

# NOUVEL AFFICHAGE

## APPLICATION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE (ART. 76.4)

ÉVALUATION DU MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE 2020  
DU CONSEIL DU TRÉSOR

### **Pour**

Le programme d'équité salariale visant le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation représenté par des associations accréditées ainsi que le personnel non syndiqué appartenant aux mêmes catégories d'emplois.

**19 MARS 2024**



## INFORMATIONS SUR LE NOUVEL AFFICHAGE

Vous trouverez ci-après les éléments du nouvel affichage requis par la Loi sur l'équité salariale (ci-après Loi) prévus à l'article 76.4<sup>1</sup>.

La version officielle de ce nouvel affichage est disponible sur Internet à l'adresse suivante :

[https://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/info\\_equite/maintien/francais/parassns\\_3b.pdf](https://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/info_equite/maintien/francais/parassns_3b.pdf)

Le document d'affichage peut aussi être consulté à la direction des ressources humaines de chacun des représentants locaux de l'employeur.

### **Prise d'effet**

La date de prise d'effet de ce nouvel affichage est le 19 mars 2024. Celui-ci est d'une durée de 60 jours et prend donc fin le 18 mai 2024.

Il est important de rappeler que la date de ce nouvel affichage des résultats est le 19 mars 2024, mais que la période couverte par l'évaluation du maintien de l'équité salariale 2020 va du 21 décembre 2015 au 20 décembre 2020.

---

<sup>1</sup> RLRQ, c. E-12.001.

**ÉVALUATION DU MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE 2020 DU PROGRAMME VISANT LE PERSONNEL SALARIÉ DES SECTEURS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX ET DE L'ÉDUCATION REPRÉSENTÉ PAR DES ASSOCIATIONS ACCRÉDITÉES AINSI QUE LE PERSONNEL NON SYNDIQUÉ APPARTENANT AUX MÊMES CATÉGORIES D'EMPLOIS.**

## **NOUVEL AFFICHAGE**

Le Conseil du trésor a procédé à l'affichage des résultats de l'évaluation du maintien de l'équité salariale 2020 le 20 décembre 2023.

Dans les 60 jours suivant cet affichage, soit jusqu'au 18 février 2024, la Loi permettait aux personnes salariées visées par ce programme d'équité salariale de demander des renseignements additionnels ou de présenter leurs observations au Conseil du trésor.

Le Conseil du trésor disposait, par la suite, d'un maximum de 30 jours pour analyser les demandes de renseignements additionnels et les observations et pour procéder à un nouvel affichage d'une durée de 60 jours.

Ce nouvel affichage doit inclure :

- un sommaire des renseignements additionnels demandés et des observations présentées à la suite de l'affichage ainsi que des moyens mis en place pour y répondre, ou encore la mention qu'aucun renseignement n'a été demandé ni aucune observation présentée;
- les modifications apportées aux résultats de l'évaluation du maintien ou, à défaut, l'indication qu'aucune modification n'est nécessaire;
- si l'évaluation du maintien est réalisée par l'employeur seul, les renseignements sur les recours, les délais pour les exercer ainsi qu'une mention indiquant que toute plainte portant sur les travaux d'équité salariale doit être déposée au moyen du formulaire de plainte prescrit par la Loi.

## **1. Sommaire des renseignements additionnels demandés et des observations présentées ainsi que des moyens mis en place pour y répondre**

À la suite de l'affichage des résultats du 20 décembre 2023, le Conseil du trésor a reçu environ 1 500 demandes de renseignements additionnels et observations de la part des personnes salariées visées par la présente évaluation du maintien de l'équité salariale et des associations accréditées qui les représentent. Le sommaire des renseignements additionnels demandés et des observations présentées se retrouve à l'annexe 1 du présent document.

Comme moyen mis en place pour répondre aux demandes reçues, le Conseil du trésor a choisi de diffuser des renseignements additionnels par l'entremise d'une foire aux questions se trouvant à l'annexe 2 du présent document.

Le Conseil du trésor invite donc toutes les personnes intéressées, et particulièrement toutes les personnes lui ayant adressé des demandes de renseignements additionnels portant sur les différents aspects de l'évaluation du maintien de l'équité salariale, à consulter cette foire aux questions.

## **2. Modifications apportées à l'identification des catégories et des prédominances**

Le Conseil du trésor a apporté des modifications au texte de l'affichage du 20 décembre 2023 en ce qui a trait à l'identification des catégories et des prédominances. En effet, le Conseil du trésor n'a pas contesté la décision 19772X rendue par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) le 28 septembre 2023. Par conséquent, il s'est conformé dans ce nouvel affichage à l'ensemble des éléments exigés dans le cadre de cette décision.

La liste de l'ensemble des catégories d'emplois faisant partie du programme d'équité salariale visé par la présente évaluation a donc été révisée pour tenir compte des changements de prédominance exigés pour les quatre catégories d'emplois suivantes :

- Conseiller d'orientation (catégorie 2) : prédominance féminine rétroactivement au 31 décembre 2010;
- Conseiller d'orientation (catégorie 7) : prédominance féminine rétroactivement au 31 décembre 2010;
- Aide pédagogique individuel (catégorie 219) : prédominance féminine rétroactivement au 31 décembre 2010;
- Animateur de vie spirituelle et d'engagement communautaire (catégorie 1549) : prédominance masculine rétroactivement au 31 décembre 2010.

Cette liste révisée est présentée à l'annexe 3 du présent document.

### **3. Modifications apportées aux résultats de l'évaluation du maintien**

Les changements de prédominance mentionnés à la section 2 ci-dessus ne génèrent aucun ajustement salarial. Ainsi, les résultats présentés dans l'affichage du 20 décembre 2023 demeurent les mêmes : aucun événement n'a généré des ajustements salariaux et, par conséquent, aucune catégorie d'emplois à prédominance féminine n'a droit à des ajustements salariaux.

### **4. Recours et délais**

Puisque le Conseil du trésor a procédé seul à l'évaluation du maintien de l'équité salariale, il doit, par conséquent, indiquer les recours prévus à l'article 100 de la Loi ainsi que les délais pour les exercer.

En application de l'article 100 de la Loi, une personne salariée ou une association accréditée représentant des personnes salariées visées par la présente évaluation du maintien de l'équité salariale peut, dans les 60 jours suivant la date à laquelle le nouvel affichage est disponible sur le site Internet du Secrétariat du Conseil du trésor, soit jusqu'au 18 mai 2024, porter plainte à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) si elle est d'avis que l'employeur n'a pas évalué le maintien de l'équité salariale conformément à la Loi.

Toute plainte portant sur les travaux d'équité salariale doit être déposée au moyen du formulaire prescrit par la Loi, qui est disponible sur le site Web de la CNESST :

[Formulaire de plainte – Équité salariale](#)

De plus, l'employeur ne peut agir de mauvaise foi, de façon arbitraire ou discriminatoire, ni faire preuve de négligence grave. Ainsi, en application de l'article 101 de la Loi, si une personne salariée observe l'une de ces conduites interdites, elle peut déposer une plainte à la CNESST dans les 60 jours suivant cette conduite ou dans les 60 jours de la date où elle en a eu connaissance.

Finalement, pour les personnes intéressées à consulter la version officielle de l'affichage du maintien 2020 fait le 20 décembre 2023, le lien hypertexte pour y accéder est le suivant :

[https://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/info\\_equite/maintien/francais/parassns\\_3a.pdf](https://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/info_equite/maintien/francais/parassns_3a.pdf)

## **Annexe 1- Sommaire des renseignements additionnels demandés et des observations présentées à la suite de l’affichage du 20 décembre 2023**

### **Renseignements additionnels demandés et observations présentées sur l’affichage**

Les personnes salariées et les associations accréditées les représentant ont demandé des renseignements additionnels et ont présenté des observations sur l’affichage, par exemple :

- Le souhait d’obtenir davantage d’information, de façon générale, sur les éléments présentés dans l’affichage;
- Le souhait d’obtenir davantage de précisions sur les résultats des travaux d’évaluation présentés dans l’affichage;
- Le souhait de mieux comprendre l’impact des résultats présentés dans l’affichage;
- Le souhait d’avoir accès à de l’information davantage vulgarisée au sujet des éléments faisant partie de l’affichage;
- Des questionnements sur les actions devant être prises par les personnes salariées à la suite de l’affichage;
- Des observations sur les communications reçues pour aviser les personnes salariées de la disponibilité de l’affichage;
- Des observations sur le fait que certains milieux n’ont pas rendu disponible l’affichage dans les délais prévus ou encore sur le fait que l’affichage n’a été fait que de façon électronique dans certains milieux;
- Des observations sur le manque d’information pour bien comprendre les éléments de l’affichage.

