

Le règlement en équité salariale

Ce que vous devez savoir !

Centrale des syndicats
du Québec



Le règlement en équité salariale

Ce que vous devez savoir !

Sommaire

Une grande victoire pour les femmes !

Une longue lutte de la CSQ !

Par Louise Chabot, 1^{re} vice-présidente de la CSQ

page 3

Le règlement de l'équité salariale

Les étapes qui ont mené au dénouement

Par Brent Tweddell, coordonateur de la négociation nationale

page 4

L'étalement des versements

Par Brent Tweddell, coordonateur de la négociation nationale

page 5

Équité salariale : quelques précisions importantes

Par Martine Gagnon, conseillère à l'équité salariale

page 6

Les calculs : quelques exemples

Par Pierre Beaulne, économiste

page 7

Tableau

page 8

Illustration des correctifs d'équité salariale

Une grande victoire pour les femmes ! Une longue lutte de la CSQ !

Louise Chabot

1^{re} vice-présidente CSQ, Responsable politique du dossier de l'équité salariale

L'équité salariale est enfin réalisée. Ça fait longtemps que nous attendions ce jour et nous pouvons maintenant crier victoire pour les milliers de femmes du secteur public travaillant en éducation, en santé et services sociaux. Au total, c'est 140 catégories d'emplois à prédominance féminine, touchant 326 000 personnes qui obtiendront des correctifs, de l'ordre de 6,30 % en moyenne, afin de corriger la discrimination salariale fondée sur le sexe.

La Loi sur l'équité salariale, adoptée en 1996, pour laquelle la CSQ a longuement milité, a comme objectif de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois à prédominance féminine. Le principe est simple « à travail équivalent, salaire égal ». Il vise à corriger le fait qu'à travail équivalent, les personnes occupant un emploi à prédominance féminine sont souvent sous-évaluées, donc moins rémunérées que les personnes occupant un emploi à prédominance masculine.

Plusieurs étapes ont dû être franchies pour atteindre ces résultats et ce n'est pas d'hier que la CSQ y travaille. En effet, dès le milieu des années 1980, la Centrale et ses fédérations se sont inscrites dans une démarche conjointe de relativité salariale avec le Conseil du trésor qui a permis de faire des avancées significatives pour les membres que nous représentons. Depuis 1990, nous avons obtenu des redressements salariaux pour notre personnel de soutien et notre personnel professionnel (à l'inclusion des infirmières et des éducateurs) qui s'appliquent à tout le personnel de ces secteurs. Soulignons également notre règlement dans le dossier des enseignantes et enseignants par l'obtention d'une échelle salariale unique et de la pleine reconnaissance de la durée du temps de travail. Le règlement du dossier des secrétaires d'écoles et de centres chez le personnel de soutien scolaire est aussi venu couronner des années de luttes et de travaux à la Centrale afin que les nouvelles tâches décentralisées soient enfin reconnues, au niveau salarial et professionnel et ce, rétroactivement à la mise en vigueur de la Loi sur l'Instruction publique le 1^{er} juillet 1998.

Tout au long de ce parcours, nous étions parfaitement conscients que les démarches de relativité salariale et d'équité salariale ne poursuivent pas les mêmes finalités. Ce pourquoi

nous souhaitons un véritable programme d'équité salariale. Toutefois, dans tous nos travaux, la CSQ a toujours été animée par un même objectif, soit celui d'une juste reconnaissance de la valeur des emplois. L'ensemble des ajustements salariaux que la Centrale et ses fédérations ont obtenu au fil du temps ont constitué une avancée concrète vers l'atteinte ultime de l'équité salariale. Nous pouvons en être très fiers.

L'expertise que nous avons développée depuis toutes ces années, nous a valu d'être un acteur majeur et incontournable tout au long des travaux réalisés en équité salariale et des résultats obtenus.

Cette victoire est sans contredit le fruit de la lutte menée par la CSQ, de celle du mouvement des femmes ainsi que la lutte du mouvement syndical dans son ensemble.

La campagne publicitaire du gouvernement Charest est une indigne manœuvre de récupération. Nous n'oublierons jamais toutes les embûches mises sur notre route par ce gouvernement et celui qui l'a précédé. À maintes reprises, ont-ils voulu se soustraire à leur propre loi en usant de divers stratagèmes, soit pour diminuer les coûts ou pour repousser l'échéance. La demande adressée par le gouvernement à la Commission d'équité salariale d'étaler les correctifs sur une plus longue période que celle prévue à la loi, témoigne, une fois de plus, de l'irrespect à l'endroit des femmes.

