

Montréal, le 9 février 2016

Bonjour à toutes et tous,

Avec la fin de la négociation, il est essentiel de faire le point sur l'équité et les relativités salariales. Ceci s'avère particulièrement important étant donné que le tout faisait l'objet d'enjeux de négociation à la table centrale. En effet, le Conseil du trésor souhaitait inclure le règlement des plaintes de 2010, le rangement des corps d'emplois mixtes (relativités) et le maintien 2015 dans son règlement sur la structure salariale. Il est donc important de faire le point sur chacun de ces dossiers.

Plaintes de maintien 2010

Suite au deuxième affichage du Conseil du trésor dans l'opération de maintien de l'équité salariale 2010, la FPPE et ses syndicats ont déposé des plaintes pour 15 corps d'emplois¹. Pour un de ceux-ci, psychologue, un règlement survenu à la suite d'une plainte de 2008 dans le milieu de la santé a amené une modification au rangement et nous avons retiré notre plainte devenue caduque. Le but de ces plaintes est de faire reconnaître des changements significatifs pour ces corps d'emplois afin d'obtenir une hausse du rangement salarial. Pour certains corps d'emplois, nous avons également une plainte visant à contester la prédominance. En effet, dans un exercice d'équité salariale, seuls les corps d'emplois à prédominance féminine peuvent obtenir un correctif. Ce n'est qu'en juin 2014 que les échanges ont réellement débuté en conciliation avec la Commission d'équité salariale et le Conseil du trésor. Dans une [lettre](#) du 9 avril dernier, je vous dressais un état de la situation. Les travaux se sont poursuivis, des avancées ont été faites de part et d'autre, mais sans arriver à obtenir satisfaction du côté syndical. Finalement, après avoir réglé les plaintes visant la catégorie 1 (infirmières) dans le cadre de la négociation intersectorielle, les travaux reprennent cette semaine et nous espérons toujours arriver à une entente satisfaisante pour un maximum de nos corps d'emplois.

Plusieurs membres nous ont demandé, notamment lors des assemblées générales, ce qu'ils pouvaient faire pour mettre de la pression sur le Conseil du trésor et nous aider à le faire bouger. Nous les avons invités à écrire au Président du Conseil du trésor afin de lui exprimer leur insatisfaction devant l'absence de règlement de la plainte concernant leur corps d'emplois en faisant valoir tous les changements intervenus dans leurs fonctions entre 2005 et 2010. Certains groupes se sont mobilisés. Si vous souhaitez le faire aussi, je vous invite à entrer en contact avec votre syndicat qui vous donnera toute l'information pertinente.

Relativités salariales (corps d'emplois mixtes)

Dans un exercice d'équité salariale, les corps d'emplois à prédominance masculine sont les « discriminants » et ils sont utilisés pour tracer la courbe. Ensuite, les corps d'emplois à prédominance féminine sont ajustés afin qu'ils obtiennent un salaire équivalent. Dans la loi, rien n'est prévu pour les corps d'emplois mixtes, soit

¹ 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.

sans prédominance. Depuis 2005, il y avait donc 31 corps d'emplois dans la fonction publique et parapublique qui n'étaient pas rangés. Pour la FPPE, il y avait cinq corps d'emplois concernés :

- Animatrice et animateur de vie spirituelle et d'engagement communautaire (AVSEC);
- Conseillère et conseiller pédagogique (CP);
- Animatrice et animateur de vie étudiante;
- Spécialiste en moyen et technique d'enseignement (SMTE);
- Architecte.

Lors des négociations de 2010, les centrales syndicales avaient demandé de mettre en place un comité afin de procéder au rangement de ces corps d'emplois mixtes. Une lettre d'entente à cet effet a été signée entre les Centrales et le gouvernement afin de procéder aux évaluations de ceux-ci en utilisant la même grille à 17 sous facteurs. Malheureusement, tout comme dans les travaux d'équité, nous nous sommes heurtés à des évaluations d'emplois très différentes, amenant des rangements différents. La partie patronale arrivait régulièrement à des cotes inférieures aux organisations syndicales pour un même sous facteur.

