



Guide sur l'entente de maintien de l'équité salariale et autres objets de rémunération

Catégorie 3

Février 2024

Table des matières

Introduction.....	3
Mise en contexte	3
Qu'est-ce que l'équité salariale?	3
La conjoncture entourant la conclusion de l'entente présentée concernant la catégorie 3	4
Présentation de l'entente de maintien de l'équité salariale	5
Maintien de l'équité salariale 2010 – décision de la CNESST	5
5316 — 5317 — Agente administrative classe 3	5
5318 — 5319 — Agente administrative classe 4	5
Exercices du maintien de l'équité salariale 2015, 2020 et 2025.....	5
Maintien de l'équité salariale 2025	6
5311 — 5312 — Agente administrative classe 1	6
5322 — Secrétaire médicale.....	7
5321 — Secrétaire juridique.....	8
Rémunération.....	9
Sommes forfaitaires.....	9
5314 — 5315 — Agente administrative classe 2	9
Majoration de traitement.....	9
5314 — 5315 — Agente administrative classe 2	9
Prime de 3%.....	10
5322 — Secrétaire médicale.....	10
Intégration agentes administratives classe 4 vers agentes administratives classe 3.....	10
5318 — 5319 — Agente administrative classe 4	10
Comité national des emplois (CSN)	11
5324 — Acheteuse.....	11
5313 — Adjointe à la direction.....	11
Comité – Spécialiste en procédés administratifs.....	12
Comité de mise en œuvre – Entente catégorie 3	12
Synthèse de l'entente MÉS	13

Introduction

Le présent guide est un outil de compréhension de l'entente de maintien de l'équité salariale (MÉS) intervenue entre le Conseil du trésor, la FSSS-CSN et la FTQ (SCFP et SQEES) concernant certaines plaintes de la catégorie 3 sur le maintien de l'équité salariale ainsi que le règlement d'autres litiges de la catégorie 3.

Mise en contexte

Qu'est-ce que l'équité salariale?

C'est le droit pour des personnes qui occupent un emploi à prédominance féminine de recevoir une rémunération égale à celle obtenue par les personnes qui occupent un emploi à prédominance masculine équivalent.

Afin de déterminer la prédominance sexuelle d'une catégorie d'emploi au sens de la Loi sur l'équité salariale, il faut notamment que la catégorie d'emploi soit composée à plus de 60 % d'hommes ou de femmes.

Chaque catégorie d'emploi est évaluée selon une méthode rigoureuse de 17 sous-facteurs :

- La créativité;
- Le raisonnement;
- L'autonomie;
- La concentration et l'attention sensorielle;
- Les efforts physiques;
- Les responsabilités à l'égard d'un programme ou d'une activité et des ressources financières et matérielles;
- Les responsabilités à l'égard des communications;
- Les responsabilités de supervision et de coordination de personnes;
- La formation professionnelle;
- L'expérience et initiation;
- La mise à jour des connaissances;
- Les habiletés en relations interpersonnelles;
- Les habiletés physiques et la dextérité manuelle;
- Les conditions psychologiques;
- Les conditions physiques;
- Les risques inhérents.

Un pointage est attribué à chacun des sous-facteurs. La valeur accordée à l'emploi détermine le rangement salarial.

Le rangement salarial indique donc le rang du titre d'emploi dans la structure salariale à 28 rangements. Il ne faut pas confondre avec les échelons, qui indiquent plutôt la hauteur du salaire dans l'échelle du titre d'emploi en question.

Vous trouvez la structure salariale comprenant les rangements et les taux de salaire au 1^{er} avril 2022 à l'annexe CC des dispositions nationales de la convention collective.

S'il y a écart entre les catégories à prédominance féminine et à prédominance masculine, il y a discrimination fondée sur le sexe; donc une nécessité de corriger l'écart salarial.

La conjoncture entourant la conclusion de l'entente présentée concernant la catégorie 3

Une entente sur le MÉS 2010 est intervenue en septembre 2021 pour le personnel de la catégorie 3, notamment sur la hausse de rangement rétroactif au 31 décembre 2010 pour les catégories d'emplois — Technicien en administration et bibliothécaire.

À la suite de cette entente, la mobilisation de la FSSS-CSN s'est intensifiée dans l'objectif de parvenir à un règlement du maintien de l'équité salariale pour les catégories d'emplois non réglées du personnel de bureau et de l'administration.