À la lecture de ce bulletin, vous constaterez que certaines étapes restent à franchir avant que les correctifs salariaux s'appliquent et que la rétroactivité soit versée. Elles sont toutefois essentielles à la concrétisation d'une démarche que la CSQ a toujours voulu conforme et respectueuse de la loi.

Je ne peux conclure sans remercier toutes nos militantes et tous nos militants ainsi que toutes les personnes qui ont travaillé à l'équipe CSQ de l'équité salariale. Votre détermination nous a permis d'atteindre le fil d'arrivée. Merci également à vous tous, membres de la CSQ, pour votre persévérance, votre patience et votre solidarité.

Au nom des membres du Conseil exécutif, je vous salue solidairement.

Le règlement de l'équité salariale

Les étapes qui ont mené au dénouement

Par Brent Tweddell, coordonateur de la négociation nationale

Commençons par un bref rappel de l'évolution du dossier entre décembre 2005 et juin 2006. En décembre 2005, dans un contexte de fin de négociation en vue du renouvellement des conventions collectives qui s'est terminé avec la loi spéciale, le Conseil du trésor avait fait un dépôt global dans le dossier de l'équité, tentant ainsi de forcer un règlement et de lier l'équité salariale et la négociation. La proposition du gouvernement comportait plusieurs problèmes importants et, de toute façon, la CSQ a toujours refusé de traiter le dossier de l'équité dans le cadre de la négociation. Dans ce contexte, nous avons refusé cette approche.

Une difficulté majeure

Les travaux d'évaluation des emplois ont repris en février 2006 au sein d'un comité technique, sur une base exploratoire. Toutes les parties en cause exprimaient le souhait de finaliser les travaux le plus tôt possible. Malgré les difficultés, nous avons été en mesure de constater des progrès significatifs dans les discussions avec le Conseil du trésor. En avril 2006, le gouvernement nous avisait qu'il avait un problème majeur avec l'existence de plusieurs programmes distincts d'équité salariale dans les réseaux de la santé et des services sociaux et de l'éducation. Évidemment, chaque programme pouvait générer des résultats différents pour des catégories d'emplois identiques. Nous avons reconnu cette difficulté qui n'était pas nouvelle par ailleurs.

Devant cette situation, le gouvernement a modifié la Loi sur l'équité salariale pour abolir le droit aux programmes distincts dans les réseaux. Cette modification a eu pour effet de regrouper tous les acteurs syndicaux au sein d'un seul et unique programme Santé et Services sociaux/Éducation. Toutes les organisations syndicales s'étaient déclarées favorables à cette approche. Donc, l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS), la Fédération indépendante des syndicats autonomes (FISA) et la Centrale des syndicats démocratiques (CSD) se joignaient, à ce moment, à l'Intersyndicale composée de la CSQ, la FTQ, la CSN et la FIIQ pour former un nouveau regroupement afin d'assurer la poursuite des travaux.

L'aboutissement final

Le 8 juin 2006, le Conseil du trésor nous déposait une proposition globale. À ce moment, la façon de travailler des représentantes et représentants du gouvernement nous laissait voir clairement qu'ils avaient l'intention de régulariser le processus dans le cadre de la loi et en arriver à une conclusion rapide du dossier. Cette nouvelle proposition patronale générait des déboursés de l'ordre de 552 millions de dollars, mais comportait encore des difficultés importantes. Le nouveau regroupement a convenu de poursuivre les travaux sur la base de la proposition patronale en recherchant des solutions aux problèmes identifiés.

Aux termes d'intenses travaux, le Conseil du trésor mettait de l'avant une dernière proposition qui corrigeait, en grande partie, les problèmes que nous avons soulevés et qui rencontrait l'objectif d'équité salariale recherché. L'ensemble des organisations syndicales présentes au comité d'équité salariale a évalué qu'il s'agissait d'un aboutissement correct et conforme aux travaux. Ce résultat génère un déboursé de 630 millions de dollars pour le gouvernement. Dans ce contexte, le Conseil général de négociations de la CSQ (CGN) a autorisé ses représentantes et représentants à finaliser les travaux dans ce cadre. Le dossier de l'équité salariale maintes fois reporté par les gouvernements successifs connaissait enfin son aboutissement.

Décision du Conseil général des négociations

- a) Le CGN accueille favorablement l'état des travaux en équité salariale en date du 18 juin 2006 et autorise les représentantes et représentants de la CSQ à finaliser les travaux dans ce cadre.
- b) Le CGN invite les affiliés à informer leurs membres dans les meilleurs délais sur l'état des travaux en équité salariale.

