



Équité salariale, où en sommes-nous ?

Cet article présente les étapes et l'état d'avancement des travaux effectués par les membres des comités d'équité salariale chargés de la mise en œuvre du programme d'équité salariale pour les cadres des secteurs public et parapublic québécois.

Rappelons qu'en décembre 2000, la Commission d'équité salariale avisait le gouvernement qu'il devait procéder à l'exercice d'équité salariale pour l'ensemble de son personnel d'encadrement, c'est-à-dire: les cadres de la **fonction publique, de l'Éducation (commissions scolaires et collèges), de la Santé et des Services sociaux**, et autres organismes gouvernementaux tels: **RIO, la CDPDJ, le PC et le CSE**¹. De même, le Conseil du Trésor est **l'unique employeur** en vertu de l'article 3 de la Loi sur l'équité salariale et celui-ci doit réaliser **un seul programme** pour l'ensemble de tous ses cadres.

En raison de la complexité d'application d'un tel programme dans les secteurs public et parapublic et après consultation des associations de cadres, il fut proposé et accepté une structure à deux paliers, soit un **comité intersectoriel** dit intégrateur, et des **comités sectoriels** chargés d'appliquer la loi dans chaque secteur. Ainsi, cette structure permet de tenir compte des particularités sectorielles et de respecter les pratiques actuelles relatives à la gestion des classifications, des rémunérations et des conditions de travail dans chaque secteur.²

État d'avancement des travaux

Comité sectoriel, Réseau de la Santé et des Services sociaux

Retour sur les quatre étapes d'un programme d'équité salariale (art. 50):

1. **Identification des catégories d'emplois à prédominance féminine et à prédominance masculine (art. 53);**
2. **Choix d'une méthode d'évaluation conforme à la loi, détermination des outils et élaboration d'une démarche d'évaluation (art. 56 et 58);**
3. **Évaluation des emplois et calcul des écarts salariaux (art. 59 et 60);**
4. **Établissement des modalités de versement des ajustements (art. 69) et affichage des résultats (art. 75).**

Les étapes 1 et 2 sont terminées et ont fait l'objet d'un affichage en avril 2002. Les prédominances féminine, masculine et mixte ainsi que le système d'évaluation adapté pour l'équité salariale ont été publiés dans un numéro spécial de *L'Intermédiaire Express* de mai 2002.

En ce qui concerne la troisième étape, la partie «évaluation des emplois» est en voie de finalisation. En effet, les emplois de cadres intermédiaires et de cadres supérieurs seront évalués et validés pour la fin mai 2003. Nous croyons important de préciser que 1788 questionnaires sont parvenus aux cadres intermédiaires et cadres supérieurs et que 1246 de ceux-ci ont été retournés pour évaluation. Les détails sont indiqués au tableau ci-joint.

Étapes à venir

- Finaliser l'exercice de cohérence interne et externe à partir des évaluations de postes de cadres intermédiaires et de cadres supérieurs;
- Révision et correction du pourcentage des prédominances féminine et masculine initialement déterminé à la lumière des nouvelles informations;
- Entente sur les pondérations des facteurs en raison de l'ajout du facteur **conditions de travail** (physiques et psychologiques) et du sous-facteur communications.

Comité intersectoriel d'équité salariale

Un élément important à préciser, deux systèmes d'évaluation des emplois sont utilisés dans l'ensemble des secteurs. Il s'agit du système Bélanger-Ouellet pour le réseau de la Santé et des Services sociaux et du système Hay pour les secteurs de la fonction publique et de l'Éducation. Par conséquent, il a été convenu ce qui suit:

- Application d'un système d'évaluation commun, soit le système Hay, aux emplois à prédominances féminine et masculine inter-secteur;
- Comparaison des emplois à prédominance féminine aux emplois à prédominance masculine équivalents inter-secteur;
- Estimation des écarts salariaux par comparaison des emplois à prédominance féminine à la ligne salariale des emplois masculins (comparaison postes à courbe);
- Négociation finale et versement des ajustements salariaux.

Enfin, l'employeur doit, lorsque les quatre étapes du programme d'équité salariale sont complétées, en afficher les résultats (art. 75). De plus, les ajustements salariaux sont rétroactifs au 21 novembre 2001 puisque la Loi sur l'équité salariale prévoit que l'employeur doit payer les premiers ajustements salariaux à la date où le programme d'équité salariale doit être complété (art. 71).

Marie Raymond

Conseillère en relations du travail et membre des comités sectoriel et intersectoriel
28 avril 2003

Le questionnaire relatif à votre fonction de cadre		Nombre de questionnaires validés
A	Nombre total de questionnaires envoyés (pour les 2 envois)	1788
	Nombre de questionnaires envoyés aux cadres supérieurs	332
	Nombre de questionnaires envoyés aux cadres intermédiaires	1456
B	Questionnaires reçus - emplois abolis	294
	Nombre d'emplois abolis de cadres supérieurs	54
	Nombre d'emplois abolis de cadres intermédiaires	240
C	Questionnaires reçus et complets	952
	Nombre de questionnaires complétés par des cadres supérieurs	120
	Nombre de questionnaires complétés par des cadres intermédiaires	755
D	Nombre de questionnaires reçus (D = B + C)	1246
E	Pourcentage de questionnaires reçus (E = D/A)	69,69 %
F	Taux de réponse (C/A - B)	63,72 %
Le questionnaire relatif à l'établissement		
A	Nombre total de questionnaires envoyés	339
B	Questionnaires reçus et complets	234
C	Taux de réponse (C = B/A)	69,03 %

1 RIO-Régie des installations olympiques; CDPDJ-Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse; PC-Protecteur du citoyen; CSE-Conseil des services essentiels.

2 Tiré de la Résolution 2002-02, acte constitutif, comité intersectoriel d'équité salariale des cadres des secteurs public et parapublic.

