

La Revue

JOURNAL DU CONSEIL PROVINCIAL DES AFFAIRES SOCIALES
SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE / VOLUME 19 N°2 / OCTOBRE 2006

ÉQUITÉ SALARIALE De grosses sommes d'argent en jeu

COMME CHACUN LE SAIT, UNE ENTENTE EST INTERVENUE AU COMITÉ DE L'ÉQUITÉ SALARIALE DU SECTEUR PARAPUBLIC LE PRINTEMPS DERNIER. LE COMITÉ FORMÉ DE L'ENSEMBLE DES ORGANISATIONS SYNDICALES ET DU CONSEIL DU TRÉSOR ONT CONVENU, SUITE AUX TRAVAUX QU'ILS

ONT EFFECTUÉS, DES CORRECTIFS À APPORTER À 131 CATÉGORIES D'EMPLOI MAJORITAIREMENT FÉMININES.

Il reste cependant un point en litige qui doit être tranché par la Commission de l'équité salariale, l'organisme responsable de l'application de la Loi sur l'équité salariale. Le litige porte sur la période de temps pris pour verser entièrement les correctifs salariaux convenus au comité.

Le gouvernement demande que cela s'échelonne en huit versements égaux allant du 21 novembre 2001 au 21 novembre 2008.

Nous souhaitons plutôt que la règle générale soit respectée et qu'ainsi cela se fasse en cinq versements

égaux allant du 21 novembre 2001 au 21 novembre 2005.

Une décision attendue

La Commission de l'équité salariale doit rendre sa décision au cours des prochaines semaines. Elle a aussi la possibilité de décider que cela se fasse en 6 ou 7 versements égaux. Cette décision aura un impact très important sur la rétroactivité versée.

Afin de bien illustrer ce propos, voici quelques exemples de versements selon les 2 méthodes. Les calculs qui vont suivre sont pour une personne qui était à temps complet au maximum de son échelle de salaire depuis le 21 novembre 2001 et qui n'a pas pris de congé sans solde ou d'autres types d'absence modifiant sa rémunération. Le calcul des intérêts sur les sommes dues n'est par contre pas inclus. Il va de soi cependant que chaque cas sera différent.



ANDRÉ DUBOIS



ANDRÉ DUBOIS

Voici copie intégrale de la lettre qu'ont fait parvenir les organisations syndicales signataires à la Commission de l'équité salariale.

*Madame Rosette Côté, présidente
Commission de l'équité salariale*

Madame la Présidente,

Nos organisations ont bien reçu votre invitation à vous faire part de nos commentaires concernant la demande du gouvernement du Québec de se prévaloir de l'article 72 de la Loi sur l'équité salariale. Cette demande vise ainsi à prolonger la période normale d'étalement des rajustements salariaux qui découlent du programme d'équité salariale dans le secteur de la santé et des services sociaux et dans le secteur de l'éducation.

Compte tenu que la démonstration des contraintes financières du gouvernement du Québec se fait devant la Commission sans autre intervenant, vous comprendrez que cette consultation ne nous permet que des commentaires généraux sur ce qui nous est publiquement accessible et ne nous permet pas d'être pleinement entendus.

D'abord, il va sans dire que toute prolongation du délai pour procéder aux rajustements des salaires des femmes et des hommes qui travaillent dans des catégories à prédominance féminine et pour lesquelles des écarts salariaux discriminatoires ont été identifiés entraîne un préjudice pour ceux et celles qui occupent ces emplois, qui les ont occupés ou qui sont à la retraite. Il suffit de penser aux échelles salariales qui ne seraient pas pleinement ajustées puisque deux versements seraient à faire le 21 novembre 2007 et le 21 novembre 2008, à la valeur de la rétroactivité qui serait réduite d'environ quarante pourcent et aux intérêts sur ces montants dus pour s'en convaincre.

