

NDLR : Afin de s'assurer d'une meilleure compréhension et de faciliter la lecture des informations concernant l'équité, nous avons regroupé dans une même section les informations livrées au Conseil fédéral de mars et avril 2003.

Bonne lecture!

Équité salariale

Les travaux vont bon train

Au conseil fédéral de mars, Lina Bonamie, avant d'aborder plus spécifiquement les activités menées dans le dossier de l'équité, a rappelé les grands enjeux sociaux qui sous-tendent la démarche actuelle et ses impacts.

La reconnaissance d'un salaire égal pour un travail équivalent tire son origine de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne de 1975. Ce droit, les organisations syndicales québécoises ont longtemps réclamé qu'il s'actualise dans les différentes conventions collectives, y compris dans celles du secteur public et parapublic québécois.

Sous la pression politique des femmes, notamment à l'occasion de la **MARCHE DU PAIN ET DES ROSES**, le gouvernement s'était engagé à adopter une loi proactive en matière d'équité salariale. Cette loi a pour prémisses qu'il existe de la discrimination salariale au sein des entreprises et que chaque entreprise doit faire le nécessaire pour l'éliminer.

Le gouvernement inscrivait par contre une exception à cette loi : les employeurs qui avaient mené des travaux d'équité salariale ou de relativité salariale antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi, pouvaient demander à la Commission de l'équité salariale (C.E.S.) de reconnaître que l'équité salariale avait été réalisée au sein de leur entreprise, demande qui a été faite par le Conseil du trésor.

En janvier 2001

La Commission décidait que le plan d'évaluation des emplois utilisé par le Conseil du trésor était conforme à la loi, sauf pour le mode d'estimation des écarts (calcul du correctif salarial à verser entre emplois féminin et masculin de valeur équivalente). Malgré cette décision de la C.E.S., contestée devant les tribunaux par différentes organisations syndicales dont la Fédération des infirmières et infirmiers du Québec (FIIQ), le Conseil du trésor convenait en avril 2001 de réviser sa méthode d'évaluation des emplois et de mener un vaste exercice, le tout dans le respect des lettres d'entente apparaissant aux différentes conventions collectives.

Depuis ce temps, l'Intersyndicale sur l'équité salariale, composée de la CSN, de la CSQ, de la FIIQ, de la FTQ et du SFPQ, travaille avec le Conseil du trésor, à définir un plan exempt de biais sexiste, où les emplois à prédominance féminine pourront être comparés, en toute équité, aux emplois à prédominance masculine.

À la fin de ces travaux, tous et chacun des emplois à prédominance féminine auront été évalués et recevront désormais un salaire en fonction des qualifications exigées, des responsabilités assumées, des efforts requis par l'emploi et des conditions dans lesquelles s'effectue le travail. Les travaux actuellement menés revêtent donc un caractère primordial puisqu'ils définiront la future structure salariale du gouvernement du Québec. Une fois celle-ci définie et les différents emplois rangés, le gouvernement et les organisations syndicales devront s'assurer de maintenir cette équité salariale. Ainsi, il est à prévoir que les augmentations salariales négociées dans le futur ne pourraient avoir pour effet qu'un emploi reçoive un salaire différent de celui prévu en fonction de la valeur de l'emploi, à moins que ne surviennent des changements dans la nature même de l'emploi. Dans un tel cas, une nouvelle évaluation de l'emploi devrait être nécessairement faite.

Le coordonnateur à la négociation nationale, Richard Beaulé, a présenté, quant à lui, le fonctionnement mis en place pour procéder à l'évaluation des emplois.

Mi-octobre 2002

L'étape des enquêtes auprès des salariées appartenant aux différentes catégories d'emploi s'est terminée à la mi-octobre. Tout au cours des mois de novembre, décembre et janvier, les organisations syndicales ont traité ces informations afin de produire un document synthèse par catégorie d'emploi. Celui-ci a permis de dresser un portrait exact des tâches, des fonctions, des efforts, des responsabilités, des qualifications et conditions de travail pour chacune des catégories d'emploi à évaluer.

Par la suite, les synthèses étaient remises aux membres de l'Intersyndicale afin que chaque organisation fasse une première évaluation de la catégorie d'emploi. Par ailleurs, c'est en comités intersyndicaux qu'une position commune a été définie. Une fois l'harmonisation complétée, les cotes convenues par l'Intersyndicale ont été déposées au Conseil du trésor qui, lui aussi, a procédé au dépôt de ses cotes. Quatre comités paritaires ont été mis en place, chacun se voyant confier le mandat d'évaluer des emplois dans un secteur d'activités particulier (santé et services sociaux, éducation, fonction publique).

