



en

Action

VOLUME 19 NUMÉRO 4 JUIN 2006

Conseil fédéral
spécial négociation (équité salariale)
22 juin 2006

Pour une réelle ÉGALITÉ

Équité salariale
Équité salariale
Équité salariale



C'est avec une immense joie que Lina Bonamie, la présidente de la Fédération, a annoncé aux déléguées que l'équité salariale était enfin réalisée. « Nous avons obtenu un règlement. Enfin, on reconnaît officiellement que la discrimination salariale à l'endroit des femmes était bien réelle. C'est une victoire historique pour les professionnelles en soins et pour toutes les femmes du Québec. »



Il y a plus de 100 ans, les premières féministes exigeaient le droit d'obtenir une rémunération égale à celle des hommes. Au fil du temps et des luttes, les revendications se sont transformées pour exiger le droit d'obtenir une rémunération équivalente pour un travail d'égale valeur. Rappelons que dès 1989, la FIIQ a fait partie de la Coalition en faveur de l'équité salariale et qu'elle a signé le mémoire déposé à la Commission parlementaire des affaires sociales chargée de l'étude de l'avant-projet de loi sur l'équité salariale.

« Cette bataille pour faire reconnaître le droit à un salaire égal pour un travail équivalent dure depuis longtemps », a rappelé la présidente. « Même si la Loi sur l'équité salariale est entrée en vigueur le 21 novembre 1997, il nous aura fallu attendre presque 10 ans pour obtenir un règlement. Ce fut une lutte difficile et les cinq dernières années de travaux ont été particulièrement chargées. Temps et énergies ont été déployés pour en arriver au résultat que nous vous présentons aujourd'hui. Après l'élaboration d'un plan d'évaluation, la tenue de milliers d'enquêtes et l'évaluation de centaines de catégories d'emplois, nous pouvons nous féliciter. »

« Les délais ont été certes longs et à de nombreuses reprises, l'imminence d'un règlement s'est profilé sans jamais se concrétiser ce qui a fait en sorte que plusieurs membres de la FIIQ avaient perdu espoir que l'équité salariale puisse leur apporter quelque chose. Aujourd'hui, nous pouvons nous réjouir

puisque le règlement tant attendu est chose faite. En plus des correctifs, toutes les catégories que nous représentons voient leur évaluation majorée de deux rangements et parfois même plus. Nous avons donc su mettre en valeur les caractéristiques propres des emplois des professionnelles en soins. »

« L'entente à laquelle nous sommes arrivées en Intersyndicale et avec le gouvernement constitue une percée importante pour les femmes du Québec et pour les membres de notre organisation. En tout, 327 000 personnes regroupées dans 140 catégories à prédominance féminine sont visées par des correctifs. L'ajustement salarial moyen des catégories qui recevront un correctif est de l'ordre de 6,25 %. Évidemment, le dossier de l'équité salariale ne règlera pas toutes les questions relatives à la rémunération. Seule la discrimination salariale attribuable au genre a été prise en compte. Les correctifs obtenus pour nos catégories d'emplois ne sont pas tous du même ordre et cette situation s'explique du fait de leur position par rapport à la courbe des emplois masculins. »

Pour conclure, madame Bonamie a souligné que « cette entente historique est une victoire pour toutes les Québécoises mais elle est également un bel exemple de solidarité. Quand on travaille toutes et tous dans la même direction et pour un objectif commun, les résultats positifs finissent toujours, tôt ou tard, par arriver. Nous pouvons affirmer aujourd'hui haut et fort que nous avons franchi un pas majeur pour la reconnaissance de la valeur du travail des femmes. »



L'ÉQUITÉ, TOUTE L'ÉQUITÉ, une victoire historique

Sylvie Savard, 4^e vice-présidente du secteur Négociation et responsable politique du dossier équité salariale, ainsi que Sophie Fontaine et Francine Roberge, conseillères affectées à ce dossier, ont invité les déléguées à faire ensemble une dernière fois le tour de la question en présentant les résultats du règlement précédés d'un rappel des événements qui ont conduit à cette importante victoire historique.

Un brin d'histoire

L'entrée en vigueur d'une loi proactive sur l'équité salariale, le 21 novembre 1997, redonne aux femmes du Québec et aux membres de la FIIQ l'espoir d'atteindre enfin l'équité salariale. Cette loi vise essentiellement à faire disparaître la discrimination salariale basée sur le sexe par le biais d'un processus d'évaluation des emplois qui doit mettre en valeur les caractéristiques des emplois féminins et masculins.

