



ASSOCIATION DES GESTIONNAIRES
DES ÉTABLISSEMENTS DE SANTÉ
ET DE SERVICES SOCIAUX

Ensemble depuis 40 ans.



L'ÉQUITÉ SALARIALE DES CADRES DES ÉTABLISSEMENTS DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX :

MAINTENANT UNE RÉALITÉ!

Les informations contenues dans l'ensemble du présent document ne sont fournies qu'à titre indicatif par l'AGESSS, seules les informations qui émaneront dans les prochains mois du Secrétariat du Conseil du trésor ou du Ministère de la santé et des services sociaux auront valeur officielle.

Toute reproduction, en tout ou en partie du présent document, sans l'autorisation de l'AGESSS, est totalement interdite.

L'ÉQUITÉ SALARIALE DES CADRES DES ÉTABLISSEMENTS DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX : MAINTENANT UNE RÉALITÉ!

DOCUMENT
À CONSERVER

L'ÉQUITÉ SALARIALE DES CADRES DES ÉTABLISSEMENTS DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX : MAINTENANT UNE RÉALITÉ!

La publication du **deuxième affichage en date du 23 novembre 2010** constitue l'étape culminante de l'exercice d'équité salariale pour les cadres du réseau de la santé et des services sociaux, exercice qui s'est déroulé sur plusieurs années.

Le deuxième affichage devrait normalement être publié au sein de votre établissement mais peut également être consulté en tout temps sur le site de l'Association au www.agesss.qc.ca. C'est à la lecture de ce deuxième affichage que vous pourrez constater si votre catégorie d'emploi à prédominance féminine (telle qu'identifiée dans le premier affichage ayant eu lieu de septembre à novembre 2009), a droit à un ajustement salarial et si oui, de quel pourcentage.

La finalisation du processus d'équité salariale pour les cadres soulève de nombreuses questions d'ordre pratique auxquelles nous tenterons de répondre dans les pages qui suivent, mais nous estimons d'abord important de rappeler en quoi consiste l'équité salariale et la façon de la mettre en œuvre.

QU'EST-CE QUE L'ÉQUITÉ SALARIALE ?

Un salaire égal pour un travail différent mais équivalent!

La *Loi sur l'équité salariale* (ci-après: «la loi»), en vigueur depuis 1997, redéfinit les règles qui déterminent les salaires et compare la valeur du travail habituellement effectué par les femmes (emplois à prédominance féminine) à la valeur du travail habituellement effectué par les hommes (emplois à prédominance masculine) par rapport à quatre (4) facteurs: les qualifications requises, les responsabilités assumées, les efforts requis et les conditions de travail.

En particulier, en raison d'une discrimination dite « systémique », divers aspects du travail des femmes ne sont pas considérés à leur juste valeur dans leur rémunération et ceci contribue à l'écart salarial entre les hommes et les femmes.

En effet, certains métiers ou certaines professions exercées par des femmes exigent souvent des habiletés, responsabilités, efforts ou conditions de travail qui étaient considérés comme naturellement féminines. Par conséquent, on les a ignorés au moment de déterminer le salaire des travailleuses.

Par exemple, on considère que les femmes ont des aptitudes innées pour travailler auprès des enfants et des personnes malades et qu'elles ont les habiletés à recevoir des plaintes et à transiger avec des personnes. Or, ces éléments ne sont traditionnellement pas considérés pour établir le salaire d'une personne. Généralement, on considère plutôt la responsabilité hiérarchique et on oublie la responsabilité des personnes. On valorise la négociation et le fait de convaincre et on oublie la consultation et la conciliation. On minimise l'effort intellectuel au profit de l'effort physique. On tient compte par exemple, au fil du temps, du soulèvement d'objets mais non du soulèvement de personnes. Tous ces facteurs ont contribué à engendrer une discrimination systémique créant un écart salarial entre les hommes et les femmes exerçant un travail différent mais équivalent.

