

## Info-Maintien de l'équité

### Le SPGQ dépose cinq (5) plaintes auprès de la Commission de l'équité salariale (CÉS)

Dans le cadre de l'exercice d'évaluation du maintien de l'équité salariale que le Conseil du trésor a choisi de réaliser seul, celui-ci a récemment procédé au nouvel affichage pour le programme général de la fonction publique et celui des secteurs de la santé et des services sociaux, de même que de l'éducation dont relèvent nos membres des commissions scolaires, des collèges et de l'Institut Philippe-Pinel.

Après avoir considéré le contenu de ces affichages, et à la lumière de ses propres analyses, le SPGQ a déposé, le 16 mai dernier, cinq (5) plaintes auprès de la Commission de l'équité salariale (CÉS) concernant l'identification de la prédominance sexuelle des catégories d'emplois suivantes :

Programme général de la fonction publique saliées et salariés du SPGQ		
Catégorie d'emplois visée	Prédominance sexuelle selon le Conseil du trésor	Prédominance sexuelle selon le SPGQ
Agentes et agents d'information	Sans prédominance	Féminine
Médecins-vétérinaires	Masculine	Féminine
Sp. sciences de l'éducation	Masculine	Féminine
Attachées et attachés judiciaires	Sans prédominance	Féminine

Programme des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation saliées et salariés du SPGQ		
Catégorie d'emplois visée	Prédominance sexuelle selon le Conseil du trésor	Prédominance sexuelle selon le SPGQ
Criminologues	Sans prédominance	Féminine

Le SPGQ détient de nombreuses informations, dont des données historiques à l'appui de chacune des plaintes adressées à la CÉS. Nous entendons faire toutes les représentations requises pour faire valoir nos requêtes.

Dans la suite des événements, la CÉS devrait offrir aux parties une démarche de conciliation qui, advenant son échec, conduira à une enquête et à une décision de la CÉS pour chacune des plaintes soumises.

### La Commission de l'équité salariale se montre tolérante

Par ailleurs, en réaction à la décision de l'employeur, qui a déposé son nouvel affichage après le délai fixé par la Loi, la CÉS a retenu comme orientation que la période de 60 jours pour porter plainte contre l'évaluation du maintien de l'équité salariale qui n'a pas été réalisée conformément à la Loi commence à courir à compter du moment où le nouvel affichage est effectivement déposé. Ainsi, les salariées et salariés du programme général de la fonction publique peuvent porter plainte auprès de la CÉS jusqu'au 2 juin 2011, alors que pour le programme des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, le délai est fixé au 17 juin 2011.

Luce Bernier  
Première vice-présidente