



Où en sommes-nous?

Loi sur l'équité salariale

La loi sur l'équité salariale a pour objet de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine.

Maintien de l'équité salariale

Une opération du maintien de l'équité salariale consiste à vérifier si des changements significatifs sont survenus dans la profession enseignante et, le cas échéant, s'ils ont entraîné une répercussion sur les responsabilités de la majorité des membres du personnel enseignant, complexifiant ainsi la tâche. Les travaux de maintien doivent avoir lieu tous les 5 ans.

Maintien 2010

La Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE) n'a pas déposé de plainte lors de l'exercice de maintien de 2010. La FSE a toutefois été invitée par la CNESST à déposer ses prétentions en février 2021 dans le but de vérifier si la cote octroyée à la profession enseignante était évaluée à sa juste valeur. Le 28 septembre 2023, dans la décision de la CNESST pour le maintien 2010, cette dernière affirme qu'elle ne prononce finalement pas sur nos prétentions, étant donné l'absence de plainte de la FSE pour cette période. La FSE a donc contesté cette décision au tribunal administratif du travail (TAT) en décembre 2023. Dossier à suivre.

Maintien 2015

La FSE a déposé des plaintes pour la période de maintien 2015. L'argumentaire a été remis à la CNESST le 30 novembre 2023, à la demande de cette dernière, soit 7 ans après le 1^{er} affichage. Difficile de penser que nous aurons une réponse avant la fin de l'année 2025.

Maintien 2020

Le Secrétariat du conseil du trésor a affiché ses résultats indiquant qu'aucun événement n'a généré des ajustements salariaux pour cette période. À la suite de notre argumentaire, il procèdera au 2^e affichage en mars 2024. Advenant une réponse qui ne nous est pas satisfaisante, nous déposerons des plaintes pour cet exercice de maintien.

Conclusion

La loi sur l'équité salariale manque assurément de mordant et permet au Secrétariat du conseil du trésor d'allonger les délais de façon interminable. C'est pourquoi vos élus du SPEHR ont recommandé à la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) d'analyser la possibilité d'intenter un recours contre le gouvernement pour discrimination systémique à l'égard des personnes occupant un emploi à prédominance féminine. Des étapes doivent toutefois être franchies au préalable, notamment celle de déposer une plainte au Protecteur du citoyen. Cette démarche a été effectuée en juin 2023 et nous attendons toujours une réponse.

Daniel Boisjoli, président