Le Conseil du trésor souhaitant arriver à une entente sur le rangement de ces corps d'emplois dans le cadre de la négociation, les travaux se sont accélérés et nous en sommes arrivés à une entente pour le rangement de 22 corps d'emplois dont 3 nous concernant :

- Animatrice et animateur de vie étudiante : rangement 20;
- SMTE : rangement 21;
- Architecte : rangement 22.

À notre grande déception, il n'y a pas eu d'entente pour le rangement des conseillères et conseillers pédagogiques ni pour les animatrices et animateurs de vie spirituelle et d'engagement communautaire, car la partie syndicale a refusé le rangement proposé par le Conseil du trésor qui, de son côté, a refusé de prendre en considération nos arguments. On s'est retrouvé dans une impasse et c'est pourquoi, pour ces deux corps d'emplois, des discussions se poursuivront dans des comités qui seront mis en place après la signature de l'entente.

Un de ces comités devra également se pencher sur un problème important. En effet, dans un exercice d'équité ou de maintien de l'équité, les corps d'emplois ayant été classés à prédominance masculine au moment de l'exercice d'équité en 2001 ne peuvent bénéficier d'ajustements puisqu'ils sont considérés comme discriminants et non discriminés. Par contre, avec le temps, il peut y avoir des événements touchant ces corps d'emplois. Si l'on ne peut en tenir compte, nous risquons de créer de nouvelles iniquités. La Loi devra-t-elle être modifiée? Un autre forum devra-t-il être prévu pour argumenter des changements significatifs pour des corps d'emplois à prédominance masculine, ou éventuellement, des corps d'emplois mixtes? La seule voie reste-t-elle la contestation de prédominance? Comme vous le voyez, ce dossier est loin d'être derrière nous!

Maintien de l'équité 2015

Bien que les plaintes suite au maintien de l'équité de 2010 ne soient pas encore réglées, la Loi sur l'équité salariale prévoit que le Conseil du trésor évalue le maintien de l'équité salariale tous les 5 ans. Il devait donc le faire en décembre 2015. Cette évaluation a pour objectif de déterminer si des événements se sont produits amenant des correctifs salariaux pour les corps d'emplois à prédominance féminine. Il doit s'assurer que l'équité se maintienne. Les événements ayant pu générer ces correctifs sont :

- La création, l'abolition ou la fusion de corps d'emplois et de catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine ;

- La mise à jour ou la révision des plans de classification ;
- Des modifications aux exigences des ordres professionnels ;
- Des modifications aux exigences de formation ;
- L'application des paramètres généraux d'augmentation salariale incluant celui du 31 mars 2015 (ajustement de la courbe).

Le Conseil du trésor a donc déterminé, avec les ministères concernés, les changements significatifs depuis janvier 2011. Par la suite, il a produit la liste des catégories d'emplois à prédominance féminine qui bénéficieront d'ajustements salariaux selon son évaluation. Cette liste a été affichée conformément à la Loi le 21 décembre dernier. Il a conclu que dans le secteur «Commissions scolaires », les corps d'emplois suivants devaient obtenir un correctif salarial.

- Psychologue : 0,04 %
- Ergothérapeute : 0,02 %
- Sexologue clinicien : 0,02 % (Erreur probable du Conseil du trésor puisque ce corps d'emplois n'apparaît pas au plan de classification des professionnelles et professionnels de commissions scolaires.)

Ces minimes correctifs proviennent uniquement d'un nouveau calcul de la courbe d'estimation des écarts et non de la reconnaissance de changements significatifs. En effet, pour le Conseil du trésor, selon son analyse, il n'y a eu aucun changement significatif à l'exception de la nouvelle exigence de maîtrise pour les physiothérapeutes.

