

## HISTORIQUE

### RELATIVITÉ SALARIALE ET ÉQUITÉ SALARIALE

#### PRÈS DE VINGT ANS D'HISTOIRE

1989	<p>Le comité des femmes du SFPQ participe activement à la Coalition pour le droit à l'équité salariale qui deviendra, par la suite, la Coalition en faveur d'une loi proactive sur l'équité salariale.</p>
1989	<p>Lors des négociations, le SFPQ obtient une lettre d'entente sur l'équité salariale. Cette lettre se retrouve en annexe de la convention collective des fonctionnaires et de celle des ouvriers. Son application s'avère finalement un exercice de relativité salariale.</p> <p><b>Relativité salariale :</b></p> <p>La relativité salariale vise à corriger des disparités salariales au sein d'une même entreprise. Dans ce type d'exercice, tous les emplois sont comparés et hiérarchisés les uns par rapport aux autres, indépendamment de la prédominance sexuelle. Tous les emplois sont donc susceptibles de recevoir des ajustements salariaux.</p>
De 1989 à 1991	<p>Le SFPQ et le Conseil du trésor réalisent une démarche de relativité salariale.</p> <p>La partie patronale impose l'utilisation d'un système intersectoriel d'évaluation des emplois et d'un guide d'interprétation qui comporte 16 facteurs. On importe des outils de la FTQ.</p> <p>Les parties conviennent de réaliser des enquêtes sur tous les emplois. Ainsi, près de 5 000 questionnaires sont complétés par des membres représentant tous les emplois au sein du SFPQ. Tous ces questionnaires sont ensuite évalués par les parties, ce qui mène à une période d'échanges et de négociations entre le SFPQ et le Conseil du trésor sur les rangements de tous les corps et les classes d'emplois.</p>

Novembre 1994	Le Conseil du trésor et le SFPQ signent un premier règlement sur le programme de relativité salariale des classes d'emplois nominales.
Février 1996	Le SFPQ soumet un mémoire en Commission parlementaire sur l'avant projet de <i>Loi sur l'équité salariale</i> .
Mai 1996	<p>Le gouvernement dépose le projet de Loi 35 sur l'équité salariale, qui a préséance sur toute entente et convention collective.</p> <p><b>L'article 1 de la <i>Loi sur l'équité salariale</i> :</b> « a pour objet 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 ».</p> <p>Seules les salariées et les salariés appartenant à des catégories d'emplois à prédominance féminine sont susceptibles de recevoir des ajustements salariaux.</p>
Mai 1996	Le Conseil du trésor et le SFPQ signent un deuxième règlement sur le programme de relativité salariale des classes d'emplois principales.
21 novembre 1996	<p>L'Assemblée nationale sanctionne le projet de <i>Loi sur l'équité salariale</i> (Loi 35).</p> <p>Toutefois, la Loi introduit un chapitre d'exception permettant aux employeurs de s'exclure du régime général de la Loi à la condition que la Commission de l'équité salariale reconnaisse «conforme» un programme d'équité salariale ou de relativité salariale réalisé avant l'adoption de la Loi. (chapitre IX articles 119 à 124)</p>
21 novembre 1997	La <i>Loi sur l'équité salariale</i> entre en vigueur. La Commission de l'équité salariale est créée.

