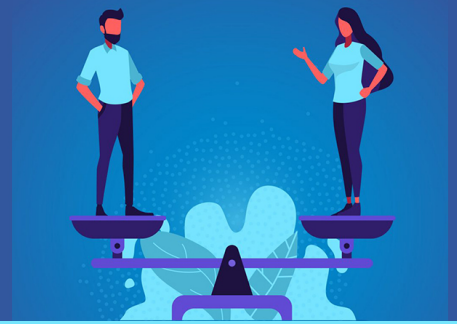




INFO-MAINTIEN

Équité salariale

Maintien équité salariale 2020, No 1, Avril 2024



MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE 2020

LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX-CSN COMPLÈTE SES ANALYSES AVANT DE DÉPOSER DES PLAINTES

Le 19 mars dernier, le Conseil du trésor publiait le deuxième affichage des résultats de son évaluation du maintien de l'équité salariale 2020 pour le programme du secteur parapublic. **Cet affichage ouvre la période de 60 jours durant laquelle les personnes salariées et les organisations syndicales peuvent déposer des plaintes à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) pour contester l'exercice qui a été réalisé seul par l'employeur.** La FSSS-CSN effectue actuellement un travail d'analyse rigoureux afin de déterminer quels éléments du maintien 2020 du Conseil du trésor feront l'objet de contestations. **Ces contestations doivent être déposées au plus tard le 18 mai 2024.**

QU'EST-CE QUE LE MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE ?

En vertu de la Loi sur l'équité salariale (LÉS), le Conseil du trésor est identifié comme étant l'employeur dans le secteur public et parapublic. Il doit réaliser, tous les cinq ans, un exercice d'évaluation du maintien de l'équité salariale du programme qui concerne les personnes salariées syndiquées du réseau de la santé et des services sociaux. **Dans le cas de l'évaluation du maintien 2020, la période couverte s'étend du 21 décembre 2015 au 20 décembre 2020.** Cet exercice vise à identifier si des événements survenus pendant cette période ont créé des écarts salariaux entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et celles à prédominance masculine équivalentes et, le cas échéant, de déterminer les ajustements requis.



Parmi les événements susceptibles d'engendrer des écarts salariaux dans un programme d'équité salariale, notons, à titre d'exemple :

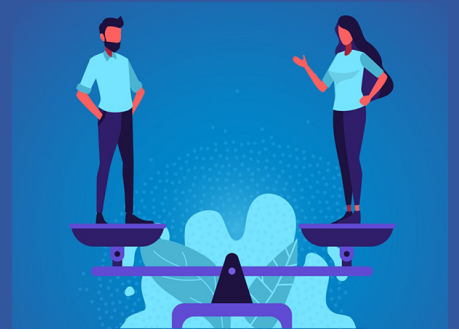
- La création, l'abolition ou la fusion de corps d'emploi et de catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine ;
- Une modification significative des tâches ou des exigences d'une catégorie d'emplois pouvant affecter la valeur de l'emploi ;
- Un changement de prédominance sexuelle d'une catégorie d'emplois ;
- Un changement dans la rémunération des catégories d'emplois.



INFO-MAINTIEN

Équité salariale

Maintien équité salariale 2020, No 1, Avril 2024



UNE ÉVALUATION QUI N'ACCORDE AUCUN AJUSTEMENT SALARIAL

Selon le Conseil du trésor, aucun événement n'a généré des ajustements salariaux et par conséquent, aucune des 200 catégories d'emplois à prédominance féminine du programme n'a droit à des ajustements salariaux. Ainsi, malgré les nombreux commentaires et observations formulées par la FSSS-CSN et les personnes salariées, le Conseil du trésor n'a pas cru bon de modifier le portrait de son premier affichage paru le 20 décembre 2023.

Outre ces résultats, l'affichage contient également un sommaire des questions et des observations critiques déposées à la suite du premier affichage, ainsi que les renseignements sur les recours et les délais pour les exercer.

Il est possible de consulter le résultat final de l'évaluation du maintien de l'équité salariale 2020 du Conseil du trésor ici :

https://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/info_equite/maintien/francais/parassns_3b.pdf



DÉPÔT DE PLAINTES

Puisque le Conseil du trésor a procédé seul à l'évaluation du maintien 2020, cela déclenche la possibilité pour les organisations syndicales et pour les personnes salariées, sur leur propre base et de façon individuelle, de déposer des plaintes si elles sont d'avis que les travaux ne sont pas conformes à la LÉS. Les 4 fédérations du secteur public de la CSN (FSSS, FEESP, FNEEQ et FP) travaillent conjointement à l'identification des contestations possibles.

Au moment d'écrire ces lignes, la FSSS-CSN poursuit son travail d'analyse des résultats du maintien 2020 afin de déterminer les aspects qui pourront faire l'objet de plaintes. Ayant déjà en main le mandat des syndicats pour déposer des plaintes en leur nom et pour les représenter, nous concentrons nos argumentaires sur l'identification des catégories d'emplois, la prédominance sexuelle des catégories et l'évaluation des catégories d'emplois pour celles n'ayant pas déjà fait l'objet d'un accord pour l'exercice 2020. Nous étudions également la nouvelle méthode de calcul d'estimation des écarts utilisée par Conseil du trésor. Nous continuons à colliger toutes informations pertinentes pouvant nous aider dans nos analyses et sommes toujours en attente de renseignements importants provenant de la part du Conseil du trésor qui nous permettront de mieux interpréter sa démarche.

Nous avons jusqu'au 18 mai 2024 inclusivement pour déposer des plaintes et transmettre les formulaires à la CNESST, qui sont accessibles en ligne :

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/formulaire-plainte-equite-salariale>

Pour toutes autres informations, n'hésitez pas à consulter votre syndicat local.