Les cinq (5) étapes d'un programme d'équité salariale selon la *Loi sur l'équité salariale* :

- 1) Un comité d'équité salariale doit être formé;
- 2) Le comité d'équité salariale doit d'abord identifier les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine au sein de l'entreprise;



- 3) Il doit déterminer la méthode et les outils d'évaluation de ces catégories d'emplois et l'élaboration d'une démarche d'évaluation;
Une fois que le comité d'équité salariale s'est entendu sur ces différents éléments, il procède à la publication du premier affichage (de septembre 2009 à novembre 2009, pour les cadres);
 - 4) Il doit évaluer ces catégories d'emplois, en faire la comparaison, estimer les écarts salariaux et effectuer le calcul des ajustements salariaux;
 - 5) Le comité d'équité salariale doit enfin décider des modalités de versement des ajustements salariaux.
- 6 mai 2005 : la Commission de l'équité salariale confirme que l'équité salariale doit être reprise sous un autre chapitre de la loi.
 - Le gouvernement du Québec et les associations représentant le personnel d'encadrement dans le secteur de la santé et des services sociaux ne peuvent donc poursuivre leurs démarches déjà entamées depuis 2001.
 - 25 mai 2006 : le projet de loi 28 est déposé et statue que le Conseil du trésor est l'employeur de deux entreprises :
 - Fonction publique;
 - Secteur parapublic (Santé et Éducation).

Une fois que le comité a procédé aux évaluations des catégories d'emplois, à leur comparaison et à la détermination des écarts salariaux et des modalités de versement, il procède à la publication du deuxième affichage.

COMMENT FUT MISE EN PLACE L'ÉQUITÉ SALARIALE POUR LES CADRES DU RÉSEAU DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX : RAPPEL HISTORIQUE

Premier exercice :

- Octobre 2001 : création du comité sectoriel.
- 19 avril 2002 : premier affichage.
- Septembre 2002 : début de l'évaluation et de la validation des postes d'encadrement intermédiaire.
- Mai 2003 : fin de l'évaluation des postes.
- Octobre 2003 : suspension des travaux en raison d'une procédure judiciaire devant la Cour supérieure du Québec.
- 9 janvier 2004 : le jugement de la Cour supérieure du Québec invalide le chapitre IX de la loi, en vertu duquel le programme en cours avait été commencé, ce qui rend impossible la poursuite des démarches entreprises.

Donc, un seul programme pour le personnel d'encadrement des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation ainsi que pour les biochimistes cliniques, les physiciens médicaux et les pharmaciens et chefs de département de pharmacie.

Deuxième exercice :

- 12 juin 2006 : convocation d'une rencontre par le Secrétariat du Conseil du trésor (ci-après «SCT») pour procéder à la création du nouveau comité d'équité salariale et établir ses modalités de fonctionnement.
- Durant l'hiver 2007, les membres du comité se sont entendus sur les trois (3) éléments suivants :
 - Les prédominances des catégories d'emplois qui sont féminines, masculines ou mixtes.
 - Le système d'évaluation des catégories d'emplois qui sera utilisé, soit le système d'évaluation adapté des postes de cadres du secteur de la santé et des services sociaux.
 - Le contenu du premier affichage et la façon de procéder à cet affichage.

L'ÉQUITÉ SALARIALE

DES CADRES DES ÉTABLISSEMENTS DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX :

MAINTENANT UNE RÉALITÉ!



- 21 juin 2007 : le premier affichage est réalisé en application des dispositions des articles 75 et 76 de la *Loi sur l'équité salariale*.
- Automne 2007 et hiver 2008 : en raison des commentaires reçus soulignant l'absence des fonctions particulières, le comité d'équité salariale a décidé de reprendre le premier affichage pour y ajouter les fonctions particulières, ce qui a impliqué de nombreuses enquêtes supplémentaires à effectuer.

Compte tenu des modifications apportées dans le processus entrepris par l'ajout des fonctions particulières aux catégories d'emplois, plus de 3000 enquêtes supplémentaires ont dû être sollicitées dans le secteur de la santé afin de compléter la démarche d'équité salariale.

