



*Au service des personnes
en mouvement avec son temps*

Montréal, le 16 février 2011

Secrétariat du Conseil du trésor
875, Grande Allée Est
Québec (Québec) G1R 5R8

Bonjour,

Tel qu'il est prévu à la Loi sur l'équité salariale, vous avez affiché, le 20 décembre 2010, le résultat de votre démarche de maintien d'équité salariale. Également, à la suite de la rencontre tenue le 20 janvier 2011 avec la CSQ ainsi que d'autres organisations syndicales, concernant votre évaluation du maintien de l'équité salariale, vous avez fait parvenir certains fichiers informatiques faisant suite aux demandes spécifiques des représentants syndicaux.

Conformément à l'article 76.4 de cette loi, je désire vous faire part des observations et questionnements en lien avec les informations présentées dans votre affichage ainsi que dans les fichiers transmis.

Quant aux psychologues (catégorie 1) et aux conseillers en rééducation (catégorie 1501) :

Vous nous avez spécifié qu'à la suite de la révision du plan de classification (2006), le corps d'emploi de conseiller en rééducation ne fait plus partie de la catégorie 1, psychologue, et leur évaluation est inférieure (de 22 à 21) à celle convenue lors du programme d'équité salariale.

Outre la nouvelle exigence du diplôme de doctorat pour faire partie de l'Ordre des psychologues du Québec et obtenir le titre de psychologue, qu'est-ce qui justifie la réévaluation du corps d'emploi de conseiller en rééducation ? Depuis la réalisation du programme d'équité salariale, quel est le ou les changements survenus dans les tâches qui expliquent votre position ? En plus d'avoir ajusté à la baisse la formation académique, vous n'avez pas revu le sous-facteur expérience et initiation. Ceci n'est pas cohérent avec l'ensemble des catégories d'emplois de professionnels. Qu'est-ce qui justifie votre position ?

Dans le réseau scolaire, on constate depuis plusieurs années un alourdissement de la clientèle, le nombre d'élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDA) ayant augmenté entre 2002-2003 et 2009-2010 de 20 % au total et de 34 % au secondaire. Je crois que ceci a une influence directe sur les tâches des psychologues et des conseillers en rééducation et devrait être pris en compte dans la réévaluation de ces deux corps d'emploi.

Centrale des syndicats du Québec

- Siège social
- Bureau de Québec

9405, rue Sherbrooke Est, Montréal (Québec) H1L 6P3
320, rue Saint-Joseph Est, Bureau 100, Québec (Québec) G1K 9E7
Adresse Web : <http://www.csq.qc.net>

Téléphone : (514) 356-8888
Téléphone : (418) 649-8888

Télocopie : (514) 356-9999
Télocopie : (418) 649-8800

Quant aux conseillers d'orientation (catégorie 2) et aux conseillers en formation scolaire (catégorie 1502) :

– Conseiller en formation scolaire (catégorie 1502)

Le corps d'emploi de conseiller en formation scolaire est maintenant une nouvelle catégorie (1502) et son évaluation est inférieure (de 21 à 20) à celle convenue lors du programme d'équité salariale. Qu'est-ce qui justifie la division de la catégorie d'emplois 2 et pourquoi n'avez-vous pas reconnu la maîtrise comme formation académique pour le conseiller en formation scolaire ?

Depuis la réalisation du programme d'équité salariale, quel est le ou les changements survenus dans les tâches qui expliquent votre position ? Également, en plus d'avoir ajusté à la baisse la formation académique, vous n'avez pas revu le sous-facteur expérience et initiation. Ceci n'est pas cohérent avec l'ensemble des catégories de professionnels. Qu'est-ce qui justifie votre position ? Qui a procédé à cette réévaluation ? Est-ce possible d'obtenir copie des questionnaires d'enquêtes et des résultats obtenus ?

– Conseiller d'orientation (catégorie 2)

À partir des documents que vous nous avez transmis, nous remarquons, pour l'année 2008-2009, que le taux de représentation d'individus femmes au sein de la catégorie 2, conseiller d'orientation, est de 77 %.

