

## Équité salariale et droits des femmes<sup>1</sup>

PAR VALÉRIE DUBÉ,  
CONSEILLÈRE SYNDICALE,  
FPPE(CSQ)

**L'équité salariale signifie un salaire égal pour un travail de valeur égale ou équivalente pour les catégories d'emplois à prédominance féminine.**

### Un peu d'histoire...

C'est le 21 novembre 1996 que le gouvernement du Québec a adopté la *Loi sur l'équité salariale*<sup>2</sup>, visant à corriger la discrimination systémique vécue par les personnes occupant des emplois dans des catégories majoritairement féminines dans toutes les entreprises de plus de dix personnes salariées.

Cette loi a été adoptée après plusieurs revendications de groupes de femmes et d'organisations syndicales. La FPPE, en coordination avec la CSQ, a été présente dès le début de la lutte pour contrer cette discrimination et continue d'être active et vigilante à cet égard.

Au milieu des années 90, on estimait que les femmes ayant un emploi à temps complet recevaient, en moyenne, un salaire inférieur de 30 % à celui des hommes au Québec.

## SOMMAIRE

- 2 [Qu'est ce que c'est la loi de l'équité salariale ?](#)
- 2 [L'équité salariale dans l'entreprise](#)
- 3 [Le système d'évaluation](#)
- 3 [Le système d'évaluation - La pondération](#)
- 3 [Corps d'emplois partagés avec une autre organisation syndicale](#)
- 3 [Exercice initial, le programme d'équité salariale](#)
- 4 [Le maintien de l'équité salariale](#)
- 4 [Écarts salariaux](#)
- 5 [Sommaire forfaitaire](#)
- 5 [Maintien 2010](#)
- 7 [Exemples pour illustrer les contestations](#)
- 12 [Le Maintien 2015](#)
- 13 [Le Maintien 2020](#)
- 14 [L'importance de la Loi sur l'équité salariale](#)

<sup>1</sup> Afin de faciliter la lecture du présent texte, nous avons employé le féminin comme genre neutre pour désigner aussi bien les hommes que les femmes.

<sup>2</sup> <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showDoc/cs/E-12.001>

## QU'EST-CE QUE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE ?

La Loi sur l'équité salariale vise à corriger les écarts salariaux causés par la discrimination fondée sur le sexe. Elle oblige les employeurs de dix (10) salariés ou plus à assurer l'équité salariale entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine jugées équivalentes.

La loi a comme objectif 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, notamment les psychologues, les psychoéducatrices, les bibliothécaires, les conseillères en rééducation et les agentes de réadaptation. Selon la loi, l'équité salariale s'effectue au sein d'une même entreprise. Dans le cas des membres représentés par la FPPE-CSQ, cette entreprise est définie dans la *Loi sur l'équité salariale* et elle englobe les secteurs de l'éducation, des collèges ainsi que de la santé et des services sociaux. **En ce qui nous concerne, l'entreprise est le Conseil du trésor (Centre de services scolaire). Cette entreprise est, de façon générale, un milieu très féminin. C'est pourquoi nous continuerons nos actions pour faire reconnaître la réelle valeur des catégories d'emplois afin que l'équité salariale soit véritablement reconnue.**

Pour réaliser l'équité salariale, il est nécessaire d'identifier les catégories d'emplois ainsi que leur prédominance pour ensuite procéder à leur évaluation et à leur comparaison. Pour déterminer les correctifs salariaux, il faut estimer les écarts salariaux entre les catégories à prédominance féminine et celles à prédominance masculine. Cette obligation s'impose également lors de l'évaluation périodique aux cinq (5) ans du maintien de l'équité salariale. Le maintien consiste à identifier les événements survenus dans l'entreprise ainsi que dans les catégories d'emplois depuis l'obligation précédente d'équité salariale. Il faut aussi évaluer les catégories d'emplois nouvellement créées.

## L'ÉQUITÉ SALARIALE DANS L'ENTREPRISE CONSISTE À :

- Identifier les catégories d'emplois;
- Déterminer, pour chaque catégorie d'emplois, sa prédominance (masculine, féminine ou mixte). Les catégories d'emplois mixtes (ou neutres) ne font pas partie de l'application de la LÉS;
- Tenir compte de l'ensemble des caractéristiques de ces emplois en fonction des quatre (4) grands facteurs<sup>3</sup> et des dix-sept (17) sous-facteurs<sup>4</sup>;
- Identifier et comparer la rémunération des catégories d'emplois féminines aux catégories d'emplois masculines de valeur équivalente;
- Corriger les écarts salariaux qui peuvent exister entre ces rémunérations.

L'employeur doit tenir informées les salariées des résultats en réalisant des affichages. C'est ce qu'il a fait en décembre 2010 pour son évaluation du maintien de l'équité salariale 2010.

Ensuite, le 21 décembre 2015, il a réalisé un autre affichage pour son évaluation du maintien 2015. L'affichage pour le maintien 2020 est attendu au plus tard le 30 juin 2021. Cet affichage nous confirmera si des correctifs salariaux ont été identifiés par le Conseil du trésor. Il sera important de lire avec attention cet affichage afin de valider si tous les changements durant la période de référence<sup>5</sup> sont pris en compte. Si tel n'est pas le cas, veuillez en informer votre syndicat.

<sup>3</sup> Les qualifications requises, les responsabilités assumées, les efforts requis et les conditions de travail.

<sup>4</sup> <http://www.fppe.ca/wp-content/uploads/2017/02/Systemevaluation.pdf>

<sup>5</sup> Maintien 2020 : période de référence 21 décembre 2015 au 20 décembre 2020.

## LE SYSTÈME D'ÉVALUATION

Le système d'évaluation des emplois est propre à chaque entreprise et se doit de ne pas être discriminatoire et de comporter quatre (4) grands facteurs prévus à la loi, soit : **les efforts, les responsabilités, les qualifications et les conditions de travail**. Celui qui concerne l'entreprise des membres de la FPPE-CSQ contient dix-sept (17) sous-facteurs regroupés dans les quatre grands facteurs. Chaque sous-facteur comporte une définition des aspects à mesurer ainsi que des niveaux pour évaluer la progression entre ceux-ci. Les sous-facteurs peuvent mesurer diverses variables telles que la fréquence, l'intensité, la durée, etc. Chaque niveau indique dans quelle mesure un sous-facteur est présent dans une catégorie d'emplois donnée. Il est donc normal que les catégories d'emplois à prédominance féminine obtiennent des niveaux élevés pour certains sous-facteurs et pas pour d'autres et inversement.

## LE SYSTÈME D'ÉVALUATION - LA PONDÉRATION

La pondération accordée aux quatre (4) grands facteurs et aux sous-facteurs qui en découlent dans la démarche d'équité salariale varie. Par exemple, la valeur du grand-facteur « efforts » est de 29,4 %, la valeur pour le grand-facteur « responsabilités » est de 26,9 %, la valeur pour le grand-facteur « qualifications » est de 35,9 % et la valeur pour le grand-facteur « conditions de travail » est de 7,9 %.

