

Décision de la Commission des relations du travail - Le gouvernement Charest a agi de mauvaise foi

Hier, au terme de procédures judiciaires qui ont duré environ six ans, la Commission des relations du travail a conclu que le gouvernement du Québec, en particulier le Conseil du trésor et la ministre Monique Jérôme-Forget, « ont négocié de mauvaise foi lors de la ronde de négociation qui s'est terminée en 2005 » par l'adoption, à l'Assemblée nationale du Québec, de la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public, issue du projet de loi no 142, une loi qui fixait unilatéralement les hausses salariales jusqu'au 31 mars 2010.

Dans sa décision, le juge administratif Louis Garant appuie son constat sur la preuve que le gouvernement n'a jamais voulu envisager d'autres modalités de règlement que celles qu'il avait initialement proposées. Citons quelques passages de la décision Garant qui illustrent éloquemment ce constat :

[73] Par leurs déclarations, la ministre Jérôme Forget et les interlocuteurs patronaux ont bien fait sentir aux divers intervenants syndicaux que le cadre financier du gouvernement du Québec était une chose immuable et qu'on ne saurait y déroger.

[74] Monsieur Marcel Gilbert a d'ailleurs déclaré que jamais il n'avait eu le mandat d'aller au-delà du 12,6 % établis dès le départ par le Conseil du trésor. De même, M^e Munn, malgré l'imminence du dépôt du projet de loi, refuse de rencontrer les représentants syndicaux sur le volet monétaire puisque, selon ses propos, le gouvernement n'a rien de nouveau à proposer. Ici, par l'intermédiaire de M^e Munn, le gouvernement refuse carrément de négocier. Il ne s'agit plus de « hard bargaining », mais d'un signe que la négociation est terminée avant même que le législateur l'ait décidé. Il n'y a pas une « discussion positive en vue de conclure une convention collective ».

[79] Malgré que les porte-parole gouvernementaux, incluant la ministre Jérôme Forget, aient exprimé publiquement leur désir de conclure une convention collective, les contraintes du cadre financier de 12,6 % faisaient en sorte qu'il s'agissait là d'un projet inatteignable.

L'hypocrisie du gouvernement Charest ne s'est pas limitée à faire croire publiquement qu'il négociait alors que, preuves à l'appui, il s'avère aujourd'hui qu'il n'en avait nullement l'intention. Elle s'est révélée dans toute sa bassesse lorsque le gouvernement Charest a fait payer une partie importante des coûts de l'équité salariale par les travailleuses et les travailleurs, incluant celles et ceux dont la rémunération était discriminatoire depuis plusieurs années ! Lisons certains passages de la décision Garant à ce sujet :

[91] De plus, en incluant dans le cadre budgétaire de 12,6 % l'équité salariale, le Conseil du trésor a aussi négocié de mauvaise foi.

[92] Le ministre du Travail avait une obligation de déposer un rapport à l'Assemblée nationale en 2006 sur la mise en oeuvre de la Loi sur l'équité salariale. Il y est écrit à la page 107 :

La loi rend donc suspect tout ce qui a été fait avant elle et instaure des façons nouvelles de fonctionner, notamment quant à la comparaison des emplois, au calcul de la rémunération, en ajoutant une contrainte de plus au droit de gérance et à la libre négociation. Dans les milieux syndiqués, les cultures syndicale et patronale sont chamboulées. L'équité salariale ne doit pas



constituer un enjeu de négociation, les mécanismes du Code du travail permettant un rapport de force ne s'appliquent pas et [e règlement des litiges échoit à la Commission de l'équité salariale.

[93] L'employeur est allé à l'encontre du contenu du rapport. Tout au long de la négociation, l'équité salariale a été un enjeu majeur de celle-ci. Les représentants patronaux n'ont cessé de le répéter et ont bien fait comprendre, à la partie syndicale, que tout était compris dans le 12,6%: le règlement de l'équité salariale et les augmentations salariales. Cela constituait des vases communicants. Ce que l'on octroie à l'un, on le retire à l'autre.

[97] Or, le Conseil du trésor a fait tout autre. Les porte-parole patronaux ont déclaré sans ambages que l'équité salariale c'était du salaire. En effet, rappelons que la ministre responsable du Conseil du trésor, madame Jérôme Forget, a déclaré que ce qu'il y avait sur la table c'était des augmentations de salaire qui sont peut-être moins rapides dans certains cas pour apporter des correctifs à d'autres salariés. Comment peut-elle affirmer alors le 9 février 2005 que « l'équité salariale ne se négocie pas ! »

[98] Le règlement de l'équité salariale obéissait aux règles du rapport de force, contrairement aux affirmations du ministre du Travail dans son rapport de novembre 2006. Pour les associations syndicales, trop recevoir en matière d'équité salariale est synonyme de moins bonnes augmentations salariales pour la masse des salariés. Bien sûr, les sommes versées pour réaliser l'équité salariale et les augmentations de salaire proviennent du même endroit. Cependant, le fait d'associer l'équité salariale à la négociation en fausse le déroulement et met en péril l'existence de celle-ci. La Commission ne se prononce pas sur l'exercice même de l'équité salariale et de sa validité. La situation fautive réside dans le fait de l'inclusion de cet exercice dans le cadre de la négociation collective en cours.

[99] Cet effet pervers risque de créer un mécontentement vis-à-vis d'autres groupes qui n'ont pas reçu le même correctif et qui, par conséquent, auront en bout de course une augmentation salariale moindre. Cela peut entraîner une rivalité entre les hommes et les femmes lors de la négociation de la convention collective, ce qui n'est sûrement pas l'objectif de la loi.

La décision de la Commission des relations de travail devrait mettre définitivement un terme aux prétentions de Monique Jérôme-Forget qui s'est plusieurs fois vantée d'être la championne de l'équité salariale. Au mois d'avril 2009, à l'occasion de la démission de Monique Jérôme-Forget de ses fonctions politiques, le SPGQ avait « mis les pendules à l'heure » quant aux prétentions de cette dernière de considérer le règlement de l'équité salariale parmi ses trois principales réalisations. Dans son communiqué, le SPGQ rappelait qu'elle s'était accommodée d'une version de la Loi sur l'équité salariale qui fut finalement invalidée par la Cour supérieure et qu'elle est intervenue auprès de la Commission de l'équité salariale pour que soient étalés sur sept ans, au lieu de quatre ans, les correctifs salariaux du programme d'équité salariale. Aujourd'hui, la Commission des relations du travail montre toute la mauvaise foi dont la ministre s'est montrée capable en faisant payer les correctifs salariaux d'équité salariale aux travailleuses et aux travailleurs et donc aussi aux victimes de discrimination salariale!

Il reste à savoir quels remèdes peuvent être apportés à ce gâchis. Existe-t-il un remède juridique? Ne serait-ce pas plus simple d'appliquer un remède politique pour que jamais plus la négociation des salaires et l'équité salariale ne soient laissées entre les mains d'un gouvernement aussi antisyndical et antifemmes?

Le SPGQ est le plus grand syndicat de professionnelles et de professionnels du Québec. Il représente quelque 22 300 cotisantes et cotisants, dont environ 16 000 dans la fonction publique, 3 500 à l'Agence du revenu du Québec et quelque 3 000 en santé, en éducation et dans les sociétés d'État.

Renseignements:

Michel Monette, 418-254-9218