

# La démarche d'équité salariale effectuée à ce jour

## L'évolution des travaux en Intersyndicale et avec le Conseil du trésor

### Les étapes à venir

Que se passe-t-il avec le dossier de l'équité salariale ?

Pourquoi est-ce si long ?

Qu'est-ce qui a été réalisé jusqu'à maintenant et que reste-t-il à faire ?

Quand aurons-nous les résultats de la démarche d'équité salariale ?

Le document de vulgarisation que nous vous proposons tente de faire la lumière sur ce dossier. Il est composé de deux tableaux et d'une série de questions.

- Le premier tableau décrit la démarche d'équité salariale qui a été effectuée par l'Intersyndicale depuis avril 2001, sous l'empire du chapitre IX de la Loi sur l'équité salariale. Il exprime également l'évolution des travaux en Intersyndicale et avec le Conseil du trésor.

Tout récemment, soit le 9 janvier dernier, la Cour supérieure invalidait cette partie de la Loi sur l'équité salariale. Cela nous oblige donc, maintenant, à poursuivre nos travaux dans un nouveau cadre. Ceci ne veut pas dire que nous devons recommencer tout l'exercice effectué depuis trois ans. En effet, même si le régime général de la Loi sur l'équité salariale ne s'appliquait pas à nous avant janvier 2004, nous nous en sommes grandement inspirés tout au long de notre démarche. Nous devons cependant, après avoir apporté quelques modifications, faire valider les travaux effectués par la Commission de l'équité salariale.

- Le deuxième tableau contient, quant à lui, les étapes qui devront être franchies, conformément au régime général de la Loi sur l'équité salariale, pour atteindre l'équité salariale.

Finalement, nous complétons le document par une série de questions fréquemment posées.

Centrale des syndicats  
du Québec



## DÉMARCHE D'ÉQUITÉ SALARIALE D'AVRIL 2001 À JANVIER 2004 SOUS L'EMPIRE DU CHAPITRE IX

**Tableau 1**

À la suite des pressions des organisations syndicales de revoir le système d'évaluation des emplois pour en arriver à un règlement du dossier de l'équité salariale, le gouvernement a exigé que les travaux se fassent à une seule table d'échanges avec les cinq organisations syndicales (CSQ, CSN, FIIQ, FTQ, SFPQ) représentant 85% des salariées et des salariés des secteurs public et parapublic. Au début de 2002, afin de poursuivre les travaux qui vont bon train, les organisations syndicales acceptent de prolonger d'un an les conventions collectives dans le but, entre autres, d'accorder le temps nécessaire pour finaliser les travaux en équité salariale. Cependant, il faut rappeler que les discussions se font toujours sous l'empire du chapitre IX, ne permettant aucun recours en cas de différends entre les parties. Nous sommes, pour ainsi dire, soumis à la volonté du gouvernement.

