

Montréal, 09 avril 2015

Bonjour à toutes et tous,

Il y a déjà longtemps que je ne vous ai pas donné de nouvelles sur le dossier d'équité¹ et de relativités salariales, ma dernière [lettre](#) à ce sujet datant de juin dernier. Avec la négociation, la donne a changé et j'ai pensé important de vous donner quelques nouvelles fraîches sur ces trois dossiers étroitement liés soient : les plaintes de maintien de 2010, le maintien de 2015 et les relativités salariales.

Avant de vous parler de chacun de ceux-ci, j'aimerais faire le lien avec une demande patronale à la table intersectorielle dans le cadre de la présente ronde de négociation. En effet, dans le dépôt patronal, en plus des offres salariales anémiques et des volontés de récupération sur notre régime de retraite, les droits parentaux et les disparités régionales, la partie patronale a indiqué vouloir poursuivre les travaux sur les relativités salariales afin d'atteindre les objectifs suivants:

- assurer l'équité interne ;
- éliminer les incohérences dans les structures salariales ;
- réaliser le maintien 2015 via un comité.

Il est clair que cette volonté patronale a des répercussions sur la suite des travaux.

État du dossier sur les plaintes de 2010 suite à l'exercice de maintien

Pour la FPPE, ce dossier concerne 14 corps d'[emplois](#)² pour lesquels nous avons porté plainte en février 2011. Comme vous avez pu le lire dans la lettre du 19 juin dernier, les travaux en conciliation avaient débuté avec le Conseil du trésor en juin 2014 et ils devaient se poursuivre au retour des vacances d'été. Lors des premières rencontres en septembre, il n'était pas certain que le Conseil du trésor aurait les mandats pour poursuivre les travaux en conciliation avec les organisations syndicales. Depuis, quelques rencontres ont eu lieu et toutes les plaintes de la FPPE ont été présentées.

Nous avons réalisé que la volonté patronale à la table centrale de négociation avait eu un impact direct sur nos travaux. En effet, puisque nous devons d'abord régler le passé avant de penser à éliminer les incohérences dans la structure salariale et qu'une conciliation de plainte d'équité salariale est en cours, des mandats ont été donnés aux représentantes et représentants du Conseil du trésor pour accélérer et conclure cette conciliation. Le discours a changé et la partie patronale nous a fait clairement comprendre que nous devions arriver rapidement à un résultat. Il faut savoir qu'il y a encore, au total, un peu plus de 100 catégories d'emplois en plainte. Ceci représente environ le tiers des catégories d'emplois de notre programme.

Dès la première rencontre où la partie patronale s'est exprimée, elle a indiqué sa stupéfaction devant le nombre de catégories en plainte. Elle nous a indiqué avoir utilisé les renseignements les plus récents (avant décembre 2010) mis à sa disposition et avoir utilisé les mêmes outils (dont le système d'évaluation) que ceux convenus entre les parties lors du programme d'équité salariale. La partie patronale a précisé avoir respecté les prescriptions prévues à la Loi sur l'équité salariale. Elle a indiqué avoir beaucoup de difficulté à admettre qu'autant de changements significatifs dans les emplois aient pu avoir eu lieu sans qu'elle ne le sache. Pour la totalité des plaintes présentées par l'intersyndical, le Conseil du trésor nous a donc présenté sa position.

¹ L'annexe contient un lexique des termes utilisés dans cette lettre.

² **La liste des corps d'emplois** : Conseillères et conseillers d'orientation, conseillères et conseillers pédagogiques, orthophonistes, psychoéducatrices et psychoéducateurs, agentes et agents de réadaptation, bibliothécaires, nutritionnistes et conseillères et conseillers en alimentation, conseillères et conseillers en formation scolaire, conseillères et conseillers en information scolaire et professionnelle, traductrices et traducteurs, conseillères et conseillers en communication, conseillères et conseillers en rééducation, agentes et agents de correction du langage, conseillères et conseillers à l'éducation préscolaire.

La balle est maintenant dans notre camp. Nous avons, en intersyndical, commencé à analyser les prétentions de la partie patronale. Il nous faut vraiment évaluer sérieusement chaque plainte avec les principes qui régissent un exercice de maintien d'équité salariale, soit, prioritairement, la présence de changements dans la catégorie d'emploi depuis la réalisation du programme d'équité salariale.

Il serait malhonnête de vous dire que nous aurons un règlement favorable pour toutes nos plaintes. Il est clair que nous devons accepter de nous désister de certaines de celles-ci pour qui les changements avant 2010 ne sont pas suffisamment significatifs pour nécessiter une réévaluation. Pour chacune de celles-ci, nous tenterons de trouver une voie de sortie, que ce soit via les travaux en relativité ou le maintien 2015.

Au bout de l'exercice, en Conseil fédéral, nous aurons à évaluer le résultat de la conciliation dans son ensemble pour l'entériner ou non. C'est en Conseil intersectoriel de négociation CSQ que la décision finale sera prise.

Soyez assuré que nous faisons tout en notre pouvoir pour porter le plus loin possible nos diverses plaintes et pour les défendre au mieux.

Équité salariale, maintien 2015

Comme vous l'avez constaté, la partie patronale souhaite faire l'exercice de maintien 2015 avec les syndicats. Ceci fait partie de leur demande à la table centrale. Nous ne pouvons prédire l'avenir, mais il est certain que les enquêtes que nous avons faites en CSQ seront d'une grande utilité.

