

Équité salariale – Le processus

Valérie Dubé, LL.M., CRHA, Conseillère FPPE
Josianne Lavoie, avocate, Conseillère FPPE



ACCOMPAGNER

COOPÉRER

CONSEILLER

DÉVELOPPER

Un peu d'histoire...



- *Loi sur l'équité salariale*
- Évaluation initiale des emplois réalisée en 2001 à l'aide d'un outil d'évaluation à 17 sous-facteurs
- Maintien à chaque période de 5 ans (identifier s'il y a des changements dans la catégorie d'emploi durant la période du maintien)

Le processus d'équité salariale



- **M-2010 (entre 2006 à 2010) et M-2015 (2011 à 2015)**
 - 1^{er} affichage (Personne salariée ou association accréditée peut demander des renseignements ou présenter des observations) art. 76.3 et 76.4 LES
 - Le CT analyse les renseignements ou observations qu'il a reçus (30 jours) art. 76.4 LES
 - 2e affichage (60 jours) art. 76.4 LES + dépôt des plaintes le cas échéant art.100 LES
 - Possibilité de participer à une conciliation art. 102.2 et ss LES
 - Enquête de la CNESST + décision
 - Appel de la décision au TAT, Cour supérieure du Québec, etc.
- **M-2020 (2016 à 2020) et M-2025 (2021 à 2025)**
 - Ajout du processus de participation avant le 1^{er} affichage

Le processus d'équité salariale



- Pourquoi devons-nous déposer une plainte?
 - Lorsqu'il y a un **changement significatif** dans l'ensemble de la catégorie d'emploi et que le CT n'en a pas tenu compte
 - Validation si le changement touche l'ensemble de la catégorie

Le processus d'équité salariale



Comment vérifier s'il y a un **changement significatif** dans l'ensemble de la catégorie d'emploi

- Valider notre preuve (questionnaire, focus groupe, personne-ressource, etc.)
- Valider les changements législatifs, collaboration avec les associations professionnelles, les ordres professionnels, etc.

Le processus d'équité salariale



S'il y a un **changement significatif** dans l'ensemble de la catégorie d'emploi

- Il faut valider les sous-facteurs concernés

Ex: SF 2 raisonnement

Ex: SF 10 scolarité

- Il faut valider les comparables (voir autres catégories santé vs éducation)
- Il faut analyser la jurisprudence

Sous-facteur 2 – Raisonnement

Niveaux

[...]

5. Les situations à traiter sont complexes et leur véritable nature n'est pas définie. Elles nécessitent une recherche élaborée et de la réflexion, l'analyse et la synthèse de plusieurs variables.

6. Les situations à traiter sont complexes. Elles nécessitent une recherche très élaborée et de la réflexion, l'analyse approfondie et la synthèse d'une grande quantité d'informations et de variables.

7. Les situations à traiter sont très complexes. Elles nécessitent une recherche exhaustive et de la réflexion, l'analyse critique et la synthèse de toutes les informations et variables.

Sous-facteur 10 – Formation professionnelle

Niveaux

[...]

6. Cours collégial technique (DEC) ou l'équivalent.

7. Cours collégial technique (DEC) auquel s'ajoute un certificat de niveau universitaire (d'au moins 30 crédits) ou l'équivalent Ou
Cours collégial technique (DEC) auquel s'ajoute une attestation d'études collégiales (AEC) ou l'équivalent.