Étalement des versements

Par Brent Tweddell, coordonateur de la négociation nationale

À plus d'une reprise au cours du mois de juin 2006 et même en décembre 2005, le Conseil du trésor avait évoqué le fait qu'il demanderait, à titre d'employeur, d'étaler les versements dus en vertu du règlement sur une période plus longue que celle prévue à la Loi sur l'équité salariale.

Il faut savoir que l'article 70 de la loi stipule que les ajustements peuvent être étalés sur une période maximale de 4 ans. Concrètement, cela permet de faire 5 versements en 4 ans. L'article 72 de la loi permet à la Commission d'équité salariale d'autoriser un employeur à prolonger d'un maximum de trois ans la période d'étalement. Concrètement, cela permettrait 8 versements en sept ans.

Le 22 août 2006, le Conseil du trésor a demandé à la Commission de lui permettre l'étalement maximum (8 versements sur 7 ans). Le Conseil du trésor nous a aussi demandé de signifier notre accord avec cette demande. **NOUS NE SOMMES PAS EN ACCORD AVEC CETTE DEMANDE.**

Le 5 septembre dernier, la Commission a sollicité notre avis sur cette demande de l'employeur.

La position de la CSQ est de ne pas être en accord avec un prolongement de la période d'étalement déjà prévue à la loi.

La discrimination salariale faite aux femmes perdure depuis assez longtemps. Il nous apparaît indécent de vouloir, maintenant que les travaux sont terminés, étirer les délais pour verser les correctifs.

La Loi sur l'équité salariale est en vigueur depuis 1997, l'équité devait être réalisée en 2001. Finalement, nous avons terminé les travaux en 2006 et là, le gouvernement veut reporter à 2008 l'atteinte définitive de l'équité. Ce n'est pas très respectueux envers les femmes visées par cette loi.

Par surcroît, ce report pénalise, de façon importante, les personnes au plan monétaire. Prenons par exemple une agente de réadaptation (psychoéducatrice ou ortho-

pédagogue). Si les correctifs étaient étalés en 5 versements sur 4 ans, le taux passerait à 66 295 \$ en novembre 2006 et la rétroactivité due serait d'environ 4 413 \$ (sans compter des intérêts d'environ 400 \$). Si la Commission accédait à la demande du Conseil du trésor et permettait un étalement en 8 versements sur sept ans, le taux passerait à 65 637 \$ en novembre 2006 et la rétroactivité due serait de l'ordre de 1 552 \$ (avec des intérêts d'environ 145 \$).

La situation des personnes qui ont pris leur retraite au cours des dernières années ou qui la prendront cette année est aussi malheureuse. Prenons par exemple une personne prenant sa retraite en janvier 2007. Dans le cas d'un étalement en 5 versements sur 4 ans celle-ci obtiendrait la totalité du correctif dû et celui-ci aurait plein effet sur sa rente de retraite. Si la Commission acceptait de prolonger l'étalement en 8 versements sur 7 ans, cette personne ne recevrait que 5/8 du correctif et donc un effet moindre sur sa rente de retraite. Cela ferait perdurer la discrimination jusqu'à l'infini pour ces personnes.

C'est, entre autres, pour ces motifs que la CSQ est contre la prolongation de l'étalement.

Équité salariale : quelques précisions importantes

Par Martine Gagnon, conseillère à l'équité salariale

Travaux du comité

Au mois de juin 2006, au moment du règlement, le Comité d'équité salariale a convenu d'un rangement pour chacune des catégories d'emplois à prédominance féminine et à prédominance masculine sur la base du système d'évaluation des emplois. Il y a entente sur la majeure partie des évaluations. Le comité doit cependant finaliser les échanges sur certains sous-facteurs d'évaluation pour quelques catégories d'emplois. Toutefois, cela n'aura pas pour effet de modifier le rangement obtenu et le correctif déterminé apparaissant à l'affichage en cours.

Affichage

Comme le prévoit la Loi sur l'équité salariale aux articles 75 et 76, les résultats des travaux d'équité salariale doivent faire l'objet d'un affichage officiel. La date d'entrée en vigueur de cet affichage est le 28 août 2006 et son expiration, en vertu de la loi, est de 60 jours après le début de l'affichage, soit le 26 octobre 2006.

Le but de l'affichage est de permettre à toute salariée ou tout salarié visé par le programme d'équité salariale de faire des commentaires et de poser des questions sur son contenu. Les demandes de renseignements ou observations doivent être transmises aux membres du Comité d'équité salariale¹. Celui-ci répondra, par écrit, à chacune des personnes qui lui aura écrit. Après avoir étudié les demandes, le Comité procédera, dans les 30 jours suivant le 26 octobre 2006, à un nouvel affichage officiel en précisant les modifications apportées ou encore, il affichera un avis précisant qu'aucune modification n'est nécessaire au Programme d'équité salariale.