Une décision finale est rendue par la Commission des Normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST), le 28 septembre 2023 sur les plaintes du MÉS 2010, rejetant plusieurs prétentions des organisations syndicales sur les changements survenus entre l'exercice initial du début des années 2000 et le 20 décembre 2010.

Cela constitue un tournant important pour bien saisir les critères d'analyse de la Commission permettant d'associer des événements à des changements significatifs des emplois qui affectent l'équité salariale.

Il est important de rappeler que 2010, fut le premier exercice du MÉS suivant l'adoption de la Loi sur l'équité salariale. Cette première décision pose donc des jalons importants dans la poursuite de nos travaux entourant toute la question de l'équité salariale.

En parallèle, l'intensification de la négociation du secteur public à partir de l'automne 2023 : une conjoncture favorable à la conciliation des plaintes découlant du MÉS avec le Conseil du trésor.

L'entente porte sur une conciliation des différents exercices de maintien de l'équité salariale du programme du secteur parapublic 2010, 2015, 2020 et 2025 pour le personnel de la catégorie 3.

Ce règlement ne fait pas partie de l'entente de principe au renouvellement de la convention collective.

Des discussions en marge de la négociation ont mené à cette entente entre le Conseil du trésor, le SQEES-FTQ, le SCFP-FTQ et la FSSS-CSN suivant la bataille que nous avons menée ensemble.

L'entente porte aussi sur des éléments de rémunération (somme forfaitaire, prime, majoration de traitement, intégration) pour certains titres d'emploi du personnel de la catégorie 3.

Présentation de l'entente de maintien de l'équité salariale

Maintien de l'équité salariale 2010 – décision de la CNESST

Les parties s'engagent à ne pas contester au Tribunal administratif du travail (TAT) la décision de la Commission rendue le 28 septembre 2023 en ce qui a trait aux emplois de la catégorie 3 (identification, prédominance, évaluation).

La Commission exige une hausse de rangement pour les catégories d'emplois d'agent(e) administrative, classe 3 (5316 - 5317), et d'agent(e) administrative, classe 4 (5318-5319) :

- AA3 augmente du rangement 6 à 7
- AA4 augmente du rangement 4 à 5
- Rétroactif au 31 décembre 2010 + intérêts au taux légal

En complément d'information :

La CNESST n'a pas retenu les prétentions des syndicats quant aux événements modifiant la valeur des emplois, notamment pour les agent(e)s administratives, classe 1 et classe 2, les secrétaires médicales et les secrétaires juridiques.

5316 — 5317 — Agente administrative classe 3

Au maximum de l'échelle, cela représente une augmentation de salaire variant de 0,69 \$ l'heure rétroactive au 31 décembre 2010 à 0,83 \$ l'heure au 1^{er} avril 2023 + les intérêts (5 %).

Exemple : estimation de rétro liée à l'entente MÉS au maximum de l'échelle (35 h/semaine).

17 645,54 \$ + les intérêts

5318 — 5319 — Agente administrative classe 4

Au maximum de l'échelle, cela représente une augmentation de salaire variant de 0,53 \$ l'heure rétroactive au 31 décembre 2010 à 0,63 \$ l'heure au 1^{er} avril 2023 + les intérêts (5 %).

Exemple : estimation de rétro liée à l'entente MÉS au maximum de l'échelle (35 h/semaine).

14 995,83 \$ + les intérêts

Exercices du maintien de l'équité salariale 2015, 2020 et 2025

L'entente règle toutes les plaintes de la FSSS-CSN (et de la FTQ) portant sur l'évaluation du MÉS 2015, 2020 et 2025 visant la catégorie 3 de quelque nature que ce soit (identification, prédominance, évaluation).

La FSSS-CSN (et la FTQ) s'engagent à informer l'ensemble de leurs membres et de leurs syndicats affiliés de l'accord et à prendre fait et cause en faveur de celui-ci.

Advenant que des personnes salariées ne souhaitent pas être liées à l'accord, la FSSS-CSN (et la FTQ) s'engagent à ne pas les représenter devant la Commission ou le TAT ou toute autre instance concernant leur plainte.

En complément :

Suivant la décision de septembre dernier sur le MÉS 2010 et le peu d'avancées obtenues, il fallait saisir l'occasion de régler d'autres catégories d'emplois.

