



PLAINTES DE MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE DE 2010

La FP-CSN demande à la CNESST de trancher

La Fédération des professionnelles (FP-CSN) a annoncé aujourd'hui à la conciliatrice de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) qu'elle se retirait du processus de conciliation et qu'elle demandait à la commission de statuer sur les plaintes de maintien de l'équité salariale déposées en 2010.

Après quatre années de discussions à la table de conciliation, force est de constater que le gouvernement ne semble aucunement intéressé à s'entendre sur la validité de nos plaintes. Depuis mars 2016, le Conseil du trésor annonce un retour sur nos dernières positions, un retour qui n'est jamais venu. Constatant l'impasse, la FP-CSN estime n'avoir d'autre choix que de demander à la CNESST de trancher.

Les plaintes portées par la FP portent sur différents titres d'emploi, notamment les audiologistes, les diététistes-nutritionnistes, les physiothérapeutes, et les psychologues qui ont vu leur emploi évoluer au fil du temps sans obtenir les correctifs salariaux appropriés. Depuis 2010, les discussions avec le Conseil du trésor n'ont abouti sur aucune entente. Il est temps que les voix de ces femmes soient entendues : voilà pourquoi la FP demande à la CNESST de rendre une décision.

Par ailleurs, les représentantes et les représentants de la FP-CSN demeurent disponibles pour rencontrer le Conseil du trésor si celui-ci se décidait enfin à déposer une offre sur les plaintes de maintien de l'équité salariale déposées par nos membres et nos syndicats affiliés.

Au cours des prochaines semaines, l'équipe de la FP-CSN s'activera à préparer les différentes représentations que nous aurons à faire devant les enquêteurs et les enquêtrices de la CNESST afin de faire valoir la validité de nos plaintes et les correctifs salariaux que nous souhaitons voir mis en place. Nous vous tiendrons bien sûr informés de l'évolution de nos travaux.

Équité salariale et maintien de l'équité salariale

Les rangements des catégories masculines et féminines découlent de l'exercice ayant eu cours durant les années 2000 et ayant abouti, en 2006, au règlement de l'équité salariale.

Ainsi, la structure salariale du secteur public a été modifiée de façon importante en 2006, permettant ainsi de « corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emploi à prédominance féminine » (article 1 de la Loi sur l'équité salariale).

Afin de corriger ces écarts, les catégories d'emploi à prédominance masculine et celles à prédominance féminine ont été évaluées en fonction de quatre grands facteurs (les qualifications requises, les responsabilités assumées, les efforts requis et les conditions dans lesquelles le travail est effectué) définis par la Loi sur l'équité salariale et se déclinant en 17 sous-facteurs.

La Loi sur l'équité salariale prévoit à cet effet que nous évaluions la situation tous les cinq ans afin que les droits des femmes soient respectés.

Les plaintes de maintien visent à s'assurer que l'équité salariale soit respectée au fil des années, notamment en fonction des changements apportés à la nature des emplois dans le secteur public.

Parmi les changements organisationnels pouvant mener à des ajustements parce qu'ils ont un effet sur les comparaisons entre les catégories d'emploi, mentionnons, entre autres :

- La création, l'abolition ou la fusion de corps d'emploi et de catégories d'emploi à prédominance féminine et masculine;
- Une modification significative des tâches ou des exigences d'une catégorie d'emploi pouvant affecter la valeur de l'emploi. Ainsi, le salaire dans une catégorie d'emploi 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'emploi 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.

Enfin, il est à noter que les plaintes de maintien déposées en 2015 demeurent actives.