

ÇA GRONDE

8 MARS
JOURNÉE INTERNATIONALE DES
DROITS DES FEMMES
2024

MARS 2024
Vol. 35 Numéro 2

Visuel : Manane Chevalier + Natalia-Jean Boyl / Agence: Beholdre coop

LA PASSERELLE

PARTOUT LES CRISES · PARTOUT LES INÉGALITÉS · PARTOUT LES VIOLENCES · NOTRE FEU GRANDIT ET PEUT TOUT CHANGER



JACQUES LANDRY,
PRÉSIDENT, FPPE(CSQ)

MOT DU PRÉSIDENT

Cette année marque le 50^e anniversaire de la création du Comité d'Action féministe de la CSQ. Au cours des cent dernières années, d'importants progrès ont été accomplis, mais il reste encore beaucoup à faire pour atteindre l'égalité des genres au Québec et partout dans le monde.



En tant qu'organisation syndicale, nous pouvons être fiers des luttes menées, qui ont contribué à l'amélioration de la situation des femmes au Québec. Bien que des avancées significatives aient été réalisées vers la parité, la situation demeure fragile et il n'y a rien de gagné.

Divers éléments persistent toujours. Nous n'avons qu'à penser aux féminicides toujours trop nombreux, à la violence physique, psychologique ou économique que subissent de nombreuses femmes ainsi qu'aux responsabilités familiales et de proche aidante très souvent assumées par elles seules.

Certains paramètres se sont cependant améliorés même s'il reste beaucoup à faire, notamment la situation économique. Dans les années 90, les femmes qui travaillaient à temps plein gagnaient 83 % du salaire des hommes. En 2021, nous étions rendus à 90,8 % (selon Statistique Canada).

La Loi sur l'équité salariale, malgré ses défauts et la lourdeur du processus, a contribué à l'amélioration de ce bilan, tout comme le projet de création des centres à la petite enfance (CPE) initié en 1997, sous l'impulsion de Pauline Marois, visait notamment à générer des conditions propices pour permettre à un plus grand nombre de femmes d'intégrer le marché du travail.

Nous sommes convaincus que l'objectif de créer un avenir plus équitable et plus juste demeure toujours aussi pertinent. La lutte, toutefois, est loin d'être terminée.

Bonne Journée internationale des droits des femmes!

Une avancée significative pour le droit des femmes dans la nouvelle convention collective des professionnel·les :

L'obligation pour l'employeur de protéger les victimes de violence conjugale

Depuis quelques années et grâce à la mobilisation de différents acteurs de la société civile, il est de plus en plus reconnu que la violence conjugale est un problème social et non un enjeu privé qui doit être réglé au sein du couple. Cependant, il est observé que les milieux de travail ont été très peu impliqués et sensibilisés dans cette lutte¹. Or, il s'avère que selon une étude réalisée par le Conference Board du Canada, 71 % des employeurs ont déjà vécu une situation où il était indispensable de protéger une victime de violence conjugale ou familiale².

Selon une vaste étude canadienne réalisée en 2014³ et ayant sondé 8400 personnes, 33,6 % des répondant·e·s ont déclaré avoir vécu de la violence conjugale au cours de leur vie. Parmi elles, plus de 53 % ont déclaré que la violence familiale se poursuivait au travail :

- 40,6 % ont subi du harcèlement par téléphone ou message texte;
- 20,5 % ont été suivi·e·s ou harcelé·e·s à proximité du lieu de travail;
- 15,6 % ont été harcelé·e·s par courriel;
- Pour 18,2 %, la personne violente s'est présentée sur le lieu du travail;
- Pour 14,5 %, la personne violente a communiqué avec les collègues ou l'employeur pour parler de la victime.

Il était donc nécessaire à notre avis de réformer la Loi sur la santé et la sécurité du travail pour intégrer certaines obligations pour l'employeur sur la question de la violence conjugale. Cela a été réalisé par le législateur québécois en 2021.