### **Renseignements additionnels demandés et observations présentées sur la démarche retenue pour l’évaluation du maintien de l’équité salariale**

Les personnes salariées et les associations accréditées les représentant ont demandé des renseignements additionnels et ont présenté des observations sur la démarche retenue pour l’évaluation du maintien de l’équité salariale, par exemple :

- Le souhait d’obtenir, de façon générale, davantage d’information sur les étapes suivies par l’employeur pour évaluer le maintien de l’équité salariale;
- Des questionnements sur les personnes ayant été contactées par l’employeur dans le cadre de cette démarche;
- Des questionnements sur les entités ayant pris part à la réalisation des travaux d’évaluation du maintien de l’équité salariale de 2020;
- Des questionnements sur la portée de la collaboration des ministères concernés aux différents travaux d’évaluation;
- Des questionnements à savoir si l’employeur consulte les établissements du réseau dans le cadre de ses travaux;

## Annexe 1- Sommaire des renseignements additionnels demandés et des observations présentées à la suite de l'affichage du 20 décembre 2023

- Le souhait de connaître les raisons pour lesquelles ce sont les supérieurs immédiats qui ont été sollicités dans le cadre de l'enquête effectuée par l'employeur;
- Le souhait d'obtenir des précisions sur les éléments ayant été soulevés par les supérieurs immédiats dans le cadre de l'enquête;
- Le souhait d'obtenir, de façon générale, plus de détails au sujet de l'enquête effectuée par l'employeur auprès des supérieurs immédiats (ex. : titre d'emploi des supérieurs immédiats sondés, nombre de supérieurs immédiats sondés, règle d'échantillonnage, modèle de sondage envoyé, secteurs enquêtés);
- Des questionnements sur la façon dont a été réalisée la veille des changements par l'employeur;
- Des questionnements sur la façon dont sont identifiés les événements par l'employeur;
- Des questionnements sur la façon dont les emplois ont été évalués et les éléments ayant été pris en considération dans le cadre de l'évaluation;
- Des questionnements sur la formation professionnelle retenue en évaluation pour certaines catégories d'emplois;
- Le souhait de connaître les raisons qui expliquent des différences de rangement ou d'évaluation entre deux catégories d'emplois ayant, par exemple, un même niveau de scolarité nécessaire pour exercer l'emploi ou travaillant auprès d'une même clientèle;
- Le souhait d'obtenir les cotes et les rangements retenus pour chacune des catégories d'emplois;
- Le souhait d'obtenir les évaluations des catégories d'emplois;
- Des demandes de réévaluation de catégories d'emplois au regard de certains sous-facteurs;
- Des questionnements sur les comparateurs utilisés par l'employeur lors de l'évaluation des catégories d'emplois;
- Des observations sur la comparaison entre les catégories d'emplois faisant partie du secteur parapublic et des emplois similaires se trouvant dans d'autres secteurs (ex. : municipal, universités);
- Des questionnements sur les tâches prises en considération lors de l'évaluation d'une catégorie d'emplois;
- Le souhait d'obtenir un suivi sur la démarche et les résultats des travaux;
- Des observations quant au fait que l'employeur a réalisé seul l'évaluation du maintien de l'équité salariale plutôt qu'en comité avec les organisations syndicales;
- Des observations sur la nécessité de consulter les personnes salariées dans le cadre de l'exercice de maintien de l'équité salariale ou encore les ordres professionnels;
- Des observations sur le fait que, pour certaines catégories d'emplois, l'échelle salariale ou le rangement ne semble pas refléter adéquatement l'ampleur des tâches réalisées et les responsabilités exercées, notamment en comparaison avec d'autres catégories d'emplois;

## Annexe 1- Sommaire des renseignements additionnels demandés et des observations présentées à la suite de l'affichage du 20 décembre 2023

- Des observations sur le fait que l'échelle salariale ou le rangement ne semble pas refléter adéquatement le niveau d'étude requis pour exercer les tâches de l'emploi, notamment en comparaison avec d'autres catégories d'emplois.

### Renseignements additionnels demandés et observations présentées sur le processus de participation

Les personnes salariées et les associations accréditées les représentant ont demandé des renseignements additionnels et ont présenté des observations sur le processus de participation, par exemple :

- Le souhait de connaître les éléments ayant été soulevés par les associations accréditées dans le cadre des mesures de consultation mises en place lors du processus de participation (ex. : les événements identifiés);
- Des questionnements sur les personnes ayant participé à cette consultation;
- Des questionnements sur la façon dont les associations accréditées ont été consultées;
- Le souhait d'en savoir davantage sur la façon dont les événements soulevés par les associations accréditées lors du processus de participation ont été considérés par l'employeur;
- Des observations sur la teneur de la documentation fournie dans le cadre du processus de participation.

### Renseignements additionnels demandés et observations présentées sur les événements

Les personnes salariées et les associations accréditées les représentant ont demandé des renseignements additionnels et ont présenté des observations sur les événements, par exemple :

- Le souhait de connaître les événements ayant été considérés par l'employeur pour l'évaluation des catégories d'emplois;
- Des questionnements sur les événements pris en considération dans l'estimation des écarts salariaux;
- Des observations sur le fait que certains événements ne semblent pas avoir été pris en considération par l'employeur;
- Le souhait de connaître l'impact des événements considérés par l'employeur sur l'évaluation des catégories d'emplois;
- Le souhait de connaître les raisons pour lesquelles aucun événement n'a généré des écarts salariaux malgré des changements observés pour certaines catégories d'emplois;
- Des questionnements sur les bases permettant à l'employeur d'affirmer qu'aucun événement n'a généré des ajustements salariaux;
- Le souhait d'obtenir la définition de ce qui constitue un événement dans le cadre de l'évaluation de l'équité salariale;



## Annexe 1- Sommaire des renseignements additionnels demandés et des observations présentées à la suite de l'affichage du 20 décembre 2023

- Le souhait d'obtenir des exemples d'événements pouvant générer des écarts salariaux;
- Le souhait d'obtenir des précisions sur ce que l'employeur juge comme étant suffisant comme événement pour générer des ajustements salariaux;
- Le souhait de connaître les raisons pour lesquelles certains événements n'ont pas entraîné de modification à l'évaluation et au rangement des catégories d'emplois;
- Des questionnements à savoir si certains événements survenus durant la période du maintien de 2020 auraient pu changer des cotes d'évaluation sans pour autant changer le rangement;
- Des questionnements sur la façon dont les événements survenus sont évalués au regard des 17 sous-facteurs;
- Le souhait d'obtenir des précisions à savoir si les événements antérieurs à la période couverte par l'évaluation du maintien de 2020 sont considérés dans la présente évaluation;
- Des observations concernant le manque d'information sur les événements ayant été évalués pour chaque catégorie d'emplois par l'employeur.

Plusieurs personnes salariées et associations accréditées ont également présenté des changements étant survenus pour certaines catégories d'emplois, par exemple :

- Des ententes conclues pour certaines catégories d'emplois (ex. : ententes de conciliation);
- Des modifications règlementaires et législatives (ex. : nouvelles activités réservées, nouveau droit de prescription, nouvelles lois);
- La révision de la nomenclature de la santé et des services sociaux durant la période couverte par l'évaluation;
- Des nouvelles normes;
- De nouvelles mesures;
- Des changements survenus dans les qualifications (formation professionnelle);
- Le déploiement d'un nouveau programme;
- Des plans d'action;
- L'ajout de nouvelles tâches ou de responsabilités pour certaines catégories d'emplois;
- Les nouvelles technologies et les nouveaux outils de travail;
- Les impacts de la COVID-19 sur les emplois dans le réseau;
- L'alourdissement des tâches ou leur complexification;
- Des changements sur le plan de la clientèle;

## Annexe 1- Sommaire des renseignements additionnels demandés et des observations présentées à la suite de l’affichage du 20 décembre 2023

- Des changements découlant d’une réorganisation structurelle.

Des personnes salariées ont également ajouté en pièce jointe des documents supplémentaires, notamment pour détailler des événements survenus pour certaines catégories d’emplois ou encore pour servir d’appui à certains événements identifiés.

### Renseignements additionnels demandés et observations présentées sur les ajustements salariaux

Les personnes salariées et les associations accréditées les représentant ont demandé des renseignements additionnels et ont présenté des observations sur les ajustements salariaux, par exemple :

- Des questionnements à savoir si des ajustements salariaux seront versés pour certaines catégories d’emplois à prédominance féminine à la suite de l’évaluation du maintien de l’équité salariale de 2020 et le cas échéant les modalités pour pouvoir en bénéficier\*;
- Des observations sur le fait qu’aucune catégorie d’emplois à prédominance féminine n’a droit à un ajustement salarial à la suite de cette évaluation de maintien;
- Le souhait d’obtenir les raisons pour lesquelles aucune catégorie d’emplois à prédominance féminine n’a droit à des ajustements salariaux;
- Des observations quant au fait que certaines catégories d’emplois devraient obtenir des ajustements salariaux.

