'appliquer rétroactivement à juin 2001. La période de 1996 à 2001 étant réglées par les correctifs salariaux déjà identifiées.

Les parties devaient s'entendre sur un plan d'évaluation non discriminatoire et procéder par la suite à l'évaluation des fonctions majoritairement

féminines et majoritairement masculines. Un processus d'enquête auprès des personnes salariées devait être mis en place pour vérifier les tâches et responsabilités des personnes. Nous exigeons de notre employeur que les emplois majoritairement masculins des sections locales 1186 et 4338 soient considérés pour fin de comparaison ainsi que les fonctions non-syndiquées comparables.

Depuis le retrait de notre employeur de la table de médiation, la décision a été prise par l'Assemblée générale de poursuivre les absences syndicales des membres du comité d'équité salariale pour que ces personnes continuent le travail entamé. Elles travaillent présentement à l'élaboration d'un plan d'évaluation non discriminatoire.

Annexe 1

Vous trouverez plusieurs notes explicatives à la suite du tableau

Liste des fonctions identifiées à prédominance féminine (Titres et prédominances 1996) section locale 1244	Classe	Points	Taux horaire au 1er juin 2002	Écart \$/h.	Nouveau taux horaire réclamé	% augm.	Rétro. 1996-2002
préposé à l'entretien ménager	2	151	14,21 \$	0,00 \$	14,21 \$	0,00%	0,00 \$
surveillant-préparateur	3	177	14,51 \$	0,00 \$	14,51 \$	0,00%	0,00 \$
com. (classement)	3	180	14,51 \$	0,00 \$	14,51 \$	0,00%	0,00 \$
aide de laboratoire	3	186	14,51 \$	0,00 \$	14,51 \$	0,00%	0,00 \$
com. de bureau	3	191	14,51 \$	0,00 \$	14,51 \$	0,00%	0,00 \$
serveur	3	192	14,51 \$	0,00 \$	14,51 \$	0,00%	0,00 \$
com. 1 (bibliothèque)	4	204	14,77 \$	0,00 \$	14,77 \$	0,00%	0,00 \$
aide de clinique	4	206	14,77 \$	0,05 \$	14,82 \$	0,34%	314,79 \$
caissier-serveur	4	207	14,77 \$	0,07 \$	14,84 \$	0,47%	502,07 \$
contrôleur travaux-serv. info.	5	228	16,50 \$	0,00 \$	16,50 \$	0,00%	0,00 \$
com. (échancier et fichier)	5	235	14,97 \$	0,63 \$	15,60 \$	4,04%	6 218,24 \$
téléphoniste	5	235	14,97 \$	0,63 \$	15,60 \$	4,04%	6 218,24 \$
préposé à l'enregistrement	5 CI-4	237	15,75 \$	0,00 \$	15,75 \$	0,00%	0,00 \$
aide technique (micrographie)	5	242	15,80 \$	0,00 \$	15,80 \$	0,00%	0,00 \$
com. 1 (fichier)	5	244	14,97 \$	0,87 \$	15,84 \$	5,49%	8 708,59 \$
téléphoniste-récept.	5	250	14,97 \$	1,03 \$	16,00 \$	6,44%	10 368,82 \$
com. à la caisse -Librairie	6	253	15,48 \$	0,59 \$	16,07 \$	3,67%	5 887,03 \$
prép. cliniques dentaires	6	254	15,48 \$	0,62 \$	16,10 \$	3,85%	6 163,73 \$
cuisinier 3	6 CI-9	259	16,27 \$	0,00 \$	16,27 \$	0,00%	0,00 \$
com. (commandes)	6 CI-4	275	15,75 \$	0,91 \$	16,66 \$	5,46%	9 185,79 \$
com. (admission) - méd. dent.	7	283	15,99 \$	0,88 \$	16,87 \$	5,22%	8 876,28 \$
com. (organisation matérielle)	7	285	15,99 \$	0,93 \$	16,92 \$	5,50%	9 429,69 \$
com. de bureau -SI	7	285	15,99 \$	0,93 \$	16,92 \$	5,50%	9 429,69 \$
com. (dossiers étudiants)	7	288	15,99 \$	1,01 \$	17,00 \$	5,94%	10 259,80 \$