20 novembre 1998	<p>Le Conseil du trésor, à titre d'employeur, dépose un rapport à la Commission de l'équité salariale en vertu du chapitre IX de la <i>Loi sur l'équité salariale</i> visant à faire reconnaître le programme de relativité salariale comme satisfaisant aux exigences de la Loi.</p> <p>A l'annexe 4 de ce rapport, on retrouve la liste des organismes gouvernementaux couverts par le programme de relativité salariale.</p>
24 février 1999	<p>Le SFPQ réagit au rapport du Conseil du trésor et dépose à la Commission de l'équité salariale ses observations et ses commentaires.</p> <p>Selon le SFPQ, le programme gouvernemental de relativité salariale ne répond pas à toutes les exigences de la <i>Loi sur l'équité salariale</i>.</p>
Mars 1999	<p>Le SFPQ dépose en Cour supérieure une action en nullité réclamant que les articles 119 à 124 (chapitre IX) de la <i>Loi sur l'équité salariale</i> soient considérés comme étant inconstitutionnels.</p>
Septembre 1999	<p>Le Conseil du trésor dépose en Cour supérieure une requête en irrecevabilité concernant l'action en nullité déposée par le SFPQ en mars 1999.</p>
Janvier 2000	<p>La juge Rochette donne raison au SFPQ et rejette la requête déposée par le Conseil du trésor. Elle indique clairement que le SFPQ a un intérêt juridique suffisant pour contester la constitutionnalité et la validité de certaines dispositions de la <i>Loi sur l'équité salariale</i> et que les questions soulevées par le Syndicat ne sont pas théoriques.</p>
25 mai 2000	<p>Le Conseil du trésor et le SFPQ signent une entente globale sur le programme de relativité salariale des années 1990, finalisant ainsi tous les cas particuliers qui étaient restés à l'étude ou en suspens.</p>

Septembre 2000	La Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec dans un rapport d'enquête confirme la position du SFPQ sur plusieurs aspects en regard de l'application discriminatoire de certains sous facteurs du plan d'évaluation des emplois intersectoriel (16 facteurs).
Décembre 2000	La Commission de l'équité salariale juge le programme gouvernemental de relativité salariale conforme quant à la démarche, la méthode et le plan, mais exige une correction au mode d'estimation des écarts salariaux.
Avril 2001	<p>Le Conseil du trésor cherche un consensus plus large sur son programme de relativité salariale et propose aux organisations syndicales de revoir le plan d'évaluation (le 16 facteurs) et de corriger le mode d'estimation des écarts salariaux.</p> <p>Le SFPQ joint l'Intersyndicale composée des organisations suivantes : CSN, CSQ, FIIQ, FTQ.</p>
20 juin 2001	<p><b>Modifications à l'article 3 de la <i>Loi sur l'équité salariale</i> :</b></p> <p>Par la nouvelle <i>Loi sur l'administration publique</i>, entrée en vigueur en juin 2001, les organismes gouvernementaux cités au rapport du Conseil du trésor sur les relativités salariales (20 novembre 1998), sont maintenant exclus de l'entreprise gouvernementale aux fins de la <i>Loi sur l'équité salariale</i>.</p> <p>Chacun de ces organismes devient donc l'employeur des personnes salariées qui y travaillent aux fins de l'application de la Loi 35.</p>
Novembre 2001	Le Conseil du trésor produit un rapport complémentaire à la Commission de l'équité salariale, en révisant le mode d'estimation des écarts salariaux de son ancien programme de relativité salariale, afin de se conformer aux obligations prescrites par la Commission de l'équité salariale en décembre 2000.

Février 2002	<p>L'Intersyndicale et le Conseil du trésor conviennent d'un nouveau plan d'évaluation des emplois pour le secteur public (santé, éducation, fonction publique), de 17 facteurs.</p> <p>Une cueillette de données sur toutes les catégories d'emplois est réalisée par échantillonnage. Le Conseil du trésor et l'Intersyndicale procèdent à l'évaluation des catégories d'emplois. Par la suite, une mise en commun a lieu.</p>
Mai 2002	<p>La Commission de l'équité salariale rend sa décision sur le rapport du Conseil du trésor de novembre 2001; elle entérine les travaux que le Conseil du trésor compte faire afin d'atteindre l'équité salariale dans le secteur public.</p>
Juin 2003	<p>Le gouvernement décide d'apporter les correctifs exigés par la Commission de l'équité salariale. Les travaux réalisés par l'Intersyndicale et le Conseil du trésor n'étant pas conclus, le gouvernement verse les deux premières tranches des correctifs monétaires, celle du 21 novembre 2001 et celle du 21 novembre 2002 avec intérêts. Ensuite, il verse au 21 novembre des années 2003, 2004 et 2005 les tranches d'ajustements dues.</p>
4 août 2003	<p>La Commission de l'équité salariale informe les organismes, cités à l'annexe 4 du rapport du Conseil du trésor du 20 novembre 1998, de la nécessité de faire connaître, au plus tard le 21 novembre 2003 leurs intentions, quant aux deux options suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Poursuivre la démarche d'équité salariale amorcée par le Conseil du trésor dans le cadre du chapitre IX de la <i>Loi sur l'équité salariale</i>.</li> </ul> <p>Ou</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Réaliser leur propre programme d'équité salariale conformément au régime général de cette loi.</li> </ul> <p>Le SFPQ demande à ces organismes de réaliser leur propre programme d'équité salariale. Mais, la majorité des organismes préfèrent attendre le résultat des travaux en cours dans la fonction publique québécoise.</p>