*\* Il est important de noter que, malgré des questionnements reçus à ce sujet de la part des personnes salariées, aucun événement n’a généré des ajustements salariaux et, par conséquent, aucune catégorie d’emplois à prédominance féminine n’a droit à des ajustements salariaux. Pour plus d’information à ce sujet, veuillez consulter la foire aux questions qui se trouve à l’annexe 2 du présent document.*

## **Annexe 1- Sommaire des renseignements additionnels demandés et des observations présentées à la suite de l’affichage du 20 décembre 2023**

### **Renseignements additionnels demandés et observations présentées sur la date d’affichage, les droits prévus et les délais pour les exercer**

Les personnes salariées et les associations accréditées les représentant ont demandé des renseignements additionnels et ont présenté des observations sur la date d’affichage, les droits prévus et les délais pour les exercer, par exemple :

- Des questionnements sur l’organisme auprès de qui il est possible de déposer une plainte;
- Des questionnements sur les autres recours possibles en ce qui a trait à l’évaluation du maintien de l’équité salariale de 2020;
- Le souhait d’obtenir des précisions sur les délais pour exercer les droits prévus;
- Des observations sur le retard de l’affichage des résultats des travaux d’évaluation du maintien de l’équité salariale de 2020;
- Le souhait d’obtenir les raisons expliquant que l’employeur ait affiché les résultats des travaux d’évaluation du maintien de l’équité salariale de 2020 en retard et les conséquences qui en découlent pour l’employeur;
- Des observations sur la date d’affichage des résultats par rapport au calendrier des vacances des fêtes.

### **Renseignements additionnels demandés et observations présentées sur l’identification des catégories d’emplois et de leur prédominance**

Les personnes salariées et les associations accréditées les représentant ont demandé des renseignements additionnels et ont présenté des observations sur les prédominances des catégories d’emplois, par exemple :

- Des questionnements sur la méthodologie utilisée pour déterminer la prédominance des catégories d’emplois;
- Le souhait d’obtenir les critères retenus pour justifier un changement de prédominance;
- Le souhait d’obtenir les raisons pour lesquelles la prédominance de certaines catégories n’est pas féminine, notamment malgré l’observation de plusieurs femmes occupant cet emploi dans une équipe de travail;
- Des observations quant au fait que les changements de prédominance exigés par la Commission des normes, de l’équité, de la santé et de la sécurité du travail dans sa décision 19772X portant sur les plaintes déposées à la suite de l’évaluation du maintien de l’équité salariale de 2010 n’ont pas été pris en compte dans l’affichage du 20 décembre 2023;

## Annexe 1- Sommaire des renseignements additionnels demandés et des observations présentées à la suite de l’affichage du 20 décembre 2023

- Des questionnements sur la signification d’une catégorie d’emplois identifiée comme étant « sans prédominance »;
- Le souhait d’obtenir les données sur le pourcentage de femmes et d’hommes au sein d’une catégorie d’emplois;
- Des observations sur le pourcentage d’hommes et de femmes au sein d’une catégorie d’emplois.

De plus, les personnes salariées et les associations accréditées les représentant ont également demandé des renseignements additionnels et ont présenté des observations sur l’identification des catégories d’emplois, par exemple :

- Le souhait de connaître la façon dont sont identifiées les catégories d’emplois;
- Le souhait de connaître les raisons pour lesquelles certains emplois sont séparés en deux catégories d’emplois alors que les tâches semblent similaires;
- Le souhait d’obtenir les raisons pour lesquelles certains emplois sont regroupés à l’intérieur d’une même catégorie d’emplois alors que les tâches semblent différentes;
- Le souhait d’obtenir les raisons qui justifient l’intégration d’un corps d’emplois dans une catégorie d’emplois existante;
- Des observations quant au fait que certaines intégrations de corps d’emplois dans une catégorie d’emplois existante n’auraient pas dû être faites par l’employeur dans le cadre de son évaluation du maintien de 2020;
- Des observations sur la diversité des milieux de travail au sein d’une même catégorie d’emplois;
- Des demandes de création de nouveaux titres d’emplois.

### Renseignements additionnels demandés et observations présentées sur la méthode d’évaluation des catégories d’emplois

Les personnes salariées et les associations accréditées les représentant ont demandé des renseignements additionnels et ont présenté des observations sur la méthode d’évaluation des catégories d’emplois, par exemple :

- Le souhait de connaître la façon dont la méthode d’évaluation est appliquée par l’employeur;
- Le souhait d’obtenir les raisons sous-tendant la révision apportée à la méthode d’évaluation (système à 17 sous-facteurs);
- Des observations sur les modifications apportées à la méthode d’évaluation (système à 17 sous-facteurs) par l’employeur dans le cadre de son évaluation du maintien de 2020;

## Annexe 1- Sommaire des renseignements additionnels demandés et des observations présentées à la suite de l'affichage du 20 décembre 2023

- Des observations sur la nécessité de revoir la méthode d'évaluation (système à 17 sous-facteurs) pour prendre en compte les réalités du marché actuel, notamment sur le plan de la formation professionnelle (ex. : diplômes d'études supérieures spécialisées, microprogrammes, maîtrises de plus de 45 crédits);
- Des observations quant au fait que la méthode d'évaluation actuelle ne prend pas en compte la complexité de certaines professions;
- Le souhait d'obtenir le détail du pointage associé aux 17 sous-facteurs.

### Renseignements additionnels demandés et observations présentées sur la méthode d'estimation des écarts salariaux

Les personnes salariées et les associations accréditées les représentant ont demandé des renseignements additionnels et ont présenté des observations sur la méthode d'estimation des écarts salariaux, par exemple :

- Le souhait d'obtenir les événements considérés pour l'estimation des écarts salariaux;
- Des questionnements sur les catégories d'emplois servant de comparateur pour estimer les écarts salariaux;
- Le souhait d'obtenir les taux maximums de salaire utilisés pour chacune des catégories d'emplois;
- Le souhait de connaître les primes ou autres formes de rémunération additionnelle versées aux catégories d'emplois à prédominance masculine et qui ne sont pas considérées dans l'estimation des écarts salariaux;
- Des questionnements sur les impacts d'un changement de prédominance sur les courbes tracées;
- Des questionnements sur les impacts des abolitions de catégories d'emplois sur les courbes tracées;
- Des questionnements sur les impacts des intégrations de corps d'emplois dans une catégorie d'emplois existante sur les courbes tracées;
- Le souhait d'obtenir la méthodologie utilisée, les courbes tracées, les chiffres retenus, les formules utilisées;
- Des observations sur la méthode « courbe à courbe » utilisée par l'employeur dans le cadre de l'évaluation du maintien de 2020;
- Le souhait d'obtenir les raisons pour lesquelles l'employeur a utilisé la méthode « courbe à courbe » et les critères à la base de ce choix.

## Annexe 1- Sommaire des renseignements additionnels demandés et des observations présentées à la suite de l'affichage du 20 décembre 2023

### Renseignements additionnels demandés et observations présentées sur l'équité salariale de façon générale et autres sujets

Les personnes salariées et les associations accréditées les représentant ont demandé des renseignements additionnels et ont présenté des observations portant sur l'équité salariale de façon générale, par exemple :

- Le souhait de mieux comprendre en quoi consiste l'équité salariale de façon générale;
- Le souhait de comprendre, de façon générale, comment leur catégorie d'emplois est concernée par les travaux du maintien de l'équité salariale.

Parmi les autres demandes de renseignements additionnels et observations reçues, les sujets suivants ont également été abordés :

- Des questionnements sur les impacts de la décision 19772X rendue le 28 septembre par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail;
- Des questionnements sur les impacts des plaintes déposées à la suite des évaluations du maintien de l'équité salariale de 2010 et de 2015 sur les travaux du maintien de l'équité salariale de 2020;
- Le souhait d'obtenir les raisons pour lesquelles certaines catégories d'emplois ont eu droit à des correctifs d'équité salariale lors des exercices de maintien d'équité salariale précédents et pas d'autres ou encore les raisons pour lesquelles certaines dates de rétroactivité sont différentes selon la catégorie d'emplois;
- Le souhait d'obtenir les raisons pour lesquelles certaines catégories d'emplois ont fait l'objet d'entente de conciliation par le passé et pas d'autres;
- Le souhait de connaître les catégories à prédominance féminine ayant eu droit à un ajustement salarial lors des exercices de maintien de l'équité salariale précédents.