Considérant que le taux de représentation d'individus femmes a toujours été supérieur à 60 % dans les cinq dernières années et même avant (depuis 2000-2001 en fait¹), comment justifiez-vous que cette catégorie ne soit pas reconnue comme féminine dans le cadre du processus de maintien périodique de l'équité qui a lieu tous les cinq ans (art. 76.1) ? Le paragraphe 2 de l'article 55 de la Loi sur l'équité salariale devrait faire en sorte que cette catégorie d'emplois soit reconnue à prédominance féminine dans le cadre du maintien. La référence à l'historique de 1984 à 2009, dans la réponse de l'employeur du 31 janvier 2011, nous semble contraire à l'esprit de la Loi dans le cadre d'une évaluation périodique de maintien. Comment traiterez-vous ce changement dans le cadre de votre démarche de maintien ?

Le rôle majeur joué par les conseillers d'orientation depuis 2003 en lien avec l'implantation de l'approche orientante et la disparition du cours d'éducation au choix de carrière (ECC) justifierait une réévaluation de cet emploi. Ce personnel joue un rôle majeur dans l'approche orientante et sa tâche a évolué avec l'application du renouveau pédagogique, notamment avec les voies qualifiantes, qui amènent les élèves à faire des choix d'orientation beaucoup plus tôt dans leur parcours scolaire. Les modifications récentes au Code des professions (projet de loi n° 21) réservent aux conseillers d'orientation l'activité d'évaluer le retard mental et l'évaluation d'un élève dans le cadre de la réalisation d'un plan d'intervention. Le nombre d'évaluations intellectuelles pratiquées par les conseillers d'orientation et les tâches d'évaluations a beaucoup augmenté au cours des dernières années.

¹ 60,93 % en 2000-2001 ; 63,45 % en 2001-2002 ; 64,65 % en 2002-2003, etc.

Également, dans le nouveau plan de classification des professionnels de commissions scolaires (2006), les corps d'emploi de conseiller d'orientation et de conseiller en formation scolaire ont été séparés en deux emplois distincts. Dans le cadre de votre démarche de maintien, avez-vous réévalué la catégorie de conseiller d'orientation en tenant compte des éléments précédemment mentionnés ? Si oui, qui a procédé à ces nouvelles évaluations et est-ce possible d'obtenir copie des questionnaires d'enquêtes et des résultats obtenus ? Si non, pourquoi vous êtes-vous basés sur les évaluations et les questionnaires remplis lors du processus d'équité salariale alors qu'il s'agissait d'une seule et même catégorie d'emplois (conseiller d'orientation et conseiller en formation scolaire) ?

De plus, dans le réseau scolaire, on constate depuis plusieurs années un alourdissement de la clientèle, le nombre d'élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage ayant augmenté entre 2002-2003 et 2009-2010 de 20 % au total et de 34 % au secondaire. Ceci a une influence directe sur les tâches des conseillers d'orientation et des conseillers en formation scolaire et devrait être pris en compte dans l'évaluation de ces deux corps d'emploi.

Quant aux conseillers pédagogiques (catégorie 3) :

À partir des documents que vous nous avez transmis, nous remarquons, pour l'année 2008-2009, que le taux de représentation d'individus femmes au sein de la catégorie 3, conseiller pédagogique, est de 71 %.

Considérant l'augmentation importante depuis plusieurs années du nombre de femmes au sein de cette catégorie et considérant le taux de représentation pour l'année 2008-2009, pourquoi n'avez-vous pas reconnu le changement de prédominance, de sans prédominance à prédominance féminine, pour cette catégorie ? Comment traiterez-vous ce changement dans le cadre du maintien de l'équité salariale ?

