

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

L'UNIVERSITÉ D'OTTAWA

(Employeur)

- et -

L'ASSOCIATION DES PROFESSEURS DE L'UNIVERSITÉ D'OTTAWA

(APUO)

ÉCARTS SALARIAUX FONDÉS SUR LE SEXE

ATTENDU QUE les parties confirment qu'elles conviennent que le sexe ne devrait pas entraîner d'écarts salariaux entre les membres de l'APUO et qu'elles collaboreront de bonne foi en vue d'éliminer tout écart salarial éventuel entre les membres de l'unité de négociation selon leur sexe.

LES PARTIES CONVIENNENT DES MODALITÉS SUIVANTES :

L'Employeur et l'APUO s'engagent à créer un Comité sur l'équité salariale (« CES ») afin d'examiner les éventuels écarts salariaux à l'interne fondés sur le sexe. Chaque partie y nomme au moins une personne dotée d'une expertise démontrée en matière d'écarts salariaux, d'économétrie, de parité salariale ou de relations de travail. Si une partie s'oppose à une nomination de l'autre partie, elle peut demander à ce qu'une autre personne soit nommée. Il convient d'évaluer une opposition de cet ordre en toute objectivité; les parties s'engagent à ne pas refuser de s'y plier sans motif raisonnable. Le comité est formé de quatre (4) personnes, de façon à comporter deux (2) personnes désignées par chacune des parties. En plus des membres du comité, les parties désignent conjointement un observateur impartial doté d'une expertise démontrée en matière d'examen de la rémunération des professeurs d'université. L'observateur sert de personne-ressource, participe pleinement à toutes les réunions, mais n'a pas de voix en cas de vote.

Le comité doit suivre, comme point de départ, la méthode employée en 2016 et en 2017 par l'Université Wilfrid Laurier et la Wilfrid Laurier University Faculty Association afin d'examiner s'il existait au sein de l'unité de négociation de cet établissement un écart salarial fondé sur le sexe.

Les stipulations suivantes s'appliquent aux délibérations du comité :

1. Le comité peut, au besoin, solliciter de l'aide additionnelle de la part de personnes ou d'organisations dotées d'une expertise en analyse de parité salariale homme-femme. En pareil cas, les parties doivent consentir à l'invitation à faire et l'ensemble des coûts engagés à cet égard sont assumés à parts égales par les deux parties.
2. Si des écarts salariaux fondés sur le sexe sont détectés, le comité formule des recommandations quant au salaire qui convient et quant à d'autres ajustements nécessaires pour corriger les écarts.

3. Le comité fait rapport de ses conclusions et recommandations aux deux parties au plus tard un (1) an après la ratification de la convention collective entrée en vigueur au 1^{er} mai 2018.
4. L'Employeur doit traiter tout écart salarial détecté par le comité dans les douze (12) mois qui suivent la publication du rapport visé au point 3.