Processus de travail adopté par l'Intersyndicale et le Conseil du trésor	Travaux effectués à ce jour	Constats	Pourquoi
<p>Identification des catégories d'emplois à prédominance féminine et à prédominance masculine.</p>	<p>➤ Détermination d'environ 600 catégories d'emplois des secteurs public et parapublic (avril 2001) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 400 à prédominance féminine et à prédominance masculine ;</li> <li>• 200 sans prédominance.</li> </ul>	<p>➤ Accord avec le Conseil du trésor sur la grande majorité, à l'exception des catégories d'emplois suivantes pour la CSQ : agent d'information, animateur sportif et de natation, assistant-pathologiste, bibliothécaire, diététiste, enseignant, moniteur d'activités sportives, moniteur en réadaptation, relieur (Louis Braille), technicien en informatique (santé), technicien en travail social, travailleur social.</p>	<p>➤ Voici quelques raisons expliquant les mésententes avec le Conseil du trésor :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• manque de données sur les effectifs de certains titres d'emplois empêchant la détermination de la prédominance ;</li> <li>• mésentente sur les fonctions et les responsabilités de certains titres d'emploi, critères essentiels à la détermination d'une catégorie ;</li> <li>• le Conseil du trésor utilise le critère des rangements salariaux pour déterminer les catégories, alors que la loi ne considère pas ce critère.</li> </ul>
<p>Détermination de la méthode, des outils et de la démarche d'évaluation des catégories d'emplois :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• plan d'évaluation ;</li> <li>• pondération ;</li> <li>• questionnaire d'enquête ;</li> <li>• échantillonnage ;</li> <li>• enquêtes sur le terrain.</li> </ul>	<p>Avril 2001 à octobre 2002</p> <p>➤ Élaboration d'un nouveau plan d'évaluation (17 sous-facteurs).</p> <p>➤ Discussions sur le guide d'interprétation du plan d'évaluation.</p> <p>➤ Échanges sur certaines hypothèses de pondération.</p> <p>➤ Discussions sur l'élaboration d'un questionnaire d'enquête.</p> <p>➤ Discussions sur l'échantillonnage.</p> <p>➤ Enquêtes réalisées (juin 2002 à octobre 2002).</p>	<p>➤ Entente avec le Conseil du trésor concernant le nouveau plan d'évaluation (17 sous-facteurs).</p> <p>➤ Aucune entente ni avec le Conseil du Trésor ni en Intersyndicale sur une interprétation commune du plan.</p> <p>➤ Aucune conclusion ni entente sur la pondération du plan d'évaluation avec le Conseil du trésor. Cependant, l'Intersyndicale a dégagé des orientations sur l'importance relative à accorder aux différents facteurs d'évaluation.</p> <p>➤ Entente sur un questionnaire d'enquête avec le Conseil du trésor.</p> <p>➤ Entente avec le Conseil du trésor sur un échantillonnage de 10 000 enquêtes pour l'Intersyndicale.</p> <p>➤ Pour la CSQ, une équipe de 30 personnes libérées représentant le personnel enseignant, professionnel et de soutien et provenant des secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux a effectué les enquêtes.</p> <p>➤ Nécessité de compléments d'enquête pour certaines catégories d'emplois. Cette demande touche 20 catégories du côté syndical, dont deux à la CSQ (conseiller en mesure et évaluation et traducteur) et quelques catégories du côté patronal.</p>	<p>➤ Trois raisons majeures expliquent cette absence d'entente sur une interprétation commune du plan :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• le plan à 17 sous-facteurs est un nouvel outil d'évaluation pour toutes les organisations syndicales et le gouvernement comportant de nouveaux sous-facteurs qui mettent en relief des caractéristiques propres aux emplois féminins ;</li> <li>• certaines organisations au sein de l'Intersyndicale n'ont aucune expérience en évaluation des emplois ;</li> <li>• manque de repères pour chaque sous-facteur.</li> </ul> <p>➤ Le Conseil du trésor préfère reporter les discussions sur la pondération après le processus d'évaluation des emplois.</p> <p>➤ L'information recueillie lors de l'enquête s'est avérée soit insuffisante, soit inexistante, car il y a peu de personnes dans ces catégories d'emplois.</p>