Malgré qu'il soit assujéti à la Loi sur l'équité salariale, le Conseil du trésor a cherché par tous les moyens à s'y soustraire, en prétendant que le programme de relativité salariale qu'il avait réalisé avec d'autres organisations syndicales à la fin des années 1980 et au début des années 1990, pouvait se substituer à un programme d'équité salariale. En février 1999, la FIIQ présente un mémoire à la Commission de l'équité salariale (CES) pour contester cette prétention et pour demander qu'un véritable programme d'équité salariale soit mis en place dans le secteur public.

DES EMBÛCHES ET DES CONTESTATIONS

À la fin des années 1980, la FIIQ obtient, en négociation, un redressement de l'échelle de salaire des infirmières de formation collégiale à la hauteur de 9,2 %. À cette époque, des travaux de relativité salariale sont en cours avec d'autres organisations syndicales et le gouvernement du Québec prétend alors que cet ajustement était le fait de la démarche de relativité à laquelle la FIIQ n'avait jamais donné son accord. En 1999, un comité chargé d'amorcer les travaux sur l'évaluation des emplois d'infirmière et d'infirmière bachelière est constitué. L'objectif du Comité est d'élaborer un nouveau plan d'évaluation.

Au cours de l'année 2000, le gouvernement tarde à faire avancer les travaux pour plusieurs raisons. Entre autres, il apparaît évident que le Conseil du trésor attend la décision de la CES sur la conformité du programme gouvernemental de relativité salariale. C'est finalement en janvier 2001 que la Commission rend sa décision : elle donne son aval au programme de relativité salariale sous réserve du mode d'estimation des écarts. Malgré cette décision favorable au gouvernement, ce dernier maintient les travaux d'évaluation des emplois avec la FIIQ. En mars, la FIIQ tout comme plusieurs autres organisations syndicales, dépose une requête en évocation devant la Cour supérieure pour contester la constitutionnalité du chapitre IX de cette loi.

LA CRÉATION DE L'INTERSYNDICALE ÉQUITÉ

Le 9 avril 2001, le Conseil du trésor met sur pied, avec l'accord des représentant-e-s syndicaux, un Comité d'équité salariale qui travaillera en marge de la Loi et qui regroupera la CSN, la CSQ, la FTQ, le SFPQ et la FIIQ. On assiste alors à la naissance de l'Intersyndicale équité. Dès lors, des travaux intensifs s'engagent dans l'objectif de développer un outil d'évaluation des emplois, conjointement avec le Conseil du trésor, en tenant compte des caractéristiques des catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine. C'est ainsi que sont introduits en plus des facteurs traditionnels, des facteurs qui mesurent les caractéristiques féminines des emplois. En février 2002, les parties conviennent d'un plan d'évaluation à 17 sous-facteurs (voir page 4 pour le détail des sous-facteurs).

LA CUEILLETTE ET L'ANALYSE DES DONNÉES

Au printemps 2002, des travaux conjoints s'amorcent en vue d'élaborer un outil pour procéder à la collecte d'information au sujet des emplois visés par la démarche. Entre juin et octobre 2002, plus de 10 000 personnes, issues de toutes les catégories à prédominance féminine et masculine et issues des différentes organisations syndicales (CSN, CSQ, FTQ, SFPQ et FIIQ), répondent au questionnaire d'enquête partout à travers le Québec. À la FIIQ, 10 militantes rencontrent près de 550 infirmières de toutes les catégories.

En février 2003 débute l'étape de l'évaluation des emplois d'abord en intersyndicale et ensuite avec les représentant-e-s du gouvernement. Entre-temps, le Québec connaît une élection générale et c'est le Parti libéral de Jean Charest qui l'emporte... Dès lors, un vent néolibéral souffle sur la province. En juin 2003, une première évaluation de toutes les catégories d'emplois est déposée par l'Intersyndicale équité.