Soyez assurée que les organisations composant la partie syndicale du comité d'équité salariale du secteur parapublic

SUITE EN PAGE 3

RÉTROACTIVITÉ PAYABLE AU PLUS TARD LE 21 MARS 2007

| TITRE D'EMPLOI | EN 5 VERSEMENTS ÉGAUX | EN 8 VERSEMENTS ÉGAUX |
|--|-----------------------|-----------------------|
| Aide en alimentation 38,75 hrs | 4 569,79 \$ | 1 562,71 \$ |
| Auxiliaire familial 35 hrs | 10 262,45 \$ | 5 447,26 \$ |
| Caissier à la cafétéria 35 hrs | 1 881,50 \$ | 811,93 \$ |
| Commis senior 35 hrs | 6 274,24 \$ | 3 931,34 \$ |
| Éducateur spécialisé 36,25 hrs | 16 508,69 \$ | 8 334,24 \$ |
| Infirmier 36,25 hrs | 15 878,88 \$ | 9 365,00 \$ |
| Instructeur métier artisanal 38,75 hrs | 1 538,06 \$ | 420,12 \$ |
| Préposé aux bénéficiaires 36,25 hrs | 6 403,85 \$ | 2 975,98 \$ |
| Secrétaire de direction 35 hrs | 5 931,10 \$ | 3 331,09 \$ |
| Technicien en administration 35 hrs | 3 662,01 \$ | 2 408,38 \$ |
| Travailleur social 35 hrs | 5 034,32 \$ | 1 938,64 \$ |

Les calculs pour tous les titres d'emplois majoritairement féminins ayant droit à un ajustement salarial sont disponibles sur notre site web : www.cpas.scfp.qc.ca

ÉQUITÉ SALARIALE Question

AFFICHAGE ET RECOURS

L'affichage du contenu du Programme d'équité salariale est disponible dans vos milieux de travail et sur le site du CPAS, du SCFP et de la FTQ depuis le 28 août. Cet affichage prendra fin le 26 octobre prochain.

Vous pouvez questionner ou faire des commentaires au Comité de l'équité salariale jusqu'à cette date limite. Vos demandes doivent être adressées au Comité de l'équité salariale à l'adresse suivante :

Comité de l'équité salariale du secteur parapublic
875, rue Grande-Allée Est
Édifice J, RC 05, Québec G1R 5R8

OU

Par courriel à l'adresse suivante :
ces-ct-sss-educ@oricom.ca

Le Comité de l'équité salariale répondra par écrit aux personnes qui lui auront adressé du courrier ou un courriel dans les meilleurs délais.

QUELS SONT MES RECOURS RÉELS?

En vertu de la Loi sur l'équité salariale, le Comité de l'équité salariale est décisionnel concernant les travaux qu'il mène au chapitre de la détermination des catégories d'emplois et leur prédominance, de l'évaluation des catégories féminines et masculines ainsi que du choix du mode d'estimation des écarts et son application. Concernant les modalités de versements, le comité syndical est informé par la partie patronale du comité.

Lorsque vous demandez des informations ou vous faites des commentaires ou observations au Comité de l'équité salariale, ce dernier pourrait modifier sa décision dans le cas où vous mettriez en lumière une information qu'il ne possédait pas

lors de sa prise de décision ou qu'il n'en a pas bien saisi le sens et son importance.

En cas de réponse finale insatisfaisante du Comité de l'équité salariale, le dernier recours dont vous pouvez vous prévaloir est défini à l'article 15 de la Loi sur l'équité salariale. « *L'employeur, l'association accréditée ou un membre d'un Comité de l'équité salariale ne doit pas agir de mauvaise foi ou de façon arbitraire ou discriminatoire, ni faire preuve de négligence grave à l'endroit des salariés de l'entreprise* ».

Article 101 de la Loi : « *Un salarié peut déposer à la Commission une plainte pour un manquement prévu à l'article 15 dans les 60 jours de ce manquement ou de la date où les salariés ont pu en prendre connaissance* ».

« *La Commission détermine les mesures qui doivent être prises pour rétablir le salarié dans ses droits et, le cas échéant, toute mesure requise pour que l'équité salariale soit atteinte conformément à la présente* ».

Y AURA-T-IL UN AUTRE AFFICHAGE?

Oui, le comité procédera, dans les 30 jours suivant le 26 octobre 2006 à un autre affichage intitulé : « *Avis faisant suite au 2^e affichage* ». Il sera alors spécifié si des modifications ont été apportées au Programme d'équité salariale ou si aucune modification n'a été faite, suite à vos commentaires ou observations.