Processus de travail adopté par l'Intersyndicale et le Conseil du trésor	Travaux effectués à ce jour	Constats	Pourquoi
<p>Evaluation, comparaison, estimation des écarts salariaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>évaluation des catégories d'emplois à prédominance féminine et à prédominance masculine ;</li> <li>comparaison des catégories d'emplois à prédominance féminine et à prédominance masculine ;</li> <li>estimation des écarts salariaux entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et à prédominance masculine.</li> </ul>	<p>Octobre 2002 à juin 2003</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Synthèse de l'information sur les emplois à prédominance féminine et à prédominance masculine contenue dans les questionnaires d'enquêtes.</li> <li>Évaluation préliminaire des catégories d'emplois du côté syndical.</li> <li>Évaluation préliminaire des catégories d'emplois du côté patronal.</li> <li>Présentations des positions d'évaluation préliminaires respectives.</li> <li>Aucune comparaison des catégories d'emplois n'a été effectuée.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La synthèse de l'information nous permet d'avoir une vision d'ensemble des catégories d'emplois sans avoir à faire la lecture des questionnaires des autres organisations syndicales. Toutefois, tous les questionnaires sont accessibles pour tous.</li> <li>Pour la CSQ, une équipe de 25 personnes libérées représentant le personnel enseignant, professionnel et de soutien et provenant des secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux a élaboré les synthèses, a effectué les évaluations préliminaires et a fait les présentations au Conseil du trésor.</li> <li>Une révision des positions d'évaluation s'impose tant du côté syndical que du côté patronal.</li> <li>Incapacité de procéder à une comparaison des catégories d'emplois à prédominance féminine et à prédominance masculine, ni à une estimation d'écarts salariaux.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Certaines difficultés persistent en Intersyndicale sur l'évaluation des emplois, notamment : <ul style="list-style-type: none"> <li>la prise en compte des situations de travail exceptionnelles <i>versus</i> les situations de travail habituelles ;</li> <li>la prise en compte des tâches effectuées par quelques personnes dans des conditions particulières <i>versus</i> les tâches habituellement effectuées par la majorité des personnes enquêtées ;</li> <li>la méconnaissance des particularités ou de la complexité de certaines catégories d'emplois.</li> </ul> </li> <li>Mésentente sur les positions d'évaluation préliminaires avec le Conseil du trésor.</li> </ul>
<p>Modalités de versements des ajustements salariaux.</p>	<p>Novembre 2001</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Entente avec le Conseil du trésor sur le mode d'estimation des écarts salariaux.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le Conseil du trésor décide de verser les ajustements salariaux en appliquant le mode d'estimation des écarts salariaux sur les anciennes évaluations et les anciens rangements de la relativité salariale des années 80 et 90 : <ul style="list-style-type: none"> <li>1<sup>er</sup> versement : juin 2003 (comprenant une rétroactivité au 21 novembre 2001) ;</li> <li>2<sup>e</sup> versement : 21 novembre 2003 ;</li> <li>3<sup>e</sup> versement : 21 novembre 2004 ;</li> <li>4<sup>e</sup> versement : 21 novembre 2005.</li> </ul> </li> <li>Ces versements ne règlent pas l'équité salariale.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'entente signée par les organisations syndicales concernant la poursuite des travaux stipulait que les travaux en équité salariale devaient être réalisés au plus tard le 30 juin 2003 et que, dans le cas contraire, le Conseil du trésor procéderait aux versements tels qu'ils ont été prévus dans la Loi sur l'équité salariale.</li> <li>L'Intersyndicale trouvait prématuré d'effectuer les versements à ce stade-ci étant donné que les travaux en vertu du nouveau plan d'évaluation n'étaient pas terminés. Une nouvelle estimation des écarts salariaux devra être faite lorsqu'il y aura entente sur l'évaluation des catégories d'emplois à prédominance féminine et celles à prédominance masculine.</li> </ul>
<p>En avril 2003, un nouveau gouvernement est élu. En mai, le Conseil du trésor annonce qu'il fera une proposition globale après le dépôt du budget, soit en juin. Cet échéancier a été reporté au mois de septembre. Entre le 15 septembre 2003 et janvier 2004, aucune discussion n'a lieu avec le Conseil du trésor. Ce n'est que lors de l'annonce du gouvernement, en février 2004, de ne pas aller en appel de la décision de la Cour supérieure invalidant le chapitre IX que le Conseil du trésor exprime sa volonté de poursuivre les travaux en équité salariale et réitère son intention de faire une proposition globale en juin 2004.</p>			
<p>Élaboration et mise en œuvre d'un plan de travail en Intersyndicale qui permet de répondre à une proposition du Conseil du trésor ou de constituer une proposition au Conseil du trésor.</p>	<p>Juin 2003 à janvier 2004</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Identification des 75 catégories les plus significatives, car elles représentent 80 % des effectifs de la fonction publique et parapublique.</li> <li>Révision des positions d'évaluation préliminaires du côté syndical pour les 75 catégories en tentant d'avoir une interprétation commune du plan d'évaluation.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pour la CSQ, une équipe de cinq personnes libérées représentant le personnel enseignant, professionnel et de soutien et provenant des secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux a amorcé la révision des positions d'évaluation préliminaires. Les divergences en Intersyndicale demeurent quant à : <ul style="list-style-type: none"> <li>l'interprétation du plan d'évaluation ;</li> <li>l'application du plan d'évaluation.</li> </ul> </li> <li>Difficultés à lier les travaux techniques aux intérêts politiques dans les différentes organisations syndicales.</li> </ul>	

