

L'ÉQUITÉ SALARIALE...

enfin !



Petit aide-mémoire

La Confédération des syndicats nationaux :
300 000 membres dont 150 000 travailleuses
et travailleurs du secteur public.

Le secteur public CSN, ce sont quatre fédérations :

- la Fédération des employées et employés de services publics (FEESP),
- la Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec (FNEEQ),
- la Fédération des professionnelles (FP),
- et la Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS).

La CSN est la plus importante organisation syndicale du secteur public en terme de nombre de membres et de titres d'emploi différents représentés en éducation, en santé et dans les services sociaux.

Le rajustement moyen pour l'ensemble de l'inter-syndicale est de 6,25 % pour les catégories d'emplois à prédominance féminine. Plus de 130 catégories d'emplois voient leur salaire augmenté. En tout, 326 000 femmes et hommes en bénéficient.

Le gouvernement estime à 737 millions de dollars le règlement de l'équité salariale pour le secteur de l'éducation, de la santé et des services sociaux.

Rédaction :
Secteur public CSN
Judith Carroll, Louis de Garie, Sylvie Joly

Graphisme et illustrations :
Claire Senneville

Le 6 juillet 2006
www.csn.qc.ca

C'est une grande victoire! Nous célébrons le règlement de l'équité salariale mais, aussi, nous célébrons la détermination des femmes et celle de la CSN. Cette bataille est celle de l'entêtement de milliers de personnes vers l'atteinte d'un idéal. Être tête-es, c'est essentiel pour le progrès social. L'équité salariale n'est pas un cadeau qui nous arrive du ciel ou... de l'Assemblée nationale. C'est le résultat de décennies de lutte. Nous n'avons jamais lâché. La CSN a porté le flambeau de l'équité salariale même pendant les périodes les plus sombres.

Les membres de la CSN ont investi temps et énergie. Rien n'a été ménagé pour la reconnaissance de ce droit collectif. Tantôt, nous avons utilisé la voie juridique, tantôt celle de la négociation. Notre parcours a été semé d'embûches. Mais c'est notre mobilisation et celle de ceux qui nous ont précédés qui a été la clé de ce succès.

enfin!

Le gouvernement est le plus grand employeur de main-d'oeuvre féminine au Québec. Ce qui ne l'a pas empêché de recourir à tous les moyens pour nier le problème de discrimination salariale des


travailleuses qui donnent les services à la population. Il a utilisé tous les détours pour que nos plaintes ne soient pas traitées avec diligence allant même jusqu'à refuser d'octroyer les budgets nécessaires à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Il a même tenté de s'exclure de la Loi sur l'équité salariale. Notre adversaire était de taille. Mais nous avons gagné notre pari de la solidarité. Hommes ou femmes, militants syndicaux ou non, professionnels ou ouvriers, travailleurs à temps plein ou à statut précaire, toutes et tous peuvent s'enorgueillir de cette victoire.

À l'heure où le gouvernement et le Conseil du patronat prétendent que les syndicats et les groupes populaires prônent l'immobilisme, le règlement de l'équité salariale démontre au contraire, une fois de plus, que NOUS sommes le changement. Nous sommes du camp qui, à toutes les périodes de l'histoire moderne du Québec, s'est levé contre le travail des enfants, pour la santé-sécurité au travail, pour le droit aux vacances et à la retraite, pour des congés de maternité, pour des services publics pour toutes et tous. Nous faisons avancer la société.

Cette lutte exemplaire rejaillit sur l'ensemble de la société québécoise. Elle a conduit à l'adoption d'une loi sur l'équité salariale et à l'établissement de programmes d'équité salariale autant dans le public que dans le privé, autant dans les milieux syndiqués que non-syndiqués. Surtout, elle a provoqué une évolution fulgurante des mentalités. Du salaire égal pour un travail égal, nous sommes passés à un échelon crucial pour une véritable équité soit celui d'un salaire égal pour un travail d'égale valeur. Toute une avancée!



Claudette Carbonneau
Présidente de la CSN



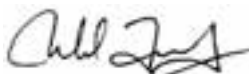
Louis Roy
Vice-président de la CSN



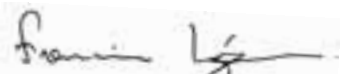
Ginette Guérin
Présidente de la FEESP



Ronald Cameron
Président de la FNEEQ



Michel Tremblay
Président de la FP



Francine Lévesque
Vice-présidente de la FSSS

Table des matières

- 3 **Mot de la CSN et des fédérations**
- 6 **Une histoire de détermination**
- 6 • Nos premières revendications
- 7 • La relativité salariale de 1989
- 8 • D'autres rajustements, mais jamais de solution globale
- 8 • Une loi sur l'équité salariale en 1996
- 10 • L'intersyndicale
- 11 • Changement de gouvernement
et jugement de la Cour supérieure
- 12 • L'équité salariale et la dernière ronde de « *négociation* »
- 12 • Le fil d'arrivée
- 14 **Un processus rigoureux**
- 14 • L'objectif d'un programme d'équité salariale
- 15 • Les étapes
- 22 **Le maintien de l'équité salariale :
une préoccupation constante**
- 25 **Annexe**
- Rajustements salariaux pour les catégories d'emplois
à prédominance féminine

Les femmes ont fait des pas de géantes ! Au début des années 50, le comité féminin de la CTCC, l'ancêtre de la CSN, se battait contre les abus du travail des fillettes dans les usines et pour un salaire égal pour un travail égal. Grâce aux luttes des femmes, la société a, heureusement, évolué...

Depuis les années 70, nous tentons de débusquer la discrimination faite aux femmes dans les structures salariales des entreprises. Il ne suffit plus de comparer le salaire d'une femme et celui d'un homme qui exercent le même travail, mais de reconnaître la valeur des emplois qui sont occupés majoritairement par les femmes. C'est le principe de l'équité salariale. Les patrons ont toujours eu tendance à accorder davantage de rémunération pour des emplois qui exigent des qualités traditionnellement « étiquetées » masculines. Les préjugés ont la vie dure...

Ce parcours ardu vers l'équité a été ponctué de nombreuses mobilisations de la CSN pour maintenir la pression sur les gouvernements successifs :

qu'on se rappelle, entre autres, la grande manifestation, en 1989, sur la rue Rachel à Montréal, où notre mascotte du même nom est née ; ou encore la marche du Pain et des roses, en 1995, dont une des dix revendications portait sur une loi sur l'équité ; et, plus récemment, en 2003, la course à obstacles devant l'Assemblée nationale à Québec.

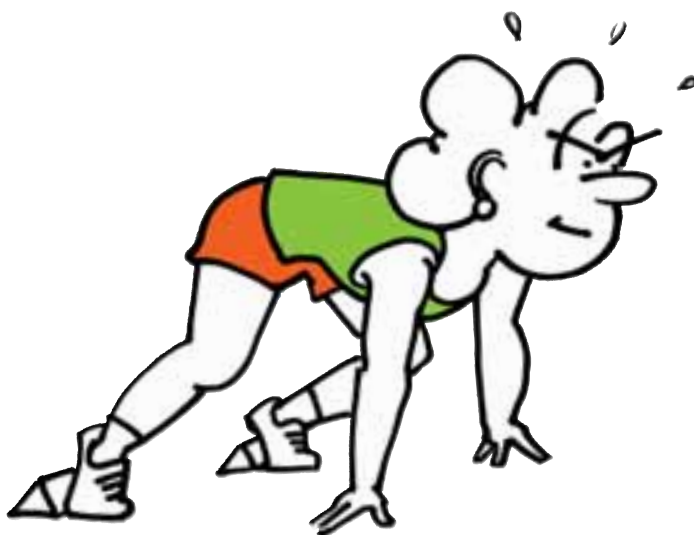
Dans ce document, nous faisons, tout d'abord, un bref rappel des principaux jalons de la bataille de l'équité salariale pour les travailleuses du secteur public. Nous expliquons, ensuite, les étapes d'un programme d'équité. Nous terminons cette brochure par la liste des rajustements salariaux pour les catégories d'emplois à prédominance féminine dans le secteur de la santé, des services sociaux et de l'éducation. Une constante traverse toutes ces pages : une immense fierté, puisque la CSN a été une présence déterminante dans tout ce combat contre la discrimination faite aux femmes !



Une histoire de détermination

Nos premières revendications

C'est depuis **1976** que la Charte québécoise des droits et libertés de la personne interdit la discrimination salariale basée sur le sexe. Pour sa part, la CSN votait, lors d'un conseil confédéral en **1979** : « qu'elle réaffirme son appui à la lutte des femmes en exigeant du gouvernement un salaire égal pour un travail de valeur égale... ». Cette bataille s'est concrétisée, dès **1986**, avec l'inclusion de lettres d'entente dans des conventions collectives CSN ainsi qu'avec le dépôt, en **1987**, des premières plaintes devant la Commission des droits de la personne. Ces plaintes visaient 17 titres d'emploi de la santé et des services sociaux, des collèges et des commissions scolaires.



La relativité salariale de 1989

C'est réellement à compter de la négociation de **1989** que s'engagent les premiers échanges avec le gouvernement pour tenter de faire reconnaître le droit des femmes à un salaire égal pour un travail équivalent. Pendant cette ronde de négociation, en plus des augmentations générales de salaire, nous avons pu obtenir des rajustements significatifs pour plusieurs catégories d'emplois, dont plusieurs à prédominance féminine.

En **1989**, la démarche du Conseil du trésor en était une de relativité salariale, c'est-à-dire dans laquelle on compare les salaires des emplois entre eux sans tenir compte de la valeur réelle des emplois des femmes. Contrairement à d'autres organisations syndicales, la CSN a toujours refusé d'y adhérer. Nos critiques étaient multiples : incapacité du plan d'évaluation de tenir compte des caractéristiques des emplois féminins ; absence de participation des principales intéressées ; déficiences du processus d'enquête ; calcul inadéquat des écarts salariaux, ce qui ne permettait pas de compenser pour la discrimination subie, etc.