Depuis l'entrée en vigueur, le 16 octobre 2021, du projet de loi 57, l'employeur a certaines obligations visant à protéger la travailleuse exposée à la violence conjugale. Ces mesures doivent être prises lorsque l'employeur sait, ou devrait raisonnablement savoir, que la personne est exposée à cette violence⁴.

Malgré ces changements législatifs, il est constaté qu'il y a peu d'encadrements précis sur cette question dans les conventions collectives. Le renouvellement de la convention collective du personnel professionnel du secteur scolaire représentait donc une occasion de mettre à jour les textes suivant les changements législatifs mais également de prévoir certaines modalités concrètes pour les victimes de violence conjugale.

Après plusieurs semaines de discussion, nous avons obtenu deux gains sur cette question dans la convention collective.

D'abord, dans la section sur la santé et la sécurité au travail (5-11.04 P1 et 8-5.04 P2), nous avons ajouté explicitement l'obligation pour l'employeur de « prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection sur les lieux du travail de la personne professionnelle victime de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel ». Cette obligation, conformément à la Loi, s'applique lorsque l'employeur sait, ou devrait raisonnablement savoir, que la personne est exposée à cette violence.

De plus, nous avons ajouté une possibilité d'absence sans perte de traitement dans une banque distincte pour les victimes de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel aux articles 7-4.01 (P1) et 7-3.02 (P2).

Nous estimons qu'il s'agit d'une avancée intéressante et nécessaire à la pleine reconnaissance des impacts majeurs qu'une situation de violence peut engendrer chez une victime. Toutefois, nous espérons que ces changements seront accompagnés de mesures significatives dans les milieux de travail. À titre d'exemple, nous souhaiterions voir l'adoption, en collaboration avec le syndicat, de politiques de prévention en matière de violence conjugale. Ces politiques pourraient prévoir des activités de sensibilisation en milieu de travail et la nomination d'une intervenante ressource chargée de recevoir les victimes.

Maude Lyonnais-Bourque,
Conseillère syndicale et avocate,
FPPE(CSQ)

¹ Réforme de la loi santé et sécurité au travail : créer des milieux de travail sécuritaires et aidants pour les victimes de violence conjugale Mémoire présenté dans le cadre du dépôt du projet de loi 59, Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail par le regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale, Janvier 2021

² Boyer, C. et Chénier, L. (2015), La violence familiale et le rôle de l'employeur, Conference Board du Canada,

³ Wathen, C.N., MacGregor, J.C.D. et MacQuarrie, B.J., Peut-on être en sécurité au travail quand on ne l'est pas à la maison?, Premières conclusions d'une enquête pancanadienne sur la violence conjugale et le milieu de travail, Université Western Ontario et Congrès du travail du Canada (CTC), Ontario, 6 déc. 2014, p.4

⁴ article 51 (16°) LSST

LE MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Les délais concernant l'application et la réalisation du maintien de l'équité salariale sont très longs. Bien que la Loi sur l'équité salariale oblige les employeurs (y compris le Conseil du trésor) à évaluer périodiquement, soit tous les cinq (5) ans, le maintien de l'équité salariale au sein de leur entreprise, ce processus demeure une véritable odyssee.

Le maintien de l'équité salariale est un processus juridique complexe exigeant un suivi assidu conformément à la loi. L'entreprise doit s'assurer qu'aucun écart salarial discriminatoire envers les catégories d'emplois à prédominance féminine ne se recrée. Le Conseil du trésor (ci-après le CT) 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 dans leur identification, leur prédominance ou dans leurs tâches et, le cas échéant, verser des ajustements salariaux en conséquence.