Application du règlement

Ce n'est qu'à la fin du processus d'affichage, donc vers la fin novembre que les nouvelles échelles salariales entreront en vigueur. Compte tenu de l'ampleur et de la complexité de la tâche que constitue le calcul de la rétroaction à recevoir à la suite des correctifs, on estime que le versement des sommes dues depuis 2001 s'effectuera vers le mois de mars 2007.

À qui cela s'applique

Seules les personnes (hommes ou femmes) qui occupent des catégories d'emplois à prédominance féminine recevront des correctifs d'équité salariale déterminés dans le cadre du programme. Le montant du correctif est variable d'une catégorie à l'autre, car il résulte de l'écart observé entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et celles à prédominance masculine comparables.

La Loi sur l'équité salariale prévoit que le gouvernement avait jusqu'au 21 novembre 2001 pour effectuer ses correctifs salariaux et qu'à défaut de respecter cette échéance, il doit y avoir une rétroaction à cette date. Pour une personne qui aurait pris sa retraite avant cette date aucun correctif ne s'applique. Si la prise de retraite est devenue effective après le 21 novembre 2001, elle aura droit aux versements prévus ainsi qu'aux intérêts pour les années où elle aura travaillé et qui sont visées par le programme d'équité salariale des secteurs de la santé, des services sociaux et de l'éducation.

¹ Comité d'équité salariale du secteur parapublic, 875, rue Grande Allée Est, Édifice J, RC 05, Québec (QC) G1R 5R8. Courriel : ces-ct-sss-educ@oricom.ca.

Les calculs : quelques exemples

Pierre Beaulne économiste

Le Tableau I illustre les correctifs au titre de l'équité salariale sur les taux maximum.

La colonne 1 reproduit les taux horaires qui étaient en vigueur en novembre 2001 pour diverses catégories d'emplois à prédominance féminine. L'équité salariale doit, en principe, être réalisée à ce moment, mais l'employeur peut bénéficier d'un délai pour mettre en œuvre les correctifs déterminés.

La colonne 2 contient les taux corrigés dans le cadre du programme gouvernemental de relativité salariale. La correction pour atteindre ces taux s'est faite graduellement, en 5 étapes étalées de novembre 2001 à novembre 2005. Ces taux ont aussi été indexés selon les paramètres d'augmentations salariales, soit 2,5 % en janvier 2002 et 2 % en avril 2003.

La colonne 3 indique le rangement pour les diverses catégories d'emplois sur la base du plan d'évaluation à 17 facteurs utilisé pour les travaux d'équité salariale.

La colonne 4 indique les taux horaires d'équité salariale déterminé lors des travaux qui ont abouti en juin 2006, tel qu'il se serait appliqué en 2001 s'il n'y avait pas d'étalement du correctif.

La colonne 5 donne le pourcentage du correctif d'équité salariale. Il reflète l'ajout par rapport aux correctifs du programme de relativité.

La colonne 7 indique, selon la durée (annuel, hebdomadaire, horaire), le taux qui serait atteint en novembre 2006 sur la base d'un étalement du correctif en 5 versements. À chaque année, le salaire est augmenté d'un cinquième du correctif, ce à quoi s'ajoutent les paramètres salariaux. Dans cette figure, le redressement serait complété en novembre 2005 ; les échelles seraient ajustées aux niveaux indiqués en novembre 2006, et la rétro versée jusqu'à cette date. Le processus serait alors complété et les salaires continueraient à évoluer ensuite selon les paramètres salariaux.

La colonne 8 fournit une indication « estimée » des montants de rétroactivité dus jusqu'en novembre 2006. Il s'agit de la somme de tous les écarts entre ce qu'il faudrait payer depuis novembre 2001 et ce qui a effectivement été payé pour des employés réguliers à temps complet.

Les colonnes 9, 10, 11 illustrent l'application des correctifs sur 8 versements. En novembre 2006, on en serait au 6^e ajustement, ce qui explique le niveau inférieur des taux par rapport au scénario sur 5 versements. Ce n'est qu'en novembre 2008 que le redressement serait complété. Les montants de rétro seraient aussi sensiblement inférieurs. À noter, en ajoutant les paramètres salariaux (2%/an) aux taux de novembre 2006 du scénario en 5 versements, on aboutit aux mêmes niveaux qu'en novembre 2008.