## CORPS D'EMPLOIS PARTAGÉS AVEC UNE AUTRE ORGANISATION SYNDICALE

Pour la majorité des catégories d'emplois de professionnelles que nous représentons, la FPPE est le groupe majoritaire et notre influence est déterminante. Certains groupes moins nombreux viennent cependant bonifier les changements et l'argumentaire, comme les professionnels du secteur collégial.

Pour certaines catégories d'emplois, nous sommes minoritaires et ce sont les professionnelles de la FPPE qui viennent bonifier les arguments du groupe majoritaire, comme les professionnelles de la santé qui sont affiliées à l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS). C'est le cas pour les psychologues, les orthophonistes, les psychoéducatrices, les ergothérapeutes ainsi que les travailleuses sociales.

## EXERCICE INITIAL, LE PROGRAMME D'ÉQUITÉ SALARIALE

Selon les prescriptions de la LÉS, l'exercice initial devait obligatoirement être réalisé par un comité d'équité salariale. La CSQ et d'autres organisations syndicales ont fait partie de ce comité. Des milliers de femmes travaillant en éducation, dans les collèges ainsi qu'en santé et services sociaux ont obtenu des correctifs salariaux à la suite de ce programme.

Le programme d'équité salariale s'est finalisé en 2006. Toutefois, le comité d'équité salariale a pris en considération le portrait des emplois de 2001, et ce, tel que prescrit par la loi. Le comité d'équité salariale a analysé chacune des catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine, notamment les tâches des professionnelles, et ce, en fonction des quatre (4) facteurs et dix-sept (17) sous-facteurs<sup>6</sup>. Pour chaque sous-facteur concerné, le comité a considéré les tâches caractéristiques, c'est-à-dire celles qui sont habituelles et non celles qui sont requises de façon exceptionnelle. Le comité a aussi considéré ce qui est le plus représentatif et ce qui se produit sur une base régulière ou récurrente. Toutefois, comme certains sous-facteurs mesurent des variables avec une échelle d'exposition, les tâches, responsabilités, qualifications ou les conditions de travail ont été mesurées selon leur degré de présence.

---

<sup>6</sup> <http://www.fppe.ca/wp-content/uploads/2017/02/Systemevaluation.pdf>

## LE MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

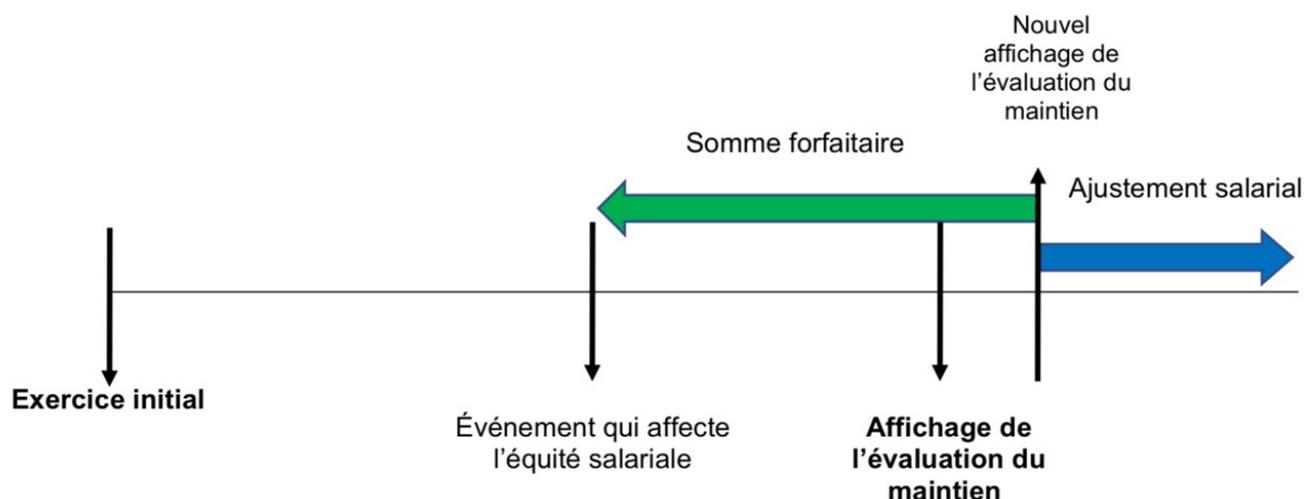
La Loi sur l'équité salariale oblige les employeurs (dont le Conseil du trésor) à évaluer périodiquement, soit tous les cinq (5) ans, le **Maintien de l'équité salariale** dans leur entreprise. Ils doivent s'assurer qu'ils ne se recréent pas d'écart salarial discriminatoire envers les catégories d'emplois à prédominance féminine. Le Conseil du trésor doit donc identifier s'il y a eu des changements ou des événements durant la période de référence dans les catégories d'emplois, que ce soit sur l'identification de celles-ci, leur prédominance ou dans leurs tâches et, le cas échéant, verser des ajustements salariaux en conséquence. Le Maintien ne peut pas être reporté à moins, bien entendu, que l'employeur en fasse la demande à la CNESST pour obtenir son autorisation de réaliser plus tard ses obligations telles que le processus de participation et l'affichage. D'ailleurs, le Conseil du trésor a demandé à la CNESST, le 7 octobre 2020, une prolongation de délai<sup>7</sup> afin de produire son affichage du maintien 2020 plus tard que prévu (le 20 décembre 2020). La CNESST a autorisé le CT à réaliser son affichage au plus le 30 juin 2021.

Lorsque l'on constate qu'il y a eu des événements ou des changements dans les tâches qui peuvent modifier l'évaluation d'une catégorie d'emplois, il faut vérifier si cela a un impact sur la valeur (le pointage) de cette catégorie d'emplois. Si les changements ont un impact sur la valeur de la catégorie d'emplois, à ce moment, nous sommes en mesure de constater si cette nouvelle évaluation a un impact sur le rangement. Lorsque la professionnelle changera de rangement, il y aura un ajustement salarial afin de combler l'écart salarial. Conséquemment, le salaire de la catégorie d'emplois à prédominance féminine concernée devra être ajusté rétroactivement<sup>8</sup>.

## ÉCARTS SALARIAUX

Pour le maintien 2020, deux types d'ajustements salariaux sont prévus pour la correction des écarts salariaux<sup>9</sup> :

- **Somme forfaitaire** : Toute somme due pour la **période précédant** la date du nouvel affichage de l'évaluation du maintien doit être versée sous forme d'une somme forfaitaire à laquelle l'employeur doit prendre en considération les régimes d'avantages sociaux. Cette somme doit être versée au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours après la date du premier affichage ou à compter de la date où il devait avoir lieu.
- **Ajustement salarial** : Toute somme due pour la **période suivant** le nouvel affichage est versée sous forme d'ajustement salarial. Il est dû au moment du nouvel affichage ou à compter de la date où il devait avoir lieu.