Fort de ce programme de relativité, le gouvernement refusera jusqu'en **1999** de reconnaître l'existence d'une discrimination basée sur le sexe dans sa structure salariale. Pour lui, les rajustements salariaux de **1989** étaient suffisants pour éliminer toute discrimination salariale dans les secteurs public et parapublic.

C'est la structure salariale même qui était sexiste, et les plaintes déposées en **1987** voulaient révéler son caractère discriminatoire. C'est pour en faire une autre preuve et démontrer que le programme de relativité du gouvernement n'avait pas apporté une solution à cet état de fait que, en **1992**, nous déposons de nouvelles plaintes à la Commission des droits de la personne. Elles visaient, cette fois, 57 titres d'emploi de tous les secteurs, incluant certains organismes gouvernementaux.

À travers toutes ces années, notre trajectoire suivra deux axes, soit la voie d'une solution convenue avec l'employeur et la voie juridique. Cependant, nous avons toujours cru que la recherche d'une entente avec le gouvernement était la meilleure façon de servir nos membres.



D'autres rajustements, mais jamais de solution globale

En 1993, s'ouvre une négociation qui aboutira à des rajustements salariaux pour certains emplois professionnels qui n'avaient pas été visés par les rajustements de 1989. À l'époque, le gouvernement n'avait pas appliqué son programme de relativité salariale à ce groupe de salarié-es.

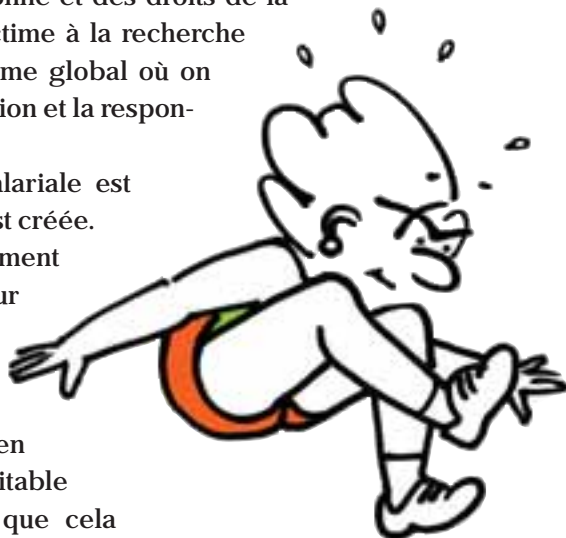
Lors de la ronde de négociation de 1999-2000, d'autres rajustements sont effectués, cette fois pour les responsables et les éducatrices des services de garde en milieu scolaire ainsi que pour plusieurs titres d'emploi des technologies médicales et pour les infirmières.

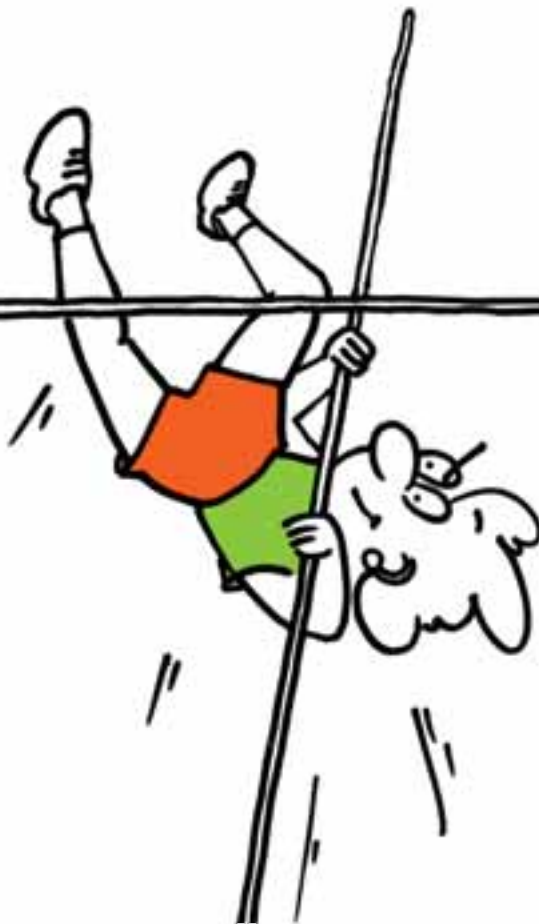
Toujours imparfaits, ces rajustements permettent néanmoins d'atténuer la discrimination que subissent les femmes dans le secteur public. Ils sont un gain de nos luttes mais, pour la CSN, ces correctifs n'ont jamais été considérés comme l'atteinte de nos objectifs. Ils étaient des jalons qui nous en rapprochaient. Notre but ultime était l'élaboration d'un véritable programme d'équité salariale.

Une loi sur l'équité salariale en 1996

En 1991, la CSN est un membre très actif pour la formation de la Coalition en faveur de l'équité salariale qui réclame la promulgation d'une loi proactive. Ainsi, nous voulons dépasser un système basé sur les plaintes à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse où les femmes doivent s'ériger en victime à la recherche d'un coupable. Nous réclamons plutôt un système global où on reconnaît la présence systémique de discrimination et la responsabilité des employeurs d'enrayer celle-ci.

En 1996, la Loi québécoise sur l'équité salariale est adoptée et la Commission de l'équité salariale est créée. Cependant, tour de passe-passe, le gouvernement profite de sa position de législateur et se taille, sur mesure, une exception dans la Loi pour se défilier de ses obligations d'employeur. C'est le chapitre IX de la Loi. Ce chapitre ouvrait une porte pour que certains employeurs, dont lui bien sûr, puissent être dispensés de réaliser un véritable exercice d'équité salariale s'ils prétendaient que cela avait déjà été fait selon certaines règles.





En **1998**, sans aucune pudeur, le gouvernement demande à la Commission de reconnaître son programme de relativité salariale de 1989 conforme aux exigences du chapitre IX.

En **décembre 2000**, la Commission de l'équité salariale rend sa décision et approuve le programme gouvernemental à l'exclusion de la méthode utilisée pour mesurer la différence de rémunération entre les catégories féminines et masculines. À la suite de cette décision, le gouvernement commencera à verser, en **2003**, des correctifs à certaines catégories d'emplois féminines, rétroactivement au **21 novembre 2001**, comme le prescrit la Loi sur l'équité salariale.

En **2000**, la CSN conteste devant les tribunaux le chapitre IX de la Loi, parce qu'il ne permet pas un traitement équitable des travailleuses des entreprises ayant utilisé ces dispositions de la Loi (dont le secteur public) comparativement à celui de toutes les travailleuses québécoises visées par le cadre général de la Loi.

Dans la même période, nous déposons également un recours devant la Commission des relations du travail quant à la décision de la Commission de l'équité salariale d'approuver le programme gouvernemental de relativité, car nous soutenons que celui-ci est discriminatoire.

L'intersyndicale

La CSN fut la première organisation syndicale, le **17 décembre 1999**, à arracher une lettre d'entente au gouvernement portant sur des travaux en matière d'équité salariale. Celle-ci prévoyait la formation d'un groupe de travail ayant essentiellement pour mandat de réaliser un véritable programme d'équité salariale.

La FTQ et la CSQ signent des ententes similaires au **printemps 2000** dans lesquelles est prévue une clause remorque avec les plaintes déposées par la CSN devant la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Ces deux organisations n'étaient pas mandataires de telles plaintes.

En **avril 2001**, le gouvernement propose à la CSN une démarche qui met de côté son sacro-saint programme de relativité salariale, malgré l'approbation de celui-ci par la Commission de l'équité salariale. Cela fut le fruit de nos efforts constants sur tous les fronts : notre rejet du programme gouvernemental, nos mobilisations, nos déclarations publiques, nos plaintes déposées au fil des ans et nos diverses contestations devant les tribunaux.

En **mai 2001**, à la suite de l'offre du gouvernement de poursuivre les travaux avec les organisations syndicales, la CSN, la CSQ, la FIIQ, la FTQ et le SFPQ entreprennent les travaux en intersyndicale. Cette démarche, bien que s'effectuant en dehors du cadre de la Loi sur l'équité, puisque le programme de relativité salariale avait été approuvé, devait se faire selon tous les critères de rigueur d'un programme formel d'équité.

De **mai 2001 au printemps 2003**, s'enclenchent en intersyndicale les premières étapes de notre programme d'équité. Pendant ce temps, nous avons procédé à l'identification des catégories d'emplois, à la détermination de leur prédominance sexuelle, à l'élaboration du plan d'évaluation, d'un questionnaire d'enquête et du plan d'échantillonnage, à la formation des enquêtrices et des enquêteurs, à la cueillette d'information pour finalement entreprendre nos premiers échanges sur l'évaluation des catégories d'emplois. On peut sûrement qualifier ces deux années d'intensives !

APTS

Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux

CSD

Centrale des syndicats démocratiques

CSN

Confédération des syndicats nationaux

CSQ

Centrale des syndicats du Québec

FIIQ

Fédération des infirmières et infirmiers du Québec

FISA

Fédération indépendante des syndicats autonomes

FTQ

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

SFPQ

Syndicat de la fonction publique du Québec

SPGQ

Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec



Afin de donner tout l'espace nécessaire au règlement de ce dossier, nous avons même convenu avec le gouvernement de prolonger d'un an les conventions collectives, reportant ainsi leur échéance du **30 juin 2002** au **30 juin 2003**. Mais d'autres événements viennent modifier la dynamique des travaux.

Changement de gouvernement et jugement de la Cour supérieure

Avec l'arrivée au pouvoir des libéraux en **avril 2003**, une période de flottement s'installe. Le nouveau gouvernement tarde à faire connaître ses couleurs et, jusqu'à la **fin 2003**, l'essentiel de notre action syndicale consistera à le presser de reprendre les travaux là où le gouvernement précédent les avait laissés.

En **janvier 2004**, grosse victoire juridique pour les femmes : la juge Carole Julien de la Cour supérieure donne raison à la CSN et juge inconstitutionnel le chapitre IX de la Loi sur l'équité salariale. Le gouvernement nous informe qu'il n'a pas l'intention d'en appeler de cette décision et qu'il entend enfin poursuivre les travaux dans le contexte des dispositions générales de la Loi.