#### **CONCEPTS GÉNÉRAUX EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ SALARIALE**

##### **1. QU'EST-CE QUE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE?**

La Loi sur l'équité salariale a pour objet de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes salariées qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine.

Ces écarts s'apprécient au sein d'une même entreprise ou d'un même programme, sauf s'il n'y existe aucune catégorie d'emplois à prédominance masculine.

##### **2. QUELLES SONT LES ÉTAPES POUR RÉALISER L'ÉQUITÉ SALARIALE?**

Un programme d'équité salariale comprend notamment les étapes suivantes :

- L'identification des catégories d'emplois;
- La détermination des prédominances sexuelles;
- L'évaluation des catégories d'emplois;
- La comparaison des catégories d'emplois, l'estimation des écarts salariaux et le calcul des ajustements salariaux;
- L'affichage des résultats;
- Le versement des ajustements salariaux, le cas échéant.

##### **3. QU'EST-CE QU'UNE CATÉGORIE D'EMPLOIS?**

Selon la Loi sur l'équité salariale, aux fins d'identifier les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine, doivent être regroupés les emplois qui ont les caractéristiques communes suivantes :

- Des fonctions ou des responsabilités semblables;
- Des qualifications semblables;
- La même rémunération, soit un même taux ou une même échelle de salaire.

#### **4. COMMENT EST DÉTERMINÉE LA PRÉDOMINANCE SEXUELLE D'UNE CATÉGORIE D'EMPLOIS?**

En vertu de l'article 55 de la Loi sur l'équité salariale, la détermination de la prédominance sexuelle d'une catégorie d'emplois doit s'apprécier de manière globale en fonction des critères suivants :

- Elle est couramment associée aux femmes ou aux hommes en raison de stéréotypes occupationnels;
- Au moins 60 % des personnes qui occupent les emplois en cause sont du même sexe;
- L'écart entre le taux de représentation des femmes ou des hommes dans cette catégorie d'emplois et leur taux de représentation dans l'effectif total de l'employeur est jugé significatif;
- L'évolution historique du taux de représentation des femmes ou des hommes dans cette catégorie d'emplois, au sein de l'entreprise, révèle qu'il s'agit d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine ou masculine.

#### **5. COMMENT L'EMPLOYEUR S'Y PREND-IL POUR DÉTERMINER LA VALEUR DES CATÉGORIES D'EMPLOIS?**

En vertu de la Loi sur l'équité salariale, l'employeur doit utiliser une méthode permettant de prendre en considération tant les caractéristiques propres aux catégories d'emplois à prédominance féminine que celles propres aux catégories d'emplois à prédominance masculine.

La méthode retenue doit obligatoirement permettre d'évaluer les catégories d'emplois en fonction des quatre facteurs suivants :

- Les qualifications requises;
- Les responsabilités assumées;
- Les efforts requis;
- Les conditions de travail dans lesquelles le travail est effectué.

Dans le programme visant les personnes salariées du secteur parapublic, ces quatre facteurs ont été subdivisés en 17 sous-facteurs.



## **6. COMMENT S'EFFECTUE LA COMPARAISON DES CATÉGORIES D'EMPLOIS À PRÉDOMINANCE FÉMININE ET MASCULINE ?**

L'employeur doit vérifier si, à valeur équivalente, les catégories d'emplois à prédominance féminine reçoivent la même rémunération que les catégories d'emplois à prédominance masculine.

Lors d'un exercice initial, l'estimation des écarts salariaux peut être effectuée sur une base globale ou individuelle ou suivant toute autre méthode d'estimation des écarts salariaux prévue par règlement de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) ou autorisée par celle-ci.

## **7. QUI PEUT BÉNÉFICIER D'AJUSTEMENTS SALARIAUX EN VERTU DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE?**

Lorsqu'il est question d'équité salariale, seules les personnes salariées appartenant à des catégories d'emplois à prédominance féminine peuvent recevoir un ajustement salarial, si une situation d'iniquité est constatée.

La Loi sur l'équité salariale ne prévoit pas d'ajustements salariaux pour les personnes salariées appartenant à des catégories d'emplois à prédominance masculine, celles-ci servent plutôt de comparateurs.

Les catégories d'emplois sans prédominance sexuelle doivent être identifiées, mais il n'est pas nécessaire de les évaluer.

## **8. QU'EST-CE QUE LE MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE?**

En vertu de la Loi sur l'équité salariale, l'employeur doit, après qu'un programme d'équité salariale a été complété, évaluer périodiquement le maintien de l'équité salariale dans son entreprise.

Cette évaluation est effectuée afin d'identifier si des événements survenus dans l'entreprise depuis l'exercice précédent ont créé des écarts salariaux entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et celles à prédominance masculine équivalentes et, le cas échéant, de déterminer les ajustements requis.

Cette évaluation et les affichages prévus doivent être effectués périodiquement tous les cinq ans, à la date d'anniversaire du programme initial d'équité salariale ou s'il n'a pas eu lieu dans le délai prévu, à compter de la date à laquelle il devait avoir lieu.

**PROGRAMME VISANT LE PERSONNEL SYNDIQUÉ DU SECTEUR PARAPUBLIC****9. À QUI CE PROGRAMME D'ÉQUITÉ SALARIALE S'ADRESSE-T-IL?**

Dans l'entreprise du secteur parapublic, la Loi sur l'équité salariale prévoit qu'il y a un seul programme d'équité salariale pour l'ensemble des personnes salariées représentées par des associations accréditées. Le personnel non syndiqué appartenant aux mêmes catégories d'emplois est également visé par ce programme.

L'entreprise du secteur parapublic est constituée des collèges, des centres de services scolaires, des commissions scolaires et des établissements de santé et de services sociaux visés par la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic.

Aux fins de l'équité salariale, c'est le Conseil du trésor qui est réputé l'employeur.

**10. QUEL EST L'HISTORIQUE DE CE PROGRAMME?**

En vertu de la Loi sur l'équité salariale, le Conseil du trésor devait réaliser l'équité salariale pour le programme d'équité salariale visant les personnes salariées du secteur parapublic au plus tard le 21 novembre 2001.

Pour l'établissement de ce programme, un comité d'équité salariale a été mis en place afin de réaliser les travaux qui se sont échelonnés sur plusieurs années. Ce comité était constitué de représentants des personnes salariées et de représentants de l'employeur et respectait les règles prévues par la Loi sur l'équité salariale.

Le programme initial d'équité salariale a été complété en 2006 et les ajustements salariaux déterminés dans le cadre de ce programme et les intérêts ont été payés en 2007, rétroactivement à la date où l'exercice d'équité salariale devait être réalisé, soit le 21 novembre 2001.

Après avoir complété le programme initial d'équité salariale, le Conseil du trésor devait évaluer périodiquement le maintien de l'équité salariale dans son entreprise.

La première évaluation du maintien a été complétée le 20 décembre 2010. Cette évaluation, qui a été réalisée par le Conseil du trésor seul, a permis de verser des ajustements salariaux à plusieurs catégories d'emplois.

La deuxième évaluation, également réalisée par l'employeur seul, le 20 décembre 2015, a permis de verser des ajustements salariaux à un nombre plus restreint de catégories d'emplois. En effet, il est raisonnable de penser que la discrimination systémique fondée sur le sexe s'atténue au fil du temps.

Le nouvel affichage du 19 mars 2024 présente les résultats de la troisième évaluation du maintien de l'équité salariale. Aucune discrimination systémique fondée sur le sexe n'a été constatée.

### **ÉVALUATION DU MAINTIEN 2020 – GÉNÉRALITÉS**

#### **11. QUELLE EST LA PÉRIODE COUVERTE PAR L'ÉVALUATION DU MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE 2020?**

La période couverte par l'évaluation du maintien de l'équité salariale 2020 va du 21 décembre 2015 au 20 décembre 2020.

#### **12. EST-CE QUE JE FAIS PARTIE DU PROGRAMME CONCERNÉ PAR L’AFFICHAGE DES RÉSULTATS DU MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE 2020?**

Toutes les personnes salariées ayant occupé un emploi dans l'une des catégories d'emplois du programme d'équité salariale visant le personnel salarié des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation (centres de services scolaires et commissions scolaires et collèges) représentés par des associations accréditées ainsi que le personnel non syndiqué appartenant aux mêmes catégories d'emplois, font partie du programme concerné par l'affichage des résultats du 20 décembre 2023 ainsi que le nouvel affichage des résultats du 19 mars 2024.

#### **13. EST-IL NÉCESSAIRE D'UTILISER LA MÊME DÉMARCHE POUR ÉVALUER LE MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE D'UN EXERCICE À L'AUTRE?**

Il n'est pas requis d'utiliser la même démarche pour évaluer le maintien de l'équité salariale que celle utilisée lors de l'exercice initial d'équité salariale ou des maintiens antérieurs.

