

N. 01

VOLUME 15

MARS 2023

LA DÉPÊCHE FSE

S'INFORMER POUR AGIR ENSEMBLE

Offensive professionnelle
Maîtres de notre profession!



Le maintien de l'équité salariale La FSE-CSQ poursuit le combat !

Dans le but de faire reconnaître la réelle valeur de la profession enseignante, la Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE-CSQ) a entrepris les travaux concernant le maintien de l'équité salariale 2020. Elle vise l'obtention d'un rangement salarial supérieur à celui octroyé par le Conseil du trésor.

Qu'est-ce que l'équité salariale ?

L'équité salariale est le droit pour des personnes qui occupent un emploi à prédominance féminine de recevoir une rémunération égale à celle obtenue par les personnes qui occupent un emploi à prédominance masculine équivalent, c'est-à-dire de même valeur dans l'organisation. Le principe de l'équité salariale va plus

loin que celui de l'égalité salariale, qui vise « un salaire égal pour un travail égal ». L'équité salariale exige « un salaire égal pour un travail différent, mais équivalent ». La nuance est importante et place l'enjeu dans son contexte.

Le personnel enseignant des centres de services scolaires (CSS) fait partie d'une catégorie

d'emploi à prédominance féminine. La *Loi sur l'équité salariale* a pour objectif de s'assurer du respect de ce droit à un salaire égal pour un travail égal et prévoit l'obligation pour l'employeur de procéder aux travaux du maintien de l'équité salariale tous les 5 ans. La première révision a eu lieu en 2010.

Qu'est-ce que l'opération du maintien de l'équité salariale 2020?

Une opération du maintien de l'équité salariale consiste à vérifier si des changements significatifs sont survenus dans la profession enseignante et, le cas échéant, s'ils ont entraîné une répercussion sur les responsabilités de la majorité des membres du personnel enseignant, complexifiant ainsi la tâche. Le maintien de l'équité salariale 2020 réfère aux changements survenus entre le 21 décembre 2015 et le 20 décembre 2020. Pour déterminer la valeur de la profession enseignante, le maintien se base sur un système d'évaluation des emplois comprenant 17 sous-facteurs.

Les résultats de l'évaluation faite par l'employeur, soit le Conseil du trésor, doivent obligatoirement être accessibles pour les enseignantes et enseignants.

La FSE-CSQ considère que la profession enseignante est sous-évaluée depuis plus de 10 ans. En clair, elle est d'avis que la profession devrait se situer au rangement 23 plutôt qu'au rangement 22 comme c'est le cas actuellement.

Comment se déroule le maintien de l'équité salariale?

L'affichage des résultats des travaux du maintien de l'équité salariale devait avoir lieu le 20 décembre 2020. Le Conseil du trésor n'a pas été en mesure de respecter ce délai et n'a toujours pas communiqué les résultats de ses travaux. Afin d'augmenter la pression sur le Conseil du trésor, les syndicats affiliés à la FSE-CSQ ont déposé, à l'automne 2021 et à l'hiver 2022 des plaintes pour contester le non-respect du délai d'affichage.

Par ailleurs, la *Loi sur l'équité salariale* prévoit également l'obligation pour l'employeur, le Conseil du trésor, de mettre en place un processus de participation préalablement à l'affichage des résultats. De plus, ce processus de participation doit être complété et finalisé au plus tard 60 jours avant l'affichage. Cette étape permet aux syndicats et aux personnes salariées de poser des questions et de faire valoir leurs préoccupations, attentes, opinions

ou suggestions. Sans surprise, le processus de participation n'a toujours pas été mis en place à ce jour. Malgré le retard du Conseil du trésor, la FSE-CSQ est prête à y participer, grâce au soutien des syndicats affiliés.

Les travaux du maintien de l'équité salariale 2020 à la FSE-CSQ

La FSE-CSQ a commencé les travaux en lien avec le maintien de l'équité salariale 2020 bien avant les échéances liées au maintien 2020 imparties par la loi. Appuyée par la CSQ et d'un comité formé de membres de syndicats locaux, la FSE-CSQ a identifié et analysé des changements survenus pendant la période de référence afin d'évaluer les répercussions de ceux-ci sur la profession enseignante.

Elle en conclut que de nombreux changements sont survenus pendant la période de référence. Pensons notamment à ceux apportés aux programmes et aux ajouts de contenus obligatoires comme l'éducation à la sexualité ou les communautés d'apprentissage professionnelles. D'ailleurs, chacun d'eux a fait l'objet d'une évaluation.

Une fois les changements identifiés, la FSE-CSQ a amassé des documents provenant notamment des CSS, lesquels démontrent les changements survenus et leurs effets sur la profession

enseignante. Encore une fois, les membres des syndicats affiliés à la FSE-CSQ ont été au rendez-vous et ont permis d'amasser plusieurs centaines de documents.

La FSE-CSQ est donc plus que prête pour le processus de participation qui devrait se dérouler en 2023. Par ailleurs, elle remercie toutes les personnes impliquées de près ou de loin dans cette démarche d'envergure qui revêt une importance capitale pour les membres.

Espérons que le Conseil du trésor respectera dorénavant ses obligations et procédera enfin à l'affichage des résultats pour les travaux du maintien de l'équité salariale dans les meilleurs délais. La stratégie doit faire place à la bonne foi et au respect des objectifs de la loi!
À suivre...

