

PROGRAMME D'ÉQUITÉ SALARIALE

CUFA

Deuxième affichage (Étapes 3 et 4)

Introduction

En conformité avec la Loi sur l'équité salariale « la Loi », ce document présente aux membres de CUFA le rapport des activités terminant le travail du Comité d'équité salariale.

L'objectif de la Loi sur l'équité salariale, L.R.Q, chapitre E-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).

Méthode d'évaluation et conclusion du travail du Comité

Le Comité d'équité salariale a évalué les deux catégories d'emploi, Professeurs et Bibliothécaires, à l'aide des facteurs et sous-facteurs du plan d'évaluation des emplois. La procédure suivie a été d'évaluer les deux catégories d'emploi facteur par facteur et par la suite une révision exhaustive de l'évaluation globale a été effectuée.

Après avoir obtenu un consensus sur l'évaluation des deux catégories d'emplois, le Comité d'équité salariale a préparé une table de pondération qui transforme les cotes d'évaluation en points-facteurs afin d'établir la valeur de chacune des catégories d'emplois. La table de pondération a été établie en considérant la mission, les valeurs et la culture de l'Université Concordia. L'évaluation par points-facteurs a été nécessaire afin de bien identifier la valeur de chacune des catégories d'emploi.

Le Comité d'équité salariale est satisfait qu'il a effectué toutes les validations nécessaires afin d'identifier s'il y avait des biais sexistes dans le plan d'équité salariale et qu'il a toutes les raisons de croire qu'il n'y a aucun biais sexistes à l'égard des postes de Bibliothécaire.

La méthode de comparaison

Une méthodologie de comparaison non-sexiste a été utilisée afin d'évaluer les deux catégories d'emploi. L'évaluation des emplois pour les deux catégories d'emploi a été effectuée sur la base matricielle suivante :

<u>Facteurs</u>		<u>Sous-Facteurs</u>	
Qualifications	(40%)	Connaissances techniques et professionnelles	(30%)
		Expérience	(10%)
Responsabilités	(36%)	Autonomie	(12%)
		Communications (incluant le bilinguisme)	(12%)
		Imputabilité	(12%)
Effort	(17%)	Sensoriel	(5%)
		Mental	(10%)
		Physique	(2%)
Conditions de travail	(7%)	Environnement physique	(2%)
		Environnement humain	(5%)

Résultats de la comparaison

Le Comité d'équité salariale a conclu que l'index salarial actuel dans la convention collective de CUFA n'a pas besoin d'être modifié pour les fins basé sur la comparaison décrite ci-haut, de l'Équité salariale parce que cet index présente un écart équitable de la valeur des emplois de chacune des deux catégories d'emplois.

Ajustements d'équité salariale

Plusieurs des commentaires émis par les membres de CUFA suite au premier affichage soulevaient la perception qu'il y avait un problème entre les salaires d'embauche des Professeurs et Bibliothécaires et mentionnaient que le salaire du taux plancher n'était pas appliqué équitablement.

En tenant compte de ces commentaires, le Comité d'équité salariale a complété une analyse des salaires d'embauche des Assistants Professeurs et des Bibliothécaires II. Cette étude a couvert les années 1997, 1998, 1999, 2000 et le début de l'année 2001.

En faisant cette étude, le Comité d'équité salariale a tenu compte, dans l'évaluation des différences de salaire, de l'article 67 de la Loi sur l'équité salariale qui indique de ne pas tenir compte des différences si elles proviennent de l'ancienneté, une pénurie de main-d'œuvre qualifiée créant des pressions haussières sur les salaires ainsi que les autres éléments indiqués dans cet article.

Afin d'effectuer une analyse adéquate et en profondeur, le Comité d'équité salariale a étudié les salaires d'embauche des Assistants Professeurs durant les années mentionnées ci-haut ainsi que les salaires d'embauche des Bibliothécaires II. Le Comité d'équité salariale a décidé d'éliminer les salaires d'embauche de certains départements où il existe des pénuries de main-d'œuvre qualifiée causant une pression à la hausse sur le salaire d'embauche des Assistants Professeurs. Le Comité a décidé d'exclure les «LTL» et «LTS» dans les deux catégories.

La conclusion de l'analyse du Comité est qu'il y a toujours eu, pendant cette période, un grand nombre d'Assistant Professeurs qui ont été embauchés au salaire plancher ou tout près, par contre un nombre important a été embauché au-dessus du salaire plancher.

En tenant compte de ces faits, le Comité d'équité salariale a déterminé qu'il était nécessaire d'avoir un ajustement d'équité salariale. L'ajustement d'équité salariale s'appliquera à tous les Bibliothécaires et représente 2.7% du salaire actuel.

L'employeur a confirmé que les ajustements salariaux d'équité se feront selon l'article 70 de la Loi sur l'équité salariale. Le premier ajustement sera effectué le 21 novembre 2001 et le dernier le 21 novembre 2005. Chacun des cinq ajustements sera d'un pourcentage égal et sera effectué le 21 novembre de chacune des années à partir de 2001 jusqu'à 2005.

Le Comité a préparé le deuxième affichage. Le travail du Comité d'équité salariale est complété. Veuillez prendre note que le premier affichage peut être consulté sur le site Web de CUFA.

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 22 Octobre 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.

La version anglaise de cet affichage est incluse.

Le Comité d'équité salariale