UNE IMPORTANTE DÉCISION

Le 5 janvier 2004, une décision très attendue fait état de la déclaration d'inconstitutionnalité du chapitre IX de la Loi sur l'équité salariale. La décision de la juge Julien relance le programme d'équité salariale visant les salarié-e-s du secteur public québécois. Dès lors, le régime général prévu à la Loi sur l'équité salariale s'applique aux employé-e-s de l'État. En parallèle, en septembre 2004, la FIIQ intègre une infirmière auxiliaire et une inhalothérapeute à son équipe de militantes.

En janvier 2005, le Comité d'équité salariale procède à l'affichage du programme. Des échanges soutenus se déroulent au cours du printemps entre les représentant-e-s du Conseil du trésor et l'Intersyndicale. Cependant, ces échanges ne permettent pas d'atteindre les résultats escomptés. La partie patronale se dit parfois très sensible aux arguments présentés par l'Intersyndicale, mais refuse de changer d'avis de manière formelle.

UN GOUVERNEMENT RAPPÉLÉ À L'ORDRE

Dès la mi-août 2005, la ministre responsable du dossier, madame Monique Jérôme-Forget ainsi que le ministre des Finances, monsieur Michel Audet, ne cessent de répéter que les finances publiques du Québec sont en péril. Devant ces déclarations publiques pour le moins provocatrices, la présidente de la Commission de l'équité salariale, madame Rosette Côté, intervient publiquement pour rappeler à l'ordre le gouvernement.

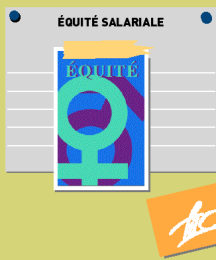
En décembre 2005, le Conseil du trésor présente une proposition exploratoire globale qui vise tant l'évaluation des emplois que le mode d'estimation des écarts. Des travaux intensifs s'ensuivent mais le 15 décembre, à la suite de l'adoption du décret des conventions collectives, les travaux cessent abruptement. Ce n'est que vers la fin janvier 2006 que les discussions reprennent véritablement pour réactiver ce dossier.

LE RYTHME S'ACCÉLÈRE

Enfin, le 12 avril dernier, le Conseil du trésor annonce à l'Intersyndicale son intention d'accélérer le rythme dans l'objectif de régler cet important dossier pour la période estivale en ciblant le 15 juin comme date possible de règlement. Les travaux s'intensifient donc, tant sur l'évaluation des emplois que sur la manière de calculer les ajustements à verser aux catégories d'emplois féminines (estimation des écarts).

Le 28 avril, des modifications législatives à la Loi sur l'équité salariale créent deux entreprises distinctes dans le secteur public : l'entreprise fonction publique et l'entreprise secteur parapublic. S'ajoutent donc à l'Intersyndicale l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTIS), la Centrale des syndicats démocratiques (CSD) et la Fédération indépendante des syndicats autonomes (FISA). Du 6 juin au 4 août, le premier affichage prévu à la Loi sur l'équité salariale est repris. Au cours des derniers jours, des échanges intenses se déroulent tant sur la question des évaluations que sur celle de la méthode de calcul utilisée pour comparer les catégories d'emplois féminines aux catégories d'emplois masculines et conséquemment, sur les ajustements salariaux à verser, le cas échéant, aux catégories d'emplois à prédominance féminine.

La volonté du gouvernement et de l'Intersyndicale est très claire à l'effet d'en arriver à un règlement pour le 15 juin. Du côté féminin, toutes les énergies sont déployées pour y arriver... Un règlement survient enfin le 20 juin 2006!



Les résultats du règlement d'équité salariale

Les correctifs salariaux des catégories représentées à la FIIQ+

Assistante infirmière chef	Rang 20	12,53 %
Assistante infirmière chef bachelière	Rang 23	4,21 %
Assistante-chef inhalothérapeute	Rang 19	14,53 %
Infirmière	Rang 18	9,39 %
Infirmière auxiliaire	Rang 12	8,50 %
Infirmière auxiliaire chef d'équipe	Rang 13	12,41 %
Infirmière bachelière	Rang 21	n/a
Infirmière chef d'équipe	Rang 19	10,30 %
Infirmière en dispensaire	Rang 22	14,81 %
Infirmière monitrice	Rang 19	8,48 %
Inhalothérapeute	Rang 17	10,17 %
Chargé de l'enseignement clinique en inhalothérapie	Rang 18	9,74 %
Coordonnateur technique en inhalothérapie	Rang 18	9,39 %
Perfusionniste	n/a	
Puéricultrice	Rang 12	8,50 %

Le moment tant attendu est enfin arrivé alors que les déléguées ont pu prendre connaissance des résultats de l'entente. C'est avec beaucoup d'enthousiasme que la vice-présidente, Sylvie Savard, a dévoilé les pourcentages des correctifs attribués à chacune des catégories d'emplois représentées par la Fédération. Les déléguées ont applaudi chaleureusement et plusieurs d'entre elles ont exprimé leur satisfaction.