<sup>7</sup> RLRQ. C. E-12.001, article 101.1.

<sup>8</sup> **Maintien 2010** : L'ajustement salarial sera à partir du 31 décembre 2010 avec intérêt. Cette somme fait partie de la rémunération et doit être prise en compte dans l'application des régimes d'avantages sociaux, tel que le régime de retraite (RREGOP).

**Maintien 2015** : L'ajustement salarial sera à partir du nouvel affichage, soit du 21 mars 2016 avec intérêt. Cette somme fait partie de la rémunération et doit être prise en compte dans l'application des régimes d'avantages sociaux, tel que le régime de retraite (RREGOP).

**Maintien 2020** : Pour le maintien 2020, l'employeur doit appliquer les nouvelles mesures législatives qui mentionnent qu'advenant un correctif salarial, celui-ci doit rétroagir à la date de l'évènement. Toutefois, si l'évènement survient durant la période de référence, le correctif salarial sera sous forme forfaitaire auquel devront s'appliquer les avantages sociaux.

L'ajustement salarial sera appliqué seulement lors du nouvel affichage. Il est à noter que la CSQ a contesté certaines modifications du projet de Loi 10, notamment la date de rétroactivité des sommes. <http://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-10-42-1.html>.

<sup>9</sup> <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/dc200-159oweb.pdf>

## SOMMAIRE FORFAITAIRE

L'employeur (Conseil du trésor) peut décider d'étaler le versement de la somme forfaitaire, et ce, sur un maximum de quatre (4) ans à compter du nouvel affichage<sup>10</sup>. Des intérêts s'appliquent pour les versements. Les montants de chacun des versements doivent être égaux et les versements doivent être faits annuellement. Cette somme fait partie de la rémunération et doit être prise en compte dans l'application des régimes d'avantages sociaux tel que le régime de retraite (RREGOP).

Dans le cas où une somme forfaitaire doit être versée à une personne salariée et que celle-ci quitte l'entreprise, deux situations sont possibles :

- **Si la personne salariée a quitté l'entreprise** au moment du nouvel affichage, l'employeur doit l'aviser par écrit et lui verser la somme forfaitaire complète. Il n'est pas possible de procéder à plusieurs versements.
- **Si la personne salariée quitte l'entreprise au cours de la période d'étalement** prévue pour la somme forfaitaire qui lui est due, l'employeur doit lui verser le solde de la somme forfaitaire ainsi que les intérêts qui lui sont dus, au maximum quinze (15) jours après son départ.

À la différence des ajustements pour l'exercice initial et la somme forfaitaire, l'ajustement salarial découlant de l'évaluation du maintien de l'équité salariale ne peut pas être étalé. Il est dû au moment du nouvel affichage ou à la date où il devait avoir lieu, soit au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours après la date d'anniversaire du maintien. Les ajustements salariaux prennent habituellement la forme d'une augmentation du salaire de base<sup>11</sup>.

### LE MAINTIEN 2010<sup>12</sup>

Le 20 décembre 2010, le gouvernement du Québec évaluait le **Maintien 2010** seul pour les employées et employés du secteur public. La FPPE-CSQ a questionné le gouvernement sur sa démarche et a analysé la documentation pertinente pour comprendre les résultats de l'employeur. À la suite de cet exercice, des plaintes ont été déposées pour deux (2) catégories d'emplois par des associations accréditées à la FPPE-CSQ auprès de la CNESST concernant la prédominance et des plaintes ont été déposées pour treize (13) catégories d'emplois par des associations accréditées à la FPPE-CSQ auprès de la CNESST concernant les évaluations des emplois.

Entre 2010 et 2019, il y a eu plusieurs tentatives de conciliation entre l'ensemble des organisations syndicales ayant déposé des plaintes et le Conseil du Trésor qui n'ont pas permis de conclure une entente. La CSQ était présente ainsi qu'un représentant de chaque fédération concernée. Plusieurs facteurs ont contribué à ce blocage dont la voracité du Conseil du trésor, des intérêts divergeants, la réorganisation syndicale imposée en santé par la fusion des CISSS et finalement le souhait du Conseil du trésor de régler l'ensemble des plaintes incluant celles générales ayant été déposées par d'autres organisations syndicales. La dernière période de conciliation s'est tenue de juillet 2019 à janvier 2020. Cette période de cent quatre-vingt (180) jours était encadrée par la Loi sur l'équité salariale. À la fin de cette période et ayant constaté qu'aucun accord entre les parties n'est intervenu, la CNESST a entrepris son processus d'enquête afin de rendre une décision sur les plaintes. La CNESST a divisé l'enquête en quatre (4) phases et pour chacune de celles-ci, les parties obtiendront un préavis de décision illustrant la position de la CNESST. Suivant ces préavis de décision, la CNESST rendra une décision finale.

#### PRÉAVIS DE DÉCISION :

1. Système d'évaluation (réception du préavis de décision au printemps 2020);
2. Prédominance et identification des catégories d'emplois (nous sommes en attente du préavis de décision);
3. Évaluation des catégories;
4. Estimation des écarts salariaux.

Lorsque nous recevons un préavis de décision, il est possible de transmettre des informations additionnelles, de nouveaux faits ou des représentations additionnelles qui pourraient modifier la décision de la CNESST. Il appartiendra à la CNESST de prendre en considération ou non nos commentaires lorsqu'elle rendra sa décision finale. Au terme de son analyse, la CNESST rendra sa décision qui comprendra les quatre (4) préavis de décision. Si nous sommes en désaccord avec cette décision, nous pourrions la contester.

Nous sommes présentement en attente du deuxième préavis de décision. Ce deuxième préavis statuera sur nos deux (2) plaintes de prédominance.

<sup>10</sup> RLRQ. C. E-12.001, articles 69, 70, 72 et ss..

<sup>11</sup> <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/dc200-1590web.pdf>

<sup>12</sup> Période de référence 2001 à 2010.

# Dates importantes Maintien 2010

20 décembre 2010 : 1<sup>er</sup> affichage

18 avril 2011 : 2<sup>e</sup> affichage (nouvel affichage)

Mai 2011 : dépôt plaintes à la CNESST

2013-2017 : conciliation

2017 : fin de la conciliation

Avril 2018 : début des enquêtes

Avril 2019 : enquête en cours suspendue par la CNESST, à la suite des modifications apportées à la Loi.

Juillet 2019 à janvier 2020 : retour en conciliation.

Janvier 2020 : retour en enquête, la CNESST fait enquête sur l'ensemble de l'évaluation du maintien 2010 réalisée par le Conseil du trésor.

27 mai 2020 : 1<sup>er</sup> préavis de décision de la CNESST concernant le système d'évaluation.