À la mi-mars, les évaluations d'environ 150 emplois avaient été déposées et l'objectif était de compléter une autre centaine de dépôts avant la fin du mois de mars. Vous pouvez suivre l'évolution des travaux en consultant régulièrement le site Internet de la FIIQ à l'adresse : www.fiiq.q.ca.

Échelle salariale : des correctifs bientôt

Avant d'aborder la question des correctifs salariaux que s'appête à faire le Conseil du trésor, la responsable du secteur Négociation et le coordonnateur à la négociation nationale, ont présenté à la délégation un rapport sur l'état des travaux menés en intersyndicale sur l'équité. Ces travaux sont toujours menés rondement. Au cours des dernières semaines, un cinquième comité paritaire d'évaluation des emplois a été mis sur pied afin d'accélérer les pourparlers avec le Conseil du trésor. De plus, une équipe de travail s'est mise à l'œuvre, avec le Conseil du trésor, pour aborder les questions liées à la pondération du plan d'évaluation ainsi que pour faire différents tests de validation, à partir des valeurs attribuées à ce jour aux différentes catégories d'emplois. Ainsi, le Conseil du trésor et l'Intersyndicale seront à même de s'assurer que le nouveau plan d'évaluation permet l'atteinte de l'équité salariale.

Lors de ce conseil fédéral, les déléguées ont aussi été informées que le Conseil du trésor s'appête à verser des correctifs salariaux aux infirmières et assistantes-infirmières-chefs calculés en fonction de l'ancien plan à 16 facteurs.

Pour bien comprendre pourquoi le Conseil du trésor corrige les salaires, à ce moment-ci, il est nécessaire de rappeler l'historique de la structure salariale actuelle.

Depuis 1990...

Au début des années 1990, le Conseil du trésor a adopté une structure salariale basée sur la valeur relative des emplois, les uns par rapport aux autres. C'est ce qu'il est convenu d'appeler la relativité salariale. Dans cette structure, le Conseil du trésor a procédé au rangement de chacune des 600 catégories d'emploi (1 à 21) en fonction de leur valeur relative. Cette valeur a été calculée à partir d'un système d'évaluation des emplois qui comportait 16 facteurs.

La valeur de plusieurs emplois a été l'objet de négociation entre le Conseil du trésor et certaines organisations syndicales, notamment la FTQ, la CSQ et le SFPQ. À cette époque, malgré que certains travaux aient été amorcés en vue de procéder à l'évaluation des emplois d'infirmière, la FIIQ n'a pas conclu ses travaux avec le Conseil du trésor. L'absence d'entente n'a cependant pas empêché le Conseil du trésor de déterminer que l'emploi d'infirmière était au rangement 15, et ce, en fonction de la majoration de salaire de 9,2 %, au sommet de l'échelle, obtenue lors de la négociation de 1989. Quant à l'emploi d'infirmière bachelière, des travaux avaient aussi été amorcés mais le caractère trop récent de ce titre d'emploi n'avait pas permis d'avoir un portrait adéquat de cet emploi.

À la suite de l'entrée en vigueur de la Loi sur l'équité salariale, en 1997, le Conseil du trésor a demandé à la Commission de l'équité salariale (C.E.S.) de reconnaître que l'application du système d'évaluation des emplois à 16 facteurs, lui avait permis d'atteindre l'équité salariale. Cette demande, le Conseil du trésor l'a faite en vertu de la section IX de la Loi sur l'équité salariale qui prévoit spécifiquement une telle possibilité.

Malgré l'opposition de la FIIQ et de plusieurs autres organisations syndicales, la Commission, dans une décision rendue en janvier 2001, a agréé la quasi-totalité du système d'évaluation à 16 facteurs. Un volet de ce système n'a toutefois pas été accepté par la C.E.S. : le mode d'estimation des écarts salariaux. Le Conseil du trésor avait donc jusqu'au 21 novembre 2001 pour compléter son programme, modifier le mode d'estimation des écarts et procéder aux versements des ajustements salariaux, le tout en application de la Loi sur l'équité salariale.

