

FOIRE AUX QUESTIONS CONCERNANT LA VERSION RÉVISÉE DE L'OUTIL D'ESTIMATION DES ÉCARTS SALARIAUX AUX FINS DE L'ÉVALUATION DU MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE 2020

À L'ATTENTION

des centres de la petite enfance, des garderies subventionnées et des bureaux coordonnateurs de la garde en milieu familial qui sont assujettis au *Règlement sur l'équité salariale dans les entreprises où il n'existe pas de catégories d'emploi à prédominance masculine* (ci-après « employeurs »)

3 décembre 2020

1. Où est diffusée la version révisée de l'outil d'estimation des écarts salariaux?

La version révisée de l'outil d'estimation des écarts salariaux est disponible dans le site Web du ministère de la Famille (Ministère) à l'adresse suivante : <https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/services-de-garde/cpe-garderies/gestion-rh/equite-salariale/Pages/index.aspx>

2. Pourquoi une mise à jour de l'outil d'estimation des écarts salariaux était-elle nécessaire?

Une mise à jour était nécessaire en raison de la nouvelle structure salariale au 1^{er} avril 2019¹ qui entraîne des modifications aux taux de traitement applicables pour les deux comparateurs masculins.

Plus spécifiquement, conformément au paragraphe 2 du [*Règlement sur l'équité salariale dans les entreprises où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine*](#), le Ministère a déterminé le taux horaire de rémunération qui serait attribué au contremaître s'il était rémunéré sur la base de la nouvelle structure salariale².

Par la suite, conformément au paragraphe 3 du même règlement, le taux horaire de rémunération attribué au préposé à la maintenance a été fixé à hauteur de 60 % du taux horaire de rémunération attribué au contremaître.

¹ La nouvelle structure salariale est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2019 suivant la réalisation d'un exercice de relativité salariale.

² En vertu de la [*Démarche type d'équité salariale des services de garde et des bureaux coordonnateurs assujettis à la Loi sur l'équité salariale*](#), le contremaître a un rangement 23. Selon la nouvelle structure salariale, le taux de salaire maximum au 1^{er} avril 2019 pour un rangement 23 est de 28,19 \$.

3. Quels événements ont été pris en compte par le Ministère dans l'évaluation du maintien de l'équité salariale 2020?

Les événements suivants ont été pris en compte :

- La nouvelle structure salariale qui est entrée en vigueur au 1^{er} avril 2019 suivant la réalisation d'un exercice de relativité salariale;
- Le changement du rangement de l'agente de conformité au 1^{er} avril 2018 (passage du rangement 17 au rangement 18);
- La création de la catégorie d'emploi d'éducatrice spécialisée au 1^{er} avril 2018;
- Les paramètres généraux d'augmentation salariale en 2016-2017 (1,5 %), 2017-2018 (1,75 %) et en 2018-2019 (2,0 %).

4. Est-ce que les employeurs doivent utiliser la version révisée de l'outil d'estimation des écarts salariaux dans le cadre de l'évaluation du maintien de l'équité salariale 2020?

La version révisée de l'outil vise à soutenir spécifiquement les employeurs qui sont assujettis au [Règlement sur l'équité salariale dans les entreprises où il n'existe pas de catégories d'emploi à prédominance masculine](#) (règlement). Elle a été produite en fonction :

- Des événements identifiés à la question 3 du présent document;
- Des taux de salaire qui sont diffusés dans le site Web du Ministère³;
- Des mêmes catégories d'emploi et des mêmes rangs que dans l'ancienne version de l'outil⁴.

Les employeurs qui sont assujettis à ce règlement et dont la situation correspond aux caractéristiques ci-dessus peuvent l'utiliser sans le modifier. Pour ces employeurs, il est d'ailleurs fortement recommandé d'utiliser telle quelle la version révisée de l'outil qui est diffusée dans le site Web du Ministère, puisque seuls les ajustements visant à corriger les écarts salariaux qui sont obtenus en utilisant celle-ci seront financés.