Le système d'évaluation des dix-sept (17) sous-facteurs n'est pas discriminatoire et est conforme.

## PLAINTES ET REPRÉSENTATION

### concernant le changement de prédominance en 2010

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

## PRÉDOMINANCE

Dans le cadre du **Maintien 2010**, les associations accréditées à la FPPE-CSQ ont déposé des plaintes pour deux (2) catégories d'emplois pour contester la prédominance des conseillères d'orientation et celle des conseillères pédagogiques.

- **La catégorie des conseillères d'orientation (CO)** est considérée comme étant masculine. Or, nous prétendons que la catégorie devrait être considérée à prédominance féminine. La FPPE a présenté ses arguments et déposé des documents de référence aux enquêteurs de la CNESST en février 2019. Depuis, nous sommes en attente du préavis de décision. Si la prédominance est modifiée, il y aura un impact sur l'estimation des écarts salariaux, car les CO étaient un comparateur masculin. Avec le peu d'information que nous avons présentement sur l'enquête de la CNESST, nous ne sommes pas en mesure de quantifier monétairement la modification de la prédominance.
- **La catégorie des conseillères pédagogiques (CP)** est considérée comme étant mixte. Or, nous prétendons que la catégorie d'emplois devrait être à prédominance féminine. La FPPE a présenté ses arguments et déposé des documents de référence aux enquêteurs de la CNESST en février 2019. Depuis, nous sommes en attente du préavis de décision. Si la prédominance est modifiée, le Conseil du trésor devra faire l'évaluation de cette catégorie car à ce jour, il n'y a pas eu d'évaluation convenue conjointement pour cette catégorie d'emplois.

## CATÉGORIES D'EMPLOIS

### faisant l'objet de représentation lors du Maintien 2010

#### 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
- Orthopédagogue
- Orthophoniste – Audiologiste
- Psychoéducatrice et psychoéducateur
- Traductrice et traducteur

Pour assurer un processus rigoureux des évaluations des emplois, plusieurs professionnelles de la FPPE avaient, à l'époque du dépôt des plaintes, complété des questionnaires réalisés par la FPPE. Conformément aux critères énoncés dans la loi et en fonction du système d'évaluation des emplois, les professionnelles devaient identifier les changements à leur emploi durant la période de référence.

Ensuite, pour chacune des trente-cinq (35) catégories d'emplois, la FPPE avait validé si l'évaluation du Conseil du trésor était représentative ou pas de chaque catégorie d'emplois incluant l'identification de la catégorie d'emplois, sa prédominance et son évaluation. La FPPE s'était assurée que les changements identifiés par les professionnelles étaient pris en compte. Nous avons aussi analysé chacun des changements à la lumière des dix-sept (17) sous-facteurs et, par la suite, identifié les sous-facteurs à contester. Il est à noter que chaque changement devait concerner l'ensemble des professionnelles dans la catégorie d'emplois. Cette analyse s'est réalisée en coordination avec la Centrale et aussi avec les autres fédérations ayant déposé des plaintes.

**De façon plus concrète, voici quatre (4) exemples illustrant l'analyse effectuée pour certaines catégories d'emplois en plainte et certains sous-facteurs. Nous vous rappelons que les exemples ci-dessous ne sont pas limitatifs de nos contestations et visent seulement à illustrer ces contestations.**

### EXEMPLE 1 : BIBLIOTHÉCAIRE (Catégorie 239)

**Le sous-facteur en litige est : Sous-facteur 3 Créativité.**

Le sous-facteur 3 sert à évaluer la créativité habituellement exigée pour accomplir les tâches de l'emploi en vue de résoudre les problèmes inhérents à l'emploi.

La créativité fait partie de la description de l'emploi-type d'un professionnel. Pour une meilleure compréhension de cette caractéristique, nous vous référons au préambule, pages en chiffres romains, du plan de classification de 2006. Pour la plupart des catégories d'emplois de professionnels, on a d'ailleurs reconnu un niveau 3 de créativité. Malheureusement, une vision réductrice de la profession tend à associer le travail de bibliothécaire à des tâches conformes à des règles préétablies. Cependant, avec la professionnalisation de la profession, les tâches, rôles et responsabilités des bibliothécaires, il est nécessaire de rehausser le niveau d'évaluation à 3. Notamment, par leur niveau de créativité élevé, les bibliothécaires doivent répondre aux attentes de leurs collègues, patrons et usagers afin de trouver des outils correspondants aux besoins de tous, leur permettant ainsi d'effectuer des recherches documentaires.

Les bibliothèques sont devenues beaucoup plus qu'un lieu de prêts de livres. Elles sont maintenant un centre d'apprentissage, de partage d'information, de collaboration et d'usage des ressources documentaires sur divers supports.

Le rôle des bibliothécaires est au cœur de ces nouvelles bibliothèques et du virage numérique. Ces professionnelles doivent transformer l'image de la bibliothèque scolaire pour faire comprendre son rôle actif dans la persévérance et la réussite éducative. Les bibliothécaires doivent concevoir des aménagements pour rendre les bibliothèques flexibles et adaptables en fonction de ses nombreux usages. Les budgets étant limités, ces personnes doivent faire preuve

d'ingéniosité. Les bibliothécaires n'ont pas qu'à adapter ou aménager des politiques et procédures pour assurer le bon fonctionnement des bibliothèques : elles doivent les réfléchir, les élaborer et les mettre en œuvre.

D'ailleurs, pour améliorer l'apprentissage de la lecture et la réussite éducative, le ministère de l'Éducation a mis sur pied un Plan d'action sur la lecture à l'école (PALE) en 2005. **Cela a fait en sorte que les bibliothécaires avaient comme objectifs de:**

- Doter les bibliothèques scolaires de ressources variées et de qualité;
- Soutenir les commissions scolaires pour qu'elles aient accès à des ressources humaines spécialisées en bibliothéconomie;
- Développer des habiletés et des stratégies qui mènent au développement d'habitudes durables de lecture chez les jeunes;
- Renforcer le lien entre l'école, la famille et la communauté au regard de l'importance de la lecture.
- Favoriser une dynamique régionale pour ce qui est de l'action et de l'engagement du milieu sur le plan de la lecture à l'école.

Les bibliothécaires forment, soutiennent et accompagnent le personnel scolaire et développent du matériel ou des activités adaptés aux besoins spécifiques. Les bibliothécaires doivent développer du matériel et des approches en fonction des plans de réussite et des projets éducatifs des écoles où elles sont affectées. Les bibliothécaires font désormais partie à part entière de l'équipe-école. Par exemple, elles sont activement mises à contribution pour la réflexion et la mise en œuvre du plan de lutte au décrochage/réussite scolaire, pour intéresser les garçons à la lecture, pour susciter une meilleure utilisation du temps passé à la bibliothèque

par les groupes, etc. On leur demande de trouver des solutions et des activités inspirantes en lien avec les compétences enseignées.