Le mode d'estimation des écarts salariaux

Le mode d'estimation des écarts salariaux retenu par le Conseil du trésor, dans son système à 16 facteurs, était le suivant : pour un rangement donné, le Conseil du trésor s'assurait qu'aucun emploi féminin ne recevait un salaire inférieur à celui du moins bien payé des emplois masculins. La FIIQ et le Conseil du trésor avaient déjà révisé cette méthode de calcul pour les catégories d'emplois d'infirmière, lors de la conclusion de la négociation de 1998-2000. En effet, les infirmières avaient alors reçu un ajustement salarial de 2,7 % au sommet de l'échelle. Pour ce faire, plutôt que retenir l'emploi masculin le moins bien payé du rangement 15, la Fédération a calculé la moyenne des salaires versés pour les emplois masculins de ce rangement. Quant aux infirmières bachelères, la FIIQ a exigé et obtenu qu'elles reçoivent le même traitement que tous les autres corps d'emploi pour lesquels un baccalauréat est exigé, c'est-à-dire le salaire du rangement 20, qui est d'ailleurs celui des travailleuses sociales. Cela n'était que pure parité puisque en vertu du plan d'évaluation à 16 fac-

teurs, les emplois classés dans le rangement 18, 19 et 20 recevaient le même salaire que ceux du rangement 20.

Malgré les ajustements négociés par la FIIQ, pour les infirmières, le Conseil du trésor n'avait pas pour autant changé son mode d'estimation des écarts pour les autres catégories d'emploi à prédominance féminine. La Commission de l'équité salariale lui ayant ordonné de développer une nouvelle méthode pour effectuer une juste comparaison des salaires entre emplois féminins et masculins, le Conseil du trésor s'est entendu avec l'Intersyndicale sur l'équité salariale, en novembre 2001, pour adopter la méthode globale. C'est ainsi que, pour comparer les salaires, le Conseil du trésor doit dorénavant tracer une courbe salariale à partir de la valeur de tous les emplois masculins et de leur taux horaire. Le salaire des emplois féminins est alors ajusté en fonction de cette courbe. Toutefois, pour éviter toute confusion avec les travaux portant sur le nouveau plan d'évaluation, il a été alors convenu de reporter le versement des ajustements salariaux découlant de cette nouvelle méthode.

En décembre dernier, comme les travaux se poursuivaient toujours, le Conseil du trésor et l'Intersyndicale ont convenu de reporter le versement des ajustements salariaux. Le Conseil du trésor considère que ces sommes sont dues au plus tard le 29 juin 2003, à moins que les travaux sur l'équité actuellement en cours n'aient permis de calculer d'autres ajustements. Le Conseil du trésor a présenté ses calculs ainsi que les modalités de versements aux membres de l'Intersyndicale le 14 février dernier, compte tenu qu'un délai de 90 jours est nécessaire pour ajuster le système de paie.

En application du plan d'évaluation à 16 facteurs, le Conseil du trésor maintient que les infirmières sont au rangement 15. Il a aussi déterminé que les assistantes-infirmières-chefs étaient au rangement 16, les infirmières bachelères au rangement 19 et les assistantes-infirmières-chef bachelères au rangement 20. Ces cotes sont celles du Conseil du trésor et ces évaluations n'ont jamais été agréées par la FIIQ. C'est d'ailleurs ce qui explique que les travaux de l'Intersyndicale se poursuivent toujours.

Des ajustements

Les ajustements aux échelles salariales sont mineurs pour les emplois d'infirmière (1,06 %) et d'assistante-infirmière-chef (2,08 %). Quant aux emplois d'infirmière bachelère et à ceux d'assistante-infirmière-chef bachelère, aucun ajustement n'est prévu en fonction de leur rangement actuel. Les infirmières bachelères reçoivent déjà le salaire prévu pour le rangement 19 tandis que les assistantes-infirmières-chef bachelères, quant à elles, reçoivent un salaire qui est légèrement supérieur à celui qui est prévu pour le rangement 20, malgré ce salaire de référence du rangement 20 sera majoré de 1,68 %. Comme le Conseil du trésor procède aux ajustements en fonction des modalités prévues à la Loi sur l'équité salariale, il dispose de 4 ans, à compter du 21 novembre 2001, pour ajuster les échelles. Il corrigera donc les échelles en 5 redressements égaux: 21 novembre 2001, 21 novembre 2002, 21 novembre 2003, 21 novembre 2004 et 20 novembre 2005. Les tableaux présentent les nouveaux taux de salaires pour les emplois d'infirmière et d'assistante-infirmière-chef.

