

PROGRAMME D'ÉQUITÉ SALARIALE CUFA

PREMIER AFFICHAGE

Un document décrivant les principaux éléments de la Loi sur l'équité salariale est disponible sur le site intranet des Ressources humaines (<http://relish.concordia.ca/hr>). Pour les membres de CUFA qui n'auraient pas accès au site intranet, une copie papier est aussi disponible au bureau de M. Robert Lacasse dont les coordonnées sont à la fin de ce document.

INTRODUCTION

En conformité avec la *Loi sur l'équité salariale* « la Loi », ce document présente aux membres de CUFA le rapport des activités complétées à ce jour par le Comité d'équité salariale.

L'objectif de la *Loi sur l'équité salariale* L.R.Q., chapitre 12.001, <http://www.ces.gouv.qc.ca>, est de corriger les écarts salariaux (s'il y en a) dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine (article 1 de la Loi).

DEFINITIONS

Catégories d'emplois
(article 54 de la Loi):

Des emplois qui ont des fonctions ou des responsabilités semblables, des qualifications semblables et la même rémunération, soit un même taux ou une même échelle de salaire.

Prédominance masculine et
féminine (article 55 de la Loi):

Une catégorie d'emploi est considérée selon le cas à prédominance féminine ou masculine lorsqu'au moins 60 % des salariés qui occupent les emplois en cause sont du même sexe.

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Selon la *Loi sur l'équité salariale*, l'Université Concordia a la responsabilité d'établir et de mettre en œuvre un programme d'équité salariale au plus tard le 21 novembre, 2001. L'Université Concordia a créé un Comité d'équité salariale afin d'impliquer directement les membres de CUFA qui ont demandé un programme distinct dans l'établissement d'un programme d'équité salariale tel que prévu par la loi, et ainsi se conformer à la lettre de la Commission sur l'équité salariale du 30 mai 2000, résolution CÉS-49-3.3-200-054-2.

Les membres du Comité sont:

Représentants de CUFA

- Dr. Lucie Lequin
- Mme Rosalind Knitter
- Mme Louise Carpentier
- Madame Oksana Dykyj

Représentants de l'employeur

- M. Robert Lacasse
 - Mme Lillian Rubinlicht
-
- M. Serge De Gagné, Conseiller du Groupe-conseil Aon

LES PROCÉDURES SUIVIES

Les réunions ont eu lieu entre juin et décembre 2000 afin de compléter les travaux suivants :

- Création du Comité et détermination des règles de travail;
- Formation du Comité;
- Revue historique des événements pertinents et du système actuel de rémunération;
- Révision du nombre de titulaires, identification des catégories d'emplois, de leur prédominance; des qualifications, des responsabilités et de la rémunération;
- Décision sur les emplois à évaluer;
- Conception du plan d'évaluation des emplois.

IDENTIFICATION DES CATÉGORIES D'EMPLOIS À PRÉDOMINANCE FÉMININE ET MASCULINE

- Les quatre niveaux pour les postes du personnel enseignant et des bibliothécaires présentent une complexité importante de comparaison pour les fins d'équité salariale. Le Comité était très conscient de cette difficulté et a étudié diverses façons de mettre en application l'équité salariale en tenant compte du fait que la convention collective CUFA n'indique que les taux de salaire plancher et qu'il n'y a pas d'échelle de salaire.
- Le Comité a étudié divers rapports statistiques. Un rapport développé par feu Dr. M. Stelcner daté du 25 mai 1999, démontre la rémunération du personnel enseignant hommes et femmes en utilisant divers facteurs tels que l'âge, l'ancienneté, le rang et la faculté. Bien que ce document fournisse des informations des plus intéressantes, il n'indique pas de tendance dans la rémunération basée sur la prédominance d'un sexe par rapport à l'autre qui serait significative pour le travail du Comité. Les données analysées par le Dr. Stelcner indiquent qu'il y a 597 enseignants permanents ou en voie de permanence ou non et que 70 % sont des hommes, donc une catégorie d'emplois à prédominance masculine.
- Le Comité a aussi révisé et discuté un autre rapport statistique, préparé par le service des Ressources humaines le 1^{er} juin 2000. Les différences mineures par rapport au document cité plus haut sont sur le nombre d'enseignants à cause des dates des deux rapports. Sur la base de l'analyse de différents rapports, le Comité a conclu que les postes du personnel enseignant font partie d'une catégorie d'emploi à prédominance masculine et que les postes de bibliothécaires font partie d'une catégorie d'emploi à prédominance féminine.

