



Dossier spécial

Équité salariale

Importante victoire de la CSN pour les RSG!

Le dossier de l'équité salariale des RSG a fait couler beaucoup d'encre depuis deux semaines. La CSN a en effet fait connaître en conférence de presse, le 14 octobre dernier, deux décisions majeures de la Commission de l'équité salariale (CÉS) rendues le 30 septembre.

Ces décisions touchent en particulier une responsable en service de garde en milieu familial du bureau coordonnateur (BC) Les Amis Gators, membre de la CSN. Une autre RSG a également déposé une plainte similaire dans le BC Soulanges.

Rappelons que la CSN a été la seule organisation syndicale à avoir fait des représentations juridiques devant la CÉS pour finalement obtenir gain de cause.

Rétablissement des droits

La Commission donne ainsi raison aux prétentions de la CSN : les RSG avaient droit à l'équité salariale pour les années 2007-2009 du fait qu'elles étaient, alors, considérées comme des salariées. Elle conclut que les BC auraient dû les inclure dans l'exercice d'équité salariale des centres de la petite enfance plutôt que de les exclure.

C'est dire que toutes les RSG des BC visés pourraient donc bénéficier, éventuellement, de rajustements salariaux pour la période du 5 mai 2007 au 19 juin 2009, soit la date d'entrée en vigueur de la Loi 51, qui leur reconnaît le statut de travailleuse autonome de même qu'un régime particulier de négociation collective.

La CSN poursuit toujours la lutte!

Bien que ces décisions ne visent pour l'instant que les RSG de deux

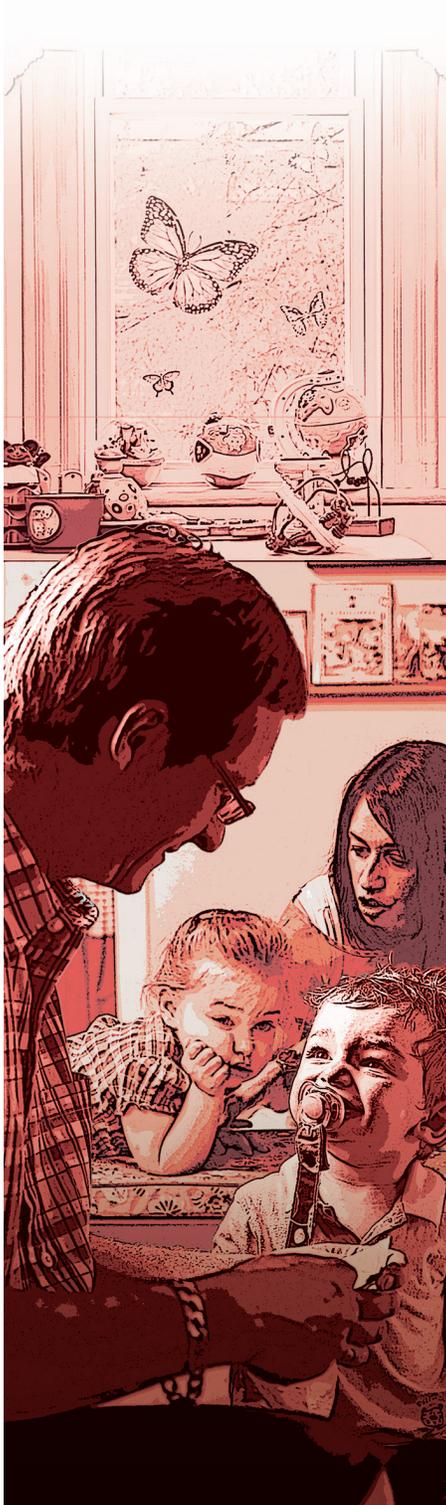


BC, la CSN a invité la ministre de la Famille, Francine Charbonneau, à appliquer les deux décisions de la CÉS pour l'ensemble des 15 000 RSG du Québec. C'est une question de justice pour ces femmes qui accueillent et éduquent chaque année environ 92 000 enfants!

Parallèlement, la CSN a contesté depuis 2006 l'article 38 de la Loi sur l'équité salariale. Cet article porte sur la date d'application de l'équité salariale pour les travailleuses oeuvrant dans un milieu exclusivement féminin.

Dans l'état actuel de la loi, des dizaines de milliers de femmes sont pénalisées du fait qu'elles n'ont pas droit à l'équité salariale rétroactivement au 21 novembre 2001, comme cela a été le cas pour toutes les autres femmes du Québec. La CSN a donc porté en appel un récent jugement de la Cour supérieure (voir le texte *La CSN en appelle d'un récent jugement de la Cour supérieure*).