<p>Novembre 2003</p>	<p>Le gouvernement verse une autre tranche des correctifs monétaires liés au programme de relativité salariale à 25 classes d'emplois à prédominance féminine.</p> <p>Ces montants découlent des travaux de relativités salariales réalisés au début des années 1990 et font suite à une décision de la Commission de l'équité salariale qui oblige le gouvernement du Québec à revoir sa méthode d'estimation des écarts salariaux.</p> <p>Ces montants ne relèvent pas d'un programme d'équité salariale, puisque l'équité salariale n'est toujours pas réalisée en bonne et due forme pour les salariées du gouvernement du Québec.</p>
<p>9 janvier 2004</p>	<p><b>Jugement de la Cour supérieure du Québec :</b></p> <p>L'honorable juge Carole Julien déclare invalide le chapitre IX de la <i>Loi sur l'équité salariale</i> ainsi que nulles les décisions de la Commission de l'équité salariale. Ce jugement rétablit les droits des salariées de la fonction publique et les met sur un même pied d'égalité avec les salariés du régime général de la <i>Loi sur l'équité salariale</i>.</p>
<p>5 février 2004</p>	<p>Le gouvernement annonce son intention de ne pas aller en appel du jugement de la Cour supérieure du 9 janvier 2004. Il indique qu'il se conformera au jugement et qu'il déposera un projet de loi visant à abroger le chapitre IX de la <i>Loi sur l'équité salariale</i>.</p>
<p>20 février 2004</p>	<p>Le SFPQ décide de surseoir sa participation aux travaux entrepris avec l'Intersyndicale et le Conseil du trésor, afin d'analyser les conséquences juridiques et techniques du jugement de la Cour supérieure.</p>
<p>31 mars 2004</p>	<p>La Commission de l'équité salariale informe les organismes gouvernementaux (ceux de l'annexe 4 du rapport du Conseil du trésor du 20 novembre 1998) de leurs nouvelles obligations découlant de l'abrogation du chapitre IX de la Loi 35.</p> <p>Ces derniers doivent faire connaître, avant le 9 juillet 2004, un échéancier de réalisation d'un nouvel exercice d'équité salariale.</p>