Ces professionnelles développent du contenu, par exemple : la création de trousseaux pédagogiques, des choix d'albums pour le projet *Raconte-moi*, des animations, des boîtes à outils sur les étapes d'un projet de recherche, la création d'un bibliojournal mensuel pour les enseignantes et les élèves. Elles développent des situations d'apprentissage et d'évaluation (SAÉ) afin de favoriser la lecture dans toutes les disciplines dans le cadre du plan de réussite à la lecture et créent des activités pour améliorer le taux de fréquentation de la bibliothèque qui rejoignent différents intervenants dans l'école pour ensuite donner une mission et des objectifs sur un plan triennal. Elles créent des projets d'animation et de promotion de la lecture, de nouvelles pratiques de gestion dans les bibliothèques afin de les rendre plus efficaces et plus proches des besoins réels des milieux.

Les bibliothécaires collaborent avec les enseignantes de commissions scolaires, les directions, les conseillères pédagogiques, les psychoéducatrices, les orthopédagogues, les orthophonistes et autres personnels, dans le but d'élaborer des formations, des activités, des contenus d'animation en lien avec les besoins du personnel et le programme. Leur travail exige de la création et non uniquement de l'adaptation de documentation existante. Elles sont au cœur de la mise à jour du personnel prévue à la 2<sup>e</sup> phase du Plan d'action pour la lecture à l'école (2008) en ce qui a trait au nouveau rôle dévolu à la bibliothèque scolaire.

Les bibliothécaires développent des formations concernant l'organisation logistique et l'aménagement flexible des bibliothèques. Elles agissent également à titre de soutien à la recherche auprès du personnel de la Commission scolaire (processus méthodologiques, formation sur les droits d'auteurs, les livres numériques, etc.).

Par ces changements, les bibliothécaires font appel davantage à leur créativité. Ainsi, nous jugeons qu'il est essentiel de reconnaître le changement de niveau pour le sous-facteur Créativité.

## EXEMPLE 2 : ORTHOPHONISTE (Catégorie 13)

**Nous vous rappelons que l'exemple ci-dessous n'est pas limitatif de nos contestations et vise seulement à illustrer ces contestations.**

**Le sous-facteur en litige est : Sous-facteur 9 Responsabilités.**

**Le sous-facteur 9** sert à évaluer les responsabilités rattachées à l'emploi à l'égard des activités et du travail d'autres personnes rémunérées ou non.

Les orthophonistes ont indiqué qu'elles ont dû intégrer dans leur pratique quotidienne, qui impliquait déjà la formation des parents, la formation des membres de leur équipe (agents de correction du langage, techniciens, enseignants, orthopédagogues), différents intervenants en adaptation scolaire. Par exemple, depuis l'arrivée de l'AEC « stratégie d'intervention en développement du langage » en 2006, les orthophonistes sont appelées régulièrement à former et accompagner ce personnel technique. De façon plus formelle depuis la modification au **Code des professions**, elles ont désormais la responsabilité déontologique de la mise en œuvre du plan d'intervention.

D'abord, il faut spécifier que les tâches de l'emploi nécessitent maintenant de former d'autres personnes.

- ↳ Ceci découle directement des changements organisationnels et légaux (Loi 90) survenus durant la période de référence (2001-2010). Il ne s'agit pas ici d'une augmentation quantitative de la responsabilité de formation mais plutôt d'une modification dans l'organisation de la tâche.
- ↳ Non seulement l'augmentation et la complexification de la clientèle font en sorte que les orthophonistes doivent former des personnes pour faire le suivi qu'elles n'ont plus le temps de faire mais en plus, l'obligation de faire et de voir à la mise en œuvre des plans d'intervention (Loi 90) rend maintenant cette tâche de formation et d'encadrement obligatoire. On ne parle pas de coordination d'équipe qui existe de façon exceptionnelle mais bien de formation et d'accompagnement auprès des autres intervenants.

La mise en œuvre du plan d'intervention implique toujours la sensibilisation et la formation des proches et des intervenants impliqués quotidiennement auprès de l'enfant (ex.: parents, enseignants, TES, personnel du service de garde, etc.). Au cours de la période de référence, les données probantes indiquent de plus en plus clairement que les orthophonistes doivent se soucier de la formation des partenaires de communication en regard de l'efficacité de leurs interventions. Les interventions réalisées en ce sens sont donc beaucoup plus systématiques.

Pour chaque élève qu'elle suit, l'orthophoniste doit analyser, préparer et écrire un plan d'intervention et expliquer, faire de la formation aux divers intervenants comment appliquer celui-ci et intervenir avec l'enfant. On parle, par exemple, de les former à l'enseignement incident (méthode de stimulation du langage) ou les former pour servir de répétiteurs (reprenre les activités faites avec l'enfant).

Les orthophonistes tentent de former toutes les personnes significatives pour qu'elles interviennent adéquatement auprès de l'enfant afin de ne pas occasionner d'autres problèmes. Par exemple, l'enfant ne veut plus communiquer, développe du bégaiement, des troubles de comportement, etc. Dans les commentaires ressortis ci-dessous, on constate aussi l'accompagnement régulier qui suit la formation. Il ne s'agit pas d'une ou deux rencontres isolées mais bien d'un suivi régulier.

De plus, à cause du manque de ressources, les orthophonistes sont de plus en plus amenées à former d'autres personnels (enseignants, TES, parents bénévoles, etc.) pour appliquer le plan de traitement et pour faire le suivi qu'elles n'ont plus le temps de faire de façon suffisamment intensive (leur temps étant grandement pris par l'évaluation).

Elles doivent aussi former les autres intervenants (enseignants, orthopédagogues, TES) à bien dépister les difficultés de langage qui sont parfois plus subtiles (ex. : difficulté de compréhension, trouble d'évocation, problème sémantique). Les formations peuvent être données en groupe, en individuel ou même à la pièce. En effet, on voit souvent le problème de langage limité à l'articulation ou à l'organisation de la phrase que l'on peut facilement dépister. Le langage est beaucoup plus large et comprend des volets tels : la compréhension, le contenu du langage, l'utilisation qui peuvent passer inaperçus de prime abord, mais entraîner d'importants problèmes d'apprentissage ou de relations sociales.

Depuis 2002, les commissions scolaires ont également développé différents types de classes spécialisées afin de répondre à la clientèle d'enfants en difficulté (classe de langage, classe de retard de développement, classe de type TEACH...), ce qui nécessite également une bonne connaissance des clientèles visées afin d'offrir un service adapté aux besoins des élèves et des enseignants. Lorsque les élèves en difficulté ne peuvent bénéficier de tels services, ils sont intégrés en classe régulière et l'orthophoniste se doit de s'assurer que les intervenantes comprennent la problématique des enfants qu'elles reçoivent. Cela implique la mise sur pied de formations sur mesure destinées aux intervenantes.