Troisième exercice :

- 1^{er} avril 2008 : début d'une vaste opération de rencontres de groupes à travers le Québec dans le but d'offrir un support aux cadres qui ont été invités à remplir un questionnaire. Cette opération s'est terminée par la région de Montréal le 30 juin 2008. Le Conseil du trésor enregistre, en date du 5 août 2008, la réception de 1083 questionnaires complétés par les cadres du secteur de la santé et des services sociaux.
- Janvier 2008 à février 2009 : évaluation des 1083 nouveaux questionnaires en plus des questionnaires de 2001.
- Février 2009 : premier dépôt des cotes de 150 catégories d'emplois, secteur santé uniquement.
- 12 mars 2009 : dépôt du projet de loi 25, *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale*.
- 27 mai 2009 : adoption de la loi 25, la santé n'évalue plus les catégories d'emplois de l'éducation, ce qui n'interrompt toutefois pas la démarche d'évaluation des autres catégories d'emplois.
- Avril 2009 : les cotes de plus de 400 catégories d'emplois ont été discutées.
- Août 2009 à janvier 2010 : discussions concernant la pondération et les intervalles de rangement.
- Septembre 2009 à novembre 2009 : premier affichage, réception des commentaires des cadres et réponses à ceux-ci.
- Décembre 2009 : modification du premier affichage en fonction des commentaires soumis.
- Janvier 2010 à octobre 2010 : discussions concernant les cotes de quelque 400 autres catégories d'emplois.
- Avril 2010 à octobre 2010 : discussions concernant le choix de la courbe mathématique devant servir à l'estimation des écarts salariaux.
- Octobre 2010 : entente de principe sur l'évaluation des catégories d'emplois qui intervient entre le gouvernement du Québec et les associations de cadres intermédiaires et de cadres supérieurs, les pharmaciennes et pharmaciens, les biochimistes cliniques, les physiciennes et physiciens médicaux du programme général d'équité salariale du secteur de la santé et des services sociaux.
- 25 octobre 2010 : signature du deuxième affichage par le comité d'équité salariale.
- 23 novembre 2010 : publication du deuxième affichage.

ÉCHÉANCIER 2010-2011 DE L'EMPLOYEUR POUR LA MISE EN ŒUVRE DE L'ENTENTE

Le Secrétariat du Conseil du trésor a élaboré l'échéancier suivant quant à la suite des travaux devant mener au paiement de la rétroactivité et des ajustements salariaux :

25 octobre 2010 :

le comité d'équité salariale entérine l'entente d'octobre 2010 ainsi que le contenu du deuxième affichage.



23 novembre 2010 au 21 janvier 2011 inclusivement:

Deuxième affichage, tel qu'il est prévu à la loi. Il est de la responsabilité de **chaque employeur local** d'imprimer et de le rendre accessible par affichage à toute personne concernée par l'entente.

Le deuxième affichage est placé sur le site internet du SCT.

Semaine du 25 octobre 2010:

Le SCT débute ses travaux relatifs aux nouvelles échelles de salaire (classes salariales). Elles tiennent compte:

des ajustements salariaux aux:	et des paramètres généraux d'augmentation salariale aux:
21 novembre 2001	1 ^{er} janvier 2002
21 novembre 2002	1 ^{er} avril 2002 (redressement intersectoriel)
21 novembre 2003	1 ^{er} avril 2003
21 novembre 2004	1 ^{er} avril 2006
21 novembre 2005	1 ^{er} avril 2007
21 novembre 2006	1 ^{er} avril 2008
21 novembre 2007	1 ^{er} avril 2009
	1 ^{er} avril 2010

Décembre 2010:

Le SCT consulte les associations concernées par le programme sur les nouvelles échelles de salaire.

Le SCT transmet les nouvelles échelles de salaire au ministère de la Santé et des Services sociaux (ci-après: le MSSS). Si des ajustements sont nécessaires à la suite du deuxième affichage, le SCT en informe le MSSS et modifie les échelles salariales, si nécessaire.

Janvier 2011:

Le SCT met au point le contenu du site internet à mettre en place.

23 novembre 2010 au 9 février 2011 inclusivement:

analyse des commentaires et réponses au deuxième affichage, si nécessaire.

9 février 2011:

les parties entérinent formellement l'entente d'équité salariale du programme général du secteur de la santé et des services sociaux et possiblement signature du nouvel affichage suite aux commentaires reçus.

23 février au 25 avril 2011 (objectif visé): nouvel affichage à la suite des commentaires reçus pendant le deuxième affichage.

Avril 2011:

le SCT met en ligne un site internet sur l'entente d'équité salariale. Le site vise à permettre aux personnes salariées touchées par des ajustements salariaux ou à celles désirant obtenir plus d'information ou d'avoir des réponses à leurs questions. Il vise aussi à limiter les interventions requises des employeurs et des organismes responsables de la gestion des régimes étatiques touchés par des rétroactivités tels la CSST, la SAAQ, la CARRA, en donnant des informations les plus précises possibles au personnel d'encadrement.