L'analyse faite par les organisations syndicales est que, pour l'exercice 2015, ce sont sensiblement les mêmes éléments de plaintes que pour l'exercice 2010 qui étaient recensés. Comme ces éléments n'ont pas été pris en compte par la CNESST pour l'exercice 2010, les organisations syndicales estiment à très faibles, les chances de succès de telles plaintes auprès de la CNESST.

Considérant que nous sommes à peine à un an de la fin du prochain exercice de MÉS, le 20 décembre 2025, les organisations syndicales estiment que c'est plutôt lors de l'exercice 2030 que des événements et changements aux tâches pourront être pris en compte, notamment avec la création de l'Agence Santé Québec.

Maintien de l'équité salariale 2025

5311 — 5312 — Agente administrative classe 1

Augmentation du rangement 9 à 10, rétroactivement au 1^{er} janvier 2021.

Prendre en considération qu'au 1^{er} janvier 2021, la plupart des personnes de ce corps d'emploi se retrouvaient hors taux/hors échelles (HTHÉ).

Au maximum de l'échelle, cela représente une augmentation de salaire variant de 0,44 \$ l'heure rétroactive au 1^{er} janvier 2021 à 1,17 \$ l'heure au 1^{er} avril 2023.

Exemple : estimation de rétro liée à l'entente MÉS au maximum de l'échelle (35 h/semaine).

6 370,01 \$ + les intérêts

Exemple : estimation de rétro liée à l'entente MÉS pour les personnes HTHÉ en janvier 2021 (35 h/semaine).

4 186,02 \$ + les intérêts

En complément :

Les sommes dues découlant du nouveau rangement seront payées en un seul versement aux personnes salariées avec intérêts au taux légal de 5 %, au plus tard au cours de la période de paie qui comprend la date du 31 octobre 2024.

Il faut rappeler qu'à la suite de l'exercice de relativité de 2019, la plupart des personnes de ce titre d'emploi se sont retrouvées HTHÉ. La situation des HTHÉ s'est résorbée au 1^{er} avril 2022.

La décision de septembre 2023 portant sur les plaintes relatives au MÉS de 2010, n'est pas concluante pour l'agente administrative classe 1. Toutefois, les organisations syndicales ont été capables d'agir sur l'exercice du MÉS 2025, soit rétroactivement au 1^{er} janvier 2021.

Augmentation du rangement 10 à 11.

Les parties reconnaissent qu'à compter du « jour du regroupement » des six (6) catégories de personnel de la nomenclature découlant de la loi visant à rendre le système de santé et de services sociaux plus efficace ou au plus tard le 2 avril 2025 selon la date la plus rapprochée, le rangement 11 est celui qui s'applique.

5322 — Secrétaire médicale

Augmentation du rangement 8 à 9, rétroactivement au 1^{er} janvier 2021.

Les montants qui ont déjà été versés en lien avec la prime de 3 % entrée en vigueur en 2021 (lettre d'entente n° 63) seront soustraits des montants dus par l'employeur.

Exemple : Estimation de rétro liée à l'entente MÉS au maximum de l'échelle (35 h/semaine) du 1^{er} janvier 2021 au 31 mars 2024 : 5 872,09 \$.

Moins la prime de 3 % versée du 7 novembre 2021 au 31 mars 2024 : (2 899,16 \$).

Estimation des sommes restantes : **2 972,93 \$ + les intérêts**

En complément :

Les modalités prévues à la lettre d'entente n° 63 sont appliquées, soit de diminuer le présent gain de la prime de 3 %.

Extrait de la lettre d'entente n° 63 de la convention collective :

« Le pourcentage de la prime est diminué de tout correctif salarial lié à un règlement ou une décision de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) ou d'une autre instance concernant les plaintes de maintien de l'équité salariale, jusqu'à un maximum de 3 %. »

Les sommes dues découlant du nouveau rangement seront payées en un seul versement aux personnes salariées avec intérêts au taux légal de 5 %, au plus tard au cours de la période de paie qui comprend la date du 31 octobre 2024.

Les calculs sont basés sur une personne ayant travaillé à temps complet et qui était au maximum de l'échelle salariale depuis le 1^{er} janvier 2021.

Augmentation du rangement 8 à 9, rétroactivement au 1^{er} janvier 2021.

Au maximum de l'échelle, cela représente une augmentation de salaire variant de 0,47 \$ l'heure rétroactive au 1^{er} avril 2021 à 1,06 \$ l'heure au 1^{er} avril 2023.