Les orthophonistes sont de plus en plus considérées comme des conseillères dans le milieu de l'éducation.

#### LES EXEMPLES SUIVANTS PROVIENNENT DES RÉPONSES REÇUES PAR LES ORTHOPHONISTES. CEUX-CI NOUS AIDENT À JUSTIFIER NOS RÉVISIONS DE COTE :

◆ *Accompagnement et formation du TES étaient alors très importants tout au long du moment où le TES intervenait avec notre élève. A /CS*

◆ *À notre C.S., les ACL et TES assistent aux interventions orthophoniques afin de reprendre les activités faites. B /CS*

◆ *Je forme à l'intervention les techniciennes en éducation spécialisée (TES) qui travaillent avec les élèves de mes classes d'adaptation (langage/dysphasie). C /CS*

◆ *TES : Je leur donne de la formation en début d'année pour appliquer certains objectifs du plan d'intervention orthophonique, je priorise les objectifs à travailler, je fournis du matériel et des idées d'activités et leur offre du soutien constant tout au long de l'année scolaire. D /CS*

◆ *Comme nous avons une technicienne en langage au sein de notre CS, elle doit être formée par nous, et lui offrir des détails et explications de plans d'intervention, etc. E /CS*

◆ *Oui. Notre service inclut deux techniciennes en éducation spécialisée qui mettent en application un plan d'intervention déterminé par nous pour des élèves de maternelle. Donc, pour chaque enfant, nous déterminons les objectifs à stimuler. Nous leur proposons des activités à faire. Elles sont sous notre supervision. Nous avons des échanges réguliers avec elles. F /CS*

◆ *Depuis l'implantation de notre modèle basé sur la consultation collaborative, nous formons et soutenons les techniciens en éducation spécialisée surtout dans les rencontres d'équipe, où l'enseignant, le technicien et l'orthopédagogue-enseignant sont réunis pour réfléchir avec nous aux ajustements à apporter pour soutenir l'élève. Dans notre commission scolaire, les TES ne font que très rarement des exercices hors classe avec un élève. G /CS*

◆ *Oui, j'ai eu à le faire de nombreuses années. Je devais d'abord évaluer les élèves pour déterminer leurs besoins en langage. Cela augmentait ma tâche car je devais faire un plus grand nombre d'évaluations (afin de pouvoir « fournir des élèves » à la technicienne pour les rencontres de langage, de remplir son « caseload » en plus du mien). Ensuite, je devais choisir des élèves, les présenter (profil, besoins, particularités...) à la technicienne afin de l'orienter, la former dans les objectifs qu'elle devait travailler avec l'élève. Je demeurais disponible pour répondre à toute interrogation qu'elle pouvait avoir en cours de route. Il m'arrivait aussi de devoir répondre à des intervenants scolaires au sujet des élèves vus par la technicienne. La plupart des tâches administratives reliées aux élèves vus par la technicienne me revenaient. H /CS*

◆ *J'ai eu à former des techniciens en éducation spécialisée pour qu'ils reprennent les objectifs travaillés en orthophonie. Procédure :*

- 1. J'ai préparé la rencontre avec l'éducateur et le matériel à lui remettre, selon le plan d'intervention orthophonique de l'élève.*
- 2. Je l'ai rencontré pour lui expliquer l'objectif poursuivi auprès du jeune, lui présenter le matériel et lui expliquer comment l'utiliser.*
- 3. Il a participé à quelques rencontres en orthophonie avec l'enfant afin que je lui démontre comment utiliser les activités et stimuler le comportement langagier visé.*
- 4. CÀ chaque semaine, je le voyais pour m'enquérir de l'évolution et lui donner d'autre matériel. I / CS*

◆ *Je dois travailler avec des TES qui reprennent les exercices que je donne aux élèves. Je m'assure que le/la TES comprend bien la façon de donner les stimuli, de reprendre l'enfant lorsqu'il se trompe. Souvent, le/la TES assiste à une rencontre avec l'enfant que j'anime pour prendre un modèle. Ensuite, je lui fournis le matériel qu'il/elle doit utiliser au fur et à mesure des progrès de l'enfant, un peu comme je le ferais avec son parent. J / CS*

◆ *Oui, nous devons faire beaucoup d'évaluation afin de cibler des enfants qui pouvaient travailler avec les techniciens. Par la suite, faire une liste d'objectifs et les former. Nous devons répondre à leurs questions, nous s'assurer que l'information qu'ils donnaient aux parents et aux intervenants étaient exactes. Faire des rencontres avec eux pour suivre l'évolution des enfants. K / CS*

◆ *Oui, à titre d'exemple en 2009-2010, j'ai eu à superviser directement une technicienne. Au début, j'ai préparé les plans d'intervention orthophoniques et j'ai organisé les dossiers. Nous avons passé une semaine complète ensemble afin que je la forme, lui explique et démontre comment faire. Par la suite, nous avons une rencontre hebdomadaire (demi-journée), en plus des questions auxquelles j'ai dû répondre quotidiennement. L / CS*

◆ *En 2006-2007, je travaillais en collaboration avec des techniciennes en éducation spécialisée. Pour les clients que nous avons en commun, la TES était parfois présente à mes interventions et nous discutons ensuite de la façon avec laquelle*

*elle pouvait reprendre l'objectif de son côté pendant la semaine. La direction de l'école tenait à ce que les TES effectuent des interventions sur le langage, j'ai donc dû former les TES dans les dossiers. M / CS*

◆ *Support aux TES accompagnant les élèves dysphasiques sévères (code 34) au niveau de la compréhension et de la mise-en-œuvre du plan d'intervention orthophonique. N et O / CS HC*

◆ *We sometimes coordinated services with technicians and attendants to continue work throughout the week, since we could only be there once a week.*

Les orthophonistes doivent maintenant former plus de trois (3) personnes, et ce, de façon régulière. En effet, comme mentionné précédemment, cette obligation d'élaborer un plan d'intervention touche chaque élève que l'orthophoniste voit dans une semaine. Comme elle travaille généralement dans plusieurs écoles, elle travaille donc avec un grand nombre d'intervenants qu'elle a l'obligation de former pour appliquer ce plan d'intervention. À ces formations, on doit ajouter l'augmentation importante de stagiaires et la formation de ces étudiantes.

En effet, entre 2001 et 2010, les orthophonistes ont été amenées à superviser un nombre de plus en plus grand de stagiaires suite à l'augmentation importante des cohortes à l'Université de Montréal et l'Université Laval dans le but de pallier la pénurie des années précédentes (environ 6000 jours de stages supplémentaires par année en orthophonie en 2010 comparativement à 2001).

Avec ces changements, nous jugeons qu'il est essentiel de voir rehausser l'évaluation concernant la responsabilité de supervision et de coordination des personnes.