Elle poursuit donc la bataille pour toutes les RSG, mais aussi pour toutes les travailleuses en CPE, afin qu'elles puissent bénéficier des rajustements nécessaires et des versements de la rétroactivité à compter de novembre 2001.



Retrait de près de 5000 plaintes d'équité salariale

Les RSG n'ont pas droit à l'équité, selon la FIPEQ et la CSQ!

Rien ne va plus pour la FIPEQ-CSQ depuis l'annonce de deux récentes décisions de la Commission de l'équité salariale (CÉS), telles que dévoilées par la CSN le 14 octobre dernier. Il faut rappeler que la FIPEQ et la CSQ ont fait retirer en 2011-2012 près de 5000 plaintes déposées par leurs membres RSG œuvrant dans 50 des 135 BC syndiqués à la CSQ.

Des propos qui en disent long

Dans une lettre du 27 février 2013*, voici comment la FIPEQ-CSQ expliquait le retrait des plaintes : « Suite à l'adoption de la Loi 51(excluant les RSG de la Loi sur l'équité salariale), en mai 2009, **et à la conclusion de la première entente collective des RSG**, le contexte a complètement changé. **Nous n'étions plus en moyens de pression et la démarche à la CÉS ne visait qu'à peine 37 % des membres (50/135 BC).** [...] De plus, même si la démarche était encore en cours, il n'y a aucune garantie de résultat sur les correctifs recherchés, sans oublier le délai fort appréciable pour l'application de la décision. »

Ce qui frappe ici, c'est le fait que malgré le dépôt de 5000 plaintes d'équité salariale, la FIPEQ-CSQ ait considéré qu'elles ne constituaient pas un nombre suffisamment important pour poursuivre les démarches d'évaluation des emplois prévues à la Loi de l'équité salariale, sans compter son manque de conviction quant à l'issue de ces plaintes.

Le soir même du 14 octobre, alors que la CSN venait de rendre publiques les décisions de la CÉS, la FIPEQ-CSQ s'est sentie obligée de réagir par une lettre adressée à ses membres : « ... ces décisions, même si elles semblent intéressantes à première vue, sont restreintes dans leur portée au niveau de la période de temps où **elles pourraient s'appliquer (2007 à 2009) et au nombre de RSG qui pourraient être touchées (2 BC seulement, sur une possibilité de plus de 160 BC-CPE).** De plus, une fois la démarche complétée, il n'y a **aucune garantie de résultat pour les RSG concernées**, sans compter que **ces décisions peuvent être contestées par les BC ou le ministère.** [...] Nous croyons que ce n'est pas

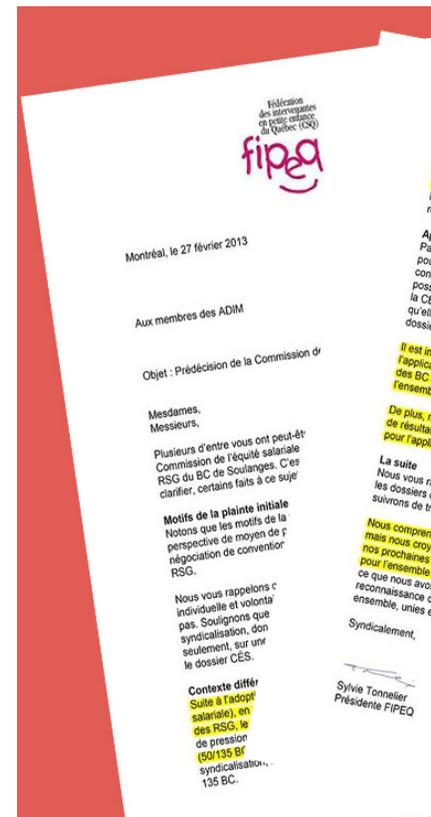
en s'attardant au passé ni en privilégiant des résultats pour certaines RSG, que nous sommes susceptibles d'y arriver (à l'équité, NDLR) ».

La FIPEQ au pied du mur

À l'évidence, la FIPEQ est en mauvaise posture face à ses membres. Tout en leur disant qu'elles ne doivent pas s'attarder au passé ni privilégier « des résultats pour certaines RSG (sic) », voilà qu'elle admet à mots couverts que ces deux décisions sont « intéressantes à première vue ». Elle laisse même entendre que ces décisions pourraient peut-être s'appliquer à toutes les « RSG concernées » pour les années 2007 à 2009, ajoutant cependant qu'il n'y a « aucune garantie de résultat » et que ces décisions « peuvent être contestées par les BC ou le ministère ». Comme position défaitiste, on ne peut guère trouver mieux!

Somme toute, une seule RSG, membre de la FIPEQ, a maintenu sa plainte jusqu'au bout, sans l'aide de son syndicat. Heureusement, elle a pu bénéficier des représentations juridiques faites par la CSN dans le dossier de plainte d'une autre RSG du BC Les Amis Gators, syndiquée à la CSN, lui permettant d'obtenir les mêmes résultats. Ça, la FIPEQ-CSQ ne l'avouera jamais!