8. Cours universitaire de premier cycle (durée normale de 3 ans).

9. Cours universitaire de premier cycle (durée normale de 4 ans).

10. Cours universitaire de 2e cycle.

11. Cours universitaire de 3e cycle.

12. Postdoctorat

PROPOSITION DE PONDÉRATION

SF	SOUS-FACTEURS	NIVEAUX																						
		1	1,5	2	2,5	3	3,5	4	4,5	5	5,5	6	6,5	7	7,5	8	8,5	9	9,5	10	10,5	11	11,5	12
1	AUTONOMIE	20		40		60		80		100		120		140										
2	RAISONNEMENT	20		40		60		80		100		120		140										
3	CRÉATIVITÉ	8		16		24		32		40														
4	CONCENTRATION ET ATTENTION SENSORIELLE	7		14		21		28		35		42												
5	EFFORTS PHYSIQUES	6		12		18		24		30		36		42										
6	RESPONSABILITÉS À L'ÉGARD D'UN PROGRAMME OU D'UNE ACTIVITÉ ET DES RESSOURCES FINANCIÈRES ET MATÉRIELLES	20		40		60		80		100		120		140		160		180		200				
7	RESPONSABILITÉS À L'ÉGARD DES PERSONNES	6		12		18		24		30		36		42										
8	RESPONSABILITÉ À L'ÉGARD DES COMMUNICATIONS	8		16		24		32		40		48		56		64		72		80		88		
9	RESPONSABILITÉS DE SUPERVISION ET DE COORDINATION DES PERSONNES	5		10		15		20		25		30		35		40								
10	FORMATION PROFESSIONNELLE	18	27	36	45	54	63	72	81	90	99	108	126	144	162	180	198	216						
11	EXPÉRIENCE ET INITIATION	17		34		51		68		85		102		119		136		153						
12	MISE À JOUR DES CONNAISSANCES	8		16		24		32		40														
13	HABILITÉS EN RELATIONS INTERPERSONNELLES	7		14		21		28		35		42												
14	HABILITÉS PHYSIQUES ET DEXTERITÉ MANUELLE	8		15		24		33		42														
15	CONDITIONS PSYCHOLOGIQUES	6		12		18		24		30		36												
16	CONDITIONS PHYSIQUES	6		12		18		24		30		36												
17	RISQUES INHÉRENTS	6		11		16		21		26		31		36										

Max		Min				Médian					
Pts	%	Pts	%	Pts	%	Pts	%	Pts	%	Pts	%
140	10,2			20	11,4			80	12,2		
140	10,2			20	11,4			80	12,2		
40	2,9	404	29,4	8	4,5	61	34,7	24	3,7	232,5	35,4
42	3,1			7	4			24,5	3,7		
42	3,1			6	3,4			24	3,7		
200	14,5			20	11,4			110	16,7		
42	3,1	370	26,9	6	3,4	39	22,2	24	3,7	204,5	31,1
88	6,4			8	4,5			48	7,3		
40	2,9			5	2,8			22,5	3,4		
216	15,7			18	10,2			0	0		
153	11,1			17	9,7			85	12,9		
40	2,9	493	35,9	8	4,5	58	33	24	3,7	157,5	24
42	3,1			7	4			24,5	3,7		
42	3,1			8	4,5			24	3,7		
36	2,6			6	3,4			21	3,2		
36	2,6	108	7,9	6	3,4	18	10,2	21	3,2	63	9,6
36	2,6			6	3,4			21	3,2		
1375	100	1375	100	176	100	176	100,1	657,5	100	657,5	100

Fourchettes de points, déterminant les rangements, convenues lors du Programme d'équité salariale

Rangement	Intervalle (points)	Rangement	Intervalle (points)
1	176 à 204	15	582 à 610
2	205 à 233	16	611 à 639
3	234 à 262	17	640 à 668
4	263 à 291	18	669 à 697
5	292 à 320	19	698 à 726
6	321 à 349	20	727 à 755
7	350 à 378	21	756 à 784
8	379 à 407	22	785 à 813
9	408 à 436	23	814 à 842
10	437 à 465	24	843 à 871
11	466 à 494	25	872 à 900
12	495 à 523	26	901 à 929
13	524 à 552	27	930 à 958
14	553 à 581	28	959 à 987



Le processus M-2010

- 1^{er} affichage (20 déc. 2010)
- 2^e affichage (18 avril 2011)
- dépôt des plaintes (mai 2011)
- conciliation (plus de 5 ans, fin déc 2019)
- Entente juin 2021 FPPE pour les catégories majoritaires
- Enquête de la CNESST + décision (pour les autres fédérations et syndicats qui n'ont pas eu d'entente)
- Appel de la décision au TAT, Cour supérieure du Québec, etc.

