

Bulletin Info-express

Volume 5 - n° 3
2008-02-20

Le SPGQ prône le maintien et le renforcement de la Commission de l'équité salariale

Invité à présenter un mémoire à la Commission parlementaire de l'économie et du travail qui porte sur les dix ans de mise en oeuvre de la Loi sur l'équité salariale, le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) a lancé un message clair aux parlementaires : après dix ans il est temps de donner à la Commission de l'équité salariale (CÉS) les moyens suffisants pour qu'elle puisse poursuivre sa mission et notamment mieux jouer son rôle de sensibilisation, d'information et de formation auprès des entreprises assujetties, tout en assurant la réalisation complète de l'équité salariale au Québec.

Le SPGQ a rappelé aux parlementaires qu'il est porteur de la première cause de discrimination systémique inscrite à la Commission des droits de la personne en 1981. Depuis ce temps, le SPGQ fait école en matière d'équité salariale. Il a été le premier dans la fonction publique et les réseaux de l'éducation et de la santé à obtenir, en décembre 2005, un règlement sur l'équité salariale avec le gouvernement du Québec. Il a de plus réalisé plusieurs exercices d'équité avec divers employeurs de ses unités parapubliques.

Les recommandations que le SPGQ a soumises à la commission parlementaire visent non seulement à s'assurer d'un « acquis à maintenir » au regard de la Loi, mais également à bonifier les acquis obtenus.

L'équité salariale dans la fonction publique

Rappelons qu'au terme de l'exercice d'équité salariale dans la fonction publique, les cinq classes d'emplois identifiées à prédominance féminine à l'intérieur du SPGQ ont eu droit à des ajustements salariaux de 3,68 % pour les attachées et attachés d'administration (111), les bibliothécaires (112) et les travailleuses et travailleurs sociaux (126) et de 1,84 % pour les agentes et agents culturels (107) ainsi que pour les traductrices et les traducteurs (125). Toutefois, le gouvernement a pu étaler cet ajustement sur une période de plus de six ans à cause de l'article 72 de la Loi. Un chapitre spécifique du mémoire porte sur l'étalement des versements et ses conséquences sur les salariées et salariés qui se sont vus reconnaître des ajustements salariaux.

Le SPGQ a recommandé la suppression de l'article 72 de la Loi et l'introduction d'une disposition obligeant la mise en réserve d'une provision budgétaire dès que les parties entament leurs travaux de mise en oeuvre d'un programme d'équité salariale. Cette réserve devrait être déterminée par l'impact moyen prévisible sur la masse salariale en fonction du type d'exercice et de la taille de l'entreprise.



Dans le cas des personnes qui partent à la retraite et qui sont visées par un ajustement salarial, le SPGQ a recommandé que le solde des montants des correctifs salariaux dus soit versé entièrement à la date d'entrée en vigueur de la prise de retraite.

Une loi essentielle qui a besoin de certains ajustements

Le SPGQ a recommandé que le caractère proactif de la Loi soit maintenu. L'obligation qu'a l'employeur de démontrer qu'il n'existe aucune discrimination salariale est essentielle pour assurer le respect de la philosophie de cette loi adoptée pour pallier, entre autres, les difficultés d'application du mécanisme de plainte prévu à l'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne. À cet égard, l'histoire du SPGQ est révélatrice des efforts de combat et de soutien nécessaires à la reconnaissance de la discrimination salariale systémique par le gouvernement du Québec. Ce dernier n'a jamais admis publiquement qu'il exerçait de la discrimination salariale systémique à l'égard des professionnelles du SPGQ. Depuis 1996, le fardeau de la preuve qui incombe à l'employeur permet d'éviter qu'il ne se cantonne dans le déni au sujet de la discrimination salariale basée sur le sexe.

Le SPGQ a également réaffirmé la pertinence et l'importance de maintenir les pouvoirs actuels de la CÉS, de lui accorder des ressources additionnelles et a suggéré certaines nouveautés :

- La création d'un service de ressources spécialisées à l'intérieur de la CÉS;
- L'introduction d'une disposition dans la Loi d'une phase d'examen de la composition des classes d'emplois;
- L'amélioration des réponses adressées aux salariées et salariés qui s'adressent au comité d'équité salariale en vertu de l'article 76 de la Loi (avis d'affichage);
- Élargissement des pouvoirs d'examen et de recommandation de la CÉS aux directives ou aux autres mesures ayant un impact sur la rémunération des salariées et salariés.

Le SPGQ a de plus recommandé le maintien des responsabilités décisionnelles de la CÉS et plaidé pour que des ressources additionnelles lui soient octroyées afin qu'elle puisse continuer à informer et à appuyer tant les entreprises que les syndicats et les travailleuses et travailleurs pour que le Québec atteigne l'équité en matière salariale.

D'autres recommandations qu'on peut lire dans le mémoire disponible sur le site Web du SPGQ ont été formulées dans l'optique de bonifier la Loi, une des conquêtes dont le mouvement syndical est très fier. Beaucoup a été fait, mais beaucoup reste à accomplir en matière d'équité salariale au Québec. La Loi doit permettre d'aller jusqu'au bout de cette démarche collective si essentielle.

Le comité exécutif

NOTE: on peut voir la présentation du mémoire du SPGQ à la Commission de l'économie et du travail sur le site Web de l'Assemblée nationale, à l'adresse suivante :

<http://www.assnat.qc.ca/fr/travaux/Debats/banquevideo/cet/rapportequite.html>