Cela dit, le Conseil du trésor a utilisé des outils d'évaluation semblables à ceux ayant mené à la réalisation du programme initial d'équité salariale en 2006 et aux évaluations des maintiens de l'équité salariale effectuées antérieurement. Par exemple, il a repris le système d'évaluation des emplois à 17 sous-facteurs, la pondération, les intervalles de points et les rangements correspondants.

**14. POURQUOI L'EMPLOYEUR A-T-IL EFFECTUÉ SEUL L'ÉVALUATION DU MAINTIEN 2020?**

Le Conseil du trésor a offert aux organisations syndicales de réaliser l'évaluation du maintien 2020 en comité. À la suite du refus de la majorité des organisations syndicales de procéder au maintien de l'équité salariale conjointement, le Conseil du trésor a effectué seul l'évaluation du maintien de l'équité salariale 2020.

**15. POURQUOI LES PERSONNES SALARIÉES N'ONT-ELLES PU PARTICIPER AU PROCESSUS DE PARTICIPATION EN VERTU DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE?**

En vertu des modifications apportées à la Loi sur l'équité salariale le 10 avril 2019, l'article 76.2.1 de cette même Loi prévoit l'établissement obligatoire d'un processus de participation lorsque l'employeur réalise le maintien d'équité salariale seul.

Tel que prévu à l'article visé, le processus de participation est un moyen de transmettre des renseignements sur les travaux d'évaluation du maintien de l'équité salariale en cours aux associations accréditées et, le cas échéant, aux personnes salariées qui ne sont pas représentées par de telles associations ou à leurs représentants désignés.

Étant donné que les personnes salariées visées par le présent programme sont toutes représentées par une association accréditée, la Loi prévoit uniquement que celle-ci les représente.

D'ailleurs, le processus de participation avec les associations accréditées s'est déroulé du 11 avril au 12 juin 2023.

**IDENTIFICATION DES CATÉGORIES D'EMPLOIS ET DES PRÉDOMINANCES SEXUELLES****16. DE QUELLE MANIÈRE ONT ÉTÉ DÉTERMINÉES LES CATÉGORIES D'EMPLOIS POUR LE MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE 2020?**

Pour l'évaluation du maintien de l'équité salariale 2020, le Conseil du trésor a procédé à la vérification des catégories d'emplois en fonction du portrait applicable lors du maintien précédent.

Cette vérification a permis à l'employeur de procéder à la création, à la fusion et à l'abolition de certaines catégories d'emplois entre 2015 et 2020 (période visée par le maintien 2020) pour tenir compte de nouvelles réalités. Pour les catégories d'emplois créées ou fusionnées, le

Conseil du trésor s'est assuré, tel que le prescrit la Loi sur l'équité salariale, que celles-ci regroupent des emplois ayant les caractéristiques communes suivantes :

- Des fonctions et responsabilités semblables;
- Des qualifications semblables;
- Une même rémunération, soit un même taux ou une même échelle de salaire.

#### **17. QUELLE EST LA DIFFÉRENCE ENTRE UN CORPS D'EMPLOIS ET UNE CATÉGORIE D'EMPLOIS?**

Un corps d'emplois fait référence aux corps et classes d'emplois prévus aux plans de classification du secteur de l'éducation (centres de services scolaires, commissions scolaires et collèges) et aux titres d'emplois prévus dans la nomenclature du secteur de la santé et des services sociaux.

Le Conseil du trésor utilise uniquement le terme « corps d'emplois » lorsqu'il se réfère à l'une ou l'autre des appellations indiquées ci-dessus, et ce, peu importe s'il se réfère à un corps d'emplois, à une classe d'emplois ou encore à un titre d'emplois.

Le terme « catégorie d'emplois » fait référence aux regroupements d'emplois aux fins de la réalisation des exercices d'équité salariale.

Dans le programme d'équité salariale visant les personnes salariées du secteur parapublic, une catégorie d'emplois est composée d'au moins un corps d'emplois. Par exemple, la catégorie d'emplois 16 – Physiothérapeute est formée d'un seul corps d'emplois du secteur de la santé et des services sociaux (1233).

Une catégorie d'emplois peut également regrouper plusieurs corps d'emplois. Par exemple, la catégorie d'emplois 75 – Technicien en administration regroupe trois corps d'emplois :

- Technicien en administration (2101) du secteur de la santé et des services sociaux;
- Technicien en administration (C405) du secteur des collèges;
- Technicien en administration (4211) du secteur des services scolaires.

**18. DE QUELLE MANIÈRE ONT ÉTÉ DÉTERMINÉES LES PRÉDOMINANCES SEXUELLES POUR LE MAINTIEN 2020?**

Tout d'abord, il importe de préciser que le Conseil du trésor entreprend sa démarche en fonction du portrait qu'il détient de chacune des catégories d'emplois à la fin de la période du maintien 2015.

Par la suite, tel que l'indique la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) dans le cadre de sa décision (dossiers n°19772X) portant sur les plaintes déposées à la suite du maintien de l'équité salariale 2010, une certaine stabilité des prédominances sexuelles est prônée.

Cela dit, la CNESST précise que l'application de ce principe n'est pas immuable; lorsqu'un changement survient pour une catégorie d'emplois en particulier, cela peut impliquer de revoir la prédominance sexuelle de celle-ci. Si tel était le cas, la détermination de la prédominance sexuelle doit se faire selon les critères prévus à la Loi sur l'équité salariale (ils sont présentés à la question # 4).

Ainsi, il est possible qu'une catégorie d'emplois semble être, à première vue, à prédominance masculine ou féminine lorsqu'on tient compte uniquement du critère du 60 %. Toutefois, tel que le prévoit la Loi sur l'équité salariale, la prédominance sexuelle retenue pourrait être différente à la lumière des autres critères.

Le pourcentage de femmes ou d'hommes dans une catégorie d'emplois (critère du 60 %) est calculé à partir des individus totaux de la catégorie d'emplois. D'ailleurs, dans votre milieu de travail, il est possible que votre catégorie d'emplois soit occupée davantage par des femmes, mais que cette réalité ne soit pas représentative de l'ensemble des individus de cette catégorie d'emplois dans le programme.

**19. QUELLE EST LA PRÉDOMINANCE SEXUELLE DE MA CATÉGORIE D'EMPLOIS?**

Vous trouverez, à l'annexe 3 ci-dessous, la prédominance sexuelle respective pour chacune des catégories d'emplois du maintien de l'équité salariale 2020.

## **ÉVÉNEMENTS CONSIDÉRÉS ET IMPACT SUR L'ÉVALUATION DES EMPLOIS**

### **20. QUELLE DÉMARCHE A ÉTÉ UTILISÉE PAR LE CONSEIL DU TRÉSOR POUR IDENTIFIER LES ÉVÉNEMENTS SUSCEPTIBLES DE GÉNÉRER DES ÉCARTS SALARIAUX?**

Dans un premier temps, pour la période s'échelonnant du 21 décembre 2015 au 20 décembre 2020, soit la période visée par le maintien 2020, le Conseil du trésor a réalisé une veille des changements administratifs, scientifiques, technologiques ou législatifs qui étaient susceptibles de créer ou de recréer des écarts salariaux entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et celles à prédominance masculine de même valeur (ex. : création et fusion de catégories d'emplois, modifications à la rémunération de certaines catégories d'emplois).

Par la suite, le Conseil du trésor a procédé à la réalisation d'enquêtes auprès des supérieurs immédiats des titulaires des catégories d'emplois visant à compléter les informations nécessaires à l'évaluation de ces catégories d'emplois. D'ailleurs, l'enquête s'est déroulée du 25 novembre 2020 au 1<sup>er</sup> avril 2021.

### **21. QUELS TYPES D'ÉVÉNEMENTS PEUVENT ÊTRE CONSIDÉRÉS LORSQU'UNE CATÉGORIE D'EMPLOIS EST ÉVALUÉE?**

Plusieurs types d'événements peuvent être considérés lors de l'évaluation des catégories d'emplois, par exemple :

- Un changement législatif;
- Un changement administratif;
- Un changement technologique;
- Un changement scientifique.

Par ailleurs, pour qu'un changement à une catégorie d'emplois ait un impact en équité salariale et en modifie l'évaluation, l'événement doit être daté, observable, vérifiable et mesurable.

De plus, la seule apparition d'un événement touchant les tâches ou les fonctions d'un titulaire d'une catégorie d'emplois en particulier n'est pas suffisante en elle-même pour entraîner une modification à l'évaluation de l'ensemble d'une catégorie d'emplois donnée. Pour entraîner un changement à l'évaluation d'une catégorie d'emplois, un événement doit généralement créer une modification substantielle à la majorité des emplois compris dans une catégorie d'emplois donnée.