Parution possible dans les grands journaux québécois d'une annonce portant sur l'entente d'équité salariale conclue dans le réseau de la santé et des services sociaux pour le personnel d'encadrement, les pharmaciennes et pharmaciens, les biochimistes cliniques, les physiciennes et physiciens médicaux.

Début mai 2011 (objectif visé):

entrée en vigueur des nouvelles échelles de salaire. À partir de ce jour, toute personne qui occupe un titre d'emploi prévu dans une catégorie qui bénéficie d'un ajustement salarial touche le taux à jour pour ce titre d'emploi.

Début juin 2011 (objectif visé):

toute personne qui occupe ou a occupé un titre d'emploi prévu dans une catégorie qui bénéficie d'un ajustement salarial touche la rétroactivité due depuis le 21 novembre 2001, en un (1) seul versement.

L'ÉQUITÉ SALARIALE

DES CADRES DES ÉTABLISSEMENTS DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX :

MAINTENANT UNE RÉALITÉ!

DOCUMENT
À CONSERVER

IMPORTANT

Le **CALCUL** de l'ajustement salarial et de la rétroactivité sera effectué uniquement par l'**EMPLOYEUR** au cours des prochains mois et non par l'AGESSS. L'AGESSS sera disponible pour vérifier le montant versé **SELON LE CALCUL DE L'EMPLOYEUR UNIQUEMENT LORSQUE LE VERSEMENT AURA ÉTÉ EFFECTUÉ ET SEULEMENT** en cas de doute sur la validité du calcul.

QUI EST VISÉ PAR L'ÉQUITÉ SALARIALE ?

Les critères d'éligibilité

Afin d'être éligible au versement de l'équité salariale, le ou la cadre doit répondre aux conditions suivantes :

- 1) avoir exercé **des tâches de cadre** après le 21 novembre 2001;
- 2) que le titre d'emploi occupé **existait au 21 novembre 2001** et qui est identifié dans l'une des catégories d'emploi du deuxième affichage de novembre 2010;
- 3) que le titre d'emploi occupé fait partie des catégories d'emplois à **prédominance féminine** du deuxième affichage de novembre 2010;
- 4) et pour lequel titre d'emploi un **ajustement salarial** est prévu selon la catégorie d'emploi identifiée le deuxième affichage de novembre 2010.

Peu importe la date d'entrée en fonction comme cadre si le titre d'emploi fait partie d'une catégorie d'emplois assujettie à l'équité salariale.

Les situations particulières:

- Toute personne répondant aux critères d'éligibilité a droit à l'ajustement salarial prévu pour sa catégorie d'emploi dans le deuxième affichage, même **un homme** dont le titre d'emploi se retrouve dans une catégorie à prédominance féminine.
- À l'inverse, vous n'avez pas droit à l'ajustement salarial prévu dans le deuxième affichage si vous êtes **une femme** dont le titre d'emploi se retrouve dans une catégorie à prédominance homme ou mixte.
- Vous avez droit à l'ajustement salarial prévu dans le deuxième affichage si vous avez effectué **un intérim** dans un poste de cadre, dont le titre d'emploi fait partie des catégories identifiées dans le deuxième affichage.
- Vous avez droit à l'ajustement salarial prévu dans le deuxième affichage si vous êtes **un(e) syndiqué(e)** ayant exercé des tâches de cadre de façon temporaire, avec la rémunération applicable au cadre.
- Les cadres **retraités** seront considérés dans le versement de l'équité salariale s'ils répondent aux critères d'éligibilité, mais ils doivent faire une demande pour chacun des employeurs pour lesquels une prestation de travail à titre de cadre a été effectuée entre le 21 novembre 2001 et la date de la prise de retraite. L'employeur concerné devra faire suivre à la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA), un avis mentionnant le versement des correctifs suite à l'application de l'équité salariale, et ce, afin de corriger, s'il y a lieu, le montant versé comme rente de retraite.



L'ÉQUITÉ SALARIALE DES CADRES DES ÉTABLISSEMENTS DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX :

MAINTENANT UNE RÉALITÉ!



