

Des ajustements moyens d'environ 6 %

# Un dénouement qui rend justice aux femmes

par Claude Faucher

**Le dossier de l'équité salariale pour les salariés du secteur de la santé et des services sociaux a enfin connu son aboutissement.**

L'entente intervenue l'été dernier apporte des correctifs à un grand nombre de catégories d'emploi à prédominance féminine et accorde des ajustements moyens d'environ 6 % pour des milliers de travailleuses en attente d'équité depuis fort longtemps.

Par la suite, le processus d'affichage des résultats et d'analyses des commentaires, tels que prévus par la *Loi sur l'équité salariale*, a suivi son cours.

## Une ombre au tableau

Tel que le permet la Loi, le Conseil du trésor a

demandé à la Commission de l'équité salariale (CES) la permission d'établir sur 7 ans (8 versements) les ajustements convenus au lieu de 4 (5 versements) prévus normalement.



La Centrale des syndicats démocratiques (CSD), conjointement avec la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), ainsi que les autres organisations syndicales, se sont opposées à ce report d'ajustements; demande que nous considérons injustifiée et totalement inappropriée.

Dans notre lettre conjointe adressée à la CES, Louise Chabot, 1<sup>re</sup> vice-présidente de la CSQ et moi-même, rappelions qu'il est prévu que le recours à l'article 72 de la *Loi sur l'équité salariale* doit être exceptionnel et devrait être permis uniquement lorsqu'il est démontré que le droit à l'équité salariale met en péril la survie d'une entreprise et l'existence des emplois.

« Ce qui est loin d'être le cas avec le gouvernement du Québec. Au contraire, les informations financières que nous possédons, de même que des déclarations récentes du gouvernement, nous empêchent de conclure que le gouvernement, le plus grand employeur de main-d'œuvre

Suite à la page 18

## Entente visant la mise en œuvre du Programme d'équité salariale pour les secteurs de la Santé et des Services sociaux et de l'Éducation.

### QUELQUES DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1. Les taux et les échelles de traitement issus de l'entente ont été établis conformément au Programme d'équité salariale ayant fait l'objet d'un avis suite au deuxième affichage signé par les membres du Comité le 14 décembre 2006.
2. Dans les 60 jours (ce délai pourrait être prolongé de 20 jours) suivant le 21 décembre 2006, les taux et échelles de traitement en vigueur pour les titres ou corps d'emplois visés par un correctif d'équité salariale sont modifiés conformément à l'entente.
3. La personne salariée a droit, à titre de rétroactivité et compte tenu de la durée de son ou ses services, à un montant égale à la différence entre :
  - a. Le traitement qu'elle a reçu pour la période comprise entre le 21 novembre 2001 et la date d'entrée en vigueur des taux et échelles qui ont fait l'objet d'un correctif; et
  - b. Le traitement qu'elle aurait dû recevoir pour cette même période par application des nouveaux taux et échelles de traitement.
4. Les droits et bénéfices reliés à la rémunération et prévus aux conventions collectives et qui sont la responsabilité financière de l'employeur sont ajustés rétroactivement à compter du 21 novembre 2001, comme si les taux et échelles de traitement s'étaient appliqués aux dates où elles auraient dû l'être.
5. Les sommes dues à une personne salariée en vertu de l'entente sont exigibles, le cas échéant, par ses ayants droit.
6. Sous réserve du contenu de l'entente, toutes les autres dispositions des conventions collectives continuent de s'appliquer.

féminine au Québec, est dans une situation financière qui ne lui permet pas de se soumettre aux obligations de la Loi », soutenions-nous.

Cependant, la CES a finalement autorisé le gouvernement à étaler les ajustements sur 6 ans (7 versements).

### Une victoire syndicale

Le gouvernement a tenté de prendre le crédit pour le règlement du dossier sur l'équité salariale en

distribuant dans les établissements de santé et de services sociaux un tract dans lequel madame Jérôme-Forget et monsieur Charest s'affublaient du titre de héros de l'équité salariale.

En fait, c'est la détermination et la pression constante exercées par la CSD et toutes les organisations syndicales, avec en premier plan le concours des femmes, qui a finalement permis à cette revendication

cruciale, situation dénoncée depuis des décennies et prévue à la Loi sur l'équité salariale depuis 1996, de se concrétiser. Après toutes ces années d'efforts, il n'y a aucun doute que sans cette persévérance, l'équité salariale serait encore bien loin d'être réglée.

Selon les échéanciers du Conseil du Trésor, la rétroactivité pour les ajustements dus depuis le 21 novembre 2001 doit être versée en mai 2007.

Selon toute vraisemblance, campagne électorale oblige, ce paiement devrait être plutôt versé à la fin du mois de mars. La personne salariée, dont l'emploi a pris fin entre le 21 novembre 2001 et le paiement de la rétroactivité, peut faire une demande de paiement à son ancien employeur afin que les montants dus lui soient versés.

Rapport du ministère du Travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale

## Un rapport positif, d'une triste réalité


### Triste constat

Cinq ans après la date limite du 21 novembre 2001, la moitié des entreprises du Québec reconnaissent ne pas s'être soumises à la Loi. Pire encore, parmi celles qui prétendent s'y être conformées, un tiers prétendait qu'il n'y avait aucune correction salariale à faire.

Pourtant la Loi reconnaît l'existence de la discrimination systémique à l'égard des catégories d'emplois à prédominance féminine. Il s'agit d'un problème de fond, mais beaucoup trop d'entreprises y sont encore indifférentes.

De leur côté, la Commission de l'équité salariale et le gouvernement du Québec nous semblent très timides à faire observer la Loi actuelle qui pourtant devait être renforcée pour permettre une véritable justice à l'égard des femmes.

Le ministre du Travail du Québec, Laurent Lessard, a déclaré :  
« Je reconnais les nombreuses avancées et les progrès significatifs, mais je suis conscient du travail qu'il reste à accomplir. »

Cependant, peu de modifications législatives à cet égard et très peu de pression sont effectuées afin que la CES joue un rôle significatif et nécessaire à la réalisation de la Loi : éliminer la discrimination systémique à l'égard de la rémunération des emplois à prédominance féminine. 

**Dix ans après  
l'adoption de la Loi  
sur l'équité salariale,  
le ministre du Travail a  
déposé un rapport sur  
la mise en œuvre de  
la dite Loi.**