## POURSUITE DES TRAVAUX EN ÉQUITÉ SALARIALE SOUS LE RÉGIME GÉNÉRAL DE LA LOI (JANVIER 2004)

**Tableau 2**

À la suite de la décision de la Cour supérieure, rendue en janvier 2004, invalidant le Chapitre IX de la Loi sur l'équité salariale et de la décision du gouvernement de ne pas aller en appel, le Conseil du trésor propose à l'Intersyndicale, en février 2004, de poursuivre la démarche d'équité salariale déjà entreprise tout en maintenant la libération des personnes affectées au dossier (CSQ, cinq personnes). Comme préalables, il demande à l'Intersyndicale de donner son aval aux travaux déjà réalisés aux étapes 1 et 2 du présent tableau et de constituer un comité d'équité salariale conforme à la loi. L'Intersyndicale (CSQ, CSN, FIIQ, FTQ) est prête à donner son aval au premier préalable, sous réserve de revoir certains points et de s'assurer que ces travaux sont conformes à la loi. Nous acceptons également la constitution du comité pourvu qu'il soit conforme à la loi et que son mode de fonctionnement soit satisfaisant. Il est à noter que la poursuite des travaux se fera sous le régime général de la loi, permettant ainsi des recours à la Commission de l'équité salariale en cas de différends entre les parties, et ce, tout au long des travaux.

Étapes d'un programme d'équité salariale conforme à la loi	Travaux	Constats
<b>Étape 1 :</b> Identification des catégories d'emplois à prédominance féminine et à prédominance masculine.	➤ Validation auprès de la Commission de l'équité salariale de la détermination des catégories d'emplois.	➤ Il y a déjà un accord sur la grande majorité, à l'exception de quelques catégories d'emplois pour la CSQ, sous réserve d'ajouts de la part d'autres organisations syndicales.
<b>Étape 2 :</b> Détermination de la méthode, des outils et de la démarche d'évaluation des catégories d'emplois : <ul style="list-style-type: none"> <li>• plan d'évaluation ;</li> <li>• pondération ;</li> <li>• questionnaire d'enquête ;</li> <li>• échantillonnage ;</li> <li>• enquête sur le terrain.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Validation auprès de la Commission de l'équité salariale de la conformité de la méthode, des outils et de la démarche.</li> <li>➤ Réalisation des compléments d'enquête.</li> </ul>	➤ Mise à part l'élaboration d'une pondération pour le plan d'évaluation et la réalisation des compléments d'enquête, l'étape 2 serait complétée.
Affichage	➤ La loi stipule que le Comité d'équité salariale doit afficher les résultats des étapes 1 et 2.	➤ Étant donné le grand nombre de salariées et salariés répartis dans plusieurs établissements, le comité devra se doter d'un moyen facilitant l'affichage.
<b>Étape 3 :</b> Évaluation, comparaison, estimation des écarts : <ul style="list-style-type: none"> <li>• évaluation des catégories d'emplois à prédominance féminine et à prédominance masculine ;</li> <li>• comparaison des catégories d'emplois à prédominance féminine et à prédominance masculine ;</li> <li>• estimation des écarts salariaux entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et à prédominance masculine.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Évaluation conjointe des catégories d'emplois à prédominance féminine et à prédominance masculine pour arriver à une entente sur la valeur de chaque catégorie.</li> <li>➤ Nécessité de s'entendre sur la pondération du plan d'évaluation.</li> <li>➤ Nécessité de s'entendre sur les intervalles de classes dans lesquels seront regroupées les catégories d'emplois de valeur équivalente, ces intervalles conduiront éventuellement à des rangements salariaux.</li> <li>➤ Nécessité de s'entendre sur la comparaison des emplois.</li> <li>➤ Nécessité de s'entendre sur l'estimation des écarts salariaux et les ajustements salariaux.</li> </ul>	➤ Il est envisagé que les travaux de l'étape 3 se feront à partir d'une proposition du Conseil du trésor, prévue pour juin 2004, dans laquelle le Conseil du trésor déposerait : <ul style="list-style-type: none"> <li>• les cotes d'évaluation pour l'ensemble des catégories d'emplois ;</li> <li>• la pondération du plan d'évaluation des emplois ;</li> <li>• les intervalles de classes ;</li> <li>• les rangements salariaux ;</li> <li>• l'estimation des écarts salariaux et les ajustements.</li> </ul> Tout au long du processus d'évaluation conjointe, les membres du comité pourront être amenés à ajuster le plan d'évaluation à la lumière de leurs discussions dans l'application conjointe du plan.
<b>Étape 4 :</b> Modalités de versement des ajustements prévus à la loi.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ L'employeur doit déterminer les modalités des ajustements salariaux après consultation avec le Comité d'équité salariale.</li> <li>➤ Obligation de rétroagir au 21 novembre 2001.</li> <li>➤ Les ajustements peuvent être étalés sur une période maximale de quatre ans.</li> </ul>	➤ Les lettres d'entente sur les relativités de nos conventions collectives, prévoyant une rétroactivité à 1990 pour certaines catégories d'emplois, sont toujours en vigueur et resteront au cœur de nos préoccupations.
Affichage	➤ La loi stipule que le Comité d'équité salariale doit afficher les résultats des étapes 1, 2, 3 et 4.	➤ Le moyen que retiendra le comité au premier affichage s'appliquera de nouveau.
Maintien de l'équité salariale.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ L'employeur doit assurer le maintien de l'équité salariale.</li> <li>➤ L'association accréditée doit assurer le maintien de l'équité salariale lors du renouvellement de la convention collective, lors de la création de nouveaux emplois ou lors de la modification des emplois existants.</li> </ul>	➤ Nécessité de s'entendre avec l'employeur sur un processus permettant le maintien de l'équité salariale.

