



www.sppmem.ca

Le jeudi, 11 avril 2024

À l'intention des psychoéducateurs·trices membres du SPPMEM

Objet : Maintien de l'équité salariale

Psychoéducateurs·trices membres du SPPMEM,

Certains·es parmi vous nous ont adressé des questions, voire des inquiétudes par rapport à la représentation du SPPMEM quant aux plaintes en maintien de l'équité salariale. Nous avons observé un taux plus élevé de ces questions de la part de psychoéducateurs·trices. Nous ne prétendons pas que cette lettre répondra à toutes vos questions sur le sujet, ou vous rassurera à 100% par rapport à ce dossier, fort complexe au demeurant. Mais nous espérons qu'elle vous aidera à y voir plus clair.

La loi sur l'équité salariale

[La loi sur l'équité salariale](#), voire le [maintien de l'équité salariale](#), tout cela a longtemps été expliqué, présenté, par nos ressources de la FPPE, notamment lors de webinaires comme le tout récent. On ne reprendra donc pas tout ce sujet dans cette lettre. Ça ne veut pas dire que vous ne pouvez pas nous poser de questions de la catégorie « *équité salariale 101* ». Mais on n'écrit pas ici toute l'histoire.

La FPPE ou le SPPMEM?

Quiconque trouvant que son corps d'emploi n'est pas rémunéré à sa juste valeur peut déposer une plainte (plainte individuelle). Pourquoi le syndicat le ferait, alors? *Pourquoi le SPPMEM déposerait une plainte pour votre corps d'emploi?*

Parce que la loi prévoit qu'une plainte contestant l'évaluation faite par l'employeur du Maintien de l'équité salariale doit être déposée par l'association accréditée ([art 100, Loi sur l'équité salariale](#)). Dans le cas des professionnels·les de l'éducation du CSSDM, du CSSPÎ et de la EMSB, cela revient donc au SPPMEM de le faire. Pas à la FPPE.

Maintenant, c'est un domaine très complexe, l'équité ou le maintien de l'équité salariale. Tellement complexe que notre fédération, la FPPE a dégagé des ressources pour travailler strictement sur le sujet. C'est clair que vos élus syndicaux ne possèdent pas cette même expertise. Chaque fois qu'on adresse des questions au SPPMEM sur l'équité, ou le maintien, nous nous référons à elles. Elles sont vraiment top.

En vertu de la loi, donc, *un syndicat peut déposer une plainte*. Si la FPPE travaille fort pour les préparer, en rencontrant des membres, en recueillant des avis, des commentaires, finalement, c'est le syndicat qui signe la plainte et la dépose, avec le soutien indéfectible de la FPPE. Depuis le temps, le SPPMEM a signé plusieurs plaintes. En ce qui concerne strictement le maintien 2015, le SPPMEM a signé les plaintes pour les catégories d'emplois suivantes : psychoéducatrice, orthophoniste, archiviste et comptable professionnel·le agréé·e.

Le maintien de l'équité salariale 2015

Les questions sur le sujet ne nous sont pas forcément adressées de cette manière, c'est-à-dire en lien avec les plaintes en vertu du maintien de l'équité salariale 2015. Mais c'est clair que c'est l'enjeu principal.

Donc, en ce qui concerne l'opération du Maintien 2015, voici une brève chronologie des étapes réalisées en vertu de la Loi sur l'équité salariale :

- L'employeur a procédé au 1er affichage le 21 décembre 2015
- L'Employeur a produit le 2^e affichage le 20 mars 2016
- Nous avons déposé nos plaintes en mai 2016
- Il n'y a eu aucune conciliation
- Il y a eu enquête de la CNESST
- Le dépôt des argumentaires pour les catégories en plainte a été fait en novembre 2023 par la FPPE

Dans le dossier des psychoéducatrices, voici de façon non limitative les événements qui ont été répertoriés par la FPPE et qui s'inscrivent dans la périodicité du Maintien 2015 :

- Loi 21
- Restructuration CSS santé
- La Réponse à l'intervention (RAI)
- Projet de loi no 56
- Les mesures de contraintes
- L'alourdissement des cas et l'augmentation de la clientèle EHDAA
- Modification dans l'évaluation et dans la validation des cotes des élèves

Chacun de ces événements doit être relié à un ou plusieurs des 17 sous-facteurs du [Système d'évaluation en vigueur](#). Une fois ce lien établi, il est alors possible d'évaluer si cela peut faire augmenter le pointage du ou des sous-facteurs, l'objectif étant évidemment de faire avancer le pointage total et de faire ainsi passer la catégorie à un rangement salarial supérieur.

Nous vous rappelons que le Conseil du trésor n'a pas voulu aller en conciliation, ou faire une entente dans le dossier du maintien de l'équité 2015. En conséquence, l'enquête de la CNESST se poursuit.

De plus, des plaintes en maintien 2010 sont toujours en cours de traitement par la CNESST. Cela n'aide pas à faire bouger les dossiers de 2015.

Le SPPMEM a bien peu de marge de manœuvre pour faire accélérer le processus, si ce n'est que de bien suivre les développements au fur et à mesure qu'ils se produisent, et de questionner régulièrement les ressources de la FPPE sur le sujet.

En guise de consolation :

- Nous croyons que les événements cités dans notre plainte auront pour effet d'augmenter les sous-facteurs du corps d'emploi «psychoéducateur·trice», probablement assez pour augmenter le corps d'emploi d'un rangement.
- À partir du moment où la CNESST décrèterait que le rangement salarial devrait augmenter en vertu de la plainte du maintien 2015, on considèrerait alors que le salaire aurait dû être plus élevé dès 2015, ce qui explique qu'une rétroaction salariale depuis ce temps vous serait octroyée, peu importe le moment où la décision sera prise. Plus la décision serait prise tard, plus la rétro deviendrait importante.

Le maintien de l'équité salariale 2020

La FPPE en est à évaluer le 2^e affichage et à déposer des plaintes, le cas échéant. Si vous souhaitez collaborer, vous devez nommer et expliquer un ou des changements significatifs durant la période de référence, soit de 2016 à 2020.

Vous pouvez certes déposer une plainte individuelle en envoyant le formulaire de la CNESST vous-même. *Mais nous croyons qu'en contribuant à la démarche de la FPPE conduisant à une plainte organisationnelle, les probabilités de succès sont plus élevées.*

Pour ce faire : <https://www.fppe.ca/wp-content/uploads/2024/02/QUESTIONNAIRE-M-2020-VF.docx>

Ce 2^e affichage arrivera à échéance le 18 mai 2024.

Le SPPMEM vous assure de sa constante et entière collaboration quant aux enjeux du maintien de l'équité salariale, du respect des étapes et des échéances, de leur communication aux membres.

En espérant que ce texte vous permettra de mieux comprendre les enjeux du dossier du maintien de l'équité salariale pour votre corps d'emploi en particulier, nous vous souhaitons une bonne continuation d'année scolaire.



Michel Mayrand
Président du SPPMEM CSQ