Toutefois, si les données inscrites par défaut dans la version révisée de l'outil ne correspondent pas à la situation réelle de l'employeur, ce dernier doit l'adapter en conséquence.

5. Quelles sont les tâches et la formation de la nouvelle catégorie d'emploi d'éducatrice spécialisée?

L'éducatrice spécialisée intervient spécifiquement auprès d'enfants qui éprouvent d'importantes difficultés à s'intégrer aux activités du service de garde. En collaboration avec divers intervenants, elle élabore et révisé un plan d'intégration selon les recommandations de professionnels reconnus par le Ministère, conformément aux orientations de l'employeur. En étroite collaboration avec, notamment, l'éducatrice responsable du groupe, elle met en application le plan d'intégration afin de favoriser l'intégration de l'enfant au sein du groupe et sa participation aux activités. Elle veille aussi à sa santé, à sa sécurité et à son bien-être.

³ Le taux de salaire du contremaître et celui du préposé à la maintenance ne sont pas disponibles dans le site Web du Ministère, puisqu'ils sont uniquement utilisés dans le contexte de l'équité salariale pour les employeurs qui n'ont pas de comparateur masculin dans leur entreprise. La question 2 du présent document fournit des explications relativement à la détermination de leur taux de salaire.

⁴ À l'exception de la nouvelle catégorie d'emploi d'éducatrice spécialisée et du nouveau rang de l'agente de conformité au 1^{er} avril 2018.

La formation requise est le diplôme d'études collégiales en techniques d'éducation spécialisée ou l'équivalent.

La justification des cotes qui ont été attribuées à l'éducatrice spécialisée est présentée en annexe du présent document.

6. Qu'est-ce qui explique le changement de rang de l'agente de conformité au 1^{er} avril 2018?

L'emploi a été réévalué à l'égard des sous-facteurs suivants :

- Sous-facteur 2, expérience et initiation : cote révisée 5 (cote antérieure 4)

Une période d'expérience et d'initiation d'un an à deux ans est nécessaire pour comprendre, interpréter et faire appliquer les règlements pertinents, pour développer les habiletés permettant de réaliser le processus de surveillance et de réévaluation ainsi que pour participer au processus de reconnaissance. La cote tient compte du fait que le DEC ne prépare pas spécialement la personne à exercer son emploi.

- Sous-facteur 11, responsabilité à l'égard d'un programme ou d'une activité : cote révisée 4 (cote antérieure 3)

L'emploi a un impact significatif sur l'offre de services de garde en milieu familial puisque l'agente de conformité réalise le processus de surveillance et de réévaluation. Il s'agit cependant d'une contribution indirecte, la RSG demeurant responsable de la qualité de la prestation.

7. Est-ce que les taux de salaire des directrices adjointes au 1^{er} avril 2019 résultent, à l'instar du personnel syndiqué, d'un exercice de relativité salariale?

Un exercice de relativité salariale a également été fait pour les directrices adjointes. Celui-ci n'a pas été réalisé dans le cadre des négociations nationales en CPE, puisque les directrices adjointes ne font pas partie du personnel syndiqué. Elles font néanmoins partie de la même [Démarche type d'équité salariale des services de garde et des bureaux coordonnateurs assujettis à la Loi sur l'équité salariale.](#)

8. À quel moment les employeurs doivent-ils verser les ajustements salariaux au personnel salarié visé?

L'article 76.5 de la [Loi sur l'équité salariale](#) prévoit ce qui suit⁵ :

- Tout montant dû pour la période précédant la date du nouvel affichage de l'évaluation du maintien doit être versé à cette date sous forme d'une somme forfaitaire, soit 90 jours après la date de l'affichage ou de la date où il devait avoir lieu. Les ajustements salariaux s'appliquent à compter de la date de l'événement les ayant générés⁶;
- Toute somme due pour la période suivant le nouvel affichage est versée sous forme d'ajustement salarial. Il est dû 90 jours après la date de l'affichage ou de la date où il devait avoir lieu.