L'estimation des écarts

Pour arriver à ces résultats, une méthode dite globale a été utilisée afin de mesurer les écarts entre la valeur des emplois à prédominance féminine et celle des emplois à prédominance masculine. Les emplois n'ont donc pas été comparés à un unique comparateur (par exemple avec le technicien en informatique) mais à une courbe qui représente la structure des salaires masculins actuellement payés dans le secteur parapublic (santé et éducation). La méthode globale est une de celle que recommande la Commission de l'équité salariale et elle constitue le moyen le plus approprié lorsqu'il y a de nombreuses catégories à l'intérieur d'un programme. Avec cette méthode, qui implique de tracer une courbe à partir de la valeur des emplois masculins pour identifier les nouveaux taux de salaire de référence de chaque intervalle ou rangement à l'intérieur desquels les emplois seront considérés équivalents, certains emplois se retrouveront sous la courbe, d'autres seront au-dessus et enfin certains emplois seront directement sur la courbe.

Les emplois masculins, où qu'ils soient, ne reçoivent pas d'ajustement dans un exercice d'équité salariale. Les emplois féminins qui se retrouvent sous la courbe sont ajustés à la courbe, dans un rangement. Les emplois féminins qui se trouvent sur la courbe ou qui sont au-dessus n'obtiennent pas d'ajustement car leur salaire est déjà égal ou supérieur au taux d'équité salariale fixé par la courbe. Dans un tel exercice, personne ne peut voir son salaire baisser, même si la valeur de l'emploi se situe déjà au-dessus de la courbe des emplois masculins. Le graphique ci-dessous illustre la courbe salariale des emplois masculins.

En ce qui concerne les catégories de formation universitaire, on peut constater que pour ce groupe d'emplois la discrimination est beaucoup moins flagrante que dans le cas des emplois du groupe de formation pro-

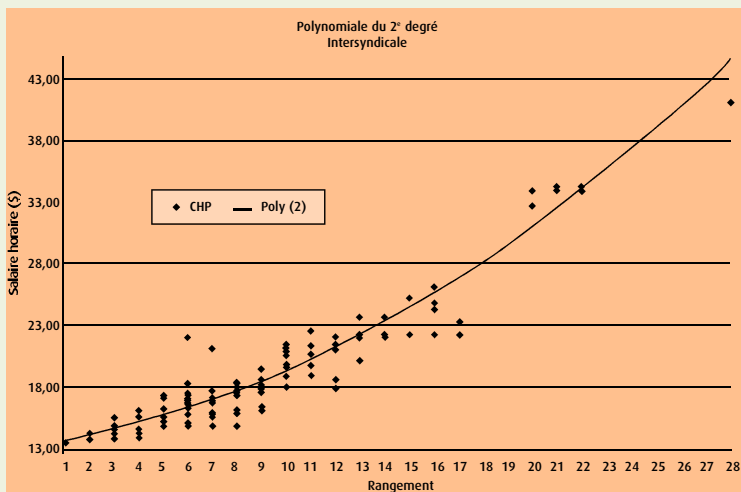
fessionnelle (secondaire) ou du groupe de formation collégiale. C'est ce qui justifie des écarts inexistantes avec la courbe des emplois masculins pour plusieurs emplois de formation universitaire féminins ou parfois des correctifs qui, tout en étant intéressants, sont inférieurs à ce qu'on retrouve dans les autres segments de la courbe. Aussi, maintenant que toutes les catégories ont été évaluées avec un nouveau système d'évaluation des emplois, les catégories d'emplois féminines du groupe professionnel se trouvent réparties dans au moins quatre rangements qui génèrent quatre échelles de salaire différentes.