### EXEMPLE 3 : CONSEILLÈRE EN FORMATION SCOLAIRE (catégorie 1502)

**Nous vous rappelons que l'exemple ci-dessous n'est pas limitatif de nos contestations et vise seulement à illustrer ces contestations.**

**Les sous-facteurs en litige sont : Sous-facteur 10 Formation professionnelle et sous-facteur 11 Expérience professionnelle.**

Le sous-facteur 11 sert à évaluer l'expérience postscolaire minimale à l'exercice normal des tâches de l'emploi. Cette expérience est acquise dans l'emploi dans tout travail connexe ou similaire à l'emploi, ou dans tout autre travail ou expérience de vie pertinents qui permettent d'acquérir des connaissances normatives ou pratiques. Elle inclut une familiarisation minimale nécessaire.

En 2001, il existait une catégorie d'emploi (catégorie 2) regroupant des conseillères d'orientation et des conseillères en formation scolaire. Le 2 octobre 2006, le Conseil du trésor a fait une scission de la catégorie 2, donnant naissance à la catégorie 1502, soit conseillère en formation scolaire. Dans cette nouvelle catégorie, le Conseil du trésor a regroupé les emplois de ceux qui n'étaient pas membres de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec et qui, par conséquent, n'avaient pas le droit de porter ce titre réservé.

Pour le Conseil du trésor, cet événement est venu modifier l'évaluation du sous-facteur 10 pour les conseillères en formation scolaire, ce qui explique la cote 8 pour un baccalauréat versus la cote 10 pour les conseillères d'orientation ayant l'obligation d'avoir une maîtrise. En effet, l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec exige une maîtrise pour être admis dans ses rangs. Pour les autres professionnelles classées dans la catégorie 1502, un baccalauréat en orientation professionnelle est suffisant pour exercer leurs tâches. Par contre, le Conseil du trésor n'a pas pris en compte la durée nécessaire de 2 ans à 3 ans d'expérience et d'initiation pour acquérir des connaissances normatives ou pratiques permettant l'exercice normal des tâches de conseillère en formation scolaire.

Dans cet exemple, l'événement est la scission de la catégorie d'emploi. Notre argumentaire est à l'effet que dans le guide d'évaluation, les sous-facteurs 10 et 11 doivent pourtant être considérés comme un tout. Le choix du niveau au sous-facteur 11 doit être effectué en tenant compte du niveau retenu au sous-facteur 10. Si on réduit le pointage de la formation, on doit assurément augmenter le sous-facteur expérience et initiation. Dans ce contexte, il est primordial de revoir à la hausse le sous-facteur 11 afin de bien évaluer les tâches et responsabilités de cette catégorie d'emploi. Nous ajoutons aussi que la profession de conseillère en formation scolaire en est une qui requiert du temps pour apprendre les rouages du métier, une grande rigueur et une minutie afin de développer les bonnes façons de faire, notamment pour intervenir en relation d'aide

auprès des élèves jeunes et adultes dans le but de les amener à se connaître et se développer en lien avec leurs besoins et aptitudes. Nous jugeons qu'il est essentiel de reconnaître plus de 2 ans à 3 ans d'expérience.

Le système d'évaluation des emplois ne doit pas prendre en compte que les qualifications professionnelles formelles parce qu'elles sont aisément mesurables. La reconnaissance d'expérience est néanmoins importante pour l'équité.

### EXEMPLE 4 : PSYCHOÉDUCATRICE (catégorie 226)

**Nous vous rappelons que l'exemple ci-dessous n'est pas limitatif de nos contestations et vise seulement à illustrer ces contestations.**

**Le sous-facteur en litige est : Sous-facteur 17 Risques inhérents.**

Le sous-facteur 17 sert à évaluer les risques pouvant porter atteinte à l'intégrité mentale ou physique encourus lors de l'exécution normale des tâches de l'emploi, en tenant compte de la dangerosité des situations et de l'exposition à celles-ci.

L'augmentation des élèves en difficultés (HDAA) est venue modifier les tâches et les responsabilités des psychoéducatrices. En fait, au moins la moitié du temps et parfois la quasi-totalité du temps, les psychoéducatrices doivent intervenir auprès d'une clientèle ayant des réactions difficiles à prédire. Plus particulièrement, lorsque les psychoéducatrices interviennent en classe spécialisée, leur intégrité physique et/ou mentale peut être atteinte. Comme chaque cas est différent et comporte son lot de complexité, les psychoéducatrices sont constamment en hypervigilance afin de détecter les menaces.

La clientèle souffrant de troubles envahissants du développement (TED) et des troubles du spectre autistique (TSA), par exemple, demande davantage de temps que les élèves sans difficultés. Les élèves présentent des problématiques très complexes qui entraînent, pour la psychoéducatrice, quelques difficultés à les comprendre à cause de difficultés et de la complexité à communiquer (asperger), de même que des enjeux de paranoïa (santé mentale). Les psychoéducatrices doivent comprendre ces diagnostics afin de développer des approches adaptées à la clientèle. Parfois, les psychoéducatrices doivent consulter plusieurs professionnels de même que les médecins de l'élève afin de bien harmoniser leurs interventions.

Elles doivent constamment trouver de nouvelles façons pour accompagner cette clientèle et de nouveaux moyens pour leur permettre de surmonter leurs difficultés inhérentes à la scolarisation. Les psychoéducatrices doivent donc constamment adapter leurs approches afin de faciliter la compréhension des élèves selon leur problématique propre tout en maintenant un état d'alerte permanent, car les réactions des élèves HDAA sont imprévisibles. Il n'est pas rare que lors d'une intervention comme un « arrêt d'agir », les psychoéducatrices reçoivent un

coup-de-poing ou un coup de pied. D'autres se font littéralement sauter sur le dos ou se font mordre. Bien que la violence soit physique, elle engendre souvent des conséquences de nature psychologique. Leur intégrité tant physique que psychologique est souvent menacée.

L'augmentation des élèves HDAA et la complexité des dossiers sont venues modifier les tâches et responsabilités des psychoéducatrices :

- Augmentation du travail en classes spéciales, suite au Rapport du comité d'experts sur la modernisation de la pratique professionnelle en santé mentale et en relations humaines (rapport Trudeau), qui est un travail plus exigeant non considéré.
- Il y a beaucoup plus de travail d'intervention (arrêts d'agir, mesures de contention, interventions de crise, etc.) depuis le Plan de classification de 2006. Les directions font maintenant appel à eux pour ces interventions. Voir Tessier (2004) et l'adoption de politiques et protocoles à ce sujet dans les commissions scolaires.

Afin de démontrer que les élèves HDAA sont effectivement plus présents dans les écoles, voici des données qui proviennent de la source suivante : MELS, SPRS, DSID, Portail informationnel, système Charlemagne, données au 2012-01-27.

Pour les élèves du secondaire avec les troubles envahissants du développement : nous constatons une augmentation de 319 % de 2003 à 2011 soit de 664 diagnostics à 2 781.