⁵ Cette réponse est un extrait intégral de la page 116 du [Guide pour réaliser l'équité salariale et en évaluer le maintien.](#)

⁶ Avec les modifications apportées à la Loi sur l'équité salariale en 2019, les ajustements salariaux ont dorénavant une portée rétroactive.

9. Est-ce que les ajustements salariaux seront financés par le Ministère?

Seuls les ajustements visant à corriger les écarts salariaux qui sont obtenus en appliquant la version révisée de l'outil d'estimation des écarts salariaux telle que diffusée dans le site Web du Ministère seront financés.

De plus amples renseignements sur le sujet seront fournis ultérieurement aux employeurs.

10. Est-ce que l'évaluation du maintien de l'équité salariale peut faire l'objet de plaintes à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail?

Les recours dont disposent les personnes salariées en lien avec l'évaluation du maintien de l'équité salariale sont présentés à la page 115 du [Guide pour réaliser l'équité salariale et en évaluer le maintien](#).

En cas de plainte, le Ministère demande aux employeurs de transmettre une copie de celle-ci à l'adresse suivante : dmo@mfa.gouv.qc.ca

Références pertinentes en matière d'équité salariale

- **Loi sur l'équité salariale** : <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/E-12.001>
- **Règlement sur l'équité salariale dans les entreprises où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine** :
<http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cr/E-12.001,%20r.%202>
- **Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)** :
 - o **Guide pour réaliser l'équité salariale et en évaluer le maintien** (la section 10 du guide porte spécifiquement sur l'évaluation du maintien) :
<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-1590web.pdf>
 - o Soutien téléphonique : 1 844 838-0808
 - o Demande de renseignements en ligne : <http://www.ces.gouv.qc.ca/joindre/demande.asp>
- **Pour les employeurs qui en sont membres** :
 - o Association québécoise des centres de la petite enfance : <https://www.aqcpe.com/>
 - o Conseil québécois des services éducatifs à la petite enfance : <https://cqsepe.ca/>
- **Démarche type d'équité salariale des services de garde et des bureaux coordonnateurs assujettis à la Loi sur l'équité salariale** :
https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/SG_equite_demarche_type.pdf

ANNEXE

Justification des cotes de la catégorie d'emploi d'éducatrice spécialisée			
QUALIFICATIONS			Cote
1. Formation professionnelle			6
Diplôme d'études collégiales en techniques d'éducation spécialisée			
2. Expérience et initiation			4
<p>Une période de 6 mois à 1 an est nécessaire pour exercer l'emploi de manière autonome. Cette période couvre la familiarisation avec le fonctionnement et les règles de régie interne du CPE, avec le programme éducatif ainsi qu'avec les mesures offertes par le ministère de la Famille pour l'intégration d'un enfant handicapé en service de garde.</p> <p>L'éducatrice spécialisée doit acquérir des connaissances relatives à l'intervention auprès d'enfants en service de garde (les règles de santé et de sécurité, le plan d'intégration, la collaboration avec l'éducatrice responsable du groupe, etc.). Elle doit aussi établir une relation de confiance avec les parents des enfants dont elle a la responsabilité et développer des liens avec divers intervenants et professionnels du réseau de la santé et des services sociaux.</p>			
3. Mise à jour des connaissances			3
		<i>Niveau et fréquence</i>	3
			1
<p>L'emploi exige une mise à jour occasionnelle des connaissances liées à l'intervention auprès d'enfants qui éprouvent d'importantes difficultés à s'intégrer aux activités du service de garde. Chaque nouvelle problématique rencontrée (limitations physiques, psychologiques ou mentales) doit être étudiée de manière à permettre une intervention appropriée.</p> <p>L'éducatrice spécialisée participe à des activités de formation et fait des lectures pour se tenir au courant des tendances et des développements pertinents portant sur les problématiques en petite enfance. Cette mise à jour modifie de manière importante ses interventions auprès des enfants dont elle a la responsabilité.</p>			
4. Habiletés physiques et dextérité manuelle			2
		<i>Niveau et vitesse</i>	2
			1
<p>Dans le cadre de ses interventions auprès des enfants dont elle a la responsabilité, un niveau modéré de dextérité et de coordination est requis. La coordination musculaire et la motricité sont nécessaires pour déplacer des objets, maîtriser et prendre des enfants, jouer au ballon, ramper, sauter, balancer, etc. La dextérité fine est requise dans des activités telles qu'habiller, déshabiller, boutonner, bricoler, découper, enfiler, manipuler des petits objets, dessiner.</p>			
5. Habiletés en relations interpersonnelles			4
<p>L'éducatrice spécialisée doit accroître l'autonomie et/ou la mobilité des enfants et favoriser leur intégration aux activités du groupe. Elle entre en contact avec eux par le jeu, par des massages, par des câlins, etc. Il importe qu'elle démontre un intérêt réel et soutenu envers les enfants dont elle a la responsabilité ainsi qu'envers leurs parents. Pour trouver des solutions aux problématiques rencontrées, elle doit capter les sentiments, recueillir les propos et comprendre ce qui est exprimé sans chercher à juger et en gardant une distance affective.</p>			