Le Maintien 2020

Le Maintien 2020 constitue la troisième opération de maintien. La période de référence s'étend du 21 décembre 2015 au 20 décembre 2020. 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. Souhaitant se prévaloir d'un report, le CT a fait la demande à la CNESST afin de réaliser ses obligations plus tard. La CNESST a autorisé le report de la réalisation de l'affichage au plus tard le 30 juin 2021. Cependant, ce n'est que 30 mois plus tard, soit le 20 décembre 2023, que le CT a effectué son affichage. Après une lecture et une analyse approfondies, nous constatons que plusieurs événements n'ont pas été pris en compte.

En conséquence, à la mi-février 2024, les représentant·e·s de la FPPE ont envoyé au CT leurs observations et questions. Nous vous rappelons que durant le premier affichage, les salarié·e·s ou associations accréditées pouvaient demander des renseignements ou présenter des observations au CT. Ce dernier dispose de 30 jours pour analyser les renseignements et observations reçus. Par la suite, il procédera à son deuxième affichage. C'est lors de ce deuxième affichage que les associations accréditées ou les salarié·e·s pourront déposer leur plainte de conformité. Suivant cela, une conciliation des plaintes peut être faite. À défaut de conciliation ou d'un résultat positif, la CNESST analysera les plaintes et rendra une décision.

Ainsi, vous pouvez constater que les délais liés à l'application et la réalisation du maintien de l'équité salariale sont très longs. Malgré la lourdeur et la longueur du processus, soyez assuré·e que les représentant·e·s de la FPPE, en collaboration avec les syndicats affiliés, veilleront au respect des droits et recours de leurs membres.

Le Maintien 2015, un bref suivi

En mai 2016, les représentant·e·s de la FPPE en collaboration avec les syndicats affiliés ont déposé des plaintes concernant l'évaluation du Maintien 2015. À l'automne 2023, les enquêteurs·euses de la CNESST ont demandé aux représentant·e·s de la FPPE et à ses syndicats affiliés les prétentions concernant les catégories faisant l'objet de plaintes. Les prétentions relatives aux catégories en question ont été transmises en novembre dernier.

Après validation auprès de la CNESST, nous n'avons pas d'estimation du délai nécessaire pour l'analyse des dossiers. Nous vous tiendrons informé·e·s dès que nous aurons des précisions.

Pour plus de facilité, voici les corps d'emplois faisant l'objet de plaintes en 2015 :

1

Plainte prédominance

- Animateur et animatrice de vie spirituelle et d'engagement communautaire (mixte)
- Conseillère et conseiller pédagogique (mixte)

2

Plainte création de catégorie d'emploi¹

- Archiviste
- Comptable
- Thérapeute par l'art

3

Plainte évaluation

- Agente et agent de la gestion financière
- Orthopédagogue
- Psychoéducatrice et psychoéducateur
- Psychologue

Le Maintien 2010, un bref suivi

En juin 2021, les représentant·e·s de la FPPE et du CT ont réglé l'ensemble des plaintes de la FPPE pour le Maintien 2010. Pour plus de facilité, voici le lien de l'entente : <https://www.fppe.ca/wp-content/uploads/2021/09/Entente-FPPE-et-SCT-M2010-14-juin-2021.pdf>. En septembre 2023, la CNESST a rendu une décision concernant les plaintes non réglées du Maintien 2010. Suivant cette décision, la FPPE-CSQ a formulé une demande d'intervention afin de faire des représentations concernant le changement de prédominance pour la catégorie No 1549, AVSEC/ ADPEC changement de prédominance.

Par cette décision de la CNESST, plusieurs plaintes du milieu de l'éducation, de la santé et des services sociaux sont toujours en litiges. L'issue des contestations du Maintien 2010 retardera d'autant le déroulement du processus des Maintiens 2015 et 2020. Une fois de plus, vous pouvez constater que les délais concernant l'application et la réalisation du maintien de l'équité salariale sont considérablement longs. Malgré cela, nous tenons à vous assurer que les représentant·e·s de la FPPE, en collaboration avec les syndicats affiliés, veilleront au respect des droits et des recours de leurs membres.