LES CORRECTIONS SALARIALES, À QUI S'APPLIQUENT-ELLES?

Exclusivement aux personnes (homme ou femme) occupant ou ayant occupé un poste depuis le 21 novembre 2001 dans une catégorie d'emplois FÉMININE AYANT DES

CORRECTIFS et ce, même si vous êtes une personne retraitée depuis.

Si vous avez quitté votre emploi après le 21 novembre 2001 et que la catégorie d'emploi que vous avez occupée a obtenu un correctif, vous avez droit à une somme monétaire selon le nombre de jours de travail réalisé.

En ce cas, les rajustements salariaux s'appliqueront jusqu'à la date de votre départ. Vos cotisations ainsi que votre fonds de pension seront ajustés en conséquence.

QU'ARRIVE-T-IL AUX CATÉGORIES D'EMPLOIS MASCULINES ET MIXTES?

La démarche d'équité salariale n'a qu'un seul objectif : vérifier et corriger les écarts salariaux observés pour les catégories féminines.

Les catégories d'emplois mixtes sont exclues du Programme d'équité salariale et conformément à la Loi, le comité d'équité n'a pas procédé à leur évaluation.

Quant aux catégories masculines, elles ont été évaluées tel que prévu à la Loi. Ces catégories ont servi de comparateurs pour les catégories féminines. Avec le total des points obtenus et le taux maximum de chaque catégorie masculine, le Comité de l'équité salariale a élaboré la courbe salariale. Cette courbe salariale a permis de mesurer l'écart de salaire entre les catégories féminines et les catégories masculines de valeur équivalente en termes de rangement.

Rappelons que dans le cadre de « l'équité interne », des travaux devront être engagés ultérieurement pour compléter les évaluations des catégories mixtes et corriger les taux de salaire des

catégories mixtes et masculines, lorsque l'évaluation conduit à un taux de rangement supérieur à la situation actuelle.

À QUEL MOMENT SERONT APPLIQUÉS LES AJUSTEMENTS?

À la fin du processus d'affichage, les paies devraient être ajustées au taux en vigueur le 21 novembre 2006, ce qui nous amène à la fin de novembre.

Quant au versement de la rétroactivité des sommes étalées depuis le 21 novembre 2001, le gouvernement nous indique qu'il sera en mesure de verser les sommes dues en mars 2007.

LES AJUSTEMENTS ET LA RÉTROACTIVITÉ SONT-ILS APPLIQUÉS À TOUT CE QUI A UN LIEN AVEC LE TAUX HORAIRE D'UN TITRE D'EMPLOI?

Oui, les ajustements sont calculés selon la réalité salariale de chaque personne salariée. Le temps supplémentaire effectué, les congés monnayables, la prime de disponibilité, etc. seront pris en compte.

Y AURA-T-IL UN AJUSTEMENT DES SALAIRES AUPRÈS DES ORGANISMES PUBLICS?

Des discussions sont en cours actuellement entre le Conseil du trésor et l'intersyndicale afin de s'assurer que des modalités seront mises en place pour que les ajustements soient acheminés aux organismes publics, dont le REEGOP, la RRQ, la CSST, l'A.E., les compagnies d'assurance, etc.



Une partie des membres du comité d'équité salariale FTQ à l'oeuvre: Lise Simard, conseillère SCFP, Murielle Labelle, SEPB, Ginette Bussièrès, CSS et Josée Benoit, CPAS.

SUITE DE LA PAGE 1

n'ont pas exprimé leur accord avec la présente requête gouvernementale. D'ailleurs, le libellé même du deuxième affichage en vigueur depuis le 28 août dernier, en référant d'abord au cadre général de la loi quant aux modalités de versement des rajustements démontre bien que nos organisations n'ont fait que prendre acte de l'intention de l'employeur de se prévaloir éventuellement de l'article 72 de la loi.

En permettant aux employeurs de procéder aux rajustements salariaux sur une période de quatre ans, la Loi sur l'équité salariale leur offre déjà l'opportunité de remplir leurs obligations en atténuant l'effet financier de la correction de la discrimination qui autrement aurait dû s'effectuer en une seule fois le 21 novembre 2001. À cet égard, les dispositions de l'article 72 de la loi représentent une réelle mesure d'exception et elles doivent donc être appliquées de manière tout aussi exceptionnelle. Ainsi, la Commission ne devrait accéder à une telle demande que lorsque la nécessité de le faire est démontrée afin d'assurer la pérennité d'une entreprise pour que le droit à l'équité salariale ne mette pas en péril l'existence même des emplois.