Il y a une augmentation constante qui varie de 18 % à 28 % annuellement.

Nous désirons donc voir reconnaître le stress dû au type de clientèle, mais également l'atteinte à l'intégrité mentale et/ou physique.

L'augmentation des élèves HDAA et la complexité des dossiers constituent un changement pour la catégorie d'emplois de psychoéducatrice. Ces changements ont eu des conséquences sur l'évaluation de la catégorie d'emploi dont le risque inhérent.

Pour chacune des représentations, les enquêteurs de la CNESST évalueront et interpréteront nos arguments concernant les changements à certains sous-facteurs à la lumière des principes établis par la jurisprudence et des emplois comparables.

Enfin, notre principal enjeu pour le Maintien 2010 est de s'assurer d'avoir toutes les informations concernant les changements mais également les preuves pour appuyer nos prétentions.

## Le Maintien 2015<sup>14</sup>

Le 21 décembre 2015, le gouvernement du Québec évalua le Maintien 2015 seul pour les employées et employés du secteur public. La FPPE-CSQ a questionné le gouvernement sur sa démarche et a réalisé l'analyse nécessaire de divers documents nous permettant de comprendre les résultats de ses travaux. À la suite de cet exercice, plusieurs plaintes ont été déposées par les associations accréditées de la FPPE auprès de la CNESST concernant des catégories d'emplois existantes, visant des changements de prédominance ou l'évaluation. De plus, des plaintes ont été déposées pour la création de catégories d'emplois. Comme le Maintien 2010 est en cours, les enquêteurs de la CNESST ne traiteront aucun dossier du Maintien 2015 avant l'issue du Maintien 2010. Nous sommes présentement en attente des décisions du Maintien 2010 avant de procéder pour le Maintien 2015.

## LES DATES IMPORTANTES MAINTIEN 2015

21 décembre 2015 : 1<sup>er</sup> affichage

21 mars 2016 : 2<sup>e</sup> affichage

Mai 2016 : dépôt des plaintes à la CNESST

2020 : la CNESST nous informe que les plaintes du maintien 2015 seront traitées dans un deuxième temps, soit après les plaintes du maintien 2010.

<sup>14</sup> Période de référence 2010 à 2015

## ÉVALUATION DES EMPLOIS

Pour assurer un processus rigoureux des évaluations des emplois, plusieurs professionnelles de la FPPE ont été libérées pendant plusieurs mois afin d’agir en tant que guides auprès des personnes salariées enquêtées. Ces personnes salariées enquêtées devaient remplir un questionnaire d’enquête. Conformément aux critères énoncés dans la loi, les professionnelles devaient identifier les changements à leur emploi ainsi que la date de ceux-ci (ex. : activités réservées prévues au PL 21 pour les orthophonistes, responsabilités à l’égard du plan de lutte à l’intimidation au PL 56 pour les psychoéducateurs).

## CORPS D’EMPLOIS FAISANT L’OBJET DE PLAINTES EN 2015

### PLAINTÉ PRÉDOMINANCE

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

### PLAINTÉ CRÉATION DE CATÉGORIES D’EMPLOIS<sup>15</sup>

- Archiviste
- Comptable
- Thérapeute par l’art

### PLAINTÉ ÉVALUATION

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

## Le Maintien 2020<sup>16</sup>

Le Maintien 2020 est le troisième maintien. La période de référence est du 21 décembre 2015 au 20 décembre 2020. La FPPE, en collaboration avec les syndicats affiliés, analyse présentement, pour toutes les catégories d’emplois, les changements qui sont survenus durant la période de référence de même qu’un changement de prédominance, le cas échéant, et la création de nouvelles catégories d’emplois.

Les modifications législatives d’avril 2019 ont ajouté une étape préalable à l’affichage des résultats des évaluations de maintien dans le cas où l’employeur réalise seul cette évaluation. Ainsi, comme le Conseil du trésor prévoit réaliser son maintien 2020 seul, celui-ci devra mettre en place un processus de participation ayant comme objectif de partager de l’information aux organisations syndicales concernées. Ce processus devrait se réaliser au plus tard à la fin avril 2020.

La FPPE, en coordination avec les autres fédérations et la CSQ, est en préparation pour ce processus de participation.

En juin<sup>18</sup> prochain, le Conseil du trésor, via les Centres de services scolaires, affichera les résultats de son évaluation du Maintien 2020. Si le premier affichage n’est pas conforme aux changements identifiés durant la période de référence, veuillez s’il vous plaît en informer votre syndicat.

La FPPE, en collaboration avec les syndicats affiliés, s’assurera du respect des droits et recours de ses membres pour cette prochaine évaluation du maintien.

<sup>15</sup> Articles 54 et 55 de la Loi sur l’équité salariale

<sup>16</sup> Période de référence 2015 à 2020.

<sup>17</sup> Exemples de changements : changements aux plans de classification, changements aux conventions collectives (incluant des lettres d’entente) concernant des conditions de travail ou des responsabilités associées à des catégories d’emplois spécifiques, ajout de nouveaux corps d’emplois (catégories d’emplois), changement de prédominance (une majorité de travailleurs masculins qui devient une majorité de travailleurs féminins), une catégorie mixte qui devient féminine, changements dans les directives, normes, pratiques, politiques, lois, règlements et autres.

<sup>18</sup>La date initiale était le 20 décembre 2020, mais le Conseil du trésor a demandé à la CNESST une autorisation pour réaliser son affichage plus tard. La CNESST a accordé un délai au plus tard jusqu’au 30 juin 2020.

# LES DATES IMPORTANTES MAINTIEN 2020

Processus de participation (60 jours avant  
l'affichage)

Juin 2021 : 1<sup>er</sup> affichage

Août-septembre 2021 : 2<sup>e</sup> affichage

Octobre : dépôt des plaintes à la CNESST, le  
cas échéant

## L'IMPORTANCE DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'objectif premier de la loi est d'éliminer la discrimination salariale systémique envers les catégories d'emplois à prédominance féminine. Il est clair que, sur le marché du travail, la parité hommes-femmes n'est pas atteinte à tous les niveaux. Quant au salaire moyen, et même si l'écart tend à s'atténuer, celui des femmes est toujours moindre, à travail égal ou équivalent, que celui des hommes. La conclusion de ce dossier ne surviendra pas prochainement et la FPPE, en coordination avec la CSQ, continuera d'être active et vigilante afin que les droits et recours de ses membres soient respectés.

L'équité salariale est un droit qui ne peut pas être négocié. Nous ne reculerons pas sur une question aussi importante. Le droit à une évaluation juste et équitable lors de l'évaluation du maintien de l'équité salariale pour l'ensemble des professionnelles est l'une de nos priorités. Rappelons-nous que le droit à l'équité salariale est fondamental.

## ÉCOUTONS LES FEMMES

COLLECTIF | Journée internationale des  
8 MARS | droits des femmes 2021