Des sommes déjà versées

Il est important de se rappeler qu'à la suite du repositionnement de leur échelle de salaire, les infirmières bachelières ont reçu un ajustement de 7,8 % du maximum de leur échelle lors de la conclusion de la convention collective 1998-2002. Les infirmières bachelières rejoignaient alors le peloton des emplois de formation universitaire féminins et masculins pour lesquels uniquement deux échelles de salaire étaient en vigueur à ce moment. Les infirmières de formation collégiale, quant à elles, ont vu leur échelle majorée de 2,6 % au 12^e échelon pour atteindre la moyenne des salaires payés au rangement 15, à savoir le rangement attribué par le Conseil du trésor lors de l'exercice de relativité des années 1990. Ces montants constituaient, aux yeux du gouvernement, une avance sur les travaux à mener dans le dossier de l'équité salariale. De leur côté, les inhalothérapeutes ont également obtenu une majoration de leur salaire pour atteindre la moyenne du rangement 14 lors de la négociation de 1998-2000.

En 2003, à la suite de la décision de la Commission de l'équité salariale en regard de la conformité du programme de relativité salariale, le gouvernement allait de l'avant en ajustant les salaires des catégories d'emplois à prédominance féminine dans l'objectif de conclure son programme gouvernemental de relativité salariale. Les catégories d'emplois maintenant représentées à la FIIQ ont donc vu leur rémunération majorée de la manière suivante : infirmière bachelière, aucun ajustement et confirmation du rangement 19; infirmière ajustement de 1,06 % et confirmation du rangement 15; inhalothérapeute, ajustement de 0,29 % et confirmation du rangement 14; infirmière auxiliaire, ajustement de 3,01 % et confirmation du rangement 10.

Source : Secrétariat du Conseil du trésor, juin 2006.



UN MERCI SPÉCIAL

La vice-présidente, Sylvie Savard, a conclu le Conseil fédéral en remerciant chaleureusement toutes les femmes qui se sont succédées au Comité d'équité salariale de la Fédération. « Vous êtes des femmes de conviction, qui ont su bien défendre la valeur des emplois des femmes en général et des professionnelles en soins. Je salue votre détermination, votre engagement et votre rigueur. J'aimerais remercier également les salariées de la FIIQ pour leur dévouement et leur bon travail ainsi que Sophie Fontaine, conseillère responsable du dossier de l'équité, qui a travaillé d'arrache-pied depuis 8 ans pour que nos membres obtiennent ce qui leur est dû. »

... merci aux militantes

Elles ont été plusieurs à participer au long parcours du dossier de l'équité salariale (débat, enquêtes, évaluation de catégories d'emplois, etc.) :

- Ginette Bédard
- Angèle Carpentier
- Hélène Bergeron
- Carole Duchesnay
- Micheline Bessette
- Gaëtanne Riendeau
- Hélène Massicotte
- Annie Aspireault
- Renée Amyot
- Lorraine Laforge
- Diane Desrosiers
- Isabelle Pouliot
- Vicky Levesque
- Chantal Marois
- Brigitte Fauteux
- Guylaine Desmeules

... merci aux membres du Comité d'équité salariale FIIQ+

Elles y ont mis toute leur énergie, tout leur cœur et ont vécu les dernières heures d'intenses négociations :

- Renée Gouin (2004-2006)
- Renée Coulombe (2004-2006)
- Céline Chénard (2004-2006)
- Hélène Fournier (2002-2006)



Le Comité d'équité salariale, de gauche à droite : Céline Chénard, inhalothérapeute, Renée Gouin, infirmière auxiliaire, Sylvie Savard, 4^e vice-présidente responsable politique de la négociation et du dossier équité salariale, Sophie Fontaine, conseillère au secteur Négociation et responsable du dossier équité salariale, Hélène Fournier, infirmière, Renée Coulombe, infirmière bachelière et Francine Roberge, conseillère au dossier équité salariale.

Les modalités de versement des ajustements d'équité

Sur cette question, le gouvernement du Québec a annoncé de manière très affirmée qu'il entendait demander à la Commission de l'équité salariale (CES) de lui permettre d'étaler les redressements sur une période de sept ans (huit redressements égaux). La Loi sur l'équité salariale est très claire et elle prévoit que les ajustements salariaux sont dus et portent intérêt en date du **21 novembre 2001**. Si la CES donnait son accord aux 8 redressements égaux, ces derniers seraient étalés entre le 21 novembre 2001 et le 21 novembre 2008. **La rétroactivité sera payée en un seul versement** après la fin du 2^e affichage prévu à la Loi sur l'équité salariale, c'est-à-dire au plus tard à la fin de l'année financière en cours (**31 mars 2007**). Cependant, **votre échelle salariale sera ajustée** du montant total du correctif auquel vous avez droit, le cas échéant, **d'ici le 21 novembre 2006**. Lorsque la CES rendra sa décision sur l'étalement des redressements, la Fédération mettra sur son site Internet des exemples d'augmentations salariales.

