

Équité salariale au Château Frontenac

Un véritable fait d'armes

par Jacques Désy

Malgré l'adoption de la *Loi sur l'équité salariale* le 21 novembre 1997, la route pour arriver à l'équité a été très sinueuse pour tous les syndicats et les dirigeants qui ont porté ce projet à bout de bras. Et quand un employeur, avec l'approbation de la Commission de l'équité salariale, décide de se soustraire à l'obligation d'établir un programme d'équité salariale avec chacun de ses établissements, cela devient un véritable fait d'armes.

C'est ce qu'a vécu le **Syndicat démocratique des salariés du Château Frontenac (C.S.D.)** quand l'employeur a décidé de lui imposer son programme de relativité salariale, qu'il avait déjà utilisé dans un autre établissement hôtelier en Ontario, au lieu de négocier avec le syndicat un programme d'équité salariale spécifique au Château Frontenac.

Indigné par la position de l'employeur, le syndicat a promptement réagi. Compte tenu des particularités du dossier, **Claude Faucher**, vice-président à la **Centrale des syndicats démocratiques (CSD)**,



Myriam Eychenne, responsable syndicale du comité sur l'équité salariale. Nathaly Castonguay, conseillère syndicale à la négociation à la CSD. Pierre Breton, président du Syndicat démocratique des salariés du Château Frontenac.

s'est joint à l'équipe de conseillers de la CSD afin d'élaborer une stratégie, conjointement avec le syndicat. À l'issue de l'évaluation de ce dossier, il a été convenu de s'adresser à la Cour Supérieure pour contester la décision de la Commission. « *Un programme d'équité salariale doit refléter la réalité du milieu de travail. C'est la raison pour laquelle le programme élaboré en vertu de la loi ontarienne n'était pas totalement applicable au Château Frontenac* », a déclaré Claude Faucher.

Devant la détermination des membres du syndicat, le Château Frontenac a préféré rectifier le tir et agir sur-le-champ au lieu d'attendre la décision de la Cour supérieure. Un comité,

composé aux deux tiers par des salariés, en majorité féminin, et au tiers par des représentants de la partie patronale, est alors formé.

L'importance d'une bonne formation

Outre la formation sur l'équité salariale que l'employeur est obligé de fournir, selon les dispositions de la *Loi*, les membres syndiqués du comité avaient bénéficiés préalablement de la formation offerte par la CSD. Ils étaient donc outillés pour bien comprendre les enjeux de la démarche, en connaître le processus et lire un plan d'évaluation. Ils étaient ainsi en mesure de décrypter la démarche proposée par l'employeur et à la négocier en s'assurant

qu'elle échappe à tout biais discriminatoire.

« *Heureusement que nous avons été bien formés. L'employeur voulait utiliser la même grille d'évaluation que celle qu'il avait utilisée en Ontario, mais nous avons refusé. Ça nous prenait des grilles conformes à la nouvelle loi du Québec. Nous voulions absolument avoir notre propre programme* », explique **Myriam Eychenne**, responsable syndicale du comité sur l'équité salariale.

Pierre Breton, président du syndicat, ne tarit pas d'éloges au sujet du travail énorme accompli par les membres du syndicat qui se sont investis dans la démarche d'équité salariale.

Suite à la page 46

« Les salariés du Château ont été chanceux de pouvoir compter sur des personnes aguerries en mesure de mener la démarche en s'appuyant sur leur propre argumentation. Il est primordial d'être capable de remettre en cause les points proposés par l'employeur qui ne font pas notre affaire. Comme, par exemple, le modèle proposé, conçu pour des employés de bureau, qui ne convenait pas à un établissement hôtelier comptant 83 catégories d'emploi. Outre Myriam Eychenne, je dois mentionner l'excellent travail de Lisa Hélène Morin, Line Gauthier, Caroline Langlois, Alain St-Pierre et Colin Dupuis qui se sont tous démenés pour mener cette démarche à bon port. »

Un travail de moine

Sur les 83 catégories, le comité en a identifié treize à prédominance féminine. Pour mener à bien l'exercice d'évaluation des emplois, quatre facteurs sont considérés : qualifications, responsabilités, efforts et conditions de travail. Le choix de sous-facteurs et l'importance relative accordée à chacun des facteurs et sous-facteurs sont déterminants pour éviter le piège des biais discriminatoires.

« Au début, il est difficile de savoir comment adapter le plan d'évaluation. Par exemple, chez nous, on a fait rajouter "rapport avec d'autres personnes" comme sous-facteur. Mais, est-ce un rapport de politesse, "bonjour et merci", comme une préposée à l'entretien peut avoir ou des rapports conflictuels comme une téléphoniste qui se fait harceler par un client? Alors, on attribue divers degrés aux sous-facteurs. Lorsque le

plan est accepté par les parties, on procède à l'évaluation de tous les postes », raconte Myriam Eychenne.

Des ajustements de l'ordre de 2 à 20 %

« À force de patience et d'acharnement, nous avons obtenu un excellent programme d'équité salariale. Ainsi, les salariés de 11 des 13 catégories d'emploi visées verront leur salaire ajusté de 2 à 20 %, selon la catégorie. Nous sommes très fiers. C'est une belle victoire puisque 150 personnes vont en bénéficier, le tout rétroactivement au 21 novembre 2001, date limite à laquelle les employeurs devaient se soumettre aux dispositions de la Loi. Je suis très heureuse du travail accompli durant tout le processus, mais surtout des résultats probants obtenus par l'équipe », explique **Nathaly Castonguay**, conseillère syndicale à la négociation à la CSD.

Pierre Breton tient à mettre en perspective l'importance de l'engagement et de la détermination des membres du syndicat dans un tel dossier. Sans cela, il est certain que les résultats n'auraient pas été les mêmes. « Un employeur ne peut pas rester insensible à un groupe de gens engagés et solidaires. Les syndiqués n'ont pas eu de cadeau, ils sont allés chercher les ajustements auxquels ils avaient droit », conclut-il. 

L'équité salariale, prise 1

par Claude Faucher

Dans un jugement rendu le 9 janvier dernier, la Cour supérieure, sous la plume de la juge Carole Julien, a déclaré inapplicables, constitutionnellement invalides, inopérants et ultra vires, en regard de la Charte canadienne des droits et libertés, les articles 119 à 124 de la Loi sur l'équité salariale.



Claude Faucher

Ceci signifie que les entreprises (Conseil du Trésor, Mouvement Desjardins et autres) qui ont demandé d'être exemptées d'une demande d'équité salariale seront, si ce jugement est maintenu, obligées de se conformer aux dispositions générales de la loi.

Le 5 février dernier, le gouvernement du Québec annonçait qu'il ne portera pas en appel ledit jugement. Il s'agit d'une décision très sage de la part du gouvernement. C'est une première victoire, mais attention, il reste maintenant à savoir si les autres grandes entreprises suivront cette même voie.

L'équité salariale, prise 2

Le 7 janvier dernier, la Commission de l'équité salariale (CÉS) a déclaré fondées les plaintes que nous avons formulées à l'effet que les démarches d'équité salariale dans les caisses populaires comptant moins de 49 salariés n'étaient pas conformes à la Loi sur l'équité salariale. La CÉS exige en conséquence que chaque caisse procède à sa propre démarche conformément aux dispositions de la loi. Une autre belle victoire... La décision sera-t-elle contestée?