La loi est claire. Il appartient à l'employeur de démontrer son incapacité de verser les rajustements salariaux et à la Commission de l'équité salariale d'en mesurer le bien-fondé. Cette incapacité financière de rendre pleinement justice aux femmes doit non seulement être clairement démontrée, mais aussi elle ne doit pas s'expliquer par des choix d'affaires qu'un employeur privilégierait au détriment du droit fondamental des femmes à la reconnaissance de la valeur de leur travail. Pour que la Commission de l'équité salariale donne droit à la demande gouvernementale, elle devra être convaincue que le paiement des rajustements salariaux qui découlent de notre programme d'équité salariale met vraiment en péril la situation financière du gouvernement du Québec et que celui-ci ne subordonne pas le droit des femmes à d'autres choix politiques.

Or, les informations que nous possédons sur les finances publiques de même que certaines déclarations gouvernementales récentes, ne nous permettent pas de conclure que le gouvernement du Québec, le plus grand employeur de main-d'œuvre féminine au Québec, est dans une situation financière telle qu'il n'est pas en mesure de rendre pleinement justice aux femmes. De plus, au lendemain de l'imposition d'un gel de leurs salaires de deux ans, les salarié-es du secteur public sont en droit de s'attendre à ce que le gouvernement ne les pénalise pas davantage en étant autorisé à retarder l'application des rajustements d'équité salariale qui sont dus à un grand nombre d'entre eux.

Comme nous ignorons de manière détaillée les éléments que le gouvernement fait valoir à l'appui de sa demande, il est très difficile de commenter davantage la légitimité de celle-ci. Nous vous demandons d'utiliser tous les pouvoirs que la loi vous accorde afin que votre décision soit rendue dans le respect du droit des femmes à l'équité salariale.

En terminant, permettez-nous de vous rappeler que les rajustements salariaux de notre programme d'équité salariale dans le secteur de l'éducation et dans le secteur de la santé et des services sociaux ne pourront trouver d'application tant et aussi longtemps que vous n'aurez pas rendu votre décision. Nous espérons donc que la Commission sera en mesure de rendre une décision rapidement.

Soyez assurée que nous demeurons à votre entière disposition.

Claudette Carbonneau, présidente CSN
Henri Massé, président FTQ
Lina Bonamie, présidente FIIQ
Dominique Verreault, président APTS
Réjean Beauchemin, président FISA

La négociation locale

CRUCIALE POUR NOS CONDITIONS DE TRAVAIL

La loi 30, adoptée en décembre 2003 par le gouvernement Charest, a radicalement changé le mode de représentation syndicale dans le réseau de la santé et des services sociaux au Québec. Plusieurs prétendaient alors qu'elle avait été adoptée pour casser le régime syndical de notre secteur. Elle redessina la représentation syndicale en bafouant le droit aux groupes de salariés de se réunir tel qu'ils l'entendaient et de se faire représenter par la centrale qu'ils voulaient, en forçant des accréditations par catégorie d'emploi. Dans la même foulée, il votait une autre loi qui fusionnait les établissements de santé par région. Concrètement, des centaines de syndicats locaux ont eu à se redéfinir et décider de leur représentation.

Après avoir dépensé beaucoup d'énergie pour traverser cette première étape, la loi 30 voyait encore un peu plus loin. En effet, elle introduisait un nouveau mode de renouvellement de nos conventions collectives en stipulant qu'il y aurait dorénavant des matières de nos contrats de travail négociées provincialement (normatifs avec une incidence monétaire directe) et d'autres, localement (normatifs sans incidence monétaire directe).

En apparence moins embêtante, cette nouvelle pratique pourrait laisser des traces encore plus profondes dans nos conditions de travail que les fusions syndicales forcées. Dans le tableau ci-dessous, vous découvrirez un aperçu des conditions que votre comité local de négociation aura à convenir avec votre employeur. La loi stipule que les syndicats et les employeurs ont deux ans au maximum pour conclure une entente. Pour la plupart des syndicats locaux au Québec, cela veut donc dire qu'il reste à peine quelques mois pour s'entendre.