- Communiquer avec un conseiller de l'AGESSS qui pourra tenter d'identifier la catégorie d'emploi à laquelle vous devriez être apparié(e) et qui jugera possiblement pertinent de communiquer avec la Direction des ressources humaines de votre établissement afin de s'entendre sur la catégorie d'emploi.

Note: dans toute demande que vous adressez à votre employeur, il serait impératif d'y joindre le **formulaire** intitulé « Informations à obtenir en vue de l'application des résultats du Programme d'équité salariale pour le personnel d'encadrement » que vous pouvez imprimer à partir du site de l'AGESSS ou vous procurer en en faisant la demande au equite@agesss.qc.ca.

IMPORTANT

Rappelons que l'autorité décisionnelle pour la mise en œuvre de l'entente est **l'employeur** et que l'AGESSS n'a, à cet égard, qu'une obligation d'informations envers ses membres et ne peut, en aucun cas, lier l'employeur par les opinions ou recommandations transmises aux membres.

C'est dans ce contexte que nous vous suggérons, vous, nos membres, de communiquer avec la Direction des ressources humaines de l'établissement concerné puisque c'est elle qui devra ultimement vous appairer à une catégorie d'emploi. Il est important que cette démarche soit faite le plus rapidement possible afin de préserver vos droits advenant que vous soyez contraints de déposer un recours s'il subsiste un désaccord entre vous-même et l'employeur relativement à l'identification de votre catégorie d'emploi.

2. Demande d'ajustement salarial

Si vous êtes présentement en emploi dans un établissement de la santé et des services sociaux et que vous n'avez pas

travaillé pour un autre employeur depuis le 21 novembre 2001, vous n'avez aucune demande d'ajustement salarial à faire. Votre employeur s'occupera de vous faire parvenir l'ajustement auquel vous avez droit.

Si vous êtes présentement en emploi mais que vous avez travaillé pour plusieurs employeurs

du secteur de la santé et des services sociaux depuis le 21 novembre 2001, vous n'avez aucune demande à faire concernant votre emploi actuel. Vous devez toutefois écrire à tous les anciens employeurs du secteur de la santé et des services sociaux pour lesquels vous avez travaillé depuis cette date pour leur transmettre votre demande d'ajustement salarial. Vous pouvez vous procurer un modèle de lettre pour ce faire au equite@agesss.qc.ca.

Si vous n'êtes plus en emploi ou êtes à la retraite,

vous devez écrire à tous les anciens employeurs du secteur de la santé et des services sociaux pour lesquels vous avez travaillé à un moment ou à un autre depuis le 21 novembre 2001, et leur transmettre votre demande d'ajustement salarial à l'aide du modèle de lettre ci-haut mentionné.

Si le cadre qui a droit à un ajustement rétroactif d'équité salariale est décédé,

les ayants droit peuvent agir au nom de la personne salariée décédée. L'acte de décès et une preuve attestant du droit de recevoir les sommes dues devront toutefois accompagner la demande d'ajustement rétroactif d'équité salariale.

Note: Dans toute demande que vous adressez à votre employeur, il serait impératif d'y joindre le **formulaire** intitulé « Informations à obtenir en vue de l'application des résultats du Programme d'équité salariale pour le personnel d'encadrement » que vous pouvez imprimer à partir du site de l'AGESSS ou vous procurer en en faisant la demande au equite@agesss.qc.ca.



ANNEXE A

QUESTIONS ET RÉPONSES

Comment le pourcentage de l'ajustement salarial est-il étalé ?

En ce qui a trait aux modalités de versement des ajustements salariaux, la Commission de l'équité salariale, en application de l'article 72 de la loi, a autorisé l'employeur à étaler les ajustements salariaux sur une période de six (6) ans, en sept (7) versements, à compter du 21 novembre 2001.

Par exemple, un ajustement salarial de 7 % s'étale ainsi :

- 1^{er} ajustement: 21 novembre 2001 = 0.9712 %
- 2^e ajustement: 21 novembre 2002 = 0.9712 %
- 3^e ajustement: 21 novembre 2003 = 0.9712 %
- 4^e ajustement: 21 novembre 2004 = 0.9712 %
- 5^e ajustement: 21 novembre 2005 = 0.9712 %
- 6^e ajustement: 21 novembre 2006 = 0.9712 %
- 7^e ajustement: 21 novembre 2007 = 0.9712 %
- 22 novembre 2007 au 21 novembre 2008 : 7 %
- 22 novembre 2008 au 21 novembre 2009 : 7 %
- 22 novembre 2009 au 21 novembre 2010 : 7 %
- 22 novembre 2010 au 31 mars 2011 : 7 %

De cette façon, l'ajustement salarial total sera complété au plus tard le 1^{er} avril 2011 et la rétroactivité due sera versée en un (1) seul paiement en juin 2011.

