

Le Conseil du trésor retarde une fois de plus l'affichage du maintien de l'équité salariale 2020



Le Conseil du trésor laisse volontairement perdurer la discrimination salariale pour les femmes à son emploi en ne procédant pas à l'affichage des résultats de son exercice de maintien de l'équité salariale 2020 pour le programme du secteur parapublic couvrant le personnel des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, alors qu'il devrait plutôt montrer l'exemple comme employeur et législateur.

Le Conseil du trésor ne respecte pas la décision de la CNESST et les dispositions de la Loi sur l'équité salariale

Le Conseil du trésor n'a pas respecté le délai exigé par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) lors de sa décision rendue le 7 juillet dernier. La CNESST avait accepté de reporter pour une deuxième fois la date d'évaluation du maintien de l'équité salariale 2020 tout en ordonnant au Conseil du trésor d'afficher les résultats au plus tard le 20 décembre 2021 alors qu'il devait le faire initialement le 20 décembre 2020.

La Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS-CSN) dénonce que le gouvernement s'obstine à ne pas respecter ses obligations prescrites par la Loi sur l'équité salariale. Voilà maintenant plus d'un an qu'il repousse ses responsabilités légales.

La Loi prévoit qu'un employeur doit réaliser tous les 5 ans une évaluation visant à maintenir l'équité salariale au sein de son organisation. Le Conseil du trésor n'est pas au-dessus de la Loi et nous sommes d'avis qu'il doit cesser de retarder la réalisation d'un exercice dont l'objectif est de corriger la discrimination salariale systémique envers le travail des femmes.

Au retard du maintien 2020 s'ajoute le fait que le Conseil du trésor s'entête à ne pas vouloir régler des plaintes visant les préposé-es en retraite de dispositifs médicaux et plusieurs titres d'emploi du secteur de bureau et de l'administration faisant ainsi perdurer la discrimination à l'égard de plusieurs catégories d'emplois à prédominance féminine. Soyez assurés que la fédéra-

INFO-MAINTIEN Équité salariale

Numéro 20 Décembre 2021

tion poursuit les représentations dans le cadre de ces dossiers qui sont toujours en traitement au service des enquêtes de la CNESST pour le maintien 2010 et 2015.

Nous invitons toutefois le Conseil du trésor à ne pas judiciaireiser ces dossiers et reconnaître dès maintenant la juste valeur du travail de ces femmes. Cela est d'autant plus important dans un contexte de pénurie de personnel. Il y a urgence d'agir pour le réseau.

Le Conseil du trésor doit cesser de prétexter le dépôt des plaintes pour s'esquiver de ses obligations en vertu de la Loi sur l'équité salariale

Nous suivons de près le développement du dossier du maintien de l'équité salariale 2020 et nous vous tiendrons informés dès que nous aurons de l'information concernant l'affichage des résultats. Le gouvernement doit cesser de se cacher derrière le dépôt des plaintes pour ne pas remplir ses obligations en vertu de la Loi sur l'équité salariale.

En attendant, n'hésitez pas à contacter votre syndicat local pour toutes questions concernant le maintien de l'équité salariale. De plus, nous vous invitons à visiter la page Facebook de la FSSS-CSN, où vous trouverez plusieurs capsules vidéo sur le maintien pour les titres d'emploi visés.

Qu'est-ce que le maintien de l'équité salariale ?

En vertu de la Loi sur l'équité salariale, le Conseil du trésor doit réaliser tous les 5 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 et de l'éducation. L'évaluation périodique du maintien vise à s'assurer que les catégories d'emplois à prédominance féminine reçoivent toujours une rémunération égale à celle des catégories d'emplois à prédominance masculine de même valeur ou du même rangement au sein des réseaux. Au fil du temps, divers changements se produisant au sein d'une organisation sont susceptibles d'affecter l'équité salariale et d'engendrer de la discrimination. Il faut alors évaluer si ces changements sont suffisamment importants pour modifier l'évaluation d'une catégorie d'emplois ou encore sa rémunération. Voici quelques exemples d'événements à surveiller lors d'un exercice de maintien :

- Modification importante aux tâches, aux fonctions ou aux responsabilités d'une catégorie d'emplois ou les qualifications requises ;
- Création ou disparition de catégories d'emplois ;
- Changement dans le mode de rémunération ;
- Renouvellement de la convention collective ;
- Réorganisation du travail ;
- Changements dans la structure d'une organisation : fusion, changement de mission, etc. ;
- Changements aux lois qui peuvent avoir un effet sur les conditions de travail.