¹ Articles 54 et 55 de la Loi sur l'équité salariale

Séances d'information

Si vous souhaitez obtenir davantage d'informations, les représentant·es de la FPPE tiendront deux séances d'information de 60 minutes concernant le processus d'équité salariale le 15 mars à 12 h et le 18 mars à 16 h. Voici le lien pour vous inscrire: (La traduction simultanée est offerte)

- Le 15 mars à 12h : https://zoom.us/webinar/register/WN_d7E5Q8NGTfK6Bh1f2OGJew
- Le 18 mars à 16h : https://zoom.us/webinar/register/WN_i-gAtfftSvyDOckBmNg4dA

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 évident que, sur le marché du travail, la parité hommes-femmes n'est pas atteinte à tous les niveaux. Bien que l'écart tende à s'atténuer, le salaire moyen des femmes demeure toujours inférieur, même pour un travail égal ou équivalent, par rapport à 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 professionnel·les est l'une de nos priorités. Rappelons-nous que le droit à l'équité salariale est fondamental.

Valérie Dubé, LL.M., CRHA
Conseillère syndicale, FPPE(CSQ)



Profitez d'assurances auto, habitation et entreprises exclusives.

Saviez-vous que vous pourriez avoir accès à des tarifs de groupe exclusifs pour vos assurances auto, habitation et entreprise avec notre partenaire La Personnelle?

C'est payant d'être membre de la CSQ, apprenez-en plus <https://bit.ly/3mptriJ> — avec La Personnelle.

Profitez des outils promotionnels et des tirages virtuels offerts en complétant le formulaire sur l'extranet de la CSQ sous la rubrique services aux membres Les Protections ResAut : <https://lacsq.sharepoint.com/sites/EXT-lesprotectionsresaut>

PRÉVENIR, SOUTENIR, FAIRE GRANDIR

COLLOQUE 2024



C'est avec enthousiasme que nous vous invitons à participer au premier colloque de la FPPE (CSQ) le 30 mai 2024!

Sous le thème « Prévenir, soutenir, faire grandir », cet événement est pour vous : ce sera un lieu privilégié de formation et d'échanges entre professionnelles et professionnels du réseau scolaire public. Ce colloque hybride mettra en valeur vos rôles et expertises diversifiés en plus de souligner votre contribution essentielle à la réussite éducative.

CONFÉRENCIÈRES ET PANÉLISTES

Parmi les 25 conférencières et panélistes, nous aurons le plaisir d'accueillir Mmes Régine Laurent et Mélissa Généreux qui aborderont des défis et pistes de solutions pour répondre aux besoins des élèves.

Cinq acteur·trices du réseau scolaire et professionnel viendront présenter leur vision du rôle et de l'apport du personnel professionnel en milieu scolaire : Paul-André Gallant président de l'OOAQ, Bianca Nugent présidente de la Coalition de parents d'enfants à besoins particuliers, Éric Pronovost président de la FPSS (CSQ), Nicolas Prévost président de la FQDE et Josée Scalabrini présidente de la FSQ (CSQ).

THÈMES

De nombreux thèmes inspirants seront également explorés, dont l'offre de service direct à l'élève ailleurs au Canada (REVERBERE), l'évolution du rôle du personnel professionnel en soutien aux élèves en difficulté (Julien Prud'homme), l'inclusion et la diversité ethnoculturelle (Corina Borri-Anadon), les enjeux du télétravail (Yanick Provost Savard), la collaboration en milieu scolaire (Marie-Eve Gadbois) et les pédagogies autochtones (Diane Campeau).

INFORMATIONS

La traduction simultanée est offerte en ligne pour toutes les conférences.

Nous vous invitons donc à marquer la Journée annuelle de valorisation du personnel scolaire avec nous en vous inscrivant dès maintenant au colloque.

Pour en savoir plus sur la programmation de l'événement et pour vous inscrire, veuillez consulter le site Colloque [Prévenir, soutenir, faire grandir \(fppe.ca\)](https://Prevenir_soutenir_faire_grandir(fppe.ca)).