Dossier des relativités salariales

Depuis la lettre du 19 juin, il n'y a eu aucune avancée dans ce dossier. À la table centrale, en négociation, nos représentantes et représentants tentent de convaincre la partie patronale que nous pouvons reprendre et poursuivre les travaux sur les corps d'emplois mixtes qui n'ont pas encore été rangés. Les corps d'emplois concernés pour la FPPE sont les conseillères et conseillers pédagogiques, les animatrices et animateurs de vie spirituelle et d'engagement communautaire, les animatrices et animateurs de vie étudiante, les spécialistes en moyens et techniques d'enseignement et les architectes. Nous espérons que les travaux reprendront bientôt.

En conclusion, d'ici la fin de cette année, j'espère vous écrire pour vous faire part d'un règlement intervenu, que ce soit dans le dossier des plaintes de 2010 ou dans celui des relativités, en espérant bien entendu que celui-ci sera satisfaisant et représentatif des responsabilités de chacun de nos corps d'emplois.

Cordialement,



Johanne Pomerleau,
Présidente FPPE

Annexe

Équité salariale : L'équité salariale est une loi propre au Québec. Elle vise à corriger, au sein d'une même entreprise, les écarts salariaux dus à la discrimination systémique basée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine (aussi appelé emploi féminin ou emploi traditionnellement occupé par des femmes). Pour se faire, au sein d'une même entreprise, les catégories dites féminines sont comparées aux catégories à prédominance masculine. Les catégories d'emplois à prédominance féminine reçoivent une rémunération égale à celle des catégories d'emplois à prédominance masculine de même valeur ou de valeur comparable. Pour les catégories d'emplois du secteur de l'éducation et de la santé, le Programme d'équité salariale s'est conclu en 2006, selon le portrait des emplois de 2001. Dans un exercice d'équité salarial, seules les catégories à prédominance féminine peuvent recevoir un ajustement salarial. Il n'y a aucune baisse de salaire.

Relativités salariales : À la différence d'une opération d'équité salariale qui vise à donner le même salaire aux catégories d'emplois à prédominances féminine et masculine jugées équivalentes, une opération de relativités vise à attribuer le même salaire à tous les emplois jugés équivalents, peu importe la prédominance sexuelle. C'est dans les travaux de relativité que l'on doit également ranger les emplois dits mixtes ou sans prédominance. Dans les travaux en relativité, toutes les catégories d'emplois peuvent être reclassées, à la hausse ou à la baisse, qu'il s'agisse de catégories à prédominance féminine ou masculine : les travaux impliquent donc une négociation afin d'éviter des réductions salariales. Si elles se distinguent par leur objectif, les deux opérations peuvent, en revanche, s'appuyer sur les mêmes méthodologies. Lorsqu'un exercice de relativités salariales est réalisé les parties doivent toujours s'assurer du respect de la loi sur l'équité salariale.

Maintien de l'équité : Opération prévue à la loi sur l'équité salariale qui s'effectue périodiquement à tous les cinq ans à compter de 2010 et visant à s'assurer que les catégories d'emplois à prédominance féminine reçoivent toujours une rémunération égale ou supérieure à celle des catégories d'emplois à prédominance masculine de valeur équivalente. En fait, il s'agit de s'assurer que les changements survenus dans l'entreprise n'ont pas d'effets discriminatoires envers les catégories d'emplois à prédominance féminine.

Table intersectorielle : Table de négociation avec la partie patronale regroupant l'ensemble des organismes qui sont dans le Front commun (CSN, FTQ, SISF (CSQ, APTS, SFPQ)) et où se négocient le salaire, les disparités régionales, les droits parentaux et la retraite.

Conciliation : Afin de faciliter le règlement des plaintes qui lui sont soumises et de favoriser des relations harmonieuses entre les parties, la Commission d'équité salariale propose aux parties la conciliation. Il s'agit d'un processus volontaire. Celle-ci se déroule en présence de la Commission, avec d'un côté, les représentantes et représentants des tous les syndicats visés, et de l'autre, le Conseil du trésor. À défaut d'entente dans le contexte de la conciliation, nous devrions revenir aux procédures juridiques prévues à la loi.

Programme d'équité salariale : Pour les secteurs éducation et santé et services sociaux, l'équité salariale a été réalisée à l'intérieur d'un programme par un comité d'équité salariale qui regroupe diverses organisations syndicales (dont la CSQ) et le Conseil du trésor.

L'intersyndical : Regroupement d'organisations syndicales ayant déposé des plaintes de maintien et concernées par le programme d'équité salariale (CSQ, CSN, FTQ, APTS, SPGQ et FIQ, SPDNQ)

Conseil fédéral : Instance de la Fédération qui précise les orientations adoptées par les membres du Congrès et qui prend toutes les mesures nécessaires à leur réalisation. Le Conseil fédéral se compose des membres du Bureau exécutif et de deux personnes déléguées par chacun des syndicats affiliés.

Conseil intersectoriel de négociation (CIN) : Cette instance est composée des représentantes et des représentants des regroupements sectoriels des secteurs public et parapublic de la CSQ. Le CIN a pour mission de coordonner l'ensemble des négociations aux points de vue de la stratégie, des contenus, de l'information et de l'action.