



Équité salariale

En juin 2006 nous annonçons avec fierté le règlement de l'équité salariale. Après 20 ans de luttes, de discussions, d'études, de confrontations et de négociations, nous pouvions dire mission accomplie. Le texte qui suit retrace les grandes étapes de l'évolution du dossier de l'équité salariale.



La longue marche de l'équité salariale 20 ans plus tard ...

C'est dans la convention collective de 1986 que se situe le point de départ des travaux qui allaient éventuellement mener à l'équité salariale. En effet, par l'annexe XXXVIII de cette convention, on mettait en place un comité sur la rémunération des enseignantes et enseignants.

Le mandat de ce comité était

- de procéder à l'inventaire et à l'analyse des méthodes et outils pouvant servir à l'établissement de la valeur relative de la rémunération des emplois d'enseignants;
- d'examiner la question des données qui pourraient être utiles aux fins d'analyses sur la rémunération des enseignants;
- de présenter ses constatations.

Au cours des années qui ont suivi, ce type de comité s'est étendu à l'ensemble de la fonction publique et parapublique. Si bien qu'au début des années 1990 le Conseil du trésor et certains de ses partenaires procédaient déjà à la détermination de la valeur relative et au rangement de certains titres ou classes d'emploi.

Dans la foulée de ces travaux, en juillet 1992 nous voyons apparaître l'annexe LIX à la convention collective concernant l'évaluation des emplois. Par cette annexe, on forme un comité qui a notamment pour mandat d'établir la valeur relative de l'emploi d'enseignant. Ce comité pouvait, si les parties en convenaient, procéder à l'étude et à l'analyse de la rémunération des enseignantes et enseignants. Notons que la convention 1995-1998 reconduisait ce comité.

La loi sur l'équité salariale (21 novembre 1996)

Au Québec, c'est l'article 19 de la charte des droits et libertés de la personne qui est l'assise juridique de l'équité salariale

« Tout employeur doit, sans discrimination, accorder un traitement ou un salaire égal aux membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même endroit ».

« Il n'y a pas de discrimination si une différence de traitement est fondée sur l'expérience, l'ancienneté, la durée du service, l'évaluation au mérite, la qualité de production ou le temps supplémentaire, si ces critères sont communs à tous les membres du personnel ».

La loi sur l'équité salariale a été sanctionnée et adoptée le 21 novembre 1996 pour entrer en vigueur le 21 novembre 1997. Elle a pour objet de corriger les écarts salariaux entre les emplois à prédominance masculine et ceux à prédominance féminine (60 % et plus de femmes) sur la base du principe qu'un travail équivalent commande un salaire égal.

Pour les enseignantes et enseignants, cela s'est traduit par une bataille menée sur trois fronts :

- 1) L'obtention d'une échelle de salaire unique.
- 2) La reconnaissance du temps de travail.
- 3) La reconnaissance de la valeur de l'emploi.

1) Une échelle de salaire unique

À la fin des années 60, le traitement du personnel enseignant était établi en fonction de la scolarité. À l'époque, le corps professoral était considéré sous-scolarisé et cette façon de rémunérer se voulait un incitatif à la scolarisation. Cette structure salariale¹ été maintenue jusqu'en 2000-2001, année où nous sommes passés aux échelles 17 ans et moins, 18 ans, 19 ans et 20 ans de scolarité.

En effet, le règlement salarial pour la convention collective 2000-2002 prévoyait des redressements salariaux se réalisant par l'intégration des échelles de 14, 15 et 16 ans à l'échelle de 17 ans, et ce, rétroactivement à 1996. Ce premier pas dans le dossier de l'équité salariale, en route vers une échelle unique, est d'une valeur récurrente estimée à 149 millions pour un redressement salarial moyen de 4,5 %. (Annexe I et II).

Le principe de l'échelle unique sera concrétisé en mai 2002 avec l'entente sur la reconnaissance du temps de travail. Il faudra attendre l'année 2005-2006 pour qu'enfin les enseignantes et enseignants puissent bénéficier de cette échelle de traitement.

¹ En 1978-1979, les enseignantes et enseignants de 13 ans de scolarité et moins ont été positionnés dans l'échelle de 14 ans de scolarité.

2) La reconnaissance du temps de travail

En 1999 est apparu un concept des plus odieux et frustrant pour les enseignantes et enseignants : selon le Conseil du trésor, notre emploi en est un à temps partiel. En termes clairs, le Conseil du trésor considère que le personnel enseignant ne travaille que 90 % du temps reconnu aux autres professionnels de l'État. Cet affront de la partie patronale est reçu comme une gifle au visage par les enseignantes et enseignants du Québec qui n'ont pas l'habitude de compter les heures qu'ils font.