Bien entendu, la FPPE ne partage pas cette évaluation. La CSQ et ses fédérations ont pris l'initiative de procéder à leurs propres évaluations des changements et des nouveaux corps d'emplois. La FPPE a donc épluché les 89 questionnaires qui ont été remplis par certaines et certains d'entre vous et ressorti des événements qui, selon nous, pourraient justifier un correctif salarial en vertu de cette opération de maintien 2015 pour certains corps d'emplois :

- Projet de Loi 21, 56 et 133 ;
- Mesure 30810-2 ;
- Supervision plus régulière ;
- Modèle RAI.

Un travail rigoureux sera fait afin d'évaluer les possibilités d'utiliser ces changements afin de faire modifier un ou certains sous facteurs dans le but, bien entendu, d'obtenir une meilleure reconnaissance de nos professions.

Pour le moment, et ce d'ici le 19 février, la FPPE posera des questions sur ce premier affichage, tel que prévu par la Loi. En tant que salariées et salariés, vous avez également la possibilité de poser des questions au Conseil du trésor. Vous trouverez en pièce jointe l'affichage et un modèle de lettre que vous pouvez envoyer avant le 19 février à : maintien.para-2015@oricom.ca ou à l'adresse indiquée dans l'affichage. Si vous le faites, nous aimerions avoir copie des questions envoyées. Vous pouvez également faire parvenir vos questions à votre syndicat d'ici le 15 février et nous les prendrons à notre charge.

Le 20 mars prochain, le Conseil du trésor procédera au deuxième affichage et nous verrons s'il a pris nos questionnements en considération et procédé à d'autres ajustements. Il est possible également que nous recevions à ce moment des réponses générales ou spécifiques, mais rien n'est prévu dans la loi à cet effet.

Enfin, avant le 19 mai, selon les réponses reçues par le Conseil du trésor et l'évaluation rigoureuse de chaque élément, la FPPE préparera des plaintes pour les corps d'emplois qui, selon notre analyse, auraient

dû se voir appliquer des correctifs. Ces plaintes seront signées par les syndicats qui sont les associations accréditées, mais le travail d'argumentaire qui suivra et la représentation sera assumée par la FPPE avec l'aide de ses conseillères et conseillers et de la CSQ.

Nous vous ferons part des corps d'emplois pour lesquels nous déposerons une plainte dès que nous aurons évalué les divers éléments, mais ceci n'empêchera aucunement les salariées et salariés de déposer une plainte sur leur propre base. Vous aurez toutes les informations à cet effet en avril, ce qui vous laissera le temps nécessaire pour vos démarches, le cas échéant.

Intégration à la nouvelle structure salariale

Suite à l'entente intersectorielle, en avril 2019, tous les individus seront intégrés selon leur rangement et je vous invite à regarder dans le tableau [Excel](#), si vous ne l'avez pas déjà fait, pour voir l'application de la structure salariale sur votre corps d'emplois selon votre échelon en 2019. Vous pouvez également consulter l'outil mis en ligne par la CSQ au <http://www.lacsq.org/dossiers/economie/nouvelle-structure-salariale>. Vous y trouverez également plusieurs informations pertinentes.

Bien entendu, tout changement de rangement que nous obtiendrons, que ce soit par le règlement des plaintes de 2010, de 2015 ou dans les comités pour la relativité, auront un impact positif sur l'intégration des personnes qui seront dans les corps d'emplois où le Conseil du trésor aura fait droit à nos prétentions. Par contre, je rappelle que même si le rangement de certains corps d'emplois se retrouvera inférieur en 2019 au salaire actuel, l'application de la clause de la convention collective sur les hors taux hors échelle (6-2.02 convention francophone, Crie et Kativik, 6-9.03 convention anglophone) s'appliquera et aucun membre ne subira ni baisse ni gel de salaire.

En conclusion, soyez assurés que la FPPE accorde à l'ensemble de ce dossier toute l'attention et les ressources nécessaires et que tous les efforts seront faits pour en arriver à un règlement satisfaisant quelque soit le temps que cela prendra. Je vous invite également à surveiller les messages syndicaux afin de suivre l'évolution de ces différents dossiers.

Cordialement,



Johanne Pomerleau,
Présidente FPPE