Ce qui est stupéfiant, c'est que cette organisation, qui prétend être la plus grande force en petite enfance au Québec, n'ait jamais appuyé sa propre RSG, qui fondait l'espoir d'être soutenue!



* Les lettres citées et autres documents sont disponibles sur notre site : www.fsss.qc.ca/membres/responsable-service-garde-en-milieu-familial

Abandon des plaintes : fruit d'un marchandage?

Le refus de la FIPEQ d'admettre qu'elle a erré en faisant retirer 5000 plaintes, cherchant même à atténuer les impacts possibles des récentes décisions de la CÉS, tranche radicalement avec une lettre datée du 11 mars 2008 qu'un conseiller à l'équité salariale de la CSQ, Luc Bouchard, avait fait parvenir aux présidences des ADIM. La lettre visait alors à proposer différentes formulations pour assurer la conformité des plaintes en vue de leur dépôt à la Commission, en y suggérant le motif de contestation suivant :

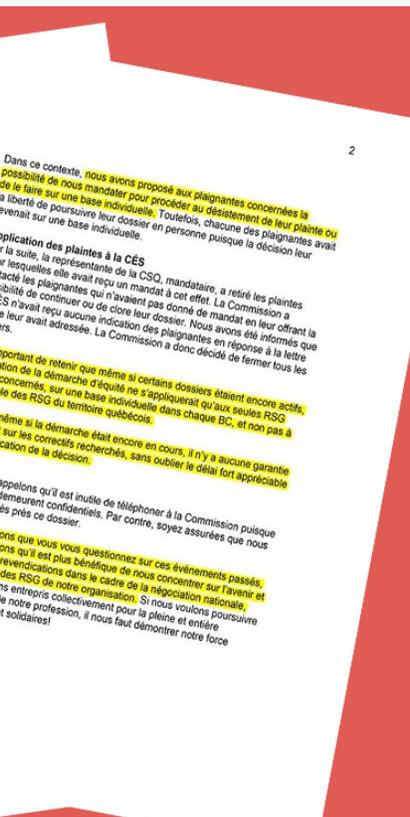
« L'employeur a omis d'inclure les responsables d'un service de garde (RSG) en milieu familial dans sa démarche d'équité salariale. Or, les RSG correspondent exactement à la notion de salarié définie à l'article 9 de la Loi sur l'Équité salariale. De plus, en aucun cas l'employeur a avisé les RSG qu'elles étaient exclues du programme d'entreprise. Pour ces raisons, nous

souhaitons que le programme soit repris en incluant les RSG. »

Or, c'est exactement la conclusion à laquelle est arrivée la CÉS dans ses décisions, qui considère que les RSG étaient, avant juin 2009, des salariées visées par la Loi sur l'équité salariale. Aujourd'hui, elle oblige les deux BC à les inclure dans une démarche pour établir une nouvelle évaluation des emplois sur la base des données existant en mai 2007. Ce n'est pas rien!

La FIPEQ et la CSQ pourront toujours prétendre qu'elles ont décidé de s'y prendre autrement pour atteindre l'équité salariale, il restera longtemps pour des milliers de RSG un profond goût amer. La FIPEQ-CSQ, on le sait, a plutôt choisi d'abandonner les droits de ses membres en échange de la signature d'une première entente collective, le 11 avril 2011, comme elle l'explique si bien dans sa lettre déjà citée du 27 février 2013.

Dans l'attente des démarches d'équité salariale des RSG des deux BC visés par la CÉS, la CSN va veiller au grain pour assurer que les droits soient respectés. Pour la CSN, la défense des droits est un principe sacré qui ne doit jamais être échangé ou marchandé, peu importe que le contexte ou la couleur du temps ait changé!



Extraits de la décision de la Commission de l'équité salariale pour les RSG du BC Les Amis Gators (décision similaire pour les RSG du BC Soulanges)

Numéro et date de la décision de la CÉS : CÉS-311-3.8-7861, 30 septembre 2014

Site internet : <http://www.ces.gouv.qc.ca/decisions/decision2014.asp>

Résumé et extrait de la plainte d'une RSG :

« La Commission de l'équité salariale (la Commission) est saisie d'une plainte déposée par une personne responsable d'un service de garde en milieu familial alléguant que les responsables de service de garde en milieu familial (RSG) auraient dû être inclus dans l'exercice d'équité salariale. »

« Après étude et délibérations, la Commission à l'unanimité :

[60] DÉTERMINE que la plainte est fondée;

[61] EXIGE que l'employeur reprenne sa démarche d'équité salariale avec les données, au plus tard, du 5 mai 2007, en incluant les RSG... »