Les cas particuliers

Tout comme les déléguées, plusieurs d'entre vous avez probablement beaucoup de questions en lien avec votre situation personnelle. La Fédération n'a malheureusement pas encore toutes les réponses, mais elle mettra au fur et à mesure des précisions sur son site Internet dans une section *Foire aux questions*. Nous espérons qu'elles vous éclaireront.

Qu'est-ce qu'un programme d'équité salariale?

Un programme d'équité salariale doit mettre fin à une discrimination salariale basée sur le sexe et dont les femmes sont victimes. Cela implique une évaluation des emplois selon des critères exempts de biais sexistes et nécessite un changement des règles traditionnelles d'évaluation des emplois pour leur donner plus de neutralité. Dans les entreprises de plus de 100 employé-e-s et c'est notre cas, l'employeur doit mettre sur pied un comité d'équité salariale où sont représentées les catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine. Ce comité est responsable de l'élaboration du programme d'équité salariale qui doit comprendre l'identification des catégories d'emplois et leur prédominance, la méthode retenue, les outils d'évaluation des emplois, l'évaluation en tant que telle et enfin, la méthode utilisée pour mesurer les écarts salariaux.

Nous sommes actuellement à réaménager notre fichier central, à la suite des vagues de votes, afin d'y ajouter toutes les nouvelles membres. Durant cette période, il se peut que vous receviez plus d'un exemplaire du FIIQ en Action. Si c'est votre cas, vous pouvez déjà nous en aviser afin que nous apportions les correctifs.

N'oubliez pas de nous aviser si vous déménagez!
info@fiiq.qc.ca

Quels sont les facteurs d'évaluation des emplois?

Le nouveau système d'évaluation des emplois à 17 sous-facteurs (SF) corrige plusieurs lacunes dénoncées dans l'ancien système. Les caractéristiques propres aux emplois à prédominance féminine telles les habiletés en relations interpersonnelles, la simultanéité, la mise à jour des connaissances ainsi que les conditions psychologiques contraignantes sont maintenant considérées. L'inclusion de ces sous-facteurs permet une évaluation plus juste et plus équitable des emplois à prédominance féminine. Rappelons qu'une présentation globale du système d'évaluation avait été faite lors du Conseil fédéral de mars 2002 (*FIIQ en Action*, vol. 15, no 1).

Facteur EFFORTS

- SF 1 - Autonomie
- SF 2 - Raisonnement
- SF 3 - Créativité
- SF 4 - Concentration et attention sensorielle
- SF 5 - Efforts physiques

Facteur RESPONSABILITÉS

- SF 6 - Responsabilités à l'égard d'un programme ou d'une activité et des ressources financières ou matérielles
- SF 7 - Responsabilités à l'égard des personnes
- SF 8 - Responsabilités à l'égard des communications
- SF 9 - Responsabilités de supervision et de coordination de personnes

Facteur QUALIFICATIONS

- SF 10 - Formation professionnelle
- SF 11 - Expérience et initiation
- SF 12 - Mise à jour des connaissances
- SF 13 - Habiletés en relations interpersonnelles
- SF 14 - Habiletés physiques et dextérité manuelle

Facteur CONDITIONS DE TRAVAIL

- SF 15 - Conditions psychologiques
- SF 16 - Conditions physiques
- SF 17 - Risques inhérents



FIIQ EN ACTION • VOLUME 19, NUMÉRO 4, JUIN 2006

Ce journal est publié par le service Communication-Information.

Site Internet : www.fiiq.qc.ca

Courriel : info@fiiq.qc.ca

Publié après chaque instance de la FIIQ, ce journal a un tirage de 56 500 exemplaires.

Toute reproduction de textes ou d'extraits doit porter la mention « Reproduit de la publication FIIQ en Action ».

ISSN 0838-4207