Il est par ailleurs important de noter que si un cadre fut embauché en 2005 par exemple, celui-ci n'aura pas droit aux 1^{er}, 2^e, 3^e, et 4^e ajustements, il aura droit aux 5^e, 6^e et 7^e versement et commencera à recevoir la totalité de l'ajustement à compter du 22 novembre 2007.

Ai-je droit à des intérêts sur mon ajustement rétroactif d'équité salariale ?

Vos ajustements d'équité salariale portent intérêt au taux légal à compter du moment où ils auraient dû être versés. Le taux d'intérêt légal applicable est le taux prévu à la *Loi sur l'intérêt* (L.R. 1985, ch.13-15) qui est de 5 % par an.

Comment le montant de la rétroactivité est-il calculé ?

Les taux horaires de toutes les heures rémunérées depuis le 21 novembre 2001 jusqu'à la date de l'ajustement aux échelles salariales sont ajustés de manière à tenir compte des redressements du 21 novembre 2001 jusqu'à celui du 1^{er} avril 2011. L'ajustement d'équité salariale s'appliquera sur le salaire, sur le temps supplémentaire et sur les autres droits et bénéfices reliés à la rémunération et qui sont de la responsabilité financière de l'employeur.

Sous quelle forme le montant de la rétroactivité est-il versé ?

Règle générale, le montant de la rétroactivité est versé en un (1) seul paiement.

Des déductions à la source s'appliquent-elles sur ce montant rétroactif ?

Oui. Le versement d'un tel montant est imposable l'année de sa réception aux gouvernements provincial et fédéral. Toutes les autres retenues obligatoires sur votre relevé de paie (RRQ, RQAP, assurances collectives, etc.), qui se calculeront en pourcentage, seront légalement prélevées.

Si j'ai progressé dans mon échelle de traitement depuis le 21 novembre 2001, est-ce qu'on en tient compte ?

Oui. Si la personne salariée a progressé dans l'échelle de traitement de son titre d'emploi durant la période de référence, l'ajustement d'équité salariale est calculé en fonction de cette situation.

Si j'ai obtenu une promotion depuis le 21 novembre 2001, est-ce qu'on tient compte de l'ajustement salarial lié à l'équité salariale ?

Oui. En fonction des pourcentages d'ajustements d'équité salariale, l'employeur doit reconsidérer s'il vous a attribué le bon salaire dans votre nouveau titre, corps ou classe d'emploi. Si ce n'est pas le cas, il devra faire

ANNEXE A

SUITE

les correctifs nécessaires. Enfin, si votre nouveau titre d'emploi est aussi visé par le règlement d'équité salariale, votre employeur tient compte des taux ou échelles de traitement ajustés de ce titre d'emploi.

Qu'advient-il si mon salaire a été hors échelle en vertu de l'article 24 du règlement régissant mes conditions de travail?

Tout cadre ayant reçu un montant à la suite de l'application de l'article 24 *Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres des agences et des établissements de santé et de services sociaux* (décret 1218-96) doit comprendre que ledit montant reçu sera pris en considération lors du versement du correctif salarial à la suite de l'application de l'équité salariale, et ce, dans une perspective globale de rémunération.

Par exemple, de nombreux cadres ont pu bénéficier d'une rémunération hors échelle prévue à l'article 24 du règlement mentionné ci-haut à la suite du versement des ajustements salariaux de l'exercice d'équité salariale des employés syndiqués, de sorte que la rémunération de ces cadres prend déjà en considération l'équité salariale. En effet, la proportion de salaire hors échelle étant calculée sur la base du salaire ajusté en fonction de l'équité salariale versée à l'employé syndiqué, le salaire hors échelle de ces cadres est donc directement lié à l'application de l'équité salariale.