## Questions fréquentes

---

### Comment se fait l'évaluation d'une catégorie d'emplois ?

Le plan d'évaluation des emplois est un instrument de mesure permettant d'apprécier quatre grandes dimensions présentes dans chacune des catégories d'emplois : les qualifications requises pour effectuer le travail (5 sous-facteurs), les responsabilités assumées (4 sous-facteurs), les efforts intellectuels et physiques requis (5 sous-facteurs) ainsi que les conditions de travail dans lesquelles les tâches sont effectuées (3 sous-facteurs). En se basant sur l'information recueillie dans les questionnaires, les évaluateurs appliquent, à chacune des catégories d'emplois, les 17 sous-facteurs du plan d'évaluation. Chaque sous-facteur comprend des niveaux ou degrés qui permettent d'établir des différences entre les catégories d'emplois évaluées.

**Exemples :** Pour le sous-facteur « Formation professionnelle », une catégorie d'emplois qui exige un baccalauréat pour accomplir les tâches se voit octroyer un niveau ou un degré supérieur à une catégorie d'emplois qui exige un diplôme d'études collégiales pour accomplir le travail.

Pour le sous-facteur « Mise à jour des connaissances », une catégorie d'emplois dont les tâches habituelles demandent une mise à jour fréquente se voit octroyer un niveau ou un degré supérieur à celle dont les tâches habituelles demandent peu ou pas de mise à jour.

### Qu'est-ce que la pondération du plan d'évaluation ?

Une fois les catégories d'emplois évaluées avec le plan d'évaluation, c'est la pondération du plan d'évaluation qui nous permettra de donner une valeur globale (en points) à chacune de nos catégories d'emplois.

La pondération représente la valeur ou l'importance accordée à chacun des sous-facteurs du plan d'évaluation. La pondération varie d'un sous-facteur à l'autre en fonction des valeurs de l'entreprise et des caractéristiques des catégories d'emplois. Par exemple, le Comité d'équité salariale pourra choisir d'accorder une valeur (en pourcentage) plus importante aux sous-facteurs des responsabilités assumées qu'aux sous-facteurs des efforts intellectuels. Il pourrait aussi décider que ces deux blocs de sous-facteurs ont le même poids dans le plan d'évaluation.