Pourtant, une enquête conjointe (Conseil du trésor et CSQ) menée auprès de 1800 membres de la Centrale et commentée par les directions d'école, démontrait que les enseignantes et enseignants effectuaient en moyenne 1609 heures par année, soit autant que les 1588 heures reconnues aux autres professionnels à temps plein des secteurs public et parapublic. En ne reconnaissant que 1430 heures annuellement au personnel enseignant, le Conseil du trésor limitait le salaire enseignant à 90 % de celui des autres professionnels. Cela s'est traduit dans la convention 2000-2002 dans l'échelle 17 ans et moins de scolarité qui correspondait en fait à 90 % de l'échelle professionnelle reconnue, c'est-à-dire 90 % du rangement 20.

La bataille de la reconnaissance du temps de travail, que l'on situe en marge du dossier de l'équité salariale, fait donc rage pendant plus de trois ans. L'objectif est de faire reconnaître toutes les heures accomplies par le personnel enseignant. La mobilisation est grande dans les écoles et la pression est suffisante pour déboucher sur une entente en mai 2002 qui sera acceptée par 37 des 44 syndicats FSE dans des proportions variant entre 80 % et 90 %. Dans cette nouvelle structure salariale, la scolarité n'est plus un facteur discriminant, répondant ainsi aux obligations de la Charte québécoise des droits et libertés, mais devient un facteur d'avancement. Ainsi, une enseignante possédant 16 ans de scolarité atteindra le sommet de l'échelle à sa 17^e année d'enseignement alors qu'une collègue possédant 19 ans de scolarité atteindra ce même sommet à sa 11^e année d'enseignement. (Annexe III).

En considérant qu'une échelle unique de rémunération était une demande syndicale en 1976, la nouvelle structure concrétise 30 années de luttes syndicales. Le maximum de l'échelle a été redressé de 10 %, alors que l'ensemble du remodelage procurait un redressement moyen de 6 %. La valeur récurrente de l'opération est estimée à 256 millions de dollars.

3) La reconnaissance de la valeur de l'emploi

Le principe de l'équité salariale, principe repris par la loi sur l'équité salariale, est que pour un travail équivalent, le salaire doit être égal. Pour comparer les emplois (enseignants vs architectes par exemple) il faut analyser et comparer les fonctions et caractéristiques de chacun. Pour ce faire, on décortique les emplois en mesurant divers facteurs comme la formation, le jugement, l'autonomie, la responsabilité etc... Le premier instrument utilisé à la fin des années 1990 comportait 16 facteurs alors que le plan utilisé depuis 2002 et qui a conduit au règlement actuel comporte 17 sous-facteurs.

Une autre bataille s'est donc amorcée sur la reconnaissance de la valeur de l'emploi. Sur la base du plan à 16 facteurs, nos travaux nous conduisaient au plus haut rangement professionnel, soit le rangement 21. Du côté patronal, en diminuant l'importance accordée à certains facteurs tels que la mise à jour, l'importance de la gestuelle et du langage corporel ou le niveau de concentration exigé par la profession, on arrivait à conclure au rangement 20. L'enjeu était de taille : près de 5 % au sommet de l'échelle.

En 2001, le Conseil du trésor et l'intersyndicale s'entendent sur la démarche d'évaluation des emplois. L'utilisation d'un nouvel outil à cette fin amène une nouvelle enquête réalisée entre juin et octobre 2002. Suite à la synthèse des informations obtenues, les discussions entourant l'évaluation des emplois stagnent. Malgré que l'intersyndicale ait dégagé des orientations sur l'importance des facteurs, aucune entente n'est possible avec le Conseil du trésor. Il faut savoir que le gouvernement avait déjà déposé son programme d'équité salariale en vertu du chapitre IX de la loi et considérait qu'il s'était rendu aux obligations de la loi.

Coup de théâtre en janvier 2004. La Cour supérieure invalide le chapitre IX de la loi sur l'équité salariale. Conséquence directe, le gouvernement se retrouve sans programme d'équité salariale.

Il est alors convenu de reprendre les travaux sur la base des travaux antérieurs. Cependant, il y a une différence fondamentale : puisqu'il n'existe plus de programme d'équité, le Conseil du trésor fait face à une obligation de réussite. Ces travaux se concluent en juin 2006 avec une entente pour réaliser l'équité salariale dans les secteurs public et parapublic.