Liste des fonctions identifiées à prédominance féminine (Titres et prédominances 1996) section locale 1244	Classe	Points	Taux horaire au 1er juin 2002	Écart \$/h.	Nouveau taux horaire réclamé	% augm.	Rétro. 1996-2002
prép. à la clientèle (photo-télécopieur)	7	288	15,99 \$	1,01 \$	17,00 \$	5,94%	10 259,80 \$
com. (admission)	7	289	15,99 \$	1,04 \$	17,03 \$	6,11%	10 536,51 \$
com. à l'information	7	290	15,99 \$	1,06 \$	17,05 \$	6,22%	10 813,21 \$
com. (cliniques dentaires)	7	292	15,99 \$	1,12 \$	17,11 \$	6,55%	11 366,62 \$
com. (centre de documentation)	7	296	15,99 \$	1,22 \$	17,21 \$	7,09%	12 473,45 \$
com. (documentation) - SOCP	7 CI-5	296	16,50 \$	0,71 \$	17,21 \$	4,13%	7 161,53 \$
com. (inscription)	7	297	15,99 \$	1,25 \$	17,24 \$	7,25%	12 750,04 \$
com. au comptoir (admission)	7	301	15,99 \$	1,36 \$	17,35 \$	7,84%	13 856,85 \$
com. (comptes à payer)	7 CI-5	303	16,50 \$	0,90 \$	17,40 \$	5,17%	9 098,41 \$
com. (trésorerie) – Finances	8	304	16,50 \$	0,92 \$	17,42 \$	5,28%	9 375,30 \$
com. (attest. et certification)	8	305	16,50 \$	0,95 \$	17,45 \$	5,44%	9 651,88 \$
com. 2 (bibliothèques)	8	305	16,50 \$	0,95 \$	17,45 \$	5,44%	9 651,88 \$
com. aux affaires administratives	8	305	16,50 \$	0,95 \$	17,45 \$	5,44%	9 651,88 \$
com. (régie d'immeubles)	8	310	16,50 \$	1,09 \$	17,59 \$	6,20%	11 024,21 \$
com. (documentation) –F.M.V.	8	311	16,50 \$	1,11 \$	17,61 \$	6,30%	11 312,06 \$
com. (enregistrement de projets)-DI	8	311	16,50 \$	1,11 \$	17,61 \$	6,30%	11 311,33 \$
com. (dossiers investissement)-DI	8	314	16,50 \$	1,19 \$	17,69 \$	6,73%	12 142,23 \$
com. (serrurerie)	8	314	16,50 \$	1,19 \$	17,69 \$	6,73%	12 142,23 \$
com. (traitement des commandes)	8	314	16,50 \$	1,19 \$	17,69 \$	6,73%	12 142,07 \$
com. aux services techniques	8	314	16,50 \$	1,19 \$	17,69 \$	6,73%	12 142,07 \$
com. à la réception – SIES	8	323	16,50 \$	1,43 \$	17,93 \$	7,98%	14 632,58 \$
com. aux admissions	8	323	16,50 \$	1,43 \$	17,93 \$	7,98%	14 632,58 \$
prép. à l'accueil	8	323	16,50 \$	1,43 \$	17,93 \$	7,98%	14 641,17 \$
prép. à l'atelier- psychologie	8 Rg-13	324	17,48 \$	0,48 \$	17,96 \$	2,67%	4 816,66 \$