### Qu'est-ce que l'estimation des écarts salariaux ?

Les résultats obtenus lors de l'évaluation des catégories d'emplois permettront de comparer la rémunération des catégories d'emplois à prédominance féminine avec la rémunération des catégories d'emplois à prédominance masculine au sein de l'entreprise.

Si les catégories d'emplois à prédominance masculine ont une rémunération supérieure aux catégories d'emplois à prédominance féminine de même valeur ou de valeur équivalente, il faut estimer les écarts salariaux (de rémunération) pour ensuite effectuer les ajustements salariaux nécessaires.

### Pourquoi ne pouvons-nous pas avoir des cotes d'évaluation de nos catégories d'emplois maintenant?

Même s'il y a eu des présentations de positions d'évaluation des catégories d'emplois entre l'Intersyndicale et le Conseil du trésor, ces évaluations demeurent préliminaires. Nous constatons que notre vision et notre expertise ont évolué au fil des travaux. Même si le plan d'évaluation dont nous avons convenu avec la partie patronale présente des similitudes avec l'ancien plan d'évaluation, il demeure qu'il est appliqué pour la première fois, qu'il comporte de nouveaux facteurs d'évaluation, que nous n'avons pas de repères ni d'interprétation commune. Nous savons déjà qu'il y aura de nombreux ajustements dès que nous serons rendus à l'étape de l'évaluation conjointe.

### Quand obtiendrons-nous les résultats de la démarche d'équité salariale ?

Actuellement, il est difficile de prédire combien de temps sera nécessaire pour compléter les travaux relatifs au programme d'équité salariale. Dans sa lettre de février 2004, adressée au Conseil du trésor et dont nous avons reçu copie, la Commission de l'équité salariale presse le gouvernement à refaire ses devoirs, et ce, en conformité avec le régime général de la Loi sur l'équité salariale. Il y est fait mention explicitement qu'il accuse un retard important par rapport aux autres employeurs et aux délais prescrits par la loi. Les ajustements salariaux d'équité devaient être déterminés au plus tard le 21 novembre 2001 et les paiements complétés au plus tard le 21 novembre 2005. Toujours dans cette lettre, la Commission exige qu'on lui transmette, dans des délais assez courts, un échéancier des travaux réaliste qu'elle entend suivre étape par étape afin qu'il soit respecté. Ce sera au nouveau Comité d'équité salariale légalement constitué qu'incombera la responsabilité de bâtir cet échéancier. C'est lui également qui devra compléter le programme d'équité salariale déjà amorcé, après s'être doté d'un mode de fonctionnement. Les deux premières étapes du programme d'équité sont, pour ainsi dire, complétées. Des ajustements sont à faire afin que ces dernières soient avalisées par la Commission. Donc, nous entrerions maintenant dans les deux dernières étapes du programme, mais non les moindres, soit l'évaluation conjointe d'environ 400 catégories d'emplois à prédominance féminine et à prédominance masculine pour en déterminer la valeur et, finalement, procéder à l'estimation des écarts salariaux.

**Pour tout complément d'information, nous vous invitons à consulter le site Web de la CSQ dans la section Travail et syndicalisme, sous la mention *Équité salariale*.**

[www.csq.qc.net](http://www.csq.qc.net)

## **À propos, qu'est-ce que l'équité salariale ?**

- *Recevoir un « salaire égal pour un travail équivalent » ;*
- *Enrayer la discrimination systémique fondée sur le sexe.*

## **Réaliser l'équité salariale, c'est ...**

... attribuer à des emplois traditionnellement occupés par des femmes un salaire égal à celui d'emplois traditionnellement occupés par des hommes, même si ces emplois sont différents, pourvu qu'ils soient de même valeur ou de valeur comparable dans l'entreprise.

**En équité salariale, seules les catégories d'emplois à prédominance féminine sont susceptibles de recevoir des correctifs salariaux.**