Quant aux orthophonistes ou audiologistes (catégorie 13) :

L'emploi d'orthophoniste a subi des changements dans ses tâches et responsabilités à la suite des modifications apportées au Code des professions dans les cinq dernières années et à la suite de l'identification des activités réservées aux orthophonistes dans la Loi 90 (Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé) concernant l'évaluation des troubles du langage et de la voix. Dans le cadre de votre évaluation, vous ne semblez pas avoir tenu compte de ces changements puisque ni le rangement ni les facteurs d'évaluation n'ont été modifiés. Avez-vous tenu compte de ces changements dans votre évaluation ? Si oui, qui a procédé à ces nouvelles évaluations et est-ce possible d'obtenir copie des questionnaires d'enquêtes et des résultats obtenus ?

De plus, à l'époque de la réalisation du programme d'équité salariale, l'évaluation a été réalisée alors que les corps d'emploi d'orthophonistes et d'agent de correction du langage étaient fusionnés. Les questionnaires remplis l'ont été par les deux corps d'emploi. Pourquoi ne pas avoir procédé à une réévaluation de cet emploi à la suite de ces changements et compte tenu des modifications apportées au plan de classification de 2006 ?

Dans votre réponse du 31 janvier 2011 (page 2 de 6), vous faites référence, dans le cas des ergothérapeutes, aux activités réservées aux membres de l'Ordre par le Code des professions et aux exigences de la maîtrise. Pourquoi alors ne considérez-vous pas ce changement pour l'emploi d'orthophoniste qui est dans la même situation ? Ces éléments devraient amener une réévaluation de la catégorie d'emplois d'orthophoniste.

De plus, dans le réseau scolaire, on constate depuis plusieurs années un alourdissement de la clientèle, le nombre d'élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage ayant augmenté entre 2002-2003 et 2009-2010 de 20 % au total et de 34 % au secondaire. Ceci a une influence directe sur les tâches des orthophonistes et devrait être pris en compte dans l'évaluation de ce corps d'emploi.

Quant aux agents de correction du langage et de l'audition (catégorie 1503) :

Vous nous avez spécifié qu'à la suite de la révision du plan de classification (2006), le corps d'emploi d'agent de correction du langage et de l'audition est maintenant une nouvelle catégorie (1503) et son évaluation est inférieure (de 22 à 19) à celle convenue lors du programme d'équité salariale.

Outre le fait qu'il n'est pas nécessaire d'appartenir à un ordre professionnel pour exercer, qu'est-ce qui justifie l'évaluation à la baisse de cet emploi par rapport à l'évaluation lors du programme d'équité salariale ?

Pourquoi avoir évalué à la baisse les sous-facteurs autonomie, raisonnement (maintenant sous-évalués par rapport aux autres emplois de professionnels) et pourquoi n'avez-vous pas reconnu la maîtrise comme formation académique sans avoir ajusté le sous-facteur expérience et initiation ? Ceci n'est pas cohérent avec l'ensemble des catégories d'emplois de professionnels. Qui a procédé à la réévaluation de cette catégorie ? Combien de questionnaires d'enquêtes ont été remplis et de quelle façon ? Est-ce possible d'obtenir copie des questionnaires et des résultats obtenus ?

De plus, dans le réseau scolaire, on constate depuis plusieurs années un alourdissement de la clientèle, le nombre d'élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage ayant augmenté entre 2002-2003 et 2009-2010 de 20 % au total et de 34 % au secondaire. Ceci a une influence directe sur les tâches des agents de correction du langage et de l'audition et devrait être pris en compte dans l'évaluation de ce corps d'emploi.

Quant aux agents de réadaptation (catégorie 1504), aux psychoéducateurs (catégorie 226) et aux orthopédagogues (catégorie 15) :

Vous nous avez spécifié qu'à la suite de la révision du plan de classification (2006), le corps d'emploi d'agent de réadaptation est maintenant une nouvelle catégorie d'emplois (1504) et son évaluation est inférieure (de 22 à 21) à celle du programme d'équité salariale.

