



Québec, le 19 décembre 2002

Madame Gisèle Painchaud
Vice-rectrice aux ressources
humaines
Université de Montréal
Pavillon principal
2900, boul. Édouard-Montpetit
Montréal (Québec) H3C 3J7

Madame la Vice-Rectrice,

Cette lettre fait suite à la décision prise par la Commission de l'équité salariale et exprimée dans une lettre du 1^{er} octobre dernier de procéder à des vérifications en vue d'assurer la mise en œuvre et le suivi de la décision rendue par la Commission portant le numéro CÉS-80-4.2-200-052 concernant le programme soumis par l'Université de Montréal et de rendre effective l'application diligente de la *Loi sur l'équité salariale*.

C'est le 18 janvier 2002, selon les balises du chapitre 1X de la Loi sur l'équité salariale, que la Commission de l'équité salariale a rendu une décision de conformité du programme de relativité salariale débuté avant le 21 novembre 1996, tel que soumis par l'Université, et concernant les personnes salariées couvertes par le Syndicat des employé(e)s de l'Université de Montréal, section locale 1244, SCFP-FIQ.

Depuis ce temps, comme vous le savez sans doute, un certain nombre d'événements assez préoccupants avait incité la Commission de l'équité salariale à dépêcher deux enquêteurs. En effet, il semblait que, même si les correctifs étaient appliqués, l'équité n'était toujours pas réalisée parce qu'il resterait encore des écarts entre les emplois équivalents d'hommes et de femmes; qu'ainsi, les deux parties auraient négocié au moins deux propositions de nouvelles échelles; que l'Université souhaiterait adopter le nouveau plan d'évaluation à dix-sept facteurs développé par les principales organisations syndicales des secteurs public et parapublic avec le Secrétariat du Conseil du trésor et que des discussions auraient été menées en médiation avec la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse sur des échelles salariales autres que celles qui ont été acheminées à la Commission en vue de sa prise de décision.

En substance, l'enquête menée par la Commission vient confirmer que les faits déjà soumis par les parties, et ayant conduit la Commission à rendre sa décision, sont les mêmes qu'à l'époque et que les correctifs ont été appliqués, à une nuance près: l'intention de l'employeur de donner des forfaires aux personnes dont les catégories d'emplois ont été considérées comme surclassées.

Il ressort aussi de l'enquête que les deux parties en cause n'ont pas la même compréhension de la décision rendue; que plusieurs éléments restent confus quant au concept de relativité salariale et celui d'équité salariale, quant au mode d'estimation des écarts et quant à l'interprétation et à la portée du chapitre 1X de la Loi.

Des faits nouveaux et surprenants soulèvent aussi quelques interrogations à la Commission.

Les deux parties divergent d'opinion quant au sens de l'exercice. L'Université a réalisé un exercice de relativité salariale pour tous ses employés visés par la décision de la Commission. Elle a utilisé un mode d'estimation des écarts salariaux par paire. Le Syndicat recherche plutôt l'équité salariale pour les femmes. Il aurait voulu que soit utilisé le mode d'estimation des écarts salariaux selon la méthode globale d'estimation des écarts salariaux proposée dans le régime général de la *Loi sur l'équité salariale* pour les personnes salariées du Syndicat des employé(e)s de l'Université de Montréal, local 1244 SCFP-FTQ.

Quant à l'application du chapitre 1X de la *Loi sur l'équité salariale*, pour ce syndicat, c'est la même interprétation et la même application que celles selon le régime général de cette loi. Pour l'Université, c'est la reconnaissance de l'exercice antérieur de relativité salariale, entamé à l'origine par la fonction publique québécoise, lequel visait l'équité interne entre les emplois tout en cherchant à réduire les écarts entre les emplois de femmes et d'hommes ayant été jugés de valeur équivalente.

D'autres situations sont inquiétantes. Depuis la décision de la CÉS, plusieurs griefs ont été déposés au regard de la classification et des relations de travail. Or, ces griefs risquent de changer l'application des correctifs, donc l'application de la décision rendue par la Commission.

Il y eut aussi plusieurs séances de négociation, à partir desquelles les deux parties ont analysé des propositions successives d'échelles salariales pour en arriver à s'entendre. La Commission de l'équité salariale reconnaît que le mandat d'une organisation syndicale est de surveiller l'application de la convention collective ou de négocier dans l'entreprise. Cependant, cela semble se confondre avec le mandat de l'application de la *Loi sur l'équité salariale* dont les pouvoirs ont été dévolus à une Commission investie d'une autorité publique en la matière.

