



Où en sommes-nous?

Maintien 2020

Les résultats présentés par le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) dans l'affichage 2020 du 20 décembre 2023 faisaient mention qu'aucun événement n'avait généré de correctifs salariaux.

La FSE a par la suite fait ses observations au Conseil du trésor. Le 19 mars dernier, le SCT a procédé à son 2^e affichage et les résultats sont les mêmes : aucun événement n'a généré des ajustements salariaux.

Recours et délais

Dans les 60 jours suivant la date de ce 2^e affichage, soit le 18 mai 2024, la FSE-CSQ pourra porter plainte, au nom des enseignantes et des enseignants, à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) si elle est d'avis que l'employeur n'a pas évalué le maintien de l'équité salariale équitablement.

Une fois la plainte déposée à la CNESST, cette dernière n'a pas de délai pour présenter les résultats de son enquête, mais si nous nous fions aux plaintes du maintien 2010 déposé par d'autres organisations syndicales, elle a répondu en 2023. Cependant, ce long délai est explicable par des nouveautés législatives en 2019.

Priorités du triennat de la FSE

L'objectif d'obtenir un règlement de l'équité salariale est l'une des priorités de la FSE et les moyens retenus pour l'année 2023-2024 sont les suivants :

- Poursuivre les travaux pour le maintien 2010 et le maintien 2015 ;
- Déposer les plaintes pour le maintien 2020 ;
- Assurer le suivi de la plainte au Protecteur du citoyen.

Voici les projections pour 2024-2025 et 2025-2026 :

- Poursuite des travaux qui ne sont pas conclus en 2023-2024 ;
- Évaluation de la possibilité d'intenter d'autres recours si le contexte le requiert.

De plus, nous n'écartons pas la possibilité d'impliquer les membres dans une mobilisation qui mettrait une pression sur le gouvernement.

Enfin, rappelons que l'objectif de la loi sur l'équité salariale est de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine.

Pour toute information supplémentaire à ce sujet, vous pouvez cliquer sur le lien suivant : [Équité Salariale SPEHR](#)

Daniel Boisjoli, président