Outre l'absence d'obligation de faire partie de l'Ordre, qu'est-ce qui justifie cette sous-évaluation ? Pourquoi avez-vous reconnu une formation académique moindre qu'à l'époque du programme d'équité salariale et qu'en plus vous n'avez pas revu le sous-facteur expérience et initiation ? Ceci fait en sorte que cette catégorie est évaluée à la baisse comparativement à l'ensemble des autres catégories de professionnels. Qui a

procédé à la réévaluation de cette catégorie d'emplois ? Combien de questionnaires d'enquêtes ont été remplis et de quelle façon ? Est-ce possible d'obtenir copie de ces questionnaires et des résultats obtenus ?

– Concernant l'emploi de psychoéducateur

Y a-t-il eu une réévaluation de cette catégorie d'emplois ? Si oui, par qui ? Est-ce possible d'obtenir copie des questionnaires d'enquête et des résultats obtenus ? Si non, pourquoi ne pas avoir procédé à une nouvelle évaluation complète de cet emploi puisqu'en 2006, dans le nouveau plan de classification des professionnels de commissions scolaires, cet emploi a été séparé ?

De plus, la catégorie 15, orthopédagogue, a été réévaluée dans le cadre du maintien. Pourquoi avoir réévalué à la baisse la formation académique, ceci est incohérent avec l'évaluation passée ? D'autant plus que vous lui attribuez un rangement de moins que celui déterminé lors du programme d'équité salariale. Je tiens à vous faire part qu'il est inexact d'affirmer que la formation académique de l'emploi d'orthopédagogue a diminué depuis l'équité salariale. Bien au contraire, elle a augmenté alors que plusieurs facultés, dont celles de l'UQAM et de l'Université de Montréal, ainsi que plusieurs facultés de l'Université du Québec, ont mis en place un programme de 2^e cycle (maîtrise) en orthopédagogie. Celui de l'Université de Sherbrooke doit débiter bientôt. Ces programmes ont été mis en place de façon concomitante aux travaux du Comité du MELS sur la spécialisation de 2^e cycle en orthopédagogie, coordonné par madame Lyne Laplante, découlant des voies 15 et 16 du plan d'action de la ministre pour soutenir la réussite des EHDAA. Le Comité se penche sur le profil de compétences en orthopédagogie.

D'autre part, qu'en est-il des autres facteurs d'évaluation de l'emploi d'orthopédagogue ? Est-ce qu'ils ont été réévalués ? Si oui, qui a procédé à ces évaluations ? Est-ce possible d'obtenir les questionnaires d'enquêtes et les résultats obtenus ? Si non, pourquoi ne pas avoir procédé à une nouvelle évaluation complète de cet emploi alors qu'en 2006, dans le plan de classification des professionnels de commissions scolaires, cet emploi a été séparé ?

Toujours concernant l'emploi d'orthopédagogue, comment pouvez-vous en arriver à une évaluation au rangement 21 alors que le personnel appartenant à la catégorie des enseignants de commissions scolaires travaillant en adaptation scolaire (appelés enseignants-orthopédagogues dans la convention E1) est classé au rangement 22 ? Comment expliquer l'incohérence de ce résultat, notamment vu la position officielle du MELS selon laquelle les fonctions de ces deux catégories de personnel seraient similaires ? Entre autres, pourquoi arrivez-vous à un résultat inférieur au facteur 12 (mise à jour des connaissances) dans le cas des orthopédagogues alors que les orthopédagogues appartenant à la catégorie des professionnels sont reconnus pour leur formation spécialisée et l'intervention qu'ils font auprès d'une clientèle lourde ? Le niveau de formation continue offert par les commissions scolaires a augmenté substantiellement depuis 2002, le nombre d'EHDAA a crû de façon significative avec des cas de plus en plus lourds, entraînant des changements importants dans la tâche des orthopédagogues.

Étant donné la scission de ces trois corps d'emploi en 2006 à laquelle l'employeur a procédé en modifiant le plan de classification et considérant que les questionnaires d'enquêtes, à l'époque du programme d'équité salariale, ont été remplis pour une seule

et même catégorie d'emplois, il est nécessaire de procéder à une réévaluation complète de chacune de ces nouvelles catégories d'emplois puisqu'il s'agit de tâches et de responsabilités distinctes.