De plus, à maintes reprises, le Syndicat des employé(e)s de l'Université de Montréal, local 1244, SCFP-FTQ, a affirmé publiquement ne pas reconnaître la compétence de la Commission de l'équité salariale et reconnaître celle de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) parce que leur plainte devant cet organisme a été déposée avant la promulgation de la *Loi sur l'équité salariale*. Et l'Université, même si elle utilise la décision de la CÉS pour faire valoir la validité de ses échelles salariales, travaille et discute avec la CDPDJ dans son processus de médiation et d'enquête. Nos enquêteurs nous ont rapporté que, devant le médiateur de la

CDPDJ, fut simulé un mode d'estimation des écarts, à partir des données de 1996 de l'Université, et qui intégrait sur la courbe les emplois surclassés et les taux uniques pour refaire l'exercice en comparant les emplois féminins aux masculins à l'interne et couverts par le certificat d'accréditation du Syndicat des employé(e)s de l'Université de Montréal, section locale 1244, SCFP-FTQ.

En amont et à l'issue de ce travail de médiation, même de négociation devant le médiateur, il est pour le moins troublant que l'employeur puisse affirmer, d'une part qu'il n'y a plus de discrimination et, d'autre part qu'il reste encore des écarts salariaux, dix mois après avoir fait la démonstration à la Commission de l'équité salariale que les correctifs proposés permettaient de corriger la discrimination salariale faite aux femmes, cela dans le respect du chapitre IX de la *Loi sur l'équité salariale*.

Quant au correctif d'éliminer les emplois surclassés auquel s'était engagée l'Université, il serait maintenant question de donner des montants forfaitaires aux personnes concernées alors que cela ne correspond pas aux correctifs soumis et ne respecte pas la décision rendue. En effet, rappelons qu'il est impossible de faire indirectement ce qui n'est pas permis de faire directement.

Pour les membres de la Commission, il est difficile de comprendre pourquoi les deux parties, plus particulièrement l'Université, continuent d'écrire et d'affirmer publiquement qu'il reste encore des écarts salariaux dans les échelles de salaire des corps d'emplois, notamment de bureau, métiers et services, visés par la décision CÉS-80-4.2-200-052 pour qu'elles soient entièrement expurgées de discrimination salariale fondée sur le sexe, alors que l'analyse de la Commission des correctifs soumis par l'Université, dans le cadre de l'application du chapitre IX de la Loi, l'a été en considérant la démonstration de non-discrimination faite par l'employeur pour justifier sa demande de conformité.

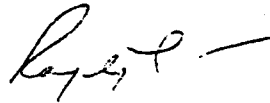
Lors de la 92^e séance tenue le 4 décembre 2002, les membres de la Commission de l'équité salariale sont d'avis qu'une certaine confusion régnant dans ce dossier met en péril la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité salariale* pour les personnes salariées représentées par le Syndicat des employé(e)s de l'Université de Montréal, section locale 1244 SCFP-FTQ.

En conséquence, la Commission de l'équité salariale demande à l'employeur, Université de Montréal, de lui démontrer que les échelles salariales et l'estimation des écarts salariaux utilisés pour le personnel salarié couvert par le certificat d'accréditation du Syndicat des employé(e)s de l'Université de Montréal, section locale 1244, SCFP-FTQ sont exempts de toute discrimination fondée sur le sexe et de lui en faire rapport dans les trois mois suivant la réception de la présente décision.

Ce rapport pourrait contribuer à lever un certain nombre d'irritants, dont les mésententes entre les parties et le discours ambigu sur les correctifs et la discrimination salariale fondée sur le sexe. Cela permettrait aussi de dissocier les relations du travail et la négociation sur d'autres objets de l'exercice d'équité salariale devant être réalisé conformément à la *Loi sur l'équité salariale*. Cela permettrait enfin de faire respecter non seulement la lettre mais l'objet et l'esprit de la Loi pour laquelle des ententes sur l'équité salariale entre les parties ne sont acceptables que si elles y sont conformes.

Connaissant à l'avance votre intérêt pour le dossier de l'équité salariale au Québec, au nom des membres de la Commission, je vous adresse mes meilleures salutations.

La présidente,



Rosette Côté

c.c. Mme Sylvie Goyer, Syndicat des employé(e)s de l'Université de Montréal, s.l. 1244 S.C.F.P. – F.T.Q.

p.j. Extrait du procès-verbal de la 92^e séance de la Commission tenue le 4 décembre 2002