S'il n'y a pas d'entente avant l'expiration du délai, c'est un médiateur-arbitre qui aura à trancher nos conditions de travail. De plus, son mandat prévoit que sa décision devra obligatoirement être prise à coût nul pour l'employeur et assurer la livraison des services.

Ça veut donc dire que dorénavant, les conditions de travail sur ces 26 matières ne seront plus les mêmes d'un établissement à l'autre. Cela dépendra de l'ouverture des représentants patronaux de votre établissement, du travail fait par vos représentants syndicaux de votre section locale et surtout, de l'appui que vous donnerez à votre comité de négociation.

Les matières à négocier localement

Les heures et la semaine de travail

La mobilité du personnel à l'intérieur de votre établissement

L'ancienneté par unité de négociation

Le développement des ressources humaines

Les procédures de supplantation

Les congés sans solde, congés pour études et pour enseigner

Le temps supplémentaire et la garde (répartition entre les travailleurs, reprise en temps chômé, etc.)

Les modalités pour la prise des congés fériés, des congés mobiles et des vacances

Les modalités relatives aux allocations de déplacement

Les salles de repos et les vestiaires

Le remboursement de la destruction ou la perte des biens personnels dans le cadre de votre travail

Les uniformes fournis par l'employeur (style et coupe, quantité, entretien, etc.)

Le paiement des salaires (fréquence, erreurs, etc.)

Les comités paritaires (relations de travail, santé et sécurité, etc.)

La notion de poste, de poste fusionné et notion de service

La notion de déplacement en cas de fermeture temporaire d'un service

Les règles de mutation volontaire (affichage des postes vacants, période d'initiation à la tâche, etc.)

La planification de la main-d'œuvre et l'organisation du travail dans votre établissement

Les listes de rappel (octroi des assignations, règles des disponibilités exprimées, etc.)

La période de probation (durée, orientation, etc.)

Etc.

L'ABC DE NOTRE FONDS DE PENSION, LE RREGOP SOUS FORME DE QUESTIONS ET RÉPONSES

1. Le RREGOP, qu'est-ce que ça veut dire ?

C'est l'abréviation pour « Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics ».

2. Quels sont les critères pour que je puisse prendre ma retraite sans réduction de rente ?

Oubliez le « Facteur 90 », ça n'existe pas ! Il y a deux critères en vigueur :

- vous avez au moins 60 ans ou
- vous avez au moins 35 années de service admissibles

3. De quelle façon ma rente sera-t-elle calculée ?

Prenons 2 exemples :

Paul a 58 ans et 35 ans de service et son salaire moyen de ses cinq meilleures années est de 35 000\$
Lucie a 60 ans, 31 ans de service et son salaire moyen de ses cinq meilleures années est de 40 000\$

Ils peuvent donc tous les deux prendre leur retraite sans réduction actuarielle.

La formule est la suivante :

| | NOMBRE D'ANNÉES DE SERVICE RECONNUES POUR LE CALCUL DE LA RENTE | X | TAUX ANNUEL D'ACQUISITION DE LA RENTE : 2% | X | SALAIRE MOYEN DES 5 ANNÉES DE SERVICE = RENTE AU SALAIRE LE PLUS ÉLEVÉ | = | RENTE |
|--------------|---|---|--|---|--|---|------------------|
| Paul | 35 | X | 2% | X | 35 000 \$ | = | 24 500 \$ |
| Lucie | 31 | X | 2% | X | 40 000 \$ | = | 24 800 \$ |

4. Est-il avantageux de racheter des années de service si j'en ai la possibilité ?

Cela pourrait être avantageux puisque non seulement cela pourrait faire augmenter le montant de votre rente, mais en plus, dans plusieurs cas, vous permettre de prendre votre retraite plus tôt.



ÉLECTIONS DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE SANTÉ

Tout le monde pourra aller voter !