assistant-dentaire (U de M)	9	330	17,22 \$	0,90 \$	18,12 \$	4,97%	9 128,85 \$
aide technique (labo.)	9	332	17,22 \$	0,95 \$	18,17 \$	5,23%	9 686,45 \$
com.-comptable 2	9 CI-7	332	18,21 \$	0,00 \$	18,21 \$	0,00%	0,00 \$
com. (encaissement) – FEP	9	335	17,22 \$	1,03 \$	18,25 \$	5,64%	10 516,44 \$
com. (ordonnances) – opto.	9	335	17,22 \$	1,03 \$	18,25 \$	5,64%	10 516,44 \$
com. (admissions et encais.) FMV	9	336	17,22 \$	1,06 \$	18,28 \$	5,80%	10 793,07 \$
com. (activités d'expression)	9	336	17,22 \$	1,06 \$	18,28 \$	5,80%	10 793,07 \$
com. (assignation des locaux)	9	336	17,22 \$	1,06 \$	18,28 \$	5,80%	10 793,07 \$
com. (électro-acoustique)	9	336	17,22 \$	1,06 \$	18,28 \$	5,80%	10 793,07 \$
com. (enregistrement)-serv. Audio-visuel	9	336	17,22 \$	1,06 \$	18,28 \$	5,80%	10 793,07 \$
com. (formation culturelle et continue)	9	336	17,22 \$	1,06 \$	18,28 \$	5,80%	10 793,07 \$
com. (personnel enseignant)-SPE	9	336	17,22 \$	1,06 \$	18,28 \$	5,80%	10 793,07 \$
com. (prêts entre bibliothèques)	9	336	17,22 \$	1,06 \$	18,28 \$	5,80%	10 793,07 \$
com. 2 (dossiers du personnel)	9	336	17,22 \$	1,06 \$	18,28 \$	5,80%	10 793,07 \$
com. 3 (bibliothèques)	9	336	17,22 \$	1,06 \$	18,28 \$	5,80%	10 798,78 \$
com. aux dossiers (pers. ens.) – FAS	9	336	17,22 \$	1,06 \$	18,28 \$	5,80%	10 798,74 \$
com. 2 (paie)	9	337	17,22 \$	1,08 \$	18,30 \$	5,90%	11 069,78 \$
aide technique (bureautique) I	9	339	17,22 \$	1,14 \$	18,36 \$	6,21%	11 625,94 \$
com. (admission) – optométrie	9	340	17,22 \$	1,16 \$	18,38 \$	6,31%	11 925,98 \$
com. (comptabilité de projets)	9 CI-7	343	18,21 \$	0,26 \$	18,47 \$	1,41%	2 504,71 \$
com.- étalagiste	9	343	17,22 \$	1,24 \$	18,46 \$	6,72%	12 730,02 \$
com. (informatique de gestion) – FEP	9	344	17,22 \$	1,27 \$	18,49 \$	6,87%	13 006,72 \$
com. à la didacthèque	9	345	17,22 \$	1,30 \$	18,52 \$	7,02%	12 992,87 \$
secrétaire	9	345	17,22 \$	1,30 \$	18,52 \$	7,02%	11 518,62 \$
com. (frais de scolarité)	9	345	17,22 \$	1,30 \$	18,52 \$	7,02%	13 284,45 \$
com. (résidences)	9	345	17,22 \$	1,30 \$	18,52 \$	7,02%	13 289,17 \$
com. (stages)	9	345	17,22 \$	1,30 \$	18,52 \$	7,02%	13 289,17 \$