ANNEXE B

LES ÉTAPES SUBSÉQUENTES

L'obligation de maintien de l'équité salariale

L'employeur doit, après que des ajustements salariaux ont été déterminés ou qu'un programme d'équité salariale a été complété, maintenir l'équité salariale dans son entreprise.

Il doit notamment s'assurer de ce maintien lors de la création de nouveaux emplois ou de nouvelles catégories d'emplois, lors de modifications aux emplois existants ou aux conditions qui leur sont applicables.

Dans les faits, le maintien sera appliqué à compter du 31 décembre 2010 pour les cadres du réseau de la santé et des services sociaux. Ce maintien touche les titres d'emplois qui ont été créés après le 21 novembre 2001 et qui seront toujours existants au 31 décembre 2010.

Si le titre d'emploi fut créé ou modifié après le 21 novembre 2001 et qu'il n'existe plus au 31 décembre 2010, celui-ci ne sera pas visé par les ajustements du programme d'équité ni par le maintien de l'équité salariale.

À cet égard, Il est important de mentionner qu'aucun montant de rétroactivité ne sera versé pour la période du 21 novembre 2001 au 31 décembre 2010 dans le cadre de l'exercice du maintien de l'équité salariale.





Modernisation du système d'évaluation classification

Le processus de modernisation du système d'évaluation et de classification est notamment mis en place pour prendre en considération les ajustements salariaux qui seront versés en vertu de l'équité salariale et les autres conséquences qui en découlent tel que les cadres hors échelle et l'application de l'article 24 du *Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres des agences et des établissements de santé et de services sociaux* (décret 1218-96).

En ce qui concerne la modernisation du système d'évaluation et de classification proprement dite, en juin 2009, le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) annonçait la mise en place d'un groupe de travail ayant pour mandat de « moderniser » le système de classification des postes de cadres, et ce, à la suite de la publication d'un décret autorisant le Secrétariat du Conseil du trésor à confier un tel mandat au MSSS. La création de ce comité découle du constat à l'effet que l'un des irritants majeurs dans les conditions de travail des cadres est le système de classification tel qu'il existe actuellement et la rémunération qui y est associée. De même, la nécessité d'intégrer les conclusions de l'exercice d'équité salariale ont justifié la création d'un tel comité.

Les travaux sur la modernisation du système de classification sont menés avec la collaboration des associations d'employeurs et de cadres ainsi que d'une ressource externe spécialisée.

Une première étape de consultation a été effectuée individuellement auprès de chaque association afin de recueillir les problématiques et les hypothèses de solution. Dans le cadre de ce processus de consultation, l'AGESSS a fait parvenir au MSSS ses commentaires en lien avec la rémunération et le processus d'évaluation et de classification des postes.

Le groupe de travail se penchera sur les différentes problématiques reliées à la rémunération et à l'évaluation et la classification des postes, notamment, mais non exclusivement, les articles 24 et 25 du règlement précité, le fardeau de tâches et l'augmentation des responsabilités, la définition du rôle et de la fonction de « cadre », le système de classification (tables d'évaluation pour les fonctions types) et finalement, la volonté de simplifier les démarches et les outils d'évaluation et de classification.

Les travaux sur la modernisation du système de classification devront permettre l'élaboration d'un nouveau modèle de classification du personnel d'encadrement du réseau de la santé et des services sociaux, lequel sera mis en place lorsque les correctifs découlant de la démarche d'équité salariale du personnel d'encadrement auront été appliqués.

La relativité salariale

L'équité salariale et le processus de modernisation des classes salariales vont entraîner la nécessité d'effectuer un exercice de relativité salariale.

Par exemple, si une catégorie à prédominance homme se retrouve à un rangement supérieur à sa classe salariale de 2001, celle-ci pourra faire l'objet d'un ajustement salarial.

Mentionnons que les étapes du maintien de l'équité salariale, de la modernisation du système d'évaluation et de classification et la relativité salariale sont des processus interdépendants dont les modalités feront l'objet de travaux dans les mois à venir.



ASSOCIATION DES GESTIONNAIRES
DES ÉTABLISSEMENTS DE SANTÉ
ET DE SERVICES SOCIAUX

Ensemble depuis 40 ans.

601, rue Adoncour, bureau 101
Longueuil (Québec) J4G 2M6
Téléphone : 450-651-6000
Sans frais : 1-800-361-6526
Télécopieur : 450-651-9750
www.agesss.qc.ca/equite