Le ministre de la Santé, Philippe Couillard, a déterminé que le 23 octobre prochain, tout le Québec allait enfin voter pour leurs représentants dans les conseils d'administration des établissements de santé de tout le Québec. Gros changement par rapport à 2004 où le ministre avait imposé la nomination de tous ses administrateurs sans même expliquer la portée de son geste. Est-ce l'imminence des élections provinciales ou le ministre s'est-il aperçu que les citoyens étaient plus compétents aujourd'hui qu'il y a deux ans ?

Quoiqu'il en soit, les syndiqués SCFP sont invités à poser un geste démocratique afin d'élire des administrateurs compétents au sein de leurs conseils d'administration. Mais tout n'est pas si simple : on ne vote pas n'importe où ! En fait, seuls les membres travaillant dans un établissement ne peuvent se faire élire comme représentants de la population : ils doivent obligatoirement se faire élire

au sein de leurs Conseils, soit le Conseil multidisciplinaire, le Conseil des Infirmiers-ères ou un regroupement du personnel non-clinique. Quant aux représentants de la population, ils sont au nombre de 4 par établissement et les candidats doivent répondre à une série de critères d'éligibilité.

Ainsi, à titre d'exemple, à Montréal 47 établissements verront leurs C.A. renouvelés et chaque citoyen a le droit de voter 5 fois, soit une fois dans chaque type d'établissement, c'est-à-dire une fois dans un CSSS, un CH, un CHU, un CR et un CHSLD. Mais, « *comme il n'y a pas de liste électorale, nous explique Anne-Marie Lussier, de l'Agence, on fonctionne sur la bonne foi des gens* ».

Cela veut donc dire que techniquement, personne ne peut empêcher qu'un citoyen mal avisé aille voter 47 fois à Montréal la journée du 23 octobre ! Avons-nous tiré une leçon des dérapages du dernier vote provincial où

Infoman a pu voter trois fois sans se faire inquiéter ?

Les Conseils d'administration des établissements de santé ont toujours été l'objet de controverses : certains administrateurs prenaient des décisions qui allaient souvent dans le sens contraire de ce que la clientèle ou les employés souhaitaient. L'exemple du CH de Lachine nous vient tout de suite en tête. Or, avec le rôle accru des Agences de développement, les administrateurs ont vu leurs pouvoirs encore réduits en se faisant imposer des politiques et des orientations déjà toutes ficelées par les fonctionnaires de Québec. Heureusement, il reste encore des administrateurs vigilants qui n'hésitent pas à contester les ordres de Québec ou de l'Agence : c'est pour cette raison que nous devons élire des gens qui n'ont pas peur de prendre la parole et de poser des vraies questions. A vos crayons, citoyens !

5. Lorsque je serai à la retraite, ma rente sera-t-elle indexée ?

Oui mais en partie seulement. De façon générale, cela correspondra à un peu moins de la moitié du taux d'inflation de l'année précédente.

C'est bien d'avoir un régime de retraite, mais est-ce que je perds tout l'argent que j'y ai mis au cours des années si je décède avant de prendre ma retraite ou peu de temps après ?

Cet argent n'est jamais perdu.

- Si vous décédez avant de prendre votre retraite, les sommes que vous avez versées plus les intérêts seront versés à vos héritiers
- Si vous décédez après avoir pris votre retraite, une rente équivalente à 50% de celle que vous receviez sera versée à votre conjoint ou conjointe. Si vous n'avez pas de conjoint, conjointe, vos héritiers recevront la différence entre ce que vous avez reçu comme rente et les cotisations que vous avez versées plus les intérêts courus jusqu'à la date de votre retraite.



Bulletin d'information publié par le **Conseil provincial des affaires sociales (CPAS)**

Le CPAS est le regroupement des syndicats du Secteur de la santé et des services sociaux au Syndicat canadien de la fonction publique (FTQ)

Président : Marcel Girard
Secrétaire général : Claude Turcotte
Responsables : Guy Jolicoeur, Stéphane Landry et Claude Turcotte du comité d'information
Secrétaire de rédaction : Manon Pépin
Graphisme : Anne Brissette
Traduction : Monique Mansell
Impression : Payette & Simms

Tirage : 14 000 exemplaires en français, 1 000 exemplaires en anglais

Toute reproduction totale ou partielle des articles est permise et même encouragée à condition d'en indiquer la source.

Dépôt légal à la Bibliothèque nationale du Québec.