De plus, dans le réseau scolaire, on constate depuis plusieurs années un alourdissement de la clientèle, le nombre d'élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage ayant augmenté entre 2002-2003 et 2009-2010 de 20 % au total et de 34 % au secondaire. Ceci a une influence directe sur les tâches des psychoéducateurs, des agents de réadaptation et des orthopédagogues et devrait être pris en compte dans l'évaluation de ces trois corps d'emploi.

Quant aux diététistes (catégorie 18) et aux conseillers en alimentation (catégorie 1548) :

Le corps d'emploi de conseiller en alimentation est maintenant une nouvelle catégorie (1548). Qu'est-ce qui justifie la division de la catégorie 18 dont il faisait partie lors du programme d'équité salariale ?

De plus, bien qu'il existe des individus dans l'emploi de conseiller en alimentation, vous ne l'avez pas évalué. Pourquoi ne pas l'avoir évalué et que comptez-vous faire pour inclure ce corps d'emploi dans votre démarche de maintien ?

Quant aux ergothérapeutes (t.r.) (catégorie 20) :

À la suite de l'entrée en vigueur, en juin 2003, des dispositions concernant les ergothérapeutes (Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé), des changements sont survenus dans leurs tâches et leurs responsabilités. Dans le cadre de votre évaluation comment avez-vous tenu compte de ces changements ?

De plus, vous avez modifié les cotes d'évaluation des sous-facteurs expérience et initiation et habilités physiques et dextérité manuelle. Comment justifiez-vous ces changements ? Qui a procédé à ces évaluations ? Est-ce possible d'obtenir copie des questionnaires d'enquêtes et des résultats obtenus ?

Quant aux agents de réadaptation fonctionnelle (catégorie 1547) :

Vous nous avez spécifié qu'à la suite de la révision du plan de classification (2006), le corps d'emploi d'agent de réadaptation fonctionnelle est maintenant une nouvelle catégorie (1547) et son évaluation est inférieure (de 22 à 20) à celle convenue lors du programme d'équité salariale.

Outre l'absence d'obligation de faire partie d'un ordre professionnel, qu'est-ce qui justifie cette sous-évaluation par rapport au programme d'équité salariale ? Pourquoi avoir évalué à la baisse les sous-facteurs autonomie, raisonnement (maintenant sous-évalués par rapport aux autres emplois de professionnels), efforts physiques, expérience et habilités physiques et dextérité manuelle ?

Également, qu'est-ce qui justifie un changement dans l'évaluation des sous-facteurs responsabilités de communication et habilités relationnelles ?

Détermination de la prédominance

Considérant l'augmentation importante du nombre de femmes depuis plusieurs années et considérant que le taux de représentation des femmes pour l'année 2008-2009 au sein de ces catégories d'emplois est représentatif, pourquoi n'avez-vous pas reconnu le changement de prédominance, de sans prédominance à prédominance féminine ou de prédominance masculine à prédominance féminine ? Comment traiterez-vous ce changement dans le cadre de votre évaluation du maintien ?

La liste suivante illustre les catégories d'emplois concernées ainsi que le taux de représentation des femmes pour l'année 2008-2009 :

Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement	catégorie 23	63 %
Attaché d'administration	catégorie 24	66 %
Agent de la gestion financière	catégorie 25	67 %

Considérant l'augmentation du nombre de femmes au sein de ces catégories d'emplois, pourquoi n'avez-vous pas reconnu le changement de prédominance ? Comment traiterez-vous ce changement dans le cadre du maintien de l'équité salariale ?

Quant aux animateurs de pastorale (catégorie 28) et aux animateurs de vie spirituelle et d'engagement communautaire (catégorie 1519) :

Le corps d'emploi d'animateur de vie spirituelle et d'engagement communautaire est maintenant une nouvelle catégorie (1549). Pourquoi avez-vous créé une nouvelle catégorie alors que ce corps d'emploi a été évalué comme faisant partie de la catégorie 28 à l'époque du programme d'équité salariale ? Qu'est-ce qui justifie cette division ?