Par cette entente, l'emploi d'enseignante ou enseignant de commission scolaire est reconnu à sa pleine valeur, soit le rangement 22 dans la nouvelle structure salariale (équivalent du rangement 21 que nous revendiquons). Cela correspond à un reclassement de l'ordre de 2,35 % au sommet de l'échelle enseignante (à l'exclusion de l'échelle 20 ans de scolarité). On évalue à 81 M \$ annuellement les déboursés supplémentaires pour la rémunération du personnel enseignant. À cela doivent s'ajouter les 70 M \$ versés en 2003 visant à corriger les écarts salariaux en vertu de l'ancien programme d'équité salariale. (Annexe IV).

Tel que le stipule la loi sur l'équité salariale, le règlement intervenu en juin 2006 est rétroactif au 21 novembre 2001. Des modalités d'étalement allant jusqu'en novembre 2007 ont été acceptées par la Commission de l'équité salariale. C'est donc dire que l'équité ne sera vraiment atteinte qu'au 21 novembre 2007. Un premier ajustement, 6/7 du correctif à l'échelle salariale, a été effectué le 8 février 2007 alors que les sommes dues depuis le 21 novembre 2001 seront versées le 22 mars prochain.

Concernant la rétroactivité, un aperçu à titre indicatif, des montants à recevoir se retrouve à la fin du document (Annexe V). Ces tableaux devraient permettre de se situer en fonction des échelles de traitement, de la scolarité et de l'expérience au 21 novembre 2001. Fait important, toutes les personnes qui ne sont plus à l'emploi de la Commission scolaire de la Côte-du-Sud (retraite, changement de commission scolaire ou autre) doivent faire une demande écrite à la commission scolaire pour recevoir les sommes dues (Annexe VI).

Il est à noter que l'échelle salariale 20 ans de scolarité avec doctorat n'est pas touchée par le règlement en équité salariale et se voit appliquer les paramètres généraux d'augmentation.

Depuis 2000, sous le couvert de l'équité salariale

En résumé, voici les principaux ajustements à l'échelle du personnel enseignant et leur valeur récurrente depuis l'année 2000, en lien avec le dossier de l'équité salariale.

Convention 2000-2002, reclassement des 14, 15 et 16 ans de scolarité	149 M \$
Entente sur la durée, échelle unique, mai 2002	256 M \$
Programme de relativité salariale, printemps 2003	70 M \$
Entente sur l'équité salariale, juin 2006	81 M \$
Total des ajustements	556 M \$

À ces montants, il faut ajouter les paramètres généraux d'augmentation pour les employés de l'État soit : 1,5 % en 1999, 2,5 % en 2000-2001 et 2002, 2 % en 2003, gel pour 2004 et 2005 et, finalement, 2 % pour chacune des années 2006 à 2009.

En conclusion, il est important de se rappeler que les principaux gains syndicaux se font rarement seuls sur de courtes périodes. Le dossier de l'équité salariale en est la preuve la plus récente. Dès le début nous avons cru à la légitimité de nos demandes. La mobilisation dont les membres de la FSE ont fait preuve au début des années 2000 nous a permis de franchir avec succès les différentes étapes devant nous conduire à la conclusion des travaux. Il y a 7 ans, rares étaient les observateurs qui jugeaient réaliste un tel règlement. Aujourd'hui nous pouvons nous féliciter de l'atteinte de notre objectif.

L'équité salariale est un dossier syndical qui a été mis au monde par la CEQ, ancêtre de la CSQ. Malgré le crédit que tentent de prendre certains politiciens à l'égard du règlement de ce dossier, il faut se rappeler que c'est le jugement de la Cour supérieure de janvier 2004 qui a relancé tout le processus et non la volonté politique.

Il faut aussi se rappeler que la décision gouvernementale de procéder aux ajustements sur 7 ans au lieu de 5 ans prive chacune et chacun des employés ou retraités visés de quelques milliers de dollars annuellement.

Souvenez-vous : ce sont vos luttes et seulement vos luttes qui ont mené à l'équité salariale.

Pascal Côté.