Exemple : estimation liée à l'entente MÉS de la progression d'une travailleuse étant à l'échelon 3 au 1^{er} janvier 2021 et augmentant d'échelon au 1^{er} avril de la même année, jusqu'au maximum de l'échelon le 31 mars 2024 (35 h/semaine).

2 161,59 \$ + les intérêts

Selon les estimations, la majoration de traitement prévue à la lettre d'entente n° 49 pourra équivaloir, sous toutes réserves, à environ 8,87 %.

Le salaire au maximum de l'échelle (trois ans après l'échelon 7) est le même après l'ajustement de la majoration.

En complément :

Les sommes dues découlant du nouveau rangement seront payées en un seul versement aux personnes salariées avec intérêts au taux légal de 5 % au plus tard au cours de la période de paie qui comprend la date du 31 octobre 2024.

L'hypothèse de calcul tient compte de la progression dans les échelles salariales jusqu'au maximum de l'échelle (7^e échelon du rangement 9). La majoration de salaire prévue à la lettre d'entente n° 49 est maintenue et les taux sont ajustés en fonction de la nouvelle échelle de salaire.

Le rangement 9 possédant 7 échelons, les pourcentages de majoration de salaire seront ajustés à la hauteur telle que présentée.

Le rangement 9 comportant 7 échelons, ceci aura pour effet de modifier la majoration de traitement qui aura dorénavant trois paliers faisant passer le dernier à 8,87 %. Les calculs pour les paliers précédents seront à déterminer et seront inscrits à la convention collective.

Rémunération

Voici d'autres éléments faisant partie de l'entente : sommes forfaitaires, primes et majoration de traitement et intégration des agentes administratives classe 4 dans le titre d'emploi d'agente administrative classe 3.

Sommes forfaitaires

5314 — 5315 — Agente administrative classe 2

Pour la période allant du 1^{er} janvier 2021 jusqu'à la veille de la date d'entrée en vigueur de la convention collective 2023-2028, une somme forfaitaire équivalant à 2 % du salaire de base à l'échelle sera versée aux personnes salariées de la catégorie d'emploi d'agente administrative classe 2 (5314 -5315).

Exemple : estimation de somme forfaitaire basée sur le maximum de l'échelle (35 h/semaine) :

2 975,36 \$

En complément :

Pour la FSSS-CSN, il était important de reconnaître la juste valeur de l'emploi de l'agente administrative classe 2.

Le Conseil du trésor était fermé quant à la conciliation des plaintes pour cette catégorie d'emploi.

N'ayant pu faire cheminer les plaintes à même l'exercice du MÉS, une entente est intervenue afin de monnayer cette juste valeur des agentes administratives classe 2.

Le calcul de la somme forfaitaire est basé sur une personne ayant travaillé à temps complet, qui était au maximum de l'échelle salariale depuis le 1^{er} janvier 2021 en posant l'hypothèse que la veille de l'entrée en vigueur de la convention collective serait le 31 mars 2024.

Majoration de traitement

5314 — 5315 — Agente administrative classe 2

Les personnes salariées ayant le titre d'agente administrative classe 2 (5314 - 5315) reçoivent une majoration de traitement de 3,5 % à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

Advenant un correctif salarial découlant de l'équité salariale, la majoration serait ajustée en conséquence.

En complément :

Il est important de spécifier qu'une majoration de traitement est traitée comme du salaire et est reconnue aux fins des cotisations au régime de retraite.

Prime de 3%

5322 — Secrétaire médicale

La prime de 3 % comme prévu à la lettre d'entente n° 63, versée aux personnes salariées de la catégorie secrétaire médicale (5322), est maintenue jusqu'à la veille de l'échéance de la nouvelle convention collective.

Intégration agentes administratives classe 4 vers agentes administratives classe 3

5318 — 5319 — Agente administrative classe 4

Les personnes salariées appartenant aux corps d'emplois d'agentes administratives classe 4 seront intégrées aux corps d'emplois d'agentes administratives classe 3 à la date d'entrée en vigueur de la convention.

L'intégration se fera « d'échelon à échelon ».

Les titres d'emploi d'agentes administratives classe 4 (5318 - 5319) seront abolis une fois l'intégration complétée.

En complément :

L'intégration « échelon à échelon » est favorable aux travailleuses.

Les travailleuses actuellement au rangement 4 seront directement reclassées au rangement 7 (suivant la décision de la CNESST de septembre 2023).

Comité national des emplois (CSN)

5324 — Acheteuse

Rangement 11.