Autrement dit, une modification de l'évaluation sera nécessaire uniquement lorsqu'un événement a entraîné de nouvelles exigences qui changent significativement à la hausse ou à la baisse les efforts, les responsabilités, les qualifications ou les conditions et travail.

## **22. QUELS TYPES D'ÉVÉNEMENTS PEUVENT ÊTRE CONSIDÉRÉS DANS L'ESTIMATION DES ÉCARTS SALARIAUX?**

Plusieurs types d'événements peuvent modifier l'estimation des écarts salariaux. En voici quelques exemples :

- Une modification à l'identification d'une catégorie d'emplois (ex. : création, abolition);
- Une modification à la prédominance sexuelle d'une catégorie d'emplois;
- Le renouvellement d'une convention collective (ex. : paramètres généraux d'augmentation salariale, majoration de traitement);
- Le changement au rangement d'une catégorie d'emplois.

Il importe ainsi de spécifier qu'une distinction est à faire entre un événement survenu, un événement pouvant affecter l'évaluation des emplois et un événement pouvant affecter l'estimation des écarts salariaux. Les types d'événements pouvant modifier l'évaluation des emplois sont traités à la question précédente (question #21).

## **23. EST-CE QU'UN ÉVÉNEMENT TOUCHANT L'ÉVALUATION D'UNE CATÉGORIE D'EMPLOIS PEUT ÊTRE CONSIDÉRÉ DANS L'ESTIMATION DES ÉCARTS SALARIAUX?**

Oui, il peut arriver qu'un événement affectant l'évaluation d'une catégorie d'emplois soit considéré dans l'estimation des écarts salariaux. Ainsi, il faut que l'événement ait modifié une ou plusieurs cotes d'évaluation et que le pointage associé à cette modification de l'évaluation soit suffisant pour changer le rangement.

## **24. LES COTES D'ÉVALUATION D'UNE CATÉGORIE D'EMPLOIS PEUVENT-ELLES ÊTRE MODIFIÉES?**

Oui les cotes d'évaluation d'une catégorie d'emplois peuvent être modifiées. Toutefois, il faut comprendre que les cotes d'évaluation sont modifiées uniquement si les efforts, les responsabilités, les qualifications ou les conditions de travail ne conviennent plus aux niveaux antérieurement déterminés en lien avec un événement significatif survenu.



**25. PLUSIEURS CHANGEMENTS SONT SURVENUS DANS MON EMPLOI ENTRE LE 21 DÉCEMBRE 2015 ET LE 20 DÉCEMBRE 2020, POURQUOI N'ONT-ILS PAS ÉTÉ CONSIDÉRÉS DANS L'ÉVALUATION DU MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE 2020?**

Dans un premier temps, même si des changements sont survenus à votre emploi pour la période visée, il n'est pas automatique que ces derniers aient un impact sur l'évaluation du maintien de l'équité salariale 2020.

L'ajout de nouvelles tâches en lien avec un emploi n'entraîne pas, automatiquement, un changement à l'évaluation d'une catégorie d'emplois. En effet, certaines tâches peuvent être ajoutées sans pour autant que l'évaluation retenue au préalable ne soit plus valable. Par exemple, le niveau retenu à un sous-facteur peut autant convenir même s'il y a eu l'ajout d'une ou plusieurs tâches.

Il importe aussi de mentionner qu'en fonction des éléments d'interprétation du système d'évaluation, toute manifestation qui n'est pas inhérente aux tâches ou fonctions de l'emploi (ex. : organisation du travail, organisation physique des lieux) ne doit pas être considérée aux fins de l'évaluation.

De plus, il importe d'évaluer l'échantillon le plus représentatif des emplois qui composent une catégorie d'emplois. En effet, l'évaluation d'une catégorie d'emplois ne pourrait se limiter à l'évaluation d'un seul emploi en particulier parmi l'ensemble des emplois qui composent une catégorie d'emplois. Si plusieurs différences s'observent entre les emplois d'une même catégorie, l'évaluation doit tenir compte des tâches et fonctions qui incombent à la majorité des emplois qui la compose.

À cet égard, plusieurs événements ont été analysés pour la période couvrant l'évaluation du maintien de l'équité salariale 2020, mais aucun d'eux n'a généré d'écarts salariaux. Un événement doit généralement affecter la rémunération d'une catégorie d'emplois ou modifier substantiellement son évaluation; il doit aussi s'appliquer à l'ensemble de la catégorie d'emplois. En effet, il ne suffit pas qu'un événement soit identifié et analysé pour qu'il ait un impact sur l'évaluation d'une catégorie d'emplois.

**26. AVEZ-VOUS CONSIDÉRÉ L'ÉVÉNEMENT DE LA COVID-19?**

Oui, l'événement de la COVID-19 a été considéré par le Conseil du trésor lors de l'évaluation du maintien de l'équité salariale 2020. Les mesures sanitaires qui en ont découlé n'ont pas entraîné un changement à l'évaluation des catégories d'emplois.

Dans les faits, l'urgence sanitaire a commencé le 13 mars 2020 et s'est terminée le 1<sup>er</sup> juin 2022 par la sanction du Projet de loi n° 28 mettant fin à l'état d'urgence sanitaire.

**27. EST-CE QUE LE CONSEIL DU TRÉSOR A CONSIDÉRÉ, DANS SON AFFICHAGE, LES CHANGEMENTS EXIGÉS PAR LA DÉCISION DE LA COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL RENDUE LE 28 SEPTEMBRE 2023?**

Oui, le Conseil du trésor s'est conformé à la décision (dossiers n°19772X) de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) portant sur les plaintes déposées à la suite du maintien de l'équité salariale 2010.

Le nouvel affichage du 19 mars 2024 inclut les changements découlant de cette décision, notamment les quatre changements de prédominance sexuelle exigés pour les catégories d'emplois suivantes :

- La catégorie d'emplois 2 - Conseiller d'orientation passe d'une prédominance masculine à une prédominance féminine;
- La catégorie d'emplois 7 - Conseiller d'orientation passe de sans prédominance à une prédominance féminine;
- La catégorie d'emplois 219 - Aide pédagogique individuel passe d'une prédominance masculine à une prédominance féminine;
- La catégorie d'emplois 1549 - animateur de vie spirituelle et d'engagement communautaire passe de sans prédominance à une prédominance masculine.

**ESTIMATION DES ÉCARTS SALARIAUX**

**28. QUELLE MÉTHODE D'ESTIMATION DES ÉCARTS SALARIAUX A ÉTÉ UTILISÉE?**

Le Conseil du trésor a choisi, pour l'évaluation du maintien de l'équité salariale 2020, de recourir à la méthode de comparaison dite « courbe à courbe » en utilisant des droites de régression avec une courbe exponentielle aux fins de l'estimation des écarts salariaux.

Cette méthode consiste à tracer deux courbes, l'une à partir des catégories d'emplois à prédominance féminine, l'autre à partir des catégories d'emplois à prédominance masculine, et les comparer. En d'autres termes, il est question de comparer la valeur et la rémunération des catégories d'emplois à prédominance féminine et celles des catégories d'emplois à prédominance masculine, au moyen de deux courbes de régression.

**29. LE CONSEIL DU TRÉSOR PEUT-IL PRENDRE UNE AUTRE MÉTHODE D'ESTIMATION DES ÉCARTS SALARIAUX QUE CELLE UTILISÉE LORS DES EXERCICES PRÉCÉDENTS?**

Un employeur n'est pas lié par la méthode de comparaison utilisée lors de la précédente obligation, et n'a pas non plus l'obligation d'utiliser l'une des deux méthodes d'estimation des écarts salariaux prescrites par la Loi sur l'équité salariale pour la réalisation d'un programme d'équité salariale.

D'ailleurs, dans son *Guide pour réaliser l'équité salariale et évaluer le maintien*, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) indique que l'employeur « n'est pas lié par la méthode et les outils d'évaluation des catégories d'emplois utilisés lors de la dernière obligation, soit l'exercice d'équité salariale ou une évaluation du maintien antérieure. »<sup>1</sup>

**30. QUELLES CATÉGORIES D'EMPLOIS À PRÉDOMINANCE FÉMININE VONT RECEVOIR UN AJUSTEMENT SALARIAL?**

Aucune catégorie d'emplois ne recevra un ajustement salarial. En effet, l'exercice du maintien de l'équité salariale 2020 a permis de révéler qu'aucun événement survenu durant la période couverte par ce maintien n'exige de verser des ajustements salariaux.