Échelle de traitements pour l'année scolaire 1967-1968 (Bill 25)

	11 ans et -	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans	16 ans	17ans	18 ans	19 ans	20 ans
1	3 450	3 850	4 250	4 675	5 125	5 600	6 100	6 800	7 500	8 400
2	3 650	4 050	4 450	4 880	5 335	5 820	6 335	7 055	7 780	8 680
3	3 855	4 255	4 655	5 090	5 550	6 045	6 575	7 315	8 065	8 965
4	4 065	4 465	4 865	5 305	5 770	6 275	6 820	7 580	8 355	9 255
5	4 280	4 680	5 080	5 525	5 995	6 510	7 070	7 850	8 650	9 550
6	4 500	4 900	5 300	5 750	6 225	6 750	7 325	8 125	8 950	9 850
7	4 725	5 125	5 525	5 980	6 460	6 995	7 585	8 405	9 255	10 155
8	4 955	5 355	5 755	6 215	6 700	7 245	7 850	8 690	9 565	10 465
9	5 190	5 590	5 990	6 455	6 945	7 500	8 120	8 980	9 880	10 780
10	5 430	5 830	6 230	6 700	7 195	7 760	8 395	9 275	10 200	11 100
11	5 675	6 075	6 475	6 950	7 450	8 025	8 675	9 575	10 525	11 425
12	5 925	6 325	6 725	7 205	7 710	8 295	8 960	9 880	10 855	11 755
13	6 180	6 580	6 980	7 465	7 975	8 570	9 250	10 190	11 190	12 090
14	6 440	6 840	7 240	7 730	8 245	8 850	9 545	10 505	11 530	12 430
15	6 705	7 105	7 705	8 000	8 520	9 135	9 845	10 825	11 875	12 775

Traitements pour l'année 1999

	14 ans et -	15 ans	16 ans	17 ans	18 ans	19 ans	20 ans
1	26 246	28 164	30 222	32 466	34 874	37 510	41 716
2	26 990	28 965	31 110	33 422	35 898	38 615	42 821
3	27 760	29 822	31 991	34 376	36 968	39 736	43 942
4	28 574	30 666	32 934	35 387	38 059	40 917	45 123
5	29 390	31 564	33 882	36 437	39 179	42 172	46 378
6	30 223	32 466	34 874	37 510	40 317	43 419	47 625
7	31 110	33 422	35 898	38 615	41 549	44 732	48 938
8	31 991	34 376	36 968	39 736	42 783	46 072	50 278
9	32 934	35 387	38 059	40 917	44 068	47 493	51 699
10	33 882	36 437	39 179	42 172	45 392	48 936	53 141
11	34 874	37 510	40 317	43 419	46 751	50 447	54 653
12	35 898	38 615	41 549	44 731	48 193	51 973	56 179
13	36 968	39 736	42 783	46 072	49 655	53 599	57 805
14	38 059	40 917	44 068	47 493	51 195	55 260	59 466
15	39 179	42 172	45 392	48 935	52 787	56 979	61 185

Traitements en vigueur du 23 août 2001 au 25 janvier 2002

	17 ans et -	18 ans	19 ans	20 ans
1	32 228	37 189	40 001	44 486
2	33 424	38 322	41 178	45 664
3	34 620	39 490	42 374	46 859
4	35 728	40 693	43 633	48 119
5	36 870	41 933	44 972	49 457
6	38 050	43 211	46 301	50 786
7	39 267	44 527	47 701	52 187
8	40 523	45 884	49 130	53 616
9	41 820	47 282	50 645	55 131
10	43 158	48 723	52 185	56 668
11	44 538	50 207	53 796	58 282
12	45 963	51 737	55 424	59 909
13	47 434	53 314	57 157	61 642
14	48 951	54 938	58 928	63 414
15	50 517	56 612	60 762	65 247
16	52 133			
17	53 801			

Note : L'enseignante ou l'enseignant dont la scolarité est évaluée à 17 ans, se voit attribuer, pour l'année scolaire 2001-2002, l'échelon correspondant à celui auquel lui donne doit son expérience, augmenté de deux (2) échelons, dans la limite de l'atteinte de l'échelon 17.

Échelle unique 1^{er} jour de travail 2005-2006

Échelon	Échelle
1	33 695
2	34 945
3	36 196
4	37 635
5	39 131
6	40 687
7	42 305
8	43 987
9	45 735
10	47 554
11	49 444
12	51 410
13	53 454
14	55 579
15	57 789
16	60 086
17	62 475

L'enseignante ou l'enseignant se voit attribuer l'échelon correspondant à son expérience, augmenté de :

- 2 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 17 ans
- 4 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 18 ans
- 6 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 19 ans

Exceptionnellement, le taux de traitement de l'enseignante ou de l'enseignant détenant 19 ans de scolarité et 14 ans ou plus d'expérience est de 63 527 \$.