Liste des fonctions identifiées à prédominance féminine (Titres et prédominances 1996) section locale 1244	Classe	Points	Taux horaire au 1er juin 2002	Écart \$/h.	Nouveau taux horaire réclamé	% augm.	Rétro. 1996-2002
com. (inventaire des locaux)	9	353	17,22 \$	1,51 \$	18,73 \$	8,06%	15 496,98 \$
com. (personnel enseignant) - FEP	9	353	17,22 \$	1,51 \$	18,73 \$	8,06%	15 491,33 \$
com. aux affichages	9	353	17,22 \$	1,51 \$	18,73 \$	8,06%	15 491,33 \$
com. (comptabilité) - fds dév.	9	354	18,21 \$	0,55 \$	18,76 \$	2,93%	5 553,31 \$
com. (comptabilité)-SI	9	354	18,21 \$	0,55 \$	18,76 \$	2,93%	5 552,30 \$
assist.- surveillant enregistrement	10 CI-7	356	18,21 \$	0,60 \$	18,81 \$	3,19%	6 096,41 \$
com. au personnel - FEP	10	358	17,87 \$	0,99 \$	18,86 \$	5,25%	10 118,85 \$
chef groupe (services alimentaires)	10	360	17,87 \$	1,04 \$	18,91 \$	5,50%	10 664,54 \$
com.-comptable (paie)	10 CI-7	363	18,21 \$	0,79 \$	19,00 \$	4,16%	8 043,49 \$
assistant technique (pharmacie)	10	367	17,87 \$	1,23 \$	19,10 \$	6,44%	12 601,32 \$
com.-opérateur (CAFE)	10 CI-7	367	18,21 \$	0,90 \$	19,11 \$	4,71%	9 144,27 \$
chef de succursale (polycopie)	10	378	17,87 \$	1,52 \$	19,39 \$	7,84%	15 630,84 \$
cuisinier (station de recherche)	10	378	17,87 \$	1,52 \$	19,39 \$	7,84%	15 630,84 \$
com. (dossiers des patients)	11 CI-8	382	19,06 \$	0,44 \$	19,50 \$	2,26%	4 410,29 \$
préposé aux progr. cliniques	11 CI-8	382	19,06 \$	0,44 \$	19,50 \$	2,26%	4 410,29 \$
com. (caisse centrale) - finances	11	384	18,60 \$	0,95 \$	19,55 \$	4,86%	9 733,87 \$
com. (consultation)-psychologie	11	385	18,60 \$	0,98 \$	19,58 \$	5,01%	10 009,40 \$
com. à la gestion des diplômes	11	385	18,60 \$	0,98 \$	19,58 \$	5,01%	10 005,97 \$
com. gestion des communications	11	385	18,60 \$	0,98 \$	19,58 \$	5,01%	10 005,97 \$
com.- comptable (frais de scolarité)	11	394	18,59 \$	1,23 \$	19,82 \$	6,21%	12 613,70 \$
com. princ. (prêt automatisé)	11 CI-9	394	19,91 \$	0,00 \$	19,91 \$	0,00%	0,00 \$
com. à l'information (aide fin.)	11	398	18,59 \$	1,34 \$	19,93 \$	6,72%	12 171,73 \$
assistant dentaire (form. tech.)	12	409	19,59 \$	0,63 \$	20,22 \$	3,12%	6 416,53 \$
assistant-dentaire (coordonnateur)	12	412	19,59 \$	0,71 \$	20,30 \$	3,50%	7 251,06 \$
infographiste princ.	12	412	19,59 \$	0,71 \$	20,30 \$	3,50%	7 251,03 \$
secrétaire de direction	12	415	19,59 \$	0,79 \$	20,38 \$	3,88%	11 689,79 \$
com. princ. (comptab.)- serv. magasins	12	416	19,59 \$	0,82 \$	20,41 \$	4,02%	8 375,98 \$
com. princ. (comptes à payer)	12	416	19,59 \$	0,82 \$	20,41 \$	4,02%	8 375,98 \$
com. princ. (gestion - aménag.)	12	416	19,59 \$	0,82 \$	20,41 \$	4,02%	8 375,98 \$
com. princ. (résidences)	12 CI-9	416	19,22 \$	1,19 \$	20,41 \$	5,83%	12 220,41 \$
assist. affaires administratives	12	420	19,59 \$	0,92 \$	20,51 \$	4,49%	10 916,39 \$
assist. gestion dossiers étudiants	12	420	19,59 \$	0,92 \$	20,51 \$	4,49%	10 457,40 \$
com. (avantages sociaux)	12	420	19,59 \$	0,92 \$	20,51 \$	4,49%	10 974,88 \$
agent de réclamations	12	422	19,59 \$	0,98 \$	20,57 \$	4,76%	10 026,76 \$
com. princ. (frais de scolarité)	12	426	22,63 \$	0,00 \$	22,63 \$	0,00%	7 223,72 \$
com. à l'information - FES	13	438	20,82 \$	0,17 \$	20,99 \$	0,81%	2 831,01 \$
com. senior (stages)	12	444	20,82 \$	0,33 \$	21,15 \$	1,56%	5 728,92 \$
tech. en documentation	14	451	22,07 \$	0,00 \$	22,07 \$	0,00%	0,00 \$
tech. en information	14	451	22,07 \$	0,00 \$	22,07 \$	0,00%	0,00 \$
tech. en diététique	14 A	458	22,62 \$	0,00 \$	22,62 \$	0,00%	0,00 \$
tech. en administration	15	477	22,62 \$	0,00 \$	22,62 \$	0,00%	0,00 \$
tech. en docum. resp. opér. auxiliaires	15	477	22,62 \$	0,00 \$	22,62 \$	0,00%	0,00 \$
tech.en docum. resp.de biblio.	15	500	22,62 \$	0,01 \$	22,63 \$	0,04%	133,94 \$
tech. en géochimie	17	528	24,30 \$	0,00 \$	24,30 \$	0,00%	0,00 \$
tech. en santé animale	17	537	24,30 \$	0,00 \$	24,30 \$	0,00%	0,00 \$
tech. en radiologie	17	546	24,29 \$	0,00 \$	24,29 \$	0,00%	0,00 \$
tech. de laboratoire	17	549	24,30 \$	0,00 \$	24,30 \$	0,00%	0,00 \$
tech. infirmier	18	562	25,48 \$	0,00 \$	25,48 \$	0,00%	0,00 \$