Juillet 2004	Le SFPQ demande un programme distinct en vertu de l'article 11 de la <i>Loi sur l'équité salariale</i> , pour les deux unités qu'il représente.
Juillet 2004	Le Gouvernement abroge le chapitre IX de la <i>Loi sur l'équité salariale</i> conformément aux ordonnances de la juge Carole Julien émis en janvier 2004.
21 novembre 2004	<p>Le gouvernement verse une autre tranche de correctifs monétaires liés au programme de relativité salariale à 25 catégories d'emplois à prédominance féminine.</p> <p>Étant donné le jugement de la Cour supérieure du 9 janvier 2004 qui annule la décision de la Commission de l'équité salariale du 20 décembre 2000, le gouvernement aurait pu cesser ces versements mais il a décidé de continuer de verser les tranches dues au 21 novembre 2004 et celles du 21 novembre 2005. Quand surviendra un règlement sur l'équité salariale, ces montants seront considérés comme une avance sur l'équité salariale et seront soustraits des montants à venir.</p>
15 décembre 2004	Le gouvernement amende l'article 11 de la <i>Loi sur l'équité salariale</i> . Cette modification appuie le SFPQ dans sa demande d'avoir un seul programme d'équité salariale pour les deux unités qu'il représente.
Décembre 2004	Le comité d'équité salariale SFPQ/CT est composé et les orientations syndicales sont déposées.
Janvier à mai 2005	Le comité d'équité salariale détermine les catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine ; il modifie le plan d'évaluation des emplois (système d'évaluation des emplois 17 sous-facteurs); il procède à une cueillette de données supplémentaires.
Juin 2005	Le SFPQ et le Conseil du trésor s'entendent sur un système d'évaluation des emplois.

15 juillet 2005	<p><b>Premier affichage :</b>  Les étapes 1 et 2 sont complétées. Un document est déposé sur les sites Internet du SFPQ et du Conseil du trésor, un exemplaire papier est transmis aux responsables locaux à la classification ainsi qu'aux Directions des ressources humaines de tous les ministères et les organismes.</p>
Août à décembre 2005	<p>Le SFPQ procède à l'évaluation de tous les postes échantillonnés pour chacune des catégories d'emplois identifiées à prédominance féminine et à prédominance masculine.</p>
12 octobre 2005	<p>Le comité d'équité salariale demande une analyse à la Commission de l'équité salariale concernant la prédominance de trois catégories d'emplois : préposé aux permis et à l'immatriculation classe principale, agent de rentes, de retraite et d'assurances classe principale et technicien en administration classe principale.</p> <p>La Commission de l'équité salariale répond le 12 décembre 2005 : les catégories d'emplois préposé aux permis à l'immatriculation classe principale et agent de rentes, de retraite et d'assurances classe principale sont identifiées à prédominance féminine, quant à la dernière, elle est considérée sans prédominance.</p>
21 novembre 2005	<p>Le gouvernement verse une autre tranche des correctifs monétaires liés au programme de relativité salariale à 25 catégories d'emplois à prédominance féminine.</p> <p>Étant donné le jugement de la Cour supérieure du 9 janvier 2004 qui annule la décision de la Commission de l'équité salariale du 20 décembre 2000, le gouvernement aurait pu cesser ces versements mais il a décidé de continuer de verser les tranches dues au 21 novembre 2004 et celles dues au 21 novembre 2005. Quand surviendra un règlement sur l'équité salariale, ces montants seront considérés comme une avance sur l'équité salariale et seront soustraits des montants à venir.</p>
Décembre 2005 à mai 2006.	<p>Deux comités d'évaluation patronal-syndical (SFPQ/CT) sont créés afin d'échanger sur les cotes de toutes les catégories d'emplois et d'argumenter. Ces comités ne sont pas décisionnels.</p>

Avril/mai 2006	Le comité d'équité salariale analyse des projets de pondération du système d'évaluation des emplois. Des échanges ont lieu sur l'évaluation des catégories d'emplois.
14 juin 2006	<p><b>Entente entre le SFPQ et le Conseil du trésor :</b></p> <p>Le comité d'équité salariale s'entend sur les évaluations (rangements) des catégories d'emplois à prédominance féminine et à prédominance masculine, sur l'estimation des écarts salariaux constatés, sur l'élaboration d'une courbe salariale des emplois, selon une approche globale, le tout en conformité avec les articles de la <i>Loi sur l'équité salariale</i> prévus à cet effet.</p>
17 juillet 2006	<p><b>Deuxième affichage</b></p> <p>Jusqu'au 14 septembre 2006 a lieu le deuxième affichage prévu par la <i>Loi sur l'équité salariale</i>.</p>

**L'équipe des conseillers et conseillères  
Service de la classification,  
des mouvements de personnel  
et de l'équité salariale.**