Il est à noter que l'objectif même de la Loi sur l'équité salariale a pour but d'enrayer la discrimination systémique fondée sur le sexe. Or, aucune discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes occupant un emploi dans une catégorie d'emplois à prédominance féminine de ce programme n'a été constatée.

**31. POURQUOI MA CATÉGORIE D'EMPLOIS N'EST PAS VISÉE PAR UN AJUSTEMENT SALARIAL?**

Votre catégorie d'emplois ne peut être l'objet d'un ajustement salarial si elle est à prédominance masculine ou sans prédominance.

Si votre catégorie d'emplois est à prédominance féminine, elle n'est pas visée par un ajustement salarial au maintien 2020; elle n'est pas l'objet de discrimination systémique au sens de la Loi sur l'équité salariale.

---

<sup>1</sup> Tiré du document « Guide pour réaliser l'équité salariale et en évaluer le maintien » publié en juin 2020, par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

Le fait qu'aucune catégorie d'emplois ne soit visée par un ajustement salarial à la suite de l'évaluation du maintien de l'équité salariale 2020 signifie qu'aucune discrimination systémique fondée sur le sexe n'a été constatée durant la période couverte par ce maintien, soit la période s'échelonnant du 21 décembre 2015 au 20 décembre 2020.

### **32. POURQUOI AUCUNE CATÉGORIE D'EMPLOIS À PRÉDOMINANCE FÉMININE N'A-T-ELLE OBTENU D'AJUSTEMENTS SALARIAUX AU MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE 2020?**

Aucun événement n'a généré des ajustements salariaux pour les catégories d'emplois à prédominance féminine au maintien de l'équité salariale 2020. En effet, la Loi sur l'équité salariale vise à 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.

Par conséquent, il ne suffit pas d'occuper une catégorie d'emplois à prédominance féminine pour qu'une personne salariée puisse obtenir un ajustement salarial. En effet, un écart salarial doit être constaté entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et celles à prédominance masculine équivalentes à l'intérieur du même programme. Le cas échéant, un ajustement salarial doit être déterminé.

Étant donné qu'aucun événement n'a généré d'écarts salariaux pour les catégories d'emplois à prédominance féminine du programme au maintien 2020, il n'est donc pas requis que le Conseil du trésor verse un ajustement salarial ou qu'il modifie l'échelle salariale d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine.

### **33. POURQUOI LES CATÉGORIES D'EMPLOIS À PRÉDOMINANCE MASCULINE ET LES CATÉGORIES D'EMPLOIS SANS PRÉDOMINANCE NE PEUVENT-ELLES RECEVOIR D'AJUSTEMENTS SALARIAUX DANS LE CADRE DE L'ÉQUITÉ SALARIALE?**

En vertu de la Loi sur l'équité salariale, les catégories d'emplois à prédominance masculine servent de comparateurs afin de déterminer si les catégories d'emplois à prédominance féminine ont droit, le cas échéant, à un ajustement salarial. En ce qui concerne les catégories d'emplois sans prédominance, elles doivent être identifiées, mais il n'est pas nécessaire de les évaluer.

**34. SI AUCUN ÉVÉNEMENT N’A GÉNÉRÉ D’ÉCARTS SALARIAUX, EST-CE QUE CELA SIGNIFIE QUE L’EMPLOYEUR N’A ANALYSÉ AUCUN ÉVÉNEMENT?**

Non. Ce n’est pas parce qu’aucun événement n’a généré d’ajustements salariaux, qu’aucun événement n’a été analysé par l’employeur ou qu’aucun événement n’a été pris en compte dans l’estimation des écarts salariaux. Cela signifie simplement que les événements considérés par l’employeur dans l’estimation des écarts salariaux n’ont pas révélé d’écarts.

En effet, l’employeur a considéré plusieurs événements au présent maintien, mais aucun d’eux n’a entraîné des ajustements salariaux.

**35. À QUEL MOMENT SERONT VERSÉS LES AJUSTEMENTS SALARIAUX EN LIEN AVEC LE MAINTIEN DE L’ÉQUITÉ SALARIALE 2020?**

Aucun ajustement salarial ne doit être versé à la suite des travaux effectués en lien avec le maintien de l’équité salariale 2020. Il en est ainsi puisqu’aucun événement n’a généré des ajustements salariaux. Conséquemment, aucune catégorie d’emplois à prédominance féminine n’a droit à des ajustements salariaux durant la période couverte.

**36. À QUEL ENDROIT DOIS-JE M’INSCRIRE POUR OBTENIR MON AJUSTEMENT SALARIAL?**

Aucun écart salarial n’a été constaté entre les catégories d’emplois à prédominance féminine et les catégories d’emplois à prédominance masculine de valeur équivalente du programme d’équité salariale visant les personnes salariées du secteur parapublic. Aucune démarche n’est donc requise.

**37. POURQUOI L’EMPLOI QUE J’OCCUPE EST-IL MOINS BIEN RÉMUNÉRÉ QU’UN AUTRE EMPLOI QUI RESSEMBLE AU MIEN?**

Chaque personne peut comparer son emploi et sa rémunération avec un autre emploi. Les uns pourront considérer qu’ils ont un bon salaire en se comparant à tel emploi; les autres, un salaire qui n’est pas assez élevé.

Toutefois, ces comparaisons ne sont pas de l’équité salariale au sens de la Loi sur l’équité salariale. En effet, en appliquant la Loi sur l’équité salariale, on compare les catégories d’emplois à prédominance féminine avec les catégories d’emplois à prédominance masculine.

La Loi sur l'équité salariale ne vise donc pas à comparer les catégories d'emplois à prédominance féminine entre elles. Elle ne vise pas non plus à modifier la rémunération des catégories d'emplois à prédominance masculine et des catégories d'emplois sans prédominance.

Il s'agit essentiellement de s'assurer que la rémunération des catégories d'emplois à prédominance féminine est toujours exempte de discrimination systémique fondée sur le sexe.

### **38. DES ÉCARTS SALARIAUX PEUVENT-ILS ÊTRE OBSERVÉS AVEC DES CATÉGORIES D'EMPLOIS COMPARABLES PROVENANT D'AUTRES ENTREPRISES OU PROGRAMMES?**

L'équité salariale s'apprécie au sein d'une même entreprise ou à l'intérieur d'un même programme d'équité salariale. Ainsi, on ne doit pas comparer les résultats obtenus pour un programme d'équité salariale avec ceux d'autres entreprises (ex. : entreprise de la fonction publique, secteur universitaire, entreprises du secteur privé) ou d'un autre programme d'équité salariale.

Par conséquent, il se peut que des différences salariales soient observées entre des catégories d'emplois comparables provenant d'autres entreprises, secteurs ou programmes, étant donné entre autres que les catégories d'emplois à prédominance masculine servant de comparateurs sont différentes. La Loi sur l'équité salariale n'a pas pour but de corriger ces écarts.

## **MODALITÉS D'AFFICHAGE ET DROITS DES PERSONNES SALARIÉES**

### **39. QUE DOIT INCLURE L'AFFICHAGE DES RÉSULTATS DU MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE 2020?**

Selon l'article 76.3 de la Loi sur l'équité salariale, l'affichage doit inclure les éléments suivants :

- Un sommaire de la démarche retenue pour l'évaluation du maintien de l'équité salariale;
- Un sommaire des questions posées et des observations présentées dans le cadre des mesures de consultation du processus de participation, le cas échéant, ainsi qu'un sommaire exposant la manière dont elles ont été considérées;
- La liste des événements ayant généré des ajustements ainsi que, pour chacun de ces événements, sa date de début et, le cas échéant, de fin, ou, à défaut, un avis indiquant qu'aucun ajustement n'est requis;

- La liste des catégories d'emplois à prédominance féminine qui ont droit des ajustements, le cas échéant;
- Le pourcentage ou le montant des ajustements à verser, ainsi que les modalités de versement, le cas échéant;
- La date de cet affichage ainsi que des renseignements sur les droits prévus au premier alinéa de l'article 76.4 et sur les délais pour les exercer.

Une fois les résultats affichés, les personnes salariées ont eu la possibilité de demander divers renseignements additionnels et présenter des observations à l'employeur par l'entremise d'un formulaire en ligne. Ces renseignements additionnels et observations devaient être transmis dans les 60 jours suivant la date de prise d'effet de l'affichage, soit jusqu'au 18 février 2024.

#### **40. QUE DOIT CONTENIR LE NOUVEL AFFICHAGE DES RÉSULTATS DU MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE 2020?**

Tel que prévu à l'article 76.4 de la Loi sur l'équité salariale, le nouvel affichage doit inclure un sommaire des renseignements additionnels demandés ou des observations présentées par les personnes salariées, ainsi que des moyens mis en place par l'employeur pour y répondre. D'ailleurs, la présente foire aux questions représente un moyen utilisé par l'employeur pour répondre aux demandes de renseignements additionnels et aux observations présentées.