Notes explicatives du tableau :

1. **Liste des fonctions.** Les fonctions à prédominance féminine ont été établies à partir du taux d'occupation hommes/femmes dans chacune des fonctions à la date du dépôt de la plainte, mai 1996. Pour être à prédominance féminine, 60% des postes dans la fonction doivent être occupés par des femmes. Cette liste a été établie à partir des données fournies par l'Employeur, données qui sont tout de même fiables dans la très grande majorité des cas. Cependant, une dernière vérification par la partie syndicale devra être effectuée. Des critères autres que la règle du 60% peuvent influencer le choix de la prédominance, des correctifs pourraient donc être demandés. Les nouvelles fonctions créées depuis 1996 ne sont pas incluses dans ce tableau. L'écart pour ces fonctions n'a pas été étudié. Nous aurions voulu faire un travail plus précis à la table de médiation mais l'employeur disait que nous donnions dans la « dentelle ». Il voulait une estimation rapide des coûts.
2. **Les titres de fonction** sont les titres qui existaient en 1996. Par contre, toutes les données qui suivent dans les autres colonnes (classe, pointage et taux horaire) sont les données en 2002.
3. **Les fonctions majoritairement féminines « cercles rouges ».** Ce sont les fonctions pour lesquelles vous voyez deux chiffres dans la colonne « classe ». Comment comprendre les chiffres ? Prenons un exemple de la page 6, commis (dossiers des patients). Le chiffre 11 (classe 11) indique le niveau de l'évaluation qui a été faite de cette fonction ; le pointage de 382 points correspond d'ailleurs à la classe 11. Le taux de salaire de cette fonction « cercle rouge » est de 19,06\$. Ce taux horaire correspond à la classe 8 (CI-8) de l'ancienne structure salariale avant l'implantation de la relativité salariale. Les fonctions « cercles rouges » ont gardé les salaires de l'ancienne structure parce que ces salaires étaient plus avantageux et qu'il n'était pas question lors du processus de relativité salariale de diminuer le taux horaire des fonctions.
4. **Deux fonctions d'une même classe peuvent avoir un correctif différent** car le calcul de l'écart est établi à partir du nombre de points attribués à chacune des fonctions et non pas à partir de la classe. Exemple : la classe 9 comprend les fonctions de 330 à 355 points, la fonction de commis 3 (bibliothèques), 336 points, et la fonction de commis à la didacthèque, 345 points, n'ont pas le même correctif.
5. **La rétroactivité de 1996 à 2002** a été calculé pour chacune des années séparément, en tenant compte de la réévaluation de la fonction au cours de la période si c'est le cas. C'est le montant global qui vous est présenté ici, par fonction. Le comité d'équité a actualisé les données à juin 2002. Le montant de la rétroactivité dû à un individu peut évidemment être différent si la personne n'a pas occupée cette fonction pendant toute la période, c'est pourquoi un calcul a été fait année par année. Nous ne vous avons pas produit ce tableau à ce moment-ci. Si un règlement survenait, des vérifications et corrections seraient faits et vous auriez tous les détails.
6. **Plusieurs fonctions n'obtiennent aucun correctif**, c'est le cas des fonctions majoritairement féminines situées au bas et haut structure salariale, et de certaines fonctions « cercles rouges ». À ces niveaux, il n'y avait pas d'écart entre les emplois « féminins » et les emplois « masculins ». Tel que mentionné dans le présent document, nous croyons que l'utilisation d'un plan non discriminatoire pour la période aurait changé ce résultat. C'est pourquoi nous exigeons une compensation pour l'utilisation d'un plan discriminatoire depuis 1996 à ce jour. Et c'est pourquoi il est important de poursuivre des travaux pour instaurer un nouveau plan d'évaluation non discriminatoire.
7. **Plusieurs fonctions majoritairement féminines « cercles rouges »** sont dans la même situation, elles n'ont aucun correctif salarial. Il n'y avait pas d'écart entre ces fonctions et les fonctions « masculines » équivalentes. L'utilisation d'un plan non discriminatoire aurait également sans doute changé ce résultat.