Équité salariale pour toutes les responsables en service de garde familial

La CSN en appelle d'un récent jugement de la Cour supérieure

Le 25 septembre 2014, la CSN a déposé un appel d'un jugement* de la Cour supérieure, rendu le 2 septembre, portant sur la validité ou non de l'article 38 de la Loi sur l'équité salariale. Bien que la Cour ait rejeté les prétentions de la CSN, celle-ci considère malgré tout que cet article est illégal et discriminatoire. En effet, il ne permet pas à des groupes de travailleuses ne disposant pas de comparateur masculin, comme les travailleuses en CPE et les RSG, de bénéficier des rajustements salariaux à compter du 21 novembre 2001.

Pour la CSN, rien ne justifie que des travailleuses, qu'elles soient en CPE ou en milieu familial, soient traitées différemment des autres femmes qui ont eu droit à l'équité salariale. Par cet appel, la CSN a donc pris fait et cause pour qu'elles obtiennent justice, et que la valeur de leur travail soit pleinement reconnue. Incidemment, un jugement favorable obligerait ultimement les CPE, les BC et le ministère de la Famille à ajuster leur rémunération et à leur verser rétroactivement les sommes dues, que l'on peut estimer à plusieurs dizaines de millions de dollars.

La FIPEQ-CSQ en désaccord

Pourtant, cette approche est loin d'être partagée par la FIPEQ et la CSQ qui limitent la portée d'un éventuel jugement aux seules travailleuses en CPE. Voici d'ailleurs la réponse formulée par la FIPEQ-CSQ sur la page Facebook officielle des RSG, le 30 septembre 2013, en réaction à un bulletin d'information diffusé par la FSSS-CSN : « En ce qui concerne le bulletin sur l'équité salariale diffusé par votre organisation, nous nous sommes bien gardés de réagir étant donné le fait que cela n'affectera en rien les RSG. »

Le 8 octobre dernier, c'était au tour du 3^e vice-président de la CSQ, Pierre Jobin, d'écrire : « Pourquoi pensez-vous que la FIPEQ CSQ revendique la reconnaissance du 50 heures ainsi que l'expérience des RSG. [...] À cause de la Loi 51 (loi sur la reconnaissance des RSG, NDLR), la Loi sur l'équité ne peut pas s'appliquer à vous. Mais ce n'est pas une raison pour baisser les bras et dire que l'évaluation de votre travail est satisfaisante. »

N'en déplaise à M. Jobin et à la CSQ, la CSN n'a jamais baissé les bras. Bien au contraire! Elle a amplement

démonstré qu'elle avait à coeur les droits de ses membres et ceux des femmes en général, qu'elles oeuvrent en milieu familial ou en installation. La CSN n'a jamais abandonné ses propres RSG comme la FIPEQ et la CSQ l'ont fait en 2011-2012, tout ça sous prétexte d'avoir signé une entente collective. Voilà maintenant que la FIPEQ cherche à racheter la pire stratégie de négociation qu'elle ait développée : celle d'avoir marchandé le droit à l'équité pour ses membres! Surveillez les prochaines parutions. C'est loin d'être terminé!

La CSN, bonne première en faveur de l'équité salariale!

Le 30 août 2013, la CSN a obtenu gain de cause devant la Cour supérieure en obtenant qu'elle ordonne à la Corporation d'Urgences-santé de se conformer à la loi en matière d'équité salariale. Le tribunal a ainsi confirmé nos prétentions à l'effet que l'employeur ne pouvait se soustraire à ses obligations de maintenir l'équité salariale et de priver les travailleuses des bénéfices de la Loi.

Dans un jugement percutant, la CSN avait obtenu, en 2004, qu'un chapitre complet de la Loi sur l'équité salariale, le chapitre 9, soit invalidé. Ce chapitre permettait à des employeurs de se soustraire à l'application de la Loi dans la mesure où ils pouvaient prétendre avoir fait un quelconque exercice d'équité ou de relativité salariale. Or, les tribunaux ont jugé inconstitutionnelles ces dispositions et ont obligé les employeurs à réaliser des démarches d'équité conformément aux préceptes de la Loi sur l'équité salariale. C'est dans la foulée de cette décision que la démarche d'équité salariale, dans le secteur public, a pu être enfin réalisée et que des milliers de femmes ont pu obtenir les rajustements et les sommes dues!

Suivez-nous sur :
facebook.com/Rsgfssscsn

* Ce jugement porte sur deux recours regroupés déposés par la CSN et la CSQ. Il est disponible en se rendant sur la page suivante : <http://citoyens.souqij.qc.ca>, en inscrivant dans la section «Mots clefs» le numéro suivant : 2014 QCCS 4197