Pratiquement toute l'année **2004** fut consacrée à deux objectifs : chercher la façon de redéfinir notre démarche en intersyndicale compte tenu du nouveau cadre légal et préserver les travaux considérables déjà effectués pour ne pas avoir à reprendre l'exercice.

En **mai 2004**, le SFPQ fait le choix de quitter l'intersyndicale privilégiant la mise en place d'un programme spécifique à la fonction publique. Quant à l'intersyndicale, dont nous faisons partie, elle a dû demander au gouvernement une modification à la Loi sur l'équité salariale afin de permettre le regroupement de nos organisations. Cette modification, apportée en **décembre 2004**, comme celles adoptées en **mai 2006** démontrent que cette loi ne devait pas, à l'origine, trouver d'application dans le secteur public. Et donc qu'elle n'avait pas été conçue pour un employeur unique en son genre par sa taille et par son organisation particulière comme l'est le gouvernement du Québec.

Par ailleurs, il est important de rappeler qu'en **juin 2004**, dans le cadre de la négociation des conventions collectives avec le secteur public, le Conseil du trésor a, malheureusement, lié le dossier de l'équité salariale à celui de la négociation en imposant une seule et même enveloppe budgétaire. Ce faisant, le gouvernement a choisi d'opposer deux droits : celui de toutes et de tous à l'amélioration de leurs conditions de travail, et celui des femmes à la reconnaissance de la valeur de leur travail.

L'équité salariale et la dernière ronde de « négociation »

En 2005, les travaux ont repris en intersyndicale CSN, CSQ, FIIQ et FTQ avec le Conseil du trésor. Dans un premier temps, il nous a fallu procéder à des ajustements pour rendre nos travaux conformes à notre nouvel encadrement légal, entre autres, avec un premier affichage formel dans tous les établissements.

À l'**automne 2005**, nous nous engageons dans une intensification des travaux. Cela se traduit par le dépôt, par le Conseil du trésor, de nouvelles évaluations pour plusieurs des catégories d'emplois représentées par l'intersyndicale. À son tour, l'intersyndicale se met à l'œuvre pour procéder à une révision complète de ses évaluations. Mais, le **15 décembre 2005**, ce processus est stoppé net dans son élan.

C'est l'infâme décret, c'est la loi 142.

Le fil d'arrivée

Au **début 2006**, encore sous le choc et en colère, personne du côté syndical n'avait le cœur à reprendre rapidement les discussions avec les auteurs du coup de force de décembre. À la fin **février**, l'intersyndicale propose au gouvernement un plan pour reprendre les travaux.

À la **mi-avril**, le Conseil du trésor répond positivement à notre proposition. Par la même occasion, il nous fait part de ses préoccupations quant à certains effets indésirables de l'application stricte de la Loi, dont celui de générer des salaires différents pour une même catégorie d'emplois. Nous partageons cette appréhension : l'existence, en parallèle, de plusieurs programmes d'équité salariale créait cet important problème.

En effet, bien que l'intersyndicale regroupe plus de 85 % des effectifs de l'éducation, de la santé et des services sociaux dans un seul programme d'équité, d'autres organisations (APTS, FISA, SPGQ, CSD, etc.) représentant parfois les mêmes catégories d'emplois effectuent, elles aussi, des travaux d'équité dans autant de programmes distincts. Or, comme les comparaisons entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine doivent se faire à l'intérieur du programme, et comme chaque programme ne compte pas les mêmes catégories d'emplois, cela nous aurait conduits, avec certitude, à des structures salariales différentes selon l'affiliation syndicale. Cela est incompatible avec le fait que l'État ne doit avoir qu'une seule politique salariale.

Le **25 mai dernier**, le gouvernement adoptait donc des amendements à la Loi sur l'équité salariale. Ces amendements visent essentiellement l'établissement d'un seul programme d'équité salariale dans le secteur « parapublic » (éducation, santé et services sociaux) pour régler ce problème.

De plus, par la même occasion, le gouvernement a exclu les organismes gouvernementaux du programme de l'intersyndicale qui en faisaient partie. Ainsi, la Régie des installations olympiques et la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse devront mettre en place leur propre programme d'équité salariale. Néanmoins, nos syndicats CSN qui représentent ces salariés-es devraient pouvoir arrimer leur démarche avec celle du secteur parapublic s'ils le souhaitent.

Pour sa part, l'intersyndicale a signifié au gouvernement qu'elle voulait poursuivre les travaux de manière intensive. Souhaitant éviter des embûches au processus, nous avons même accepté, sans attendre l'adoption des modifications législatives, de coordonner nos travaux avec ceux de l'APTS. Avec l'ajout de cette organisation qui, en **2001**, représentait certaines catégories d'emplois du réseau de la santé et des services sociaux, l'intersyndicale regroupe maintenant de manière majoritaire toutes les catégories d'emplois du secteur parapublic.

Des énergies considérables ont été, une fois de plus, déployées ce qui a permis, finalement, la conclusion historique de ce dossier le 20 juin 2006. Voici les grandes étapes sur lesquelles s'est construit notre programme d'équité salariale, devenu enfin réalité.

Un processus rigoureux

L'objectif d'un programme d'équité salariale

Une démarche d'équité salariale a pour objectif «de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine» (article 1 de la Loi sur l'équité salariale). Cette démarche impose de porter un regard nouveau sur la valeur des emplois en identifiant les caractéristiques plus spécifiques des emplois féminins et de les prendre en compte dans leur rémunération.

Mais bien qu'une telle démarche puisse révéler d'autres problèmes dans la structure salariale, l'équité salariale ne peut servir à les corriger.

Ainsi, les problèmes de classification ou de mauvaises attributions de tâches devront être réglés selon les mécanismes prévus dans les conventions collectives. Il en est de même si des distorsions étaient constatées entre des catégories d'emplois à prédominance masculine de même valeur ou encore sans prédominance (mixtes). Dans un tel cas, un exercice subséquent de relativité salariale devrait permettre, une fois les catégories féminines rajustées, d'intégrer correctement dans une seule structure salariale toutes les catégories d'emplois.

La démarche d'équité salariale ne peut pas non plus pallier l'absence d'une politique de rémunération qui assurerait à l'ensemble des travailleuses et des travailleurs la protection de leur pouvoir d'achat et la participation à l'enrichissement collectif. L'équité ne vise pas à rehausser le salaire minimum du secteur public, ni le déplafonnement de la structure salariale.

La démarche d'équité n'a qu'un seul but : permettre la reconnaissance de la valeur du travail des femmes. Conscient que cet exercice implique de porter un jugement nouveau sur la valeur du travail, il nous fallait user de beaucoup de rigueur dans cette démarche. Nous devons nous doter de tous les mécanismes possibles pour que nos résultats, qui pourraient impliquer une certaine dose de subjectivité, correspondent réellement aux valeurs que nous voulons voir reconnues dans la structure salariale du secteur public. Nous avons l'habitude de revendiquer des augmentations de salaire pour toutes et pour tous, de réclamer des redressements salariaux pour certains groupes, de demander des reclassifications. Beaucoup plus rarement, nous avons participé de plein droit à définir ce qui devait être pris en considération dans la détermination des salaires.

C'est pourquoi nous avons tout mis en œuvre pour nous assurer que notre démarche soit rigoureuse et pour éviter le plus possible les biais de toute nature qui viendraient miner la crédibilité de nos conclusions.

Les étapes

La Loi sur l'équité salariale encadre les étapes d'un programme d'équité salariale. L'intersyndicale a respecté ces critères tout au long du processus et cela **depuis 2001**, soit bien avant que la Cour supérieure oblige l'employeur à suivre les dispositions générales de la Loi.

Catégories d'emplois et prédominance sexuelle

C'est la première étape. Pour identifier les catégories, il faut délimiter les emplois qui ont :

- Des qualifications semblables
- Des fonctions ou des responsabilités semblables
- Une même rémunération

Donc, une catégorie peut regrouper plusieurs titres d'emploi. L'intersyndicale représente plus de 300 catégories d'emplois dans les réseaux de l'éducation, de la santé et des services sociaux¹.



1. Les données utilisées tiennent compte du retrait du SFPQ de l'intersyndicale, en 2004, et peuvent donc différer de celles déjà publiées dans des *Info-équité* antérieurs.

Une fois les catégories identifiées, des critères sont prévus par la Loi afin de déterminer la prédominance sexuelle d'une catégorie d'emplois :

Une catégorie d'emplois sera considérée, selon le cas, à prédominance féminine ou masculine lorsqu'au moins 60 % des personnes qui occupent les emplois de la catégorie sont du même sexe. Nous avons utilisé les données de 2001.

Cela dit, on doit aussi tenir compte de l'évolution historique du taux de représentation des femmes ou des hommes dans cette catégorie. Par exemple, l'emploi de préposé-e à la lingerie, qui était occupé majoritairement par des femmes, l'est maintenant tout autant par des hommes. Néanmoins, elle a été considérée comme une catégorie à prédominance féminine compte tenu qu'il y a tout lieu de croire que le salaire a été affecté par le fait que cet emploi a été associé traditionnellement aux femmes.

Finalement, on tiendra compte des stéréotypes occupationnels. Donc, malgré la présence d'un nombre plus important d'hommes ou de femmes dans une catégorie d'emplois, on tentera de déterminer si les tâches sont caractéristiques d'un emploi féminin ou masculin.

Il peut arriver qu'aucun de ces critères ne soit atteint et, qu'ainsi, on ne puisse identifier une prédominance sexuelle. On parle alors de catégories mixtes. C'est le cas, entre autres, des enseignantes et des enseignants de cégeps.

Dans le dernier affichage des catégories que représente l'inter-syndicale, 138 catégories d'emplois ont été déterminées à prédominance masculine et 167 à prédominance féminine.

Choix de la méthode et des outils d'évaluation

Cette étape consiste à définir l'outil d'évaluation ou plan d'évaluation. Ce plan, qui sert de base à l'évaluation des emplois, renferme les éléments que nous identifions conjointement avec l'employeur comme étant ceux qui méritent rémunération.