L'échelle salariale est déterminée en fonction de l'échelle AA1 en vigueur au 31 décembre 2010, laquelle est bonifiée de 1,42 %.

La rétroactivité s'applique au 10 avril 2013.

À compter du 2 avril 2019, l'échelle applicable est celle du rangement 11 de la structure salariale découlant des relativités salariales (intégration selon la règle du salaire égal ou immédiatement supérieur).

Au maximum de l'échelle, cela représente une augmentation de salaire variant de 0,34 \$ l'heure rétroactive au 10 avril 2013 à 2,45 \$ l'heure au 1^{er} avril 2023.

Les parties conviennent de mettre fin à l'arbitrage du titre d'emploi.

En complément :

Gain de deux rangements salariaux.

La date de rétroactivité correspond à la date de création du titre d'emploi dans la nomenclature.

5313 — Adjointe à la direction

Rangement 12.

L'échelle salariale est déterminée en fonction de l'échelle AA1 en vigueur au 31 décembre 2010, laquelle est bonifiée de 6,21 %.

La rétroactivité s'applique au 1^{er} octobre 2011.

À compter du 2 avril 2019, l'échelle applicable est celle du rangement 12 de la structure salariale découlant des relativités salariales (intégration selon la règle du salaire égal ou immédiatement supérieur).

Au maximum de l'échelle, cela représente une augmentation de salaire variant de 1,09 \$ l'heure rétroactive au 1^{er} octobre 2011 à 1,15 \$ l'heure au 1^{er} avril 2023.

Les parties conviennent de mettre fin à l'arbitrage du titre d'emploi.

Exemple : estimation de rétro de la présente entente au maximum de l'échelle (35 h/semaine) du 1^{er} octobre 2011 au 31 mars 2024 :

26 651,42 \$

Comité – Spécialiste en procédés administratifs

Un comité sera formé et aura pour mandat d'étudier la prédominance de la catégorie d'emploi spécialiste en procédés administratifs (SPA) :

- Il devra être composé d'un minimum de six (6) membres, dont trois (3) représentants de la partie patronale et trois (3) représentants de la partie syndicale.
- Il devra être d'une durée de 60 jours.

En complément :

Nous travaillons toujours ardemment à faire reconnaître la catégorie des spécialistes en procédés administratifs comme une catégorie d'emploi à prédominance féminine et ainsi être en mesure d'inclure cette catégorie d'emploi dans les prochains exercices du maintien d'équité salariale.

Comité de mise en œuvre – Entente catégorie 3

Un comité devra être mis sur pied dans les 90 jours suivant la date de signature du présent accord par les membres de la FSSS-CSN, du SCFP-FTQ et du SQEES-FTQ :

- Ce comité aura pour mandat d'assurer la mise en œuvre de la présente entente.
- Il devra être composé d'un minimum de six (6) membres, dont trois (3) représentants de la partie patronale et trois (3) représentants de la partie syndicale.

Synthèse de l'entente MÉS

Titre d'emploi	Date de rétro	Hausse de rangement	Particularité
AA classe 3	31 décembre 2010	Rang 6 à 7	
AA classe 4	31 décembre 2010	Rang 4 à 5	
AA classe 1	1 ^{er} janvier 2021	Rang 9 à 10	
AA classe 1	Jour du regroupement PL-15 Au plus tard le 2 avril 2025	Rang 10 à 11	
Secrétaire médicale	1 ^{er} janvier 2021	Rang 8 à 9	Prime 3 % LE 63
Secrétaire juridique	1 ^{er} janvier 2021	Rang 8 à 9	Majoration LE 49

Titre d'emploi	Date de rétro	Gain	Application
AA classe 2	1 ^{er} janvier 2021	Forfaitaire 2 %	Veille entrée en vigueur CCN
AA classe 2		Majoration salaire 3,5 %	Entrée en vigueur CCN
Secrétaire médicale		Prime 3 %	Maintenue CCN 2023-2028
AA classe 4		Rang 5 à 7	Intégration dans AA3 et abolition

Titre d'emploi	Date de rétro	Gain	Particularité
AEU	1 ^{er} janvier 2011	Rang 11	Échelle AA1 bonifiée de 1,42 %
Acheteuse	10 avril 2013	Rang 11	Fin arbitrage
Adjointe direction	1 ^{er} octobre 2011	Rang 12	Échelle AA1 bonifiée de 6,21 %