

Maintien de l'équité salariale

Le gouvernement affiche ses résultats

Depuis le 20 décembre dernier et jusqu'au 18 février 2011, le gouvernement affiche dans nos établissements les résultats de ses travaux sur le maintien de l'équité salariale, une obligation qui lui est faite par la Loi sur l'équité salariale. L'étape dite du maintien de l'équité salariale vise à vérifier si des écarts de rémunération discriminatoires se sont créés depuis la réalisation de l'équité salariale, soit en comparaison avec le portrait du 21 novembre 2001.

La Loi, modifiée le 28 mai 2009, prévoit entre autres que le gouvernement doit évaluer périodiquement le maintien de l'équité salariale. L'évaluation doit être effectuée tous les cinq ans, débutant au plus tard le 31 décembre 2010, en vue de déterminer si des rajustements salariaux sont nécessaires au terme de cette période. La Loi indique également que l'employeur doit en afficher les résultats dans des endroits visibles et facilement accessibles aux salarié-es.

Le gouvernement n'est pas tenu par la Loi d'effectuer la démarche de maintien de l'équité de façon conjointe. Il a choisi de procéder seul. Par conséquent, nous ne disposons pas, à ce moment-ci, de toutes les données permettant de juger globalement des résultats de l'exercice. Nous avons d'ailleurs prévu rencontrer le Conseil du trésor le 20 janvier 2011, avec les autres organisations syndicales du secteur public, afin d'obtenir des renseignements additionnels. Avec ces données nous serons en mesure de défendre adéquatement les droits des salariées en faisant part de nos observations quant au contenu de l'affichage.

Le gouvernement procédera ensuite, dans les 30 jours suivant le 18 février, à un nouvel affichage qui pourrait inclure ou non des modifications découlant des commentaires que nous lui aurons formulés. À la suite de ce second affichage, nous disposerons d'un délai de 90 jours pour déposer des plaintes devant la Commission de l'équité salariale. Les fédérations du secteur public de la CSN coordonneront leurs travaux afin d'intervenir avec un maximum d'efficacité pour obtenir les changements nécessaires. Nous évaluerons s'il y a lieu de déposer des plaintes et de quelle façon nous le ferons.

La Loi prévoit que les rajustements salariaux obtenus dans le cadre de l'opération de maintien de l'équité salariale sont dûs et portent intérêt à partir du 31 décembre 2010. Nous ne savons pas à quel moment le gouvernement versera ces sommes. Elles seront versées sans étalement, peu importe qu'il y ait eu ou non contestation. Ces rajustements touchent uniquement des catégories d'emplois à prédominance féminine. Notons que plusieurs situations particulières peuvent survenir. Nous y reviendrons dans un prochain bulletin.

Parmi les changements organisationnels pouvant mener à des rajustements, parce qu'ils ont un impact sur les comparaisons entre les catégories d'emplois, notons entre autres :

- L'abolition d'une catégorie d'emplois masculine ;
- La création d'une catégorie d'emplois féminine ou masculine ;
- Une modification significative des tâches ou des exigences d'une catégorie d'emplois.

Ainsi, le salaire dans une catégorie d'emplois à prédominance féminine peut se voir augmenté même s'il n'y a pas eu de changements significatifs, puisque l'équité salariale repose sur une évaluation comparée des catégories d'emplois féminines et masculines. Par exemple, seule la disparition de catégories d'emploi masculines peut modifier le taux de salaire de comparaison et ainsi recréer de nouveaux écarts salariaux.

1. La Loi prévoit que les salarié-es peuvent également demander des précisions et commenter l'affichage, et ce, avant le 18 février 2011. Si vous adressez des demandes de renseignements ou des observations au Conseil du trésor, nous vous invitons à en transmettre une copie à votre syndicat.