INFIRMIÈRE

36 h 25

Échelon	Taux prévu à la convention collective pour 2001	Taux ajusté au 21 novembre 2001 (+ 0,2111 %)	Taux prévu à la convention collective à compter du 1 janvier 2002 (+ 2,5 %)	Taux ajusté au 1 janvier 2002 (+2,5 %)	Taux ajusté au 21 novembre 2002 (+0,2111 %)	Taux ajusté au 21 novembre 2003 (+0,2111 %)
1	620,24	621,69	635,83	637,28	638,73	640,18
2	642,71	644,16	658,66	660,11	661,56	663,01
3	667,00	668,45	683,68	685,13	686,58	688,03
4	691,29	692,74	708,69	710,14	711,59	713,04
5	716,66	718,11	734,43	736,24	737,69	739,14
6	743,49	744,94	761,98	763,43	764,88	766,33
7	771,04	772,49	790,25	791,70	793,15	795,33
8	798,95	800,76	818,89	820,70	822,51	824,33
9	828,68	830,49	849,34	851,15	852,96	854,78
10	859,13	860,94	880,51	882,33	884,14	885,95
11	891,39	893,20	913,50	915,68	917,49	919,30
12	924,01	925,83	947,21	949,03	951,20	953,38

35 h

1	598,85	600,25	613,90	615,30	616,70	618,10
2	620,55	621,95	635,95	637,35	638,75	640,15
3	644,00	645,40	660,10	661,50	662,90	664,30
4	667,45	668,85	684,25	685,65	687,05	688,45
5	691,95	693,35	709,10	710,50	711,90	713,30
6	717,85	719,25	735,70	737,10	738,50	739,90
7	744,45	745,85	763,00	764,40	765,80	767,20
8	771,40	772,80	790,65	792,05	793,45	794,85
9	800,10	801,50	820,05	821,45	822,85	824,25
10	829,50	830,90	850,15	851,55	852,95	854,35
11	860,65	862,05	882,00	883,40	884,80	886,20
12	892,15	893,55	914,55	915,95	917,35	918,75

ASSISTANTE-INFIRMIÈRE-CHEF/ASSISTANTE DU SUPÉRIEUR IMMÉDIAT

36 h 25

Échelon	Taux prévu à la convention collective pour 2001	Taux ajusté au 21 novembre 2001 (+ 0,2111 %)	Taux prévu à la convention collective à compter du 1 janvier 2002 (+ 2,5 %)	Taux ajusté au 1 janvier 2002 (+2,5 %)	Taux ajusté au 21 novembre 2002 (+0,2111 %)	Taux ajusté au 21 novembre 2003 (+0,2111 %)
1	673,89	676,79	690,56	693,83	696,73	699,63
2	696,73	699,63	714,13	717,03	719,93	723,19
3	721,01	723,91	739,14	742,04	744,94	747,84
4	744,94	747,84	763,43	766,69	769,95	773,58
5	770,68	773,94	789,89	793,15	796,41	800,04
6	797,50	800,76	817,44	820,70	823,96	827,23
7	825,05	828,31	845,71	848,98	852,60	856,23
8	852,60	856,23	873,99	877,61	881,24	885,23
9	882,33	885,95	904,44	908,06	911,69	915,68
10	912,78	916,40	935,61	939,24	943,23	947,58
11	945,40	949,39	968,96	972,95	976,94	980,93
12	978,03	982,01	1002,31	1006,66	1010,65	1015,00

35 h

1	650,65	653,45	666,75	669,90	672,70	675,50
2	672,70	675,85	689,50	692,65	695,45	698,25
3	696,15	698,95	713,65	716,45	719,25	722,05
4	719,25	722,40	737,10	740,60	743,75	746,90
5	744,10	747,60	762,65	766,15	769,30	772,45
6	770,00	773,15	789,25	792,40	795,55	798,70
7	796,60	799,75	816,55	819,70	823,20	826,70
8	823,20	827,05	843,85	847,70	851,20	854,70
9	851,90	855,75	873,25	877,10	880,60	884,10
10	881,30	885,15	903,35	907,20	911,05	914,90
11	912,80	916,65	935,55	939,40	943,25	947,10
12	944,30	948,15	967,75	971,95	975,80	980,00