Justification des cotes de la catégorie d'emploi d'éducatrice spécialisée

EFFORTS				Cote
6. Autonomie				3
<p>L'éducatrice spécialisée doit tenir compte des recommandations des professionnels pour développer, mettre en œuvre et réviser le plan d'intégration. Elle choisit les moyens, les techniques et les étapes pour atteindre des objectifs spécifiques de développement de l'enfant. Elle adapte les activités éducatives organisées par l'éducatrice responsable du groupe aux limitations de l'enfant.</p> <p>Son travail est encadré par plusieurs procédures (jeux extérieurs, interventions en cas de blessures et de maladies, administration de médicaments, etc.) et façons de fonctionner (horaire du groupe qui est déterminé par l'éducatrice responsable du groupe, accueil, fermeture, désinfection, etc.).</p>				
7. Raisonnement				3
<p>L'éducatrice spécialisée doit composer avec plusieurs variables individuelles, familiales et environnementales pour identifier les besoins de l'enfant et les moyens envisagés pour y répondre. Les besoins sont diversifiés et comportent souvent des éléments nouveaux ou inconnus qui nécessitent une certaine recherche et de la réflexion. Alors que les manifestations, les comportements et les problématiques sont bien documentés (ex.: rapport du professionnel de la santé, littérature spécialisée), les causes peuvent différer. L'éducatrice spécialisée dispose néanmoins généralement de pistes connues et documentées pour l'aider à trouver des solutions et bénéficie de la collaboration d'intervenants et de professionnels du réseau de la santé et des services sociaux. La rédaction périodique de rapports nécessite de la réflexion.</p>				
8. Créativité				3
<p>L'éducatrice spécialisée doit adapter les activités selon les problématiques particulières des enfants, leur évolution et les recommandations du professionnel. Elle doit faire preuve de créativité pour stimuler l'intérêt des enfants et solliciter leur participation. Elle invente des histoires et des chansonnettes, fait parler des marionnettes pour faciliter la verbalisation des émotions, etc. Elle doit également adapter le matériel existant aux limitations des enfants.</p>				
9. Concentration et attention sensorielle				4
			<i>Niveau</i>	3
<p>Un niveau appréciable d'attention sensorielle et de concentration est requis pour réaliser des activités, surveiller, observer, évaluer les apprentissages et assurer la continuité des interventions.</p>				
			<i>Interruption</i>	2
<p>Les interruptions et les distractions sont fréquentes. Ses interventions sont interrompues notamment par les autres enfants et par l'éducatrice responsable du groupe.</p>				
			<i>Simultanéité</i>	1
<p>Il n'y a pas de tâches effectuées de façon simultanée qui auraient des buts distincts.</p>				
10. Efforts physiques	<i>F</i>	<i>D</i>	<i>P</i>	5
A : Déplacer du matériel adapté, lever des jeux, etc.	3	1	4	
E : Se courber pour intervenir à hauteur de l'enfant.	3	1	6	
G : Accompagner l'enfant dans ses activités, jouer, ranger, etc.	3	2	5	
<i>Total</i>			15	