Dans le cas des enseignantes et enseignants, l'évolution du taux annuel de l'échelle de base va être différente de celle des emplois de professionnels équivalents, ce qui va se refléter sur les calculs de rétroactivité. Le point de départ (annuel), en novembre 2001, est inférieur à celui des échelles des professionnels équivalents parce que le gouvernement ne reconnaissait alors que 90 % de la durée de la tâche annuelle. Ces disparités ont été corrigées dans le règlement de 2002 sur la durée qui a permis de combler, au niveau du salaire annuel l'écart de 10 % avec les professionnels équivalents.

Illustration des correctifs d'équité salariale

Tableau 1 - Illustration des correctifs d'équité salariale : quelques exemples

SECT	CAT	TITRE	(PO 2001)				% augm. Équité	Pér.	avec 5 versements		avec 8 versements		
			Taux 20 nov 2001	Taux selon programme de relativité salariale	Nouveau rang (Plan 17 facteurs)	Taux Équité			Taux 2006-11-21*	Réto estimée jusqu'en novembre 2006	Taux 2006-11-21	Taux 2008-11-21	Réto estimée jusqu'en novembre 2006
			(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
2	15	2106-Agente de réadaptation (psycho-édu/ ou ortho-pédagogue)	32,72	33,26	22	34,04	2,35	An.	66 295	4 413	65 637	68 979	1 552
2	925	3103-Enseignantes et enseignants (c.s.)	32,72	33,26	22	34,04	2,35	An.	66 295	4 281	65 637	68 979	1 530
2	120	4111-Secrétaire de direction	17,43	17,57	9	18,50	5,29	Hor.	19,73	5 258	19,43	20,52	2 879
4	120	C606-Secrétaire Classe I	17,43	17,57	9	18,50	5,29	Hor.	19,73	5 258	19,43	20,52	2 879
3	120	5145-Secrétaire de direction (s.s.s.)	17,43	17,57	9	18,50	5,29	Hor.	19,73	5 258	19,43	20,52	2 879
2	131	4102-Agente ou agent de bureau, classe I (c.s.)	16,68	16,73	8	17,72	5,92	Hor.	18,89	5 587	18,62	19,66	3 420
4	131	C505-Agente ou agent de bureau, classe I	16,68	16,73	8	17,72	5,92	Hor.	18,89	5 587	18,62	19,66	3 420
3	130	5109-Commis sénior	16,68	16,73	8	17,72	5,92	Hor.	18,89	5 587	18,62	19,66	3 420
2	143	4113-Secrétaire (c.s.)	15,74	15,99	7	17,00	6,32	Hor.	18,14	5 743	17,79	18,88	3 083
3	143	5155-Secrétaire (s.s.s.)	15,74	15,99	7	17,00	6,32	Hor.	18,14	5 743	17,79	18,88	3 083
4	143	C604-Secrétaire, Classe II	15,74	15,99	7	17,00	6,32	Hor.	18,14	5 743	17,79	18,88	3 083
3	95	3455-Infirmier(ère) auxil. (TR) ou diplômé(e) en service de la santé	18,96	19,53	12	21,19	8,50	Heb.	818,89	9 707	797,14	852,24	4 746
3	41	2471-Infirmier(ère) (36,25 h)	25,49	25,76	18	28,18	9,39	Heb.	1089,31	14 155	1062,49	1133,9	8 116
3	45	2244-Inhalothérapeute (TR) ou techn. fonction respiratoire	24,32	24,39	17	26,87	10,17	Heb.	1002,75	14 069	978,95	1044,4	8 683
2	503	4284-Éducateur en service de garde (35 H)	16,68	16,73	9	18,50	10,58	Hor.	19,73	10 094	19,23	20,53	6 080
2	66	4207-Technicien en éducation spécialisée (c.s.)	22,25	23,07	16	25,61	11,01	Hor.	27,32	14 209	26,36	28,42	6 893
3	66	2691-Éducateur (38,75 h)	22,25	23,07	16	25,61	11,01	Heb.	1058,65	15 731	1021,45	1101,28	7 632
2	135	5313- Cuisinier, Classe III (c.s.)	15,76	15,79	7	16,66	5,51	Hor.	17,77	5 516	17,88	18,86	3 380
4	135	C917-Cuisinier, classe III (38,75H)	15,76	15,79	7	16,66	5,51	Hor.	17,77	5 516	17,88	18,86	3 380

Note: Illustration des incidenCommission de l'équité salariale d'un redressement en 5 ou 8 versements, en attendant la décision de la Commission de l'équité salariale

* L'application des paramètres salariaux (2,0 %/an) en 2007 et 2008 va porter ce taux au même niveau que celui de la colonne 10 au 21 novembre 2008