Ce corps d'emploi a par ailleurs subi des changements importants depuis la réalisation des travaux sur l'équité. En effet, en 2002-2003, on a créé le service SASEC au primaire à l'échelle provinciale avec une allocation supplémentaire spécifique du MELS (30070). Ces services étaient auparavant confessionnels. L'effectif de ce corps d'emploi a presque doublé et les tâches ont été modifiées. Pourquoi n'avez-vous pas procédé à une nouvelle évaluation de ce corps d'emploi dans ce contexte ? Que comptez-vous faire dans le cadre de votre évaluation du maintien ?

Quant aux bibliothécaires (catégorie 239) :

Depuis la réalisation du programme d'équité salariale, des changements importants sont survenus dans ce corps d'emploi à la suite de l'application du Plan de la ministre sur la lecture à l'école, ce qui a pour effet d'augmenter ses tâches et ses responsabilités. Un programme d'embauche de nouveaux bibliothécaires (200 sur 10 ans) ayant ce nouveau mandat est amorcé depuis trois ans (mesure 30270). Les bibliothécaires doivent développer et maintenir des liens plus étroits avec les programmes pédagogiques et le personnel enseignant, par une plus grande place à l'animation et à la formation du personnel, notamment. Cela a même amené le MELS et les comités patronaux de négociation à réviser la description de tâches prévue au plan de classification. Celle-ci a fait l'objet d'une consultation officielle auprès des parties syndicales en 2010 et devrait maintenant être finalisée. Pour toutes ces raisons, nous croyons que l'emploi de bibliothécaire devrait être réévalué.

Dans le cadre des documents que vous nous avez fournis, nous ne pouvons convenir que vous avez considéré ces changements. Ainsi, dans votre démarche d'évaluation du maintien avez-vous considéré ces changements ? Si oui, comment et si non, pourquoi ?

Quant aux conseillers à l'éducation préscolaire (catégorie 1518) :

Vous avez identifié cette catégorie comme étant nouvelle, comment avez-vous procédé pour évaluer cette catégorie ? Combien d'enquêtes avez-vous réalisées, dans quels établissements et qui a rempli les questionnaires d'enquêtes ? Comment justifiez-vous les cotes de son évaluation et particulièrement, comment justifiez-vous la cote attribuée au sous-facteur responsabilités à l'égard des personnes ? Je vous rappelle que ce personnel assume notamment un rôle de soutien et de relation d'aide auprès des parents. Dans votre évaluation, comment avez-vous reconnu le type de clientèle rencontrée et les interventions réalisées par les conseillers à l'éducation préscolaire auprès de cette clientèle ? Est-ce possible d'obtenir copie des documents d'évaluation et des résultats obtenus ?

Évaluation des nouvelles catégories d'emplois et détermination de la prédominance

Vous avez défini les catégories d'emplois suivantes comme étant nouvelles, déterminé leur prédominance et déterminé leur rangement :

Architecte	catégorie 1543	sans prédominance
Agent de développement	catégorie 1546	prédominance féminine
Notaire	catégorie 1530	prédominance féminine

Quel (quels) critère (s) avez-vous considéré (s) pour déterminer leur prédominance ? Depuis la création de ces catégories d'emplois quel est l'historique du taux de représentation d'individus femmes et hommes ?

Puisqu'il s'agit de nouvelles catégories d'emplois, comment avez-vous procédé pour évaluer ces catégories ? Combien d'enquêtes avez-vous réalisées et dans quels établissements et qui a rempli les questionnaires d'enquêtes ? Comment justifiez-vous les cotes d'évaluation ? Est-ce possible d'obtenir copie des documents d'évaluation et des résultats obtenus ?

Espérant obtenir une réponse à ces observations et questionnements dans les plus brefs délais, je vous prie de recevoir, Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.

Jean Falardeau
 Conseiller en formation scolaire
 Président de la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (CSQ)