



Diane Fortin

Coordonnatrice de la négociation nationale

Au cours des dernières semaines, des médias ont parlé de déblocage ou d'avancées dans le dossier de l'équité salariale pour les enseignantes et les enseignants. Qu'en est-il au juste ?

Précisons d'entrée de jeu que rien n'est réglé. La CSQ et le gouvernement ne s'entendent toujours pas, ni sur la durée du travail, ni sur l'évaluation de l'emploi, ni sur l'identification d'une seule catégorie d'emploi regroupant les enseignantes et les enseignants de commissions scolaires et de collèges.

Le 21 novembre 2001, le gouvernement a soumis à la Commission de l'équité salariale un rapport complémentaire sur son programme de relativité salariale. Il a alors attribué aux enseignantes et aux enseignants le rangement 20 et a maintenu sa position d'une durée annuelle équivalant à 90 % de celle des emplois masculins équivalents. Au moment d'écrire ces lignes, aucune autre proposition patronale formelle n'est venue modifier sa position sur la durée du travail.

Pour la CSQ et ses fédérations d'enseignantes et d'enseignants de commissions scolaires et de collèges, ne reconnaître que 90 % des heures travaillées et validées par enquête a pour conséquence directe de maintenir une discrimination salariale entre l'emploi féminin d'enseignement et les emplois comparateurs masculins. C'est ce qu'elles ont voulu démontrer dans les observations et les commentaires qu'elles ont transmis à la Commission de l'équité salariale. Elles ont également répondu à l'argumentation patronale sur la détermination d'une catégorie d'emplois distincte et sans prédominance pour le secteur collégial. En évaluation de l'emploi, il a été rappelé que certaines caractéristiques féminines de l'emploi n'ont pas été appréciées à leur juste valeur. L'exigence de mise à jour continue, l'habileté en communications interpersonnelles, le langage du corps,

Les derniers développements en équité salariale

la simultanéité des tâches et l'effort psychologique illustré par les divers stress subis en sont des exemples.

Pour la CSQ, un règlement en équité salariale doit porter sur ces trois éléments. Il importe donc de s'assurer que les discussions à poursuivre avec le gouvernement continuent de s'inscrire dans une démarche d'équité salariale.

La pleine reconnaissance de la durée du travail ne peut entraîner un accroissement et un alourdissement de la tâche. Tel est le message qu'il faut retenir de la consultation menée auprès des enseignantes et des enseignants en janvier dernier. Les discussions qui ont cours depuis avec le gouvernement visent à dégager des perspectives sérieuses sur la reconnaissance de la durée du travail enseignant, ce qui permettrait ensuite de convenir des modalités de poursuite des travaux sur l'évaluation de l'emploi.

Vers un plan amélioré d'évaluation des emplois

Les fédérations de la CSQ, regroupant du personnel de soutien et du personnel professionnel dans le réseau de l'éducation et dans celui de la santé et des services sociaux à l'inclusion des infirmières et des infirmiers, participent, depuis décembre dernier, aux travaux avec les autres organisations membres de l'Intersyndicale (FTQ, CSN, FIIQ et SFPQ) et le Conseil du trésor.

Les discussions avec le Conseil du trésor ont principalement porté sur le plan d'évaluation des emplois. L'objectif est d'obtenir un plan amélioré par rapport à celui utilisé lors de l'exercice de relativité salariale, ce qui implique qu'il prenne davantage en compte certaines caractéristiques féminines. Rappelons

qu'il faut convenir des sous-facteurs à regrouper dans les quatre grands facteurs précisés dans la Loi sur l'équité salariale : qualifications, effort, responsabilités et conditions de travail.

Parallèlement, il faut convenir avec le Conseil du trésor du calendrier de travail pour les étapes à venir et amorcer les discussions sur le fond à cet égard. Ainsi, il faut établir la méthodologie de collecte des données sur les emplois, constituer les outils d'enquête, procéder aux enquêtes sur les emplois, en analyser les résultats, évaluer les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine et calculer les ajustements salariaux dus. Ces travaux, rappelons-le, étaient déjà prévus dans nos lettres d'entente sur l'équité salariale.

Il nous reste donc plusieurs étapes à franchir pour atteindre l'objectif premier de la *Loi sur l'équité salariale* qui est de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe.

Une nouvelle présidente à la Commission de l'équité salariale

Cela faisait plusieurs mois que les organisations syndicales demandaient le départ de la présidente de la Commission de l'équité salariale, Jocelyne Olivier.

C'est maintenant chose faite. Elle a été remplacée par Rosette Côté, une femme bien connue des membres de la Centrale, puisqu'elle a été responsable du Comité de la condition des femmes et vice-présidente de la CEQ. Si le passé est garant de l'avenir, elle saura certainement donner le coup de barre nécessaire à cette Commission qui en a bien besoin.