Nous avons aussi utilisé plusieurs sources d'information pour élaborer le plan et particulièrement pour faire le choix des facteurs d'évaluation, dont la Commission de l'équité salariale, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse et la Commission ontarienne de l'équité salariale.

Ce plan a été élaboré sur la base de quatre grands facteurs que l'on retrouve également dans la Loi :

1. les qualifications requises ;
2. les responsabilités assumées ;
3. les efforts requis ;
4. les conditions dans lesquelles le travail est effectué. (article 57)

Le plan d'évaluation que nous avons choisi comporte 17 sous-facteurs ou critères d'évaluation. Bien que ce nombre semble élevé, cela nous permet d'évaluer des aspects plus précis. Chacun de ces sous-facteurs comprend des niveaux pour déterminer quel énoncé reflète le plus adéquatement les tâches de chaque catégorie d'emplois.

Qualifications requises

- formation professionnelle
- expérience et initiation
- mise à jour des connaissances
- habiletés en relations interpersonnelles
- habiletés physiques et dextérité manuelle

Responsabilités assumées

- responsabilités à l'égard d'un programme ou d'une activité et des ressources financières ou matérielles
- responsabilités à l'égard des personnes
- responsabilités de supervision et de coordination des personnes
- responsabilités à l'égard des communications

Efforts requis

- autonomie
- raisonnement
- créativité
- concentration et attention sensorielle
- efforts physiques

Conditions dans lesquelles le travail est effectué

- conditions psychologiques
- conditions physiques
- risques inhérents



À chaque niveau d'un sous-facteur correspond une valeur. C'est la somme des valeurs obtenues par une catégorie d'emplois qui permet de fixer sa valeur totale et ainsi déterminer sa position relative dans l'ensemble des catégories d'emplois.

Pour mieux comprendre, voici un exemple des trois premiers niveaux applicables aux responsabilités à l'égard des communications :

- 1. Communications en vue de donner ou de recevoir des renseignements factuels relatifs au travail et de nature courante.**
- 2. Communications en vue de donner ou d'obtenir des informations, des précisions, des éclaircissements ou des indications de nature particulière ou inhabituelle. Il s'agit alors de comprendre et d'expliquer la nature des informations à traiter.**
- 3. Communications en vue de participer à des entretiens avec une ou plusieurs personnes visant à exposer des faits ou à présenter son point de vue afin d'atteindre des buts communs.**

Les enquêtes

L'étape suivante est la cueillette de la matière première d'un programme d'équité salariale, c'est-à-dire la recherche d'informations auprès de celles et de ceux qui effectuent quotidiennement le travail, objet de l'évaluation.

À cette fin, un questionnaire d'enquête a été soigneusement élaboré et un échantillonnage statistiquement représentatif a été établi en fonction du nombre d'individus occupant une catégorie d'emplois et du type d'établissement dans lequel ils travaillent. L'ensemble des régions du Québec ont également été couvertes par l'échantillon.

Ces enquêtes se sont tenues principalement de **juin à novembre 2002**. Elles ont été menées par des militantes et des militants choisis par chaque organisation syndicale et formés pour mener à bien ce travail. Les enquêtrices et les enquêteurs passaient une journée intensive avec chaque personne qui remplissait le questionnaire.





Au total, plus de 7 000 enquêtes ont été faites par les quatre organisations de l'intersyndicale. Chaque organisation conduisait ses propres enquêtes, mais tout le monde utilisait les mêmes outils.

Pour la CSN seulement, c'est 50 enquêtrices et enquêteurs provenant de la FSSS, de la FEESP et de la FP qui ont mené près de 4 000 enquêtes dans 304 établissements de la santé et des services sociaux, dans 31 commissions scolaires et dans 34 cégeps.

La compilation des informations

Après le processus d'enquête s'est enclenché celui de la compilation des données.

Il s'agissait, pour chaque catégorie d'emplois, de procéder à une synthèse des questionnaires reçus de manière à cerner avec le plus de précision possible les caractéristiques des catégories d'emplois.

Ces synthèses ont servi par la suite de matière première pour faire l'évaluation de chacune des catégories. En tout temps, il était toutefois possible de référer aux questionnaires si une précision était nécessaire. Ces synthèses ont été construites par toutes les organisations et sont un reflet des réponses de l'ensemble des répondants.

L'évaluation des catégories d'emplois

À l'**automne 2002**, l'étape de l'évaluation des catégories d'emplois s'est amorcée à la CSN par une session de formation à l'intention de plus de 50 personnes membres de la FSSS, de la FEESP et de la FP. Certaines d'entre elles avaient préalablement effectué des enquêtes et participé à la rédaction des synthèses à partir des questionnaires recueillis. Cette session de formation leur permettait de s'initier au processus de l'évaluation mais surtout, à être sensibilisées à l'existence de différents biais qui peuvent interférer dans le processus de l'évaluation. On ne pourra jamais prétendre qu'un processus d'évaluation est objectif. Mais c'est en le sachant qu'on peut mieux tendre vers cette objectivité tant recherchée.

Pour procéder aux premières évaluations, nous avons formé des comités d'évaluation et de validation. Idéalement, les gens appartenant à une catégorie d'emplois n'ont pas été associés à l'évaluation de celle-ci. Pour jeter un regard neuf sur le travail des uns et des autres, il fallait, pour nous, que ce regard soit porté par des gens d'horizons multiples. Donc, pour la composition des comités, nous avons choisi délibérément de mettre en présence des hommes et des femmes, de toutes les catégories socioprofessionnelles, provenant de l'éducation, de la santé et des services sociaux. Dans leur travail quotidien, ces comités pouvaient compter sur le soutien de cinq personnes conseillères syndicales de la CSN et sur celui des responsables du dossier pour chaque fédération concernée.

Une fois une catégorie évaluée, quatre à cinq autres personnes, formant un comité de validation, étaient appelées à donner un second avis sur la valeur de celle-ci. Cela a jeté les fondations qui nous ont permis de poursuivre solidement le processus d'évaluation, d'argumentation et de positionnement des emplois.

Avec les particularités de chacune, les autres organisations de l'intersyndicale effectuaient, elles aussi, le travail d'évaluation de la même façon.

Après que nos évaluations furent complétées à la CSN, nous avons procédé à l'harmonisation des évaluations faites par chaque organisation de l'intersyndicale. Toutes les organisations ont participé à toutes les évaluations.

La recherche de consensus était la règle générale pour la prise de décision à l'intérieur de l'intersyndicale. Lorsque le jugement de la Cour supérieure officialisa notre existence, nous avons ajouté un nouveau mode de fonctionnement : en l'absence de consensus, la position syndicale serait celle de l'organisation représentant de manière majoritaire ou exclusive une catégorie d'emplois. Cela, uniquement pour permettre à une organisation d'acheminer une question d'évaluation à la Commission de l'équité salariale.

Cette recherche de consensus était une étape exigeante, mais essentielle, pour parvenir à construire un programme d'équité dont les conclusions seraient endossées par tous. Concrètement, cela signifiait faire converger la vision de cinq organisations (la CSN, la CSQ, la FIIQ, la FTQ, et l'APTS qui s'était jointe en mai 2006) à travers les perceptions de plus de 20 personnes évaluatrices sur 17 sous-facteurs et plus de 300 catégories d'emplois ! Jamais les emplois féminins n'auront été scrutés aussi méticuleusement de façon à leur rendre justice.

Une fois les positions arrêtées en intersyndicale, il restait à en débattre et à en convenir, cette fois, avec l'employeur.

L'estimation des écarts

On entend par mode d'estimation des écarts salariaux, la manière de calculer les écarts de rémunération qui peuvent exister entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et celles à prédominance masculine.

Pour ce faire, la Loi sur l'équité salariale prévoit deux méthodes différentes, la méthode de comparaison par paire et la méthode globale. Dans tous les cas, il s'agit de comparer les catégories d'emplois à prédominance féminine avec une représentation de la structure salariale des catégories d'emplois à prédominance masculine. Dans notre cas, dans le secteur public, nous avons choisi la méthode globale étant donné la grande quantité de catégories d'emplois à évaluer.



Le maintien de l'équité salariale : une préoccupation constante

Une fois le programme complété, la Loi sur l'équité salariale précise qu'il faut maintenir l'équité salariale dans l'entreprise. Cette obligation est faite à l'employeur et aussi aux organisations syndicales.

Ce maintien doit être assuré notamment lors de la création de nouveaux emplois ou de catégories d'emplois, lors de modifications aux emplois existants ou aux conditions qui leur sont applicables ou lorsque des changements sont apportés à la structure salariale à l'occasion d'une négociation de convention collective.

La démarche d'équité salariale qui vient de connaître son aboutissement est basée sur une organisation du travail de 2001-2002 et donc sur des caractéristiques propres à cette période.

Depuis ce temps, les tâches et les exigences reliées aux emplois ont évolué. Par exemple, de nouvelles formations sont disponibles dans les institutions d'enseignement ouvrant la voie à de nouveaux emplois alors que, à la suite de changements technologiques, nous assistons au déclin de certains autres. Des modifications apportées à plusieurs professions ont également entraîné, pour ces dernières, l'exercice d'actes délégués additionnels. Finalement, nous ne pouvons pas ignorer l'imposition, par décret en **décembre 2005**, d'une nouvelle nomenclature des emplois dans le réseau de la santé et des services sociaux. Celle-ci entrera en vigueur en **novembre 2006**.

Au terme de la démarche d'équité salariale, nous avons fait valoir la nécessité de conclure un exercice de relativité salariale qui vise à intégrer l'ensemble des catégories d'emplois féminines, mixtes et masculines, dans une seule structure salariale.

Tous les changements vécus depuis 2001 et ceux à venir n'auront pas nécessairement d'impacts significatifs et n'entraîneront pas tous de revoir les évaluations des catégories d'emplois. Mais, dorénavant, tous ces éléments seront à prendre en compte. Ils devront être l'objet d'une préoccupation constante afin que toute transformation ultérieure se fasse en maintenant l'équité salariale entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et celles à prédominance masculine. Si l'entente qui vient d'intervenir marque la fin d'un processus historique, elle marque aussi le début d'un autre, moins spectaculaire mais tout aussi important à long terme, soit le maintien de l'équité salariale.



