

Le Conseil du trésor reporte l'évaluation du maintien de l'équité salariale 2020



En vertu de la Loi sur l'équité salariale (LES), le Conseil du trésor doit réaliser, tous les cinq ans, un exercice d'évaluation du maintien de l'équité salariale du programme du secteur parapublic, qui couvre les salarié-es des réseaux de la santé et des services sociaux ainsi que de l'éducation. L'évaluation périodique du maintien vise à s'assurer que les catégories d'emploi à prédominance féminine reçoivent toujours une rémunération égale à celle des catégories d'emploi à prédominance masculine de même valeur. Au fil du temps, divers changements se produisant au sein d'une entreprise sont susceptibles d'affecter la valeur des emplois et d'engendrer de la discrimination salariale. Il faut alors évaluer si ces changements sont suffisamment importants pour modifier l'évaluation d'une catégorie d'emploi ou encore sa rémunération. Voici quelques exemples d'événements non limitatifs à surveiller lors d'un exercice de maintien :

- Création ou abolition ou fusion d'une catégorie d'emploi;
- Modification des tâches et des responsabilités ou des qualifications requises pour exercer un emploi;
- Changement dans les conditions de travail;
- Rémunération particulière pour certains salariés ou changements dans la rémunération de certaines catégories d'emploi.

La CNESST autorise le Conseil du trésor à retarder l'affichage de ses résultats

L'affichage des résultats du prochain maintien de l'équité salariale était prévu le 20 décembre 2020. Or, comme le permet la LES, le Conseil du trésor a demandé au mois de septembre à la Commission des normes, de l'équité et de la santé et sécurité du travail (CNESST) une prolongation de ce délai, en plaidant que le nombre de plaintes toujours en traitement liées au maintien 2010 et 2015, selon lui, rend impossible sa capacité à finaliser sa nouvelle évaluation du maintien. La CNESST a répondu favorablement à cette demande, en rendant une décision qui reporte l'évaluation du programme du secteur parapublic au plus tard le 30 juin 2021. Il est à noter que ce nouveau délai n'aura aucune incidence sur la date de versement des ajustements et que les délais prévus aux différents recours possibles à la suite de l'affichage de ces résultats sont ajustés en conséquence.

Les fédérations du secteur public de la CSN se préparent au prochain exercice

Au cours des prochains mois, votre fédération veillera à réunir toutes les informations disponibles sur les travaux qui seront menés ou qui devraient l'être (identification des catégories d'emploi, méthode d'évaluation des emplois utilisée, identification des changements affectant la valeur des emplois ainsi que les éléments de rémunération, affichages, etc.). Nous travaillerons à analyser tout changement survenu depuis le dernier maintien 2015 afin d'évaluer si ceux-ci ont une incidence sur le maintien de l'équité salariale. Nous demeurerons vigilants en nous assurant que votre structure salariale soit exempte de discrimination systémique et en protégeant vos droits.

Même si le gouvernement tarde, encore une fois, à éliminer la discrimination salariale, nous ne permettrons pas au gouvernement de ne pas respecter le droit fondamental à l'équité salariale. L'égalité entre les femmes et les hommes, ce n'est pas négociable.

Pour toute question ou information supplémentaire, contactez votre syndicat local.