Échelle de traitement applicable à compter du 20 novembre 2005
1^{ère} correction des écarts, 70 M \$)

Échelons	Échelle
1	33 695
2	34 945
3	36 196
4	37 635
5	39 131
6	40 687
7	42 338
8	44 090
9	45 914
10	47 813
11	49 792
12	51 854
13	54 000
14	56 229
15	58 557
16	60 982
17	63 527

L'enseignante ou l'enseignant se voit attribuer l'échelon correspondant à son expérience, augmenté de :

- 2 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 17 ans
- 4 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 18 ans
- 6 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 19 ans

Annexe IV

Échelons	Taux jusqu'au 140 ^e Jour de travail de L'année scolaire 2005-2006	Taux à compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2005-2006	Équité 6	2,00 %	Équité 7	2,00 %	2,00 %
			Du 21 novembre 2006 Application le 8 février 2007	1 avril 2007	21 novembre 2007	1 avril 2008	1 avril 2009
1	33 965	34 369	34 369	35 056	35 056	35 757	36 472
2	34 945	35 644	35 644	36 357	36 357	37 084	37 826
3	36 196	36 920	36 920	37 658	37 658	38 411	39 179
4	37 635	38 388	38 401	39 169	39 171	39 954	40 753
5	39 131	39 914	40 029	40 830	40 850	41 667	42 500
6	40 687	41 501	41 732	42 567	42 606	43 458	44 327
7	42 338	43 185	43 502	44 372	44 432	45 321	46 227
8	44 090	44 972	45 351	46 258	46 341	47 266	48 213
9	45 914	46 832	47 272	48 217	48 324	49 290	50 276
10	47 813	48 769	49 280	50 266	50 399	51 407	52 435
11	49 792	50 788	51 371	52 398	52 559	53 610	54 682
12	51 854	52 891	53 552	54 623	54 815	55 911	57 029
13	54 000	55 080	55 825	56 942	57 166	58 309	59 475
14	56 229	57 354	58 190	59 354	59 613	60 805	62 021
15	58 557	59 728	60 664	61 877	62 174	63 417	64 685
16	60 982	62 202	63 238	64 503	64 840	66 137	67 460
17	63 527	64 798	65 924	67 242	67 621	68 973	70 352

L'enseignante ou l'enseignant se voit attribuer l'échelon correspondant à son expérience, augmenté de :

2 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 17 ans

4 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 18 ans

6 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 19 ans

Équité salariale, montant de la rétro

(À titre indicatif, pour une tâche à 100% sur 200 jours de travail)

17 ans et moins de scolarité

Échelon au 21 novembre 2001	Rétro
1	182 \$
2	368 \$
3	564 \$
4	745 \$
5	940 \$
6	1 046 \$
7	1 182 \$
8	1 321 \$
9	1 470 \$
10	1 631 \$
11	1 801 \$
12	1 970 \$
13	2 112 \$
14	2 211 \$
15	2 267 \$
16	2 293 \$
17	2 301 \$

18 ans de scolarité si toujours à l'emploi au 21 novembre 2004

Échelon au 21 novembre 2001	Rétro
1	659 \$
2	798 \$
3	944 \$
4	1 102 \$
5	1 270 \$
6	1 453 \$
7	1 645 \$
8	1 841 \$
9	2 011 \$
10	2 141 \$
11	1 724 \$
12	1 302 \$
13	1 302 \$
14	1 302 \$
15	1 302 \$

Début de carrière : 17 ans de scolarité, échelon 3

Première année d'enseignement	Rétro
Septembre 2002	368 \$
Septembre 2003	182 \$
Septembre 2004	52 \$
Septembre 2005	5 \$
Septembre 2006	0 \$

19 ans de scolarité si toujours à l'emploi au 1er juillet 2005

Échelon au 21 novembre 2001	Rétro
1	615 \$
2	685 \$
3	761 \$
4	845 \$
5	932 \$
6 à 10	1 013 \$
11 à 15	993 \$

Date

Commission scolaire de la Côte-du-Sud
À l'attention des ressources humaines
157, rue St-Louis
Montmagny (Québec) G5V 4N3

Objet : Équité salariale et forfaitaire

Madame,
Monsieur,

À la suite du règlement de l'équité salariale survenu en décembre 2006 et étant concerné par les correctifs salariaux applicables depuis le 21 novembre 2001, je vous demande, par la présente, de me faire parvenir le montant forfaitaire qui m'est dû ainsi que les intérêts pour les années durant lesquelles j'ai travaillé et qui sont visées par le Programme d'équité salariale. J'ai été à l'emploi de votre commission scolaire à titre d'enseignant(e) entre le _____ et le _____.

NOM : _____

ADRESSE : _____

N.A.S. : _____

TÉLÉPHONE : _____

Signature

c.c. Syndicat de l'enseignement de la Côte-du-Sud
125, rue Papineau Montmagny G5V 1R2