Annexe

Rajustements salariaux pour les catégories d'emplois à prédominance féminine

Tableau compilé par la CSN, le 6 juillet 2006.

L'affichage du comité d'équité salariale en août 2006

fait foi de document officiel.

Catégories d'emplois à prédominance féminine – Rangements et correctifs¹

Secteur	Corps d'emploi	Classe	Titre	Catégories d'emplois	Range-ment	Correctif %
2 - Commissions scolaires	4102	0	Agent de bureau classe I	131	8	5,92
4 - Collèges	C505	0	Agent de bureau classe I	131	8	5,92
2 - Commissions scolaires	4103	0	Agent de bureau classe II	533	5	5,99
4 - Collèges	C506	0	Agent de bureau classe II	533	5	5,99
2 - Commissions scolaires	4101	0	Agent de bureau classe principale	106	11	2,12
4 - Collèges	C503	0	Agent de bureau classe principale	106	11	2,12
3 - Santé et services sociaux	1533	0	Agent de formation	22	21	aucun
3 - Santé et services sociaux	1101	0	Agent de la gestion du personnel	635	21	aucun
3 - Santé et services sociaux	1108	0	Agent de planification et de programmation	6	22	aucun
3 - Santé et services sociaux	1853	0	Agent de planification et de programmation des services sociaux	6	22	aucun
3 - Santé et services sociaux	1120	0	Agent de planification et de programmation socio-sanitaire	6	22	aucun
3 - Santé et services sociaux	1555	0	Agent de planification, de prog. et de recherche (r.r.s.s.)	6	22	aucun
3 - Santé et services sociaux	1562	0	Agent de programmation	6	22	aucun
3 - Santé et services sociaux	1563	0	Agent de programmation (d.s.c.) (e.s.)	6	22	aucun
2 - Commissions scolaires	2106	0	Agent de réadaptation (psycho-éducateur ou ortho-pédagogue)	15	22	2,35
3 - Santé et services sociaux	1556	0	Agent de recherche	6	22	aucun
3 - Santé et services sociaux	1110	0	Agent de recherche et de planification socio-économique	6	22	aucun
3 - Santé et services sociaux	1705	0	Agent de recherche socio-sanitaire	6	22	aucun
3 - Santé et services sociaux	1553	0	Agent de relations humaines	168	22	2,35
2 - Commissions scolaires	2119	0	Agent d'information	34	20	aucun
3 - Santé et services sociaux	1242	0	Agent d'information	34	20	aucun
4 - Collèges	C203	0	Agent d'information	34	20	aucun
3 - Santé et services sociaux	1243	0	Agent d'information (r.r.s.s.)	34	20	aucun
3 - Santé et services sociaux	2688	1	Agent d'intégration	66	16	11,01
3 - Santé et services sociaux	2688	2	Agent d'intégration	66	16	11,01
3 - Santé et services sociaux	2688	3	Agent d'intégration	66	16	11,01
3 - Santé et services sociaux	1651	0	Agent en techniques éducatives (d.s.c.) (e.s.)	242	indéterminé ²	
3 - Santé et services sociaux	6319	1	Aide aux diètes	178	3	4,70
3 - Santé et services sociaux	6204	1	Aide cuisinier	497	4	aucun
3 - Santé et services sociaux	6304	1	Aide cuisinier	497	4	aucun
3 - Santé et services sociaux	3243	1	Aide de service	579	2	1,78
3 - Santé et services sociaux	6309	1	Aide en alimentation	177	3	4,70
2 - Commissions scolaires	5306	0	Aide général de cuisine	172	3	3,74
4 - Collèges	C903	0	Aide général de cuisine	172	3	3,74
3 - Santé et services sociaux	2588	1	Aide social	65	14	0,91
3 - Santé et services sociaux	2587	1	Aide social (32,5 h)	65	14	0,91
4 - Collèges	C902	0	Aide-domestique	179	2	1,78
3 - Santé et services sociaux	2376	1	Animateur communautaire (community worker) (e.s.)	670	indéterminé ²	
4 - Collèges	C432	0	Animateur sportif et de natation	905	6	20,68
3 - Santé et services sociaux	2251	1	Archiviste médical	79	14	6,69
3 - Santé et services sociaux	2252	1	Archiviste médical	79	14	6,69
3 - Santé et services sociaux	2250	1	Archiviste médical (32,5 h)	79	14	6,69
3 - Santé et services sociaux	2282	1	Archiviste médical (chef d'équipe)	78	16	14,02

Secteur	Corps d'emploi	Classe	Titre	Catégories d'emplois	Range-ment	Correctif %
3 - Santé et services sociaux	3468	1	Assistant en réadaptation (e.s.)	477	8	10,82
3 - Santé et services sociaux	3205	1	Assistant technique au laboratoire ou en radiologie	534	5	5,99
3 - Santé et services sociaux	3210	1	Assistant technique au laboratoire ou en radiologie	678	5	5,99
3 - Santé et services sociaux	3201	1	Assistant technique aux soins de la santé	155	5	5,99
3 - Santé et services sociaux	3202	1	Assistant technique aux soins de la santé (36,25 h)	155	5	5,99
3 - Santé et services sociaux	3206	1	Assistant technique en chirurgie buccale (e.s.)	160	6	10,03
3 - Santé et services sociaux	3207	1	Assistant technique en médecine dentaire	160	6	10,03
3 - Santé et services sociaux	3217	1	Assistant technique en médecine dentaire (35 h)	160	6	10,03
3 - Santé et services sociaux	3212	1	Assistant technique en pharmacie	499	6	6,38
3 - Santé et services sociaux	3215	1	Assistant technique senior en pharmacie	444	8	5,92
3 - Santé et services sociaux	2242	1	Assistant-chef du service des archives	78	16	9,63
3 - Santé et services sociaux	2467	1	Assistant-chef d'unité de soins infirmiers	37	20	12,53
3 - Santé et services sociaux	2249	1	Assistant-chef inhalothérapeute (t.r.)	47	19	14,53
3 - Santé et services sociaux	2248	1	Assistant-chef inhalothérapeute (titre réservé) ou assistant-chef technicien de la fonction respiratoire	47	19	14,53
3 - Santé et services sociaux	1236		Assistant-chef physiothérapeute	11	24	12,21
3 - Santé et services sociaux	2240	1	Assistant-chef technicien en diététique	295	16	4,06
3 - Santé et services sociaux	2236	1	Assistant-chef technicien en électrophysiologie médicale	301	17	9,18
3 - Santé et services sociaux	2235	1	Assistant-chef technologiste médical (titre réservé) ou assistant-chef technicien de laboratoire	48	18	9,18
3 - Santé et services sociaux	2230	1	Assistant-chef technologiste ou assistant-chef technologiste médical diplômé, aspect administratif	48	18	9,18
3 - Santé et services sociaux	2229	1	Assistant-chef technologiste ou assistant-chef technologiste médical diplômé, aspect technique	48	18	9,18
3 - Santé et services sociaux	2219	1	Assistant-chef technologue en radiologie	12	18	9,18
3 - Santé et services sociaux	2488	1	Assistante du supérieur immédiat (infirmière)	37	20	12,53
3 - Santé et services sociaux	2487	1	Assistante du supérieur immédiat (infirmière) (35 h)	37	20	12,53
3 - Santé et services sociaux	1902	0	Assistante-infirmière-chef-bachelière	191	23	4,21
3 - Santé et services sociaux	1906	0	Assistante-infirmière-chef-bachelière (35 h)	191	23	4,21
3 - Santé et services sociaux	2468	1	Assistant-infirmier-chef	37	20	12,53
3 - Santé et services sociaux	1254	0	Audiologiste (titre réservé) ou thérapeute de l'ouïe	13	22	0,21
3 - Santé et services sociaux	1204	0	Audiologiste-orthophoniste (titre réservé) ou thérapeute de l'ouïe, de la parole, du langage et de la communication	13	22	0,21
3 - Santé et services sociaux	3591	1	Auxiliaire à domicile	153	7	10,68
3 - Santé et services sociaux	3592	1	Auxiliaire à domicile (35 h)	153	7	10,68
2 - Commissions scolaires	4114	0	Auxiliaire de bureau	183	2	1,78
4 - Collèges	C601	0	Auxiliaire de bureau	183	2	1,78
3 - Santé et services sociaux	6318	1	Auxiliaire en alimentation	171	3	3,74
3 - Santé et services sociaux	5279	1	Auxiliaire en archives	142	7	6,32
3 - Santé et services sociaux	5278	1	Auxiliaire en archives (32,5 h)	142	7	6,32
3 - Santé et services sociaux	5289	1	Auxiliaire en bibliothèque (e.s.)	142	7	6,32
3 - Santé et services sociaux	3589	1	Auxiliaire familial et social	153	7	10,68
3 - Santé et services sociaux	3590	1	Auxiliaire familial et social (38,75 h)	153	7	10,68
2 - Commissions scolaires	2138	0	Aviseur légal (csdm)	595	22	aucun

