

Info Syndicale

Équité salariale **MAINTIEN 2020**

Au Québec, la *loi sur l'équité salariale* s'applique à tout employeur dont l'entreprise compte 10 personnes salariées ou plus qu'elle soit du secteur privé, public ou parapublic. Elle vise à attribuer à des emplois traditionnellement occupés par des femmes un salaire égal à celui d'emplois traditionnellement occupés par des hommes, même si ces emplois sont différents, pourvu qu'ils soient de même valeur ou de valeur comparable dans l'organisation. Cette loi prévoit des mécanismes permettant une réévaluation du maintien de l'équité salariale tous les cinq ans.

Bien que les exercices de maintien 2010 et 2015 ne soient toujours pas conclus, la loi de l'équité salariale nous exige de débiter dès maintenant nos démarches en lien avec l'exercice du maintien 2020. Comme les plaintes de 2010 et de 2015 ne sont pas réglées, plusieurs plaintes seront déposées afin de préserver les droits des membres des corps d'emploi qui sont toujours en attente d'une décision de la CNESST. Nous vous rappelons qu'un jugement de la Cour Suprême du Canada a forcé le gouvernement du Québec à modifier la loi au printemps 2019 ce qui a eu un impact sur les délais associés aux exercices de maintien 2010 et 2015. Le maintien de l'équité salariale vise à faire reconnaître des changements dans des corps d'emploi à prédominance féminine seulement.

Historique

- ⇒ L'exercice initial de l'équité salariale a eu lieu en 2006 avec les données de 2001. L'exercice s'est conclu via un comité paritaire;
- ⇒ Maintien 2010: plusieurs corps d'emploi professionnel font l'objet d'une plainte¹. Deux tentatives de conciliation n'ont pas permis de conclure une entente. Depuis janvier 2020, la CNESST a procédé à la réouverture de l'enquête;
- ⇒ Maintien 2015: plusieurs corps d'emploi professionnel font l'objet d'une plainte². La conciliation a débuté le 7 janvier 2020 et se terminera au plus tard le 6 juillet 2020;
- ⇒ Maintien 2020 : vise à identifier les corps d'emploi pour lesquels des changements significatifs ont eu lieu entre le 22 décembre 2015 et le 22 décembre 2020. Ces changements doivent être suffisants afin de mener à une réévaluation du rangement salarial.



Certains changements peuvent affecter nos corps d'emploi, sans que ceux-ci ne soient suffisants afin de mener à un nouveau rangement salarial. Chaque corps d'emploi doit donc être analysé de façon détaillée. Cette évaluation commence toutefois par la réalité terrain que vous avez vécue dans les cinq dernières années. Voici une liste des changements qui seront analysés lors de cet exercice :

Les changements à identifier

1. Changements aux [plans de classification](#);
2. Changements aux [conventions collectives](#) (incluant des lettres d'entente) concernant des conditions de travail ou des responsabilités associées à des catégories d'emplois spécifiques;
3. Ajout de nouveaux corps d'emplois (catégories d'emplois). Certaines personnes peuvent constater avoir été engagées avec un titre d'emploi qui ne correspond pas exactement à leurs tâches puisqu'aucun corps d'emploi ne correspond à leur profession dans le plan de classification actuel;
4. Changement de prédominance: une majorité de travailleurs masculins qui devient majoritairement féminin et une catégorie mixte qui devient féminine;
5. Changements dans les directives, normes, pratiques, politiques, lois, règlements et autres.

Ce que vous pouvez faire

Les premiers échanges avec le Conseil du Trésor auront lieu à la fin du mois d'octobre 2020. Nous devons donc immédiatement débiter la collecte de données. Vous pouvez nous aider si:

- ⇒ vous étiez au travail dans votre corps d'emploi actuel pour une commission scolaire quelques années avant le 22 décembre 2015 et vous avez constatés des changements significatifs dans votre emploi dans les cinq dernières années, ou;
- ⇒ si votre corps d'emploi n'est pas prévu à notre plan de classification actuel, ou;
- ⇒ si vous avez constaté une féminisation de votre corps d'emploi qui n'est pas considéré à prédominance féminine par le Conseil du Trésor pour l'instant.

Contactez-nous à l'adresse courriel suivante sppom@sppom.qc.ca et nous verrons à analyser votre dossier et à transmettre les informations à la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation (FPPE) qui est porteuse de ce dossier au niveau national.

¹Les plaintes de maintien 2010

Plaintes d'évaluation

- Agente et agent de correction du langage et de l'audition
- Agente et agent de réadaptation
- Bibliothécaire
- Conseillère et conseiller à l'éducation préscolaire
- Conseillère et conseiller d'orientation
- Conseillère et conseiller de l'information scolaire et professionnelle
- Conseillère et conseiller en communication
- Conseillère et conseiller en formation scolaire
- Conseillère et conseiller en rééducation
- Diététiste – Nutritionniste et conseillère et conseiller en alimentation
- Orthophoniste – Audiologiste
- Psychoéducatrice et psychoéducateur
- Traductrice et traducteur

Plaintes de changement de prédominance

- Conseillère et conseiller d'orientation (masculin)
- Conseillère et conseiller pédagogique (mixte)

²Les plaintes de 2015

Plaintes d'évaluation

- Agente et agent de la gestion financière
- Bibliothécaire
- Conseillère et conseiller d'orientation
- Orthopédagogue
- Orthophoniste
- Psychoéducatrice et psychoéducateur
- Psychologue

Plaintes de changement de prédominance

- animateur ou animatrice de vie spirituelle et d'engagement communautaire (mixte)
- Conseillère et conseiller d'orientation (masculin)
- Conseillère et conseiller pédagogique (mixte)

Plaintes de création de catégories d'emplois

- Archiviste
- Comptable
- Thérapeute par l'art