Contestation de la décision de la CNESST
(décembre 2023)

- *Sous-facteur 10*
- *Prédominance AVSEC/ADPEC*

Le processus M-2015

- 1^{er} affichage (21 déc. 2015)
- 2^e affichage (20 mars 2016)
- dépôt des plaintes (mai 2016)
- Aucune conciliation
- Enquête de la CNESST, dépôt des argumentaires pour les catégories en plainte: nov. 2023

Équité salariale – suivis Maintien 2015



Plaintes évaluation

- Agente de la gestion financière
- Orthopédagogue
- Psychoéducatrice
- Psychologue

Plaintes prédominance

- AVSEC/ADPEC (mixte devenue masculine par la décision du M2010)
- CP (Mixte)

Équité salariale – suivis Maintien 2015

Plaintes de création

- Archiviste
- Comptable
- Thérapeute par l'art.

Équité salariale – suivis Maintien 2020

Préparation du M-2020

Automne 2020 - Printemps 2021

- FPPE - Rencontres
« focus groupe » de toutes les catégories d'emploi
 - Valider les changements
 - Questionnaire site Fppe

<https://www.fppe.ca/vos-droits/equite-salariale/>

Équité salariale – suivis Maintien 2020

- Le CT demande des prolongations de délai à la CNESST pour retarder le début du processus
- Processus de participation (début 11 avril 2023 – fin 11 juin 2023 - ajout modification législative)
- 1^{er} Affichage de l'évaluation pour chaque catégorie d'emploi (20 décembre 2023 au 18 fév. 2024)

Équité salariale – suivis Maintien 2020

- Durant le **1^{er} affichage** les salariés ou association accréditée pouvaient demander des renseignements ou présenter des observations. (60 jours), la FPPE a envoyé un document à la mi-février
- Le CT analyse les renseignements ou observations qu'il a reçu (30 jours)

Équité salariale – suivis Maintien 2020

- **2e affichage** (durée 60 jours mars 2024 à mai 2024)
- **Dépôt de plaintes** de conformité par les salariés et/ou syndicat durant le 2^e affichage
- Conciliation ?
- Ouverture des enquêtes à la CNESST 2025
- Processus long et ardu

***À quoi
devons-nous
nous
attendre ?***



M-2015

- Début de l'enquête de la CNESST - 2024
- Décision de la CNESST - 2024-2025
- Appel de la décision au TAT, Cour supérieure du Québec, etc.

***À quoi
devons-nous
nous
attendre ?***



M-2020

- Prendre connaissance du 2^e affichage - mars 2024 ?
- Dépôt de plaintes, le cas échéant
- Participer ou pas à la conciliation ?
- Début des enquêtes par la CNESST 2024-2025
- Décision de la CNESST – contestation – 2025-2026

Question – information ?



- <https://www.fppe.ca/vos-droits/equite-salariale/>
- Remplir le questionnaire « format word »
- infos@fppe.qc.ca



FÉDÉRATION DES PROFESSIONNELLES
ET PROFESSIONNELS DE L'ÉDUCATION
DU QUÉBEC (CSQ)

SIÈGE SOCIAL — MONTRÉAL
9405, RUE SHERBROOKE EST
MONTRÉAL (QUÉBEC) H1L 6P3

BUREAU DE QUÉBEC
320, RUE SAINT-JOSEPH EST, BUREAU 100
QUÉBEC (QUÉBEC) G1K 9E7

Merci

ACCOMPAGNER

COOPÉRER

CONSEILLER

DÉVELOPPER