Secteur	Corps d'emploi	Classe	Titre	Catégories d'emplois	Range-ment	Correctif %
3 - Santé et services sociaux	2265	1	Bibliotechnicien	85	13	3,80
3 - Santé et services sociaux	2266	1	Bibliotechnicien (32,5 h)	85	13	3,80
2 - Commissions scolaires	2102	0	Bibliothécaire	239	20	aucun
3 - Santé et services sociaux	1206	0	Bibliothécaire	239	20	aucun
4 - Collèges	C262	0	Bibliothécaire	239	20	aucun
2 - Commissions scolaires	5307	0	Buandier	561	indéterminé ²	
3 - Santé et services sociaux	6312	1	Caissier à la cafétéria	562	3	1,94
3 - Santé et services sociaux	2247	1	Chargé de l'enseignement clinique (inhalothérapie)	46	18	9,74
3 - Santé et services sociaux	1234	0	Chargé de l'enseignement clinique, physiothérapie	17	23	7,19
3 - Santé et services sociaux			Chargée clinique de sécurité transfusionnelle	962	18	aucun
3 - Santé et services sociaux			Chargée technique de sécurité transfusionnelle	963 ⁵	19	3,18
3 - Santé et services sociaux	2699	1	Chef de module	599	18	19,41
3 - Santé et services sociaux	2699	2	Chef de module	599	18	19,41
3 - Santé et services sociaux	2699	3	Chef de module	599	18	19,41
3 - Santé et services sociaux	6340	1	Coiffeur	500	5	2,42
3 - Santé et services sociaux	5029	1	Commis	183	2	1,78
3 - Santé et services sociaux	5129	1	Commis	183	2	1,78
3 - Santé et services sociaux	5128	1	Commis (32,5 h)	183	2	1,78
3 - Santé et services sociaux	3249	1	Commis à la pharmacie	580	3	4,70
3 - Santé et services sociaux	5102	1	Commis d'unité (Institut Pinel)	152	6	3,16
3 - Santé et services sociaux	5113	1	Commis intermédiaire	151	6	6,38
3 - Santé et services sociaux	5114	1	Commis intermédiaire (32,5 h)	151	6	6,38
3 - Santé et services sociaux	5109	1	Commis sénior	130	8	5,92
3 - Santé et services sociaux	5110	1	Commis sénior (32,5 h)	130	8	5,92
3 - Santé et services sociaux	5009	1	Commis sénior (csd)	130	8	5,92
3 - Santé et services sociaux	5103	1	Commis sénior à la comptabilité	110	9	aucun
3 - Santé et services sociaux	5104	1	Commis sénior à la comptabilité (32,5 h)	110	9	aucun
3 - Santé et services sociaux	1543	0	Conseiller en enfance inadaptée	217	22	2,35
3 - Santé et services sociaux	1521	0	Conseiller en évaluation des soins	231	22	aucun
2 - Commissions scolaires	2114	0	Conseiller en information scolaire et professionnelle	29	20	aucun
4 - Collèges	C214	0	Conseiller en information scolaire et professionnelle	29	20	aucun
2 - Commissions scolaires	2103	0	Conseiller en mesure et évaluation	14	21	aucun
4 - Collèges	C261	0	Conseiller en mesure et évaluation	14	21	aucun
3 - Santé et services sociaux	1121	0	Conseiller en promotion de la santé (d.s.c.) (e.s.)	243	indéterminé ²	
3 - Santé et services sociaux	2246	1	Coordonnateur technique (inhalothérapie)	72	18	9,39
3 - Santé et services sociaux	2227	1	Coordonnateur technique (laboratoire)	51	17	4,31
3 - Santé et services sociaux	2233	1	Coordonnateur technique (laboratoire)	51	17	4,31
3 - Santé et services sociaux	2213	1	Coordonnateur technique (radiologie)	70	17	4,31
3 - Santé et services sociaux	2276	1	Coordonnateur technique en électrophysiologie médicale	310	16	11,01
3 - Santé et services sociaux	6327	1	Couturier	537	4	2,43
2 - Commissions scolaires	5313	0	Cuisinier classe III	135	7	5,51
4 - Collèges	C917	0	Cuisinier classe III	135	7	5,51
3 - Santé et services sociaux	2271	1	Cyto-technologiste	609	16	5,00
3 - Santé et services sociaux	5151	1	Dactylo	162	4	2,42
3 - Santé et services sociaux	5152	1	Dactylo (32,5 h)	162	4	2,42
2 - Commissions scolaires	2115	0	Diététiste ou conseiller en alimentation	18	20	aucun

Secteur	Corps d'emploi	Classe	Titre	Catégories d'emplois	Range-ment	Correctif %
3 - Santé et services sociaux	1221	0	Diététiste professionnelle-nutritionniste (titre réservé) ou diplômé universitaire en diététiste	19	21	aucun
3 - Santé et services sociaux	1223	0	Diététiste professionnelle-nutritionniste (titre réservé) ou diplômé universitaire en diététiste	19	21	aucun
3 - Santé et services sociaux	1224	0	Diététiste professionnelle-nutritionniste (titre réservé) ou diplômé universitaire en diététiste	19	21	aucun
3 - Santé et services sociaux	1226	0	Diététiste professionnelle-nutritionniste (titre réservé) ou diplômé universitaire en diététiste	19	21	aucun
3 - Santé et services sociaux	2689	1	Éducateur	66	16	11,01
3 - Santé et services sociaux	2689	2	Éducateur	66	16	11,01
3 - Santé et services sociaux	2689	3	Éducateur	66	16	11,01
3 - Santé et services sociaux	2691	1	Éducateur	66	16	11,01
3 - Santé et services sociaux	2693	1	Éducateur (35 h)	66	16	11,01
3 - Santé et services sociaux	2693	2	Éducateur (35 h)	66	16	11,01
3 - Santé et services sociaux	2693	3	Éducateur (35 h)	66	16	11,01
3 - Santé et services sociaux	2691	2	Éducateur (38,75 h)	66	16	11,01
3 - Santé et services sociaux	2691	3	Éducateur (38,75 h)	66	16	11,01
3 - Santé et services sociaux	2692	1	Éducateur (e.s.) (35 h)	66	16	11,01
3 - Santé et services sociaux	2692	2	Éducateur (e.s.) (35 h)	66	16	11,01
3 - Santé et services sociaux	2692	3	Éducateur (e.s.) (35 h)	66	16	11,01
2 - Commissions scolaires	4284	0	Éducateur en service de garde	503	9	10,58
2 - Commissions scolaires			Enseignants commissions scolaires	925 ³	22	2,35
3 - Santé et services sociaux	1231	0	Ergothérapeute (t.r.) ou dip. universitaire en ergothérapie	20	22	2,35
3 - Santé et services sociaux	1230	0	Ergothérapeute (titre réservé) ou Thérapeute en réadaptation fonctionnelle par l'activité	20	22	2,35
2 - Commissions scolaires	2116	0	Ergothérapeute, physiothérapeute ou agent de réhabilitation	20	22	2,35
3 - Santé et services sociaux	1540	0	Génagogue	225	20	aucun
3 - Santé et services sociaux	2269	1	Hygiéniste dentaire (t.r.) ou technicien en hygiène dentaire	273	15	0,12
3 - Santé et services sociaux	2261	1	Hygiéniste dentaire (titre réservé) ou technicien en hygiène dentaire	273	15	0,12
3 - Santé et services sociaux	2253	1	Illustrateur médical	336	12	aucun
2 - Commissions scolaires	4206	0	Infirmier (ère)	41	18	9,39
3 - Santé et services sociaux	2471	1	Infirmier (ère) (36,25 h)	41	18	9,39
3 - Santé et services sociaux	2471A	1	Infirmier (ère) en dispensaire (36,25 h)	958	22	14,81
3 - Santé et services sociaux	2474	1	Infirmier (ère) (35 h)	41	18	9,39
3 - Santé et services sociaux	2473	1	Infirmier (ère) (institut pinel) (40 h)	42	18	9,39
3 - Santé et services sociaux	3436	1	Infirmier (ère) auxiliaire (t.r.) (35 h)	95	12	8,50
3 - Santé et services sociaux	3437	1	Infirmier (ère) auxiliaire (t.r.) (35 h)	95	12	8,50
3 - Santé et services sociaux	3448	1	Infirmier (ère) auxiliaire (titre réservé) ou diplômé en service de la santé (35 h)	95	12	8,50
3 - Santé et services sociaux	3445	1	Infirmier (ère) auxiliaire (titre réservé) chef d'équipe ou diplômé en service de la santé chef d'équipe	96	13	12,41
3 - Santé et services sociaux	3455	1	Infirmier (ère) auxiliaire (titre réservé) ou diplômé en service de la santé	95	12	8,50
3 - Santé et services sociaux	2459	1	Infirmier (ère) chef d'équipe (travail d'équipe organisé)	39	19	10,46
3 - Santé et services sociaux	2458	1	Infirmier (ère) chef d'équipe (travail d'équipe organisé) (35 h)	39	19	10,30
3 - Santé et services sociaux	3446	1	Infirmier auxiliaire (titre réservé) ou diplômé en service de la santé, assistant-chef équipe	763	indéterminé ²	