Justification des cotes de la catégorie d'emploi d'éducatrice spécialisée

RESPONSABILITÉS			Cote
11. Responsabilité à l'égard d'un programme ou d'une activité			3
<i>Niveau et, au besoin, échelle de ressources</i>	3		s/o
L'éducatrice spécialisée doit adapter les activités du plan d'intégration en cohérence avec le programme éducatif. L'application de ce dernier relève néanmoins de l'éducatrice responsable du groupe. La réalisation du plan d'intégration contribue à l'atteinte des objectifs du plan d'intégration des enfants à besoins particuliers dont elle a la responsabilité.			
12. Responsabilité à l'égard des personnes			4
<i>Niveau et atteinte</i>	3		2
Les enfants ayant des besoins particuliers sont placés sous la responsabilité de l'éducatrice spécialisée selon les moments de la journée. Elle contribue alors grandement à leur santé, bien-être et sécurité. L'éducatrice spécialisée peut porter atteinte à l'intégrité physique de l'enfant si celui-ci échappe à sa surveillance, si elle manipule de façon inadéquate l'équipement adapté, etc. Ce risque est toutefois modéré vu les règles qui doivent être respectées dans les services de garde.			
13. Responsabilité à l'égard des communications			5
<i>Niveau</i>			3
L'éducatrice spécialisée doit adapter son niveau de langage afin de s'assurer d'être comprise par les différentes personnes avec qui elle interagit : enfant, éducatrice responsable du groupe, professionnels de la santé et des services sociaux, parents, etc. Elle participe à des rencontres pour présenter ses observations et exposer son point de vue afin de favoriser l'atteinte des objectifs du plan d'intégration. L'éducatrice spécialisée aide les enfants à exprimer leurs émotions et, par ses explications et ses interventions, influe sur leurs comportements.			
<i>Place</i>			3
La communication est une partie importante de l'emploi. Plusieurs activités visant à réaliser des tâches connexes ne comportent pas spécifiquement de responsabilités à l'égard des communications.			
14. Responsabilité de supervision et de coordination de personnes			1
<i>Niveau et échelle</i>	1		s/o
L'éducatrice spécialisée peut aider d'autres personnes à se familiariser avec les besoins particuliers de certains enfants.			
CONDITIONS DE TRAVAIL			Cote
15. Conditions psychologiques			2
<p>A (1) : L'éducatrice spécialisée doit soutenir les parents et les enfants qui vivent des situations difficiles considérant les besoins particuliers de l'enfant.</p> <p>B (1) : Travaillant exclusivement auprès d'enfants qui présentent d'importantes difficultés d'intégration, elle doit parfois gérer des interactions conflictuelles.</p> <p>D (2) : Le bruit fait par les enfants est présent surtout dans les périodes de transition, les jeux libres et certaines activités. Il y a cependant des périodes plus calmes lors de plusieurs activités comme la sieste, la rédaction de rapports, les rencontres à l'extérieur du CPE.</p>			

Justification des cotes de la catégorie d'emploi d'éducatrice spécialisée

16. Conditions physiques			1
H (1) : Espace restreint du fait que le mobilier (table, chaises, etc.) est adapté à la grandeur des enfants.			
17. Risques inhérents			3
<i>Niveau et exposition</i>		3	1
L'emploi revêt un risque pour l'intégrité physique : maux de dos, microbes, risques de contagion, infections, maladies infectieuses. Il existe aussi un risque pour l'intégrité mentale considérant que l'éducatrice spécialisée intervient exclusivement auprès d'enfants qui présentent d'importantes difficultés. Elle est néanmoins responsable d'un seul enfant à la fois et une partie de son travail se fait à l'écart des enfants (bureau, rencontres à l'extérieur du CPE, etc.).			