- Le Comité a constaté que les quatre niveaux de personnel enseignant et de bibliothécaires sont les meilleurs regroupements en catégories d'emplois et reflètent la réalité de l'Université. Le Comité est d'accord pour comparer une des catégories d'emplois dans chacun des deux groupes pour les fins d'équité salariale : soit le poste d'Assistant Professeur et de Bibliothécaire II.
- Le Comité a décidé d'utiliser les qualifications génériques reliées aux postes afin d'évaluer les qualifications requises pour une catégorie d'emplois.
- De plus, le Comité a aussi décidé :
 - Que le taux de salaire plancher indiqué à l'article 40 de la convention collective CUFA et l'index de salaire à l'article 39 de la même convention, seront utilisés afin d'identifier le taux de salaire pour chacune des catégories d'emplois.
 - Qu'il doit déterminer si l'index de salaire de 86 % du taux de salaire plancher pour la catégorie d'emplois de Bibliothécaire II en comparaison du taux de salaire plancher de l'Assistant Professeur est équitable.
- Le Comité a décidé que, si la catégorie d'emplois à prédominance féminine évaluée (Bibliothécaire II) devait recevoir un ajustement de rémunération suite à la mise en œuvre du Plan d'équité salariale, alors les trois (3) autres niveaux de bibliothécaires recevraient le même pourcentage d'ajustement.

DESCRIPTION DE LA MÉTHODOLOGIE D'ÉVALUATION ET LES PROCÉDURES

A. Méthode d'évaluation des emplois : Facteurs et sous-facteurs utilisés pour l'évaluation des emplois

Le comité a choisi les facteurs d'évaluation permettant d'établir la valeur relative des postes de femmes par rapport aux postes occupés par des hommes.

Facteur 1 – Qualifications

Sous-facteurs

1. Connaissance professionnelle / Degré
2. Expérience antérieure de travail

Facteur 2 – Responsabilités

Sous-facteurs

3. Autonomie
4. Communication (étudiants, personnel enseignant, personnel non enseignant et contacts externes)
5. Imputabilité

Facteur 3 – Effort

Sous-facteurs

6. Sensoriel (utilisation d'un ou plusieurs sens)
7. Mental
8. Physique

Facteur 4 – Conditions de travail

Sous-facteurs

9. Environnement physique
10. Environnement humain

B. Les procédures suivies

Les informations sur les postes et leurs responsabilités décrites dans la convention collective de CUFA, les descriptions de postes de bibliothécaires et la connaissance des postes par les membres du Comité ont été utilisées et ont permis la validation nécessaire de l'information afin d'effectuer le travail par le Comité.

INFORMATIONS ADDITIONNELLES

Tel qu'indiqué par l'article 76 de la Loi, si vous désirez des informations additionnelles ou si vous avez des commentaires à faire au Comité d'équité salariale CUFA, vous devez transmettre votre demande par écrit dans les 60 jours suivants la date de cet affichage (soit avant le 30 Avril 2001). Veuillez identifier dans votre correspondance l'objet suivant : Comité d'Équité salariale CUFA.

M. Robert Lacasse
Université Concordia
Chef de service, Rémunération et avantages sociaux
1455, boul. De Maisonneuve Ouest, E.R. 500
Montréal (Québec) H3G 1M8
Courriel: Rlacasse@alcor.concordia.ca

qui soumettra votre demande au Comité d'équité salariale.

PROCHAINES ÉTAPES

- Évaluation des catégories d'emplois;
- Détermination des différences de rémunération et correction de l'index différentiel si requis;
- Détermination des modalités et des conditions d'ajustements salariaux.

Un deuxième affichage sera effectué lorsque les étapes mentionnées précédemment seront complétées.