Secteur	Corps d'emploi	Classe	Titre	Catégories d'emplois	Range-ment	Correctif %
2 - Commissions scolaires	4217	0	Infirmier auxiliaire ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance	494	9	1,09
3 - Santé et services sociaux	1901	0	Infirmière-bachelière	189	21	aucun
3 - Santé et services sociaux	1907	0	Infirmière-bachelière - Institut Pinel (40 h)	189	21	aucun
3 - Santé et services sociaux	1903	0	Infirmière-bachelière (36,25 h)	189	21	aucun
3 - Santé et services sociaux	1904	0	Infirmière-bachelière assistante du supérieur immédiat	191	23	4,21
3 - Santé et services sociaux	1905	0	Infirmière-bachelière assistante du supérieur immédiat (36,25 h)	191	23	4,21
3 - Santé et services sociaux	2243	1	Inhalothérapeute (t.r.)	45	17	10,17
3 - Santé et services sociaux	2244	1	Inhalothérapeute (titre réservé) ou technicien de la fonction respiratoire	45	17	10,17
3 - Santé et services sociaux	2231	1	Instituteur clinique (laboratoire)	69	17	10,17
3 - Santé et services sociaux	2215	1	Instituteur clinique (radiologie)	69	17	10,17
3 - Santé et services sociaux	2216	1	Instituteur clinique (radiologie)	69	17	10,17
3 - Santé et services sociaux	1654		Instituteur ou professeur	925 ³	22	2,35
3 - Santé et services sociaux	3585	1	Instructeur aux ateliers industriels	624	8	aucun
3 - Santé et services sociaux	3598	1	Instructeur métier artisanal ou occupation thérapeutique	146	8	1,20
4 - Collèges	C421	0	Interprète (cegep de ste-foy et vieux montréal) (35 h)	289	15	0,12
3 - Santé et services sociaux	3466	1	Intervenant en milieu résidentiel	134	7	6,32
3 - Santé et services sociaux	3464	1	Intervenant en milieu résidentiel (36,25 h)	134	7	6,32
3 - Santé et services sociaux	1660	0	Jardinier d'enfants (e.s.)	235	20	aucun
3 - Santé et services sociaux	5165	1	Messenger	181	2	1,78
3 - Santé et services sociaux	5166	1	Messenger (c.c.u.s.) (r.r.s.s.s. montréal-métro.) (36,25 h)	181	2	1,78
3 - Santé et services sociaux	5229	1	Messenger (c.c.u.s.) (r.r.s.s.s. montréal-métro.) (36,25 h)	181	2	1,78
3 - Santé et services sociaux	2463	1	Moniteur (35 h)	40	19	8,48
3 - Santé et services sociaux	2464	1	Moniteur (35 h)	40	19	8,28
3 - Santé et services sociaux	2462	1	Moniteur (trice) infirmier(ère)	40	19	8,48
4 - Collèges	C431	0	Moniteur d'activités sportives	904	10	aucun
4 - Collèges	C430	0	Moniteur de camp de jour	903	indéterminé ²	
3 - Santé et services sociaux	3698	1	Moniteur en loisirs	501	7	13,79
3 - Santé et services sociaux	3699	1	Moniteur en loisirs	501	7	10,68
3 - Santé et services sociaux	3471	1	Moniteur en réadaptation (métier artisanal ou occupation thérapeutique)	146	8	10,82
3 - Santé et services sociaux	3472	1	Moniteur en readaptation (métier artisanal ou occupation thérapeutique) (e.s.)	425	9	29,37
4 - Collèges	C725	0	Opérateur d'appareils de photocomposition électronique	410	8	aucun
3 - Santé et services sociaux	5130	1	Opérateur de presse braille (e.s.)	831	5	aucun
4 - Collèges	C755	0	Opérateur en informatique	118	8	aucun
2 - Commissions scolaires	4202	0	Opérateur en informatique classe I	118	8	aucun
3 - Santé et services sociaux	5108	1	Opérateur en informatique classe I	118	8	aucun
3 - Santé et services sociaux	5100	1	Opérateur en informatique classe I (32,5 h)	118	8	aucun
3 - Santé et services sociaux	5111	1	Opérateur en informatique classe II	144	5	aucun
3 - Santé et services sociaux	5112	1	Opérateur en informatique classe II (32,5 h)	144	5	aucun
3 - Santé et services sociaux	1656	0	Ortho-pédagogue	15	22	2,35
2 - Commissions scolaires	2112	0	Orthoph., audiolo. ou agent de corr. du langage et de l'audition	13	22	0,21
3 - Santé et services sociaux	1255	0	Orthophoniste (titre réservé) thérapeute parole, langage et communication	13	22	0,21

Secteur	Corps d'emploi	Classe	Titre	Catégories d'emplois	Range-ment	Correctif %
3 - Santé et services sociaux	2259	1	Orthoptiste	428	17	aucun
2 - Commissions scolaires	5319	0	Ouvrier d'entretien classe III (aide domestique)	179	2	1,78
3 - Santé et services sociaux	5105	1	Paie-maître	109	9	aucun
3 - Santé et services sociaux	5106	1	Paie-maître (32,5 h)	109	9	aucun
3 - Santé et services sociaux	1657		Pédagogue	925 ³	22	2,35
3 - Santé et services sociaux	1655		Pédagogue (e.s.)	925 ³	22	2,35
3 - Santé et services sociaux	1232	0	Physiothér. (titre réservé) ou thérap. de la réadaptation fonctionnelle	16	22	2,35
3 - Santé et services sociaux	1233	0	Physiothérapeute (titre réserve) ou diplômé universitaire en réadaptation physique	16	22	2,35
3 - Santé et services sociaux	5283	1	Préposé à la bibliothèque	584	3	4,70
3 - Santé et services sociaux	6314	1	Préposé à la cafétéria	172	3	3,74
3 - Santé et services sociaux	6333	1	Préposé à la calandre	586	3	4,70
3 - Santé et services sociaux	6412	1	Préposé à la centrale de surveillance (e.s.)	842	3	aucun
3 - Santé et services sociaux	3259	1	Préposé à la centrale des messagers	572	3	1,94
3 - Santé et services sociaux	6332	1	Préposé à la lingerie	589	3	4,70
3 - Santé et services sociaux	5135	1	Préposé à la reprographie	182	3	4,70
3 - Santé et services sociaux	5136	1	Préposé à la reprographie	182	3	4,70
3 - Santé et services sociaux	3481	1	Préposé à la stérilisation	159	6	10,03
3 - Santé et services sociaux	3482	1	Préposé à la stérilisation (35 h)	159	6	10,03
3 - Santé et services sociaux	3251	1	Préposé à l'accueil	161	5	5,99
3 - Santé et services sociaux	5271	1	Préposé à l'admission	161	5	5,99
3 - Santé et services sociaux	5272	1	Préposé à l'admission (c.s.d.)	161	5	5,99
3 - Santé et services sociaux	5275	1	Préposé à l'admission externe	161	5	5,99
3 - Santé et services sociaux	6335	1	Préposé à l'entretien ménager (travaux légers)	170	2	0,85
3 - Santé et services sociaux	6403	1	Préposé à l'entretien ménager (travaux légers) (35 h)	170	2	0,85
3 - Santé et services sociaux	6435	1	Préposé à l'entretien ménager (travaux légers) (36,25 h)	170	2	0,85
3 - Santé et services sociaux	5126	1	Préposé à l'informatique	173	3	3,88
3 - Santé et services sociaux	3685	1	Préposé à l'unité et/ou au pavillon	582	6	14,96
3 - Santé et services sociaux	3250	1	Préposé au laboratoire du lait	583	3	4,70
3 - Santé et services sociaux	6315	1	Préposé au restaurant	172	3	3,74
3 - Santé et services sociaux	3479	1	Préposé aux bénéficiaires	154	6	6,38
3 - Santé et services sociaux	3478	1	Préposé aux bénéficiaires (35 h)	154	6	6,38
3 - Santé et services sociaux	3474	1	Préposé aux bénéficiaires en milieu résidentiel	516	7	10,68
3 - Santé et services sociaux	5143	1	Préposé aux comptes à recevoir	442	7	1,61
3 - Santé et services sociaux	5280	1	Préposé aux dossiers médicaux	563	3	1,94
2 - Commissions scolaires	4286	0	Préposé aux élèves handicapés	486	6	2,19
3 - Santé et services sociaux	6306	1	Préposé aux légumes	497	4	aucun
3 - Santé et services sociaux	3237	1	Préposé en électro-cardiographie	539	5	5,99
3 - Santé et services sociaux	3239	1	Préposé en électro-encéphalographie (e.e.g.)	540	5	5,99
3 - Santé et services sociaux	3505	1	Préposé en établissement nordique	504	7	10,68
3 - Santé et services sociaux	5121	1	Préposé en informatique	173	3	3,88
3 - Santé et services sociaux	3223	1	Préposé en physiothérapie et/ou ergothérapie	505	6	6,38
3 - Santé et services sociaux	3495	1	Préposé en réadaptation ou occupation industrielle (ét. psych.)	852	indéterminé ²	
3 - Santé et services sociaux	3499	1	Préposé en réadaptation ou occupation industrielle (ét. psych.)	852	indéterminé ²	
3 - Santé et services sociaux	3578	1	Préposé ou préposée de résidence (e.s.)	614	7	5,51

Secteur	Corps d'emploi	Classe	Titre	Catégories d'emplois	Range-ment	Correctif %
3 - Santé et services sociaux	3208	1	Préposé ou préposée en ophtalmologie (e.s.)	419	6	aucun
3 - Santé et services sociaux	3509	1	Préposé ou préposée en résidence (e.s.)	493	7	6,32
3 - Santé et services sociaux	6325	1	Presseur	575	3	3,74
3 - Santé et services sociaux	2273	1	Psycho-technicien	81	13	3,80
3 - Santé et services sociaux	2274	1	Psycho-technicien	81	13	3,80
3 - Santé et services sociaux	3461	1	Puéricultrice / garde-bébé	364	12	8,50
3 - Santé et services sociaux	3463	1	Puéricultrice / garde-bébé	364	12	8,50
3 - Santé et services sociaux	5161	1	Réceptionniste	167	4	5,26
3 - Santé et services sociaux	5162	1	Réceptionniste (32,5 h)	167	4	5,26
3 - Santé et services sociaux	5171	1	Réceptionnistes (crsss)	167	4	5,26
2 - Commissions scolaires	4285	0	Responsable d'un service de garde	413	13	3,80
3 - Santé et services sociaux	2694	1	Responsable d'unité de vie	599	18	14,60
3 - Santé et services sociaux	2694	2	Responsable d'unité de vie	599	18	14,60
3 - Santé et services sociaux	2694	3	Responsable d'unité de vie	599	18	14,60
2 - Commissions scolaires	4113	0	Secrétaire	143	7	6,32
3 - Santé et services sociaux	5155	1	Secrétaire	143	7	6,32
3 - Santé et services sociaux	5156	1	Secrétaire (32,5 h)	143	7	6,32
3 - Santé et services sociaux	5154	1	Secrétaire administrative (r.r.)	120	9	5,29
4 - Collèges	C606	0	Secrétaire classe I	120	9	5,29
4 - Collèges	C604	0	Secrétaire classe II	143	7	6,32
3 - Santé et services sociaux	5145	1	Secrétaire de direction	120	9	5,29
3 - Santé et services sociaux	5144	1	Secrétaire de direction (32,5 h)	120	9	5,29
2 - Commissions scolaires	4163	0	Secrétaire de direction centre administratif et régional (csdm)	120	9	5,29
2 - Commissions scolaires	4162	0	Secrétaire de direction générale (csdm)	405	9	aucun
2 - Commissions scolaires	4111	0	Secrétaire de gestion	120	9	5,29
2 - Commissions scolaires	4116	0	Secrétaire d'école et de centre	406	9	aucun
3 - Santé et services sociaux	5168	1	Secrétaire juridique	443	8	5,92
3 - Santé et services sociaux	5148	1	Secrétaire juridique	443	8	5,92
3 - Santé et services sociaux	5147	1	Secrétaire médicale	487	7	6,32
3 - Santé et services sociaux	1554	0	Sociologue	194	indéterminé ²	
3 - Santé et services sociaux	1407	0	Spécialiste en activités cliniques	232	22	0,21
3 - Santé et services sociaux	1863	0	Spécialiste en administration des programmes des services sociaux	6	22	aucun
3 - Santé et services sociaux	1558	0	Spécialiste en basse vision (e.s.)	610	indéterminé ²	
3 - Santé et services sociaux	1557	0	Spécialiste en orientation et mobilité	237	21	aucun
2 - Commissions scolaires	4223	0	Surveillant d'élèves	149	6	6,38
3 - Santé et services sociaux	6413	1	Surveillant préposé aux élèves (e.s.)	149	6	6,38
4 - Collèges	C753	0	Surveillante-sauveteur ou surveillant-sauveteur	145	6	2,19
2 - Commissions scolaires	4226	0	Surveillant-sauveteur	145	6	2,19
3 - Santé et services sociaux	3679	1	Surveillant-sauveteur (e.s.)	549	6	9,13
3 - Santé et services sociaux	6225	1	Tailleuse et/ou couturière	537	4	2,43
3 - Santé et services sociaux	3224	1	Technicien classe "b"	121	9	5,29
3 - Santé et services sociaux	3225	1	Technicien classe "b"	121	9	5,29
3 - Santé et services sociaux	2360	1	Technicien de braille (e.s.)	80	12	aucun
2 - Commissions scolaires	4208	0	Technicien de travail social	60	16	11,01
2 - Commissions scolaires	4211	0	Technicien en administration	75	13	2,63

Secteur	Corps d'emploi	Classe	Titre	Catégories d'emplois	Range-ment	Correctif %
3 - Santé et services sociaux	2101	1	Technicien en administration	75	13	2,63
4 - Collèges	C405	0	Technicien en administration	75	13	2,63
3 - Santé et services sociaux	2100	1	Technicien en administration (32,5 h)	75	13	2,63
3 - Santé et services sociaux	6317	2	Technicien en alimentation	97	9	aucun
3 - Santé et services sociaux	6317	1	Technicien en alimentation	98	9	aucun
3 - Santé et services sociaux	2586	1	Technicien en assistance sociale	60	16	11,01
3 - Santé et services sociaux	2585	1	technicien en assistance sociale (32,5 h)	60	16	11,01
3 - Santé et services sociaux	2275	1	Technicien en communication	307	12	aucun
3 - Santé et services sociaux	2257	1	Technicien en diététique	290	14	0,91
2 - Commissions scolaires	4205	0	Technicien en documentation	85	13	3,80
3 - Santé et services sociaux	2355	1	Technicien en documentation	85	13	3,80
3 - Santé et services sociaux	2365	1	Technicien en documentation	85	13	3,80
4 - Collèges	C401	0	Technicien en documentation	85	13	3,80
2 - Commissions scolaires	4228	0	Technicien en écriture braille	80	12	aucun
2 - Commissions scolaires	4207	0	Technicien en éducation spécialisée	66	16	11,01
3 - Santé et services sociaux	2690	1	Technicien en éducation spécialisée	66	16	11,01
3 - Santé et services sociaux	2241	1	Technicien en electro-encéphalographie (eeg)	294	14	0,91
3 - Santé et services sociaux	2286	1	Technicien en électrophysiologie médicale	302	15	5,85
3 - Santé et services sociaux	2285	1	Technicien en gérontologie (e.s.)	350	13	3,80
2 - Commissions scolaires	4276	0	Technicien en gestion alimentaire	56	13	aucun
4 - Collèges	C417	0	Technicien en hygiène dentaire (35 h)	340	14	aucun
4 - Collèges	C414	0	Technicien en information	335	12	aucun
3 - Santé et services sociaux	2696	1	Technicien en loisirs	74	13	aucun
4 - Collèges	C407	0	Technicien en loisirs	74	13	aucun
3 - Santé et services sociaux	2698	1	Technicien en loisirs (36,25 h)	74	13	aucun
3 - Santé et services sociaux	2695	1	Technicien en loisirs (38,75 h)	74	13	aucun
3 - Santé et services sociaux	2209	1	Technicien en médecine nucléaire (c.p.s.)	57	16	5,00
3 - Santé et services sociaux	2210	1	Technicien en médecine nucléaire (c.p.s.)	57	16	5,00
2 - Commissions scolaires	4215	0	Technicien en organisation scolaire	62	13	aucun
3 - Santé et services sociaux	2270	1	Technicien en physiologie cardio-respiratoire	283	14	aucun
2 - Commissions scolaires	4216	0	Technicien en psychométrie	82	13	3,80
3 - Santé et services sociaux	2584	1	Technicien en recherche psychosociale	303	13	aucun
4 - Collèges	C418	0	Technicien en travail social (35 h)	341	indéterminé ²	
3 - Santé et services sociaux	2211	1	Technicien spécialisé en radiologie	55	16	2,32
2 - Commissions scolaires	4230	0	Technicien-interprète	289	15	0,12
2 - Commissions scolaires	4231	0	Technicien-interprète	289	15	0,12
3 - Santé et services sociaux	2221	1	Technologiste médical (titre réservé) - technicien de laboratoire	53	16	5,00
3 - Santé et services sociaux	2223	1	Technologiste médical (titre réservé) ou technicien de laboratoire médical diplômé	53	16	5,00
3 - Santé et services sociaux	2208	1	Technologue en médecine nucléaire	57	16	5,00
3 - Santé et services sociaux	2205	1	Technologue en radiodiagnostic	940	16	5,00
3 - Santé et services sociaux			Technologue en radiologie (système d'information et imagerie numérique)	939 ⁴	17	10,17
3 - Santé et services sociaux	2207	1	Technologue en radiooncologie	941	16	5,00
3 - Santé et services sociaux	2212	1	Technologue spécialisé en radiologie	55	16	2,32
2 - Commissions scolaires	4115	0	Téléphoniste	167	4	5,26

Secteur	Corps d'emploi	Classe	Titre	Catégories d'emplois	Range-ment	Correctif %
3 - Santé et services sociaux	5159	1	Téléphoniste	167	4	5,26
3 - Santé et services sociaux	5164	1	Téléphoniste-réceptionniste	167	4	5,26
3 - Santé et services sociaux	5163	1	Téléphoniste-réceptionniste (32,5 h)	167	4	5,26
3 - Santé et services sociaux	1229	0	Thérapeute en créativité (art therapist) (e.s.)	214	22	2,35
3 - Santé et services sociaux	2255	1	Thérapeute en réadaptation physique	291	16	11,01
3 - Santé et services sociaux	1245	0	Thérapeute par la musique (e.s.)	215	21	aucun
3 - Santé et services sociaux	1259	0	Thérapeute par l'art	216	21	aucun
2 - Commissions scolaires	2140	0	Traducteur	32	19	aucun
3 - Santé et services sociaux	2375	1	Travailleur communautaire	304	16	11,01
3 - Santé et services sociaux	3465	1	Travailleur de quartier ou de secteur	621	9	19,12
2 - Commissions scolaires	2111	0	Travailleur social ou agent de service social	168	22	4,03
4 - Collèges	C229	0	Travailleur social ou agent de service social	168	22	4,03
3 - Santé et services sociaux	1549	0	Travailleur social ou diplômé universitaire en service social	168	22	2,35
3 - Santé et services sociaux	1550	0	Travailleur social professionnel (titre réservé) ou agent d'intervention en service social	168	22	2,35

Notes

1. La personne salariée dont le taux de traitement est, le jour précédant la date du correctif salarial, supérieur au taux unique ou au taux maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour son corps d'emplois (ou son titre d'emploi) et égal ou supérieur au nouveau taux unique ou au nouveau taux maximum de l'échelle de traitement ne reçoit aucun correctif.

La personne salariée dont le taux de traitement est, le jour précédant la date du correctif salarial, égal ou supérieur au taux unique ou au taux maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour son corps d'emplois (ou titre d'emploi) et inférieur au nouveau taux unique ou au nouveau taux maximum de l'échelle de traitement voit son taux de traitement porté au nouveau taux unique ou à l'échelon maximum de l'échelle de traitement. Toutefois, ce correctif est égal à la différence entre le taux corrigé et le taux applicable le jour précédant cette correction duquel est réduit le forfaitaire, le cas échéant, qui lui est versé à titre de personne salariée hors taux ou hors échelle.

2. Cette catégorie d'emplois n'a pu faire l'objet d'une évaluation faute de renseignement ou d'enquête. Par conséquent, l'écart salarial, le cas échéant, n'a pu être fixé.

3. Le correctif identifié s'applique à la classe 17, échelon 17. Le mécanisme d'ajustement salarial du taux ou des échelles de salaires est le même que ce qui s'est appliqué lors de l'ajustement prévu en vertu du Programme gouvernemental de relativité salariale. Le correctif réelle applicable à ce corps d'emplois peut donc différer de celui apparaissant à l'annexe A.1.

4. Le correctif identifié a été établi en fonction d'un taux maximum horaire au 20 novembre 2001 de 24,32 \$ et d'un taux de référence horaire en vertu du Programme gouvernemental de relativité salariale de 24,39 \$. Dans l'éventualité où une ou des primes ont été versées au-delà du 20 novembre 2001, elles devront être soustraites de la rétroactivité à payer à la personne salariée sans toutefois générer une rétroactivité horaire négative.

5. Le correctif identifié a été établi en fonction d'un taux maximum horaire au 20 novembre 2001 de 27,55 \$ et d'un taux de référence horaire en vertu du Programme gouvernemental de relativité salariale de 28,65 \$. Dans l'éventualité où une ou des primes ont été versées au-delà du 20 novembre 2001, elles devront être soustraites de la rétroactivité à payer à la personne salariée sans toutefois générer une rétroactivité horaire négative.

Merci à toutes celles
et à tous ceux qui,
pendant toutes ces années,
ont donné, sans compter,
de leur temps et de leur énergie,
avec cœur, pour le règlement
de l'équité salariale.