Le nouvel affichage doit préciser les modifications apportées aux résultats de l'évaluation du maintien de l'équité salariale qu'il a effectuée ou, à défaut, indiquer qu'aucune modification n'est nécessaire.

Il doit aussi inclure des renseignements sur les recours prévus à l'article 100 de la Loi sur l'équité salariale et indiquer les délais prévus pour les exercer. Il doit aussi mentionner que ces recours s'exercent au moyen du formulaire prescrit par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Il doit également inclure des renseignements sur le recours prévu à l'article 101 de cette même Loi.

#### **41. COMMENT LE CONSEIL DU TRÉSOR A-T-IL INFORMÉ LES PERSONNES SALARIÉES DES RÉSULTATS DE L'ÉVALUATION DU MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE 2020 ?**

Lors des deux affichages du maintien 2020, le Conseil du trésor a travaillé en collaboration avec chacun des secteurs concernés. La direction des ressources humaines de chacun des établissements visés par le programme d'équité salariale pour les personnes salariées du secteur parapublic a été contactée et était tenue de diffuser les résultats des deux affichages du maintien de l'équité salariale 2020.

Le Conseil du trésor a également informé les organisations syndicales et les a invitées à diffuser à leurs membres les résultats du nouvel affichage, diffusé le 19 mars 2024.

À la suite du premier affichage, le Conseil du trésor a également informé les personnes salariées qui avaient rempli un formulaire et qui désiraient être avisées de la publication du nouvel affichage, en les invitant aussi à informer toute personne qui pourrait être visée et intéressée par le nouvel affichage des résultats du maintien 2020.

**42. L’AFFICHAGE DES RÉSULTATS, LE 20 DÉCEMBRE 2023, AINSI QUE LE NOUVEL AFFICHAGE DES RÉSULTATS, LE 19 MARS 2024, CHANGE-T-IL LA PÉRIODE COUVERTE?**

Non, l’affichage des résultats le 20 décembre 2023 et le nouvel affichage le 19 mars 2024 ne changent pas la période couverte par l’évaluation du maintien de l’équité salariale 2020. Elle demeure la même, soit la période s’étendant du 21 décembre 2015 au 20 décembre 2020.

**43. POURQUOI L’AFFICHAGE DES RÉSULTATS DU MAINTIEN DE L’ÉQUITÉ SALARIALE 2020 A-T-IL EU LIEU LE 20 DÉCEMBRE 2023?**

Plusieurs raisons expliquent que l’affichage des résultats du maintien de l’équité salariale 2020 a eu lieu trois ans après la date anniversaire, le 20 décembre 2020, notamment le traitement des milliers de plaintes déposées à la suite des maintiens de 2010 et de 2015 ainsi que les délais octroyés par la Commission des normes, de l’équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

**44. PUIS-JE DÉPOSER UNE PLAINTÉ SI JE NE SUIS PAS SATISFAIT DES RÉSULTATS?**

Oui. Si vous êtes insatisfaits des résultats du nouvel affichage du maintien de l’équité salariale 2020, vous pouvez porter plainte auprès de la Commission des normes, de l’équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

En vertu de la Loi sur l’équité salariale, la plainte doit être déposée à l’aide du formulaire de plainte de la CNESST prévu à cet effet et respecter le délai prescrit, soit être déposée dans les 60 jours suivant la date du nouvel affichage.



**45. SI JE DÉPOSE UNE PLAINTÉ À LA COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL, EN COMBIEN DE TEMPS SERA-T-ELLE TRAITÉE ?**

Il est impossible de donner un échéancier. Une fois les plaintes déposées à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), comme c'est un organisme indépendant du Conseil du trésor, il est de son ressort de mener à bien ses travaux.

On peut toutefois indiquer que c'est le 28 septembre 2023 que la CNESST a rendu une décision (dossiers n°19772X) dans le cadre des plaintes du maintien 2010.

## Annexe 3

## Liste des catégories d'emplois

Une catégorie d'emplois est composée d'un ou de plusieurs corps d'emplois en provenance d'un ou de plusieurs secteurs. Les lignes blanches correspondent aux corps d'emplois qui composent la catégorie d'emplois. La ligne bleue donne le numéro, la prédominance et le titre de la catégorie d'emplois.

Secteur <sup>1</sup>	No cat.	Prédominance	No corps	Titre du corps d'emplois ou de la catégorie d'emplois
2 - CSS	1		2113	Psychologue
3 - SSS	1		1546	Psychologue
4 - Coll	1		C222	Psychologue
	<b>1</b>	<b>Féminine</b>		<b>Psychologue</b>
<i>La catégorie 2 passe d'une prédominance masculine à une prédominance féminine rétroactivement au 2010-12-31.</i>				
2 - CSS	2		2109	Conseiller d'orientation
4 - Coll	2		C220	Conseiller d'orientation
	<b>2</b>	<b>Féminine</b>		<b>Conseiller d'orientation</b>
<i>La catégorie 3 passe de sans prédominance à une prédominance féminine le 2019-04-02.</i>				
2 - CSS	3		2104	Conseiller pédagogique
	<b>3</b>	<b>Féminine</b>		<b>Conseiller pédagogique</b>
3 - SSS	6		1565	Agent de planification, de programmation et de recherche
	<b>6</b>	<b>Féminine</b>		<b>Agent de planification, de programmation et de recherche</b>
<i>La catégorie 7 passe de sans prédominance à une prédominance féminine rétroactivement au 2010-12-31.</i>				
3 - SSS	7		1701	Conseiller d'orientation
	<b>7</b>	<b>Féminine</b>		<b>Conseiller d'orientation</b>
2 - CSS	8		2120	Analyste
3 - SSS	8		1123	Analyste en informatique
4 - Coll	8		C205	Analyste
	<b>8</b>	<b>Masculine</b>		<b>Analyste en informatique</b>
3 - SSS	9		1109	Spécialiste en procédés administratifs
	<b>9</b>	<b>Sans prédominance</b>		<b>Spécialiste en procédés administratifs</b>
2 - CSS	10		2142	Conseiller en éducation spirituelle, religieuse et morale
	<b>10</b>	<b>Masculine</b>		<b>Conseiller en éducation spirituelle, religieuse et morale</b>
3 - SSS	11		1236	Assistant-chef physiothérapeute
	<b>11</b>	<b>Féminine</b>		<b>Assistant-chef physiothérapeute</b>

<sup>1</sup> 2 – CSS = Centres de services scolaires et commissions scolaires

3 – SSS = Santé et services sociaux

4 – Coll = Collèges

### Annexe 3

### Liste des catégories d'emplois

3 - SSS	12		2219	Assistant-chef technologue en radiologie
	<b>12</b>	<b>Féminine</b>		<b>Assistant-chef technologue en radiologie</b>
2 - CSS	13		2112	Orthophoniste ou audiologiste
3 - SSS	13		1204	Audiologiste-orthophoniste
3 - SSS	13		1254	Audiologiste
3 - SSS	13		1255	Orthophoniste
	<b>13</b>	<b>Féminine</b>		<b>Orthophoniste ou audiologiste</b>
2 - CSS	14		2103	Conseiller en mesure et évaluation
	<b>14</b>	<b>Féminine</b>		<b>Conseiller en mesure et évaluation</b>
2 - CSS	15		2123	Orthopédagogue
3 - SSS	15		1656	Orthopédagogue
4 - Coll	15		C216	Conseiller en services adaptés
	<b>15</b>	<b>Féminine</b>		<b>Orthopédagogue ou conseiller en services adaptés</b>
3 - SSS	16		1233	Physiothérapeute
	<b>16</b>	<b>Féminine</b>		<b>Physiothérapeute</b>
3 - SSS	17		1234	Chargé de l'enseignement clinique (physiothérapie)
	<b>17</b>	<b>Féminine</b>		<b>Chargé de l'enseignement clinique (physiothérapie)</b>
2 - CSS	18		2115	Diététiste/nutritionniste
	<b>18</b>	<b>Féminine</b>		<b>Diététiste-nutritionniste</b>
3 - SSS	19		1219	Diététiste-nutritionniste
	<b>19</b>	<b>Féminine</b>		<b>Diététiste-nutritionniste</b>
2 - CSS	20		2116	Ergothérapeute
3 - SSS	20		1230	Ergothérapeute
	<b>20</b>	<b>Féminine</b>		<b>Ergothérapeute</b>
3 - SSS	21		1534	Agent de formation dans le domaine de la déficience auditive
	<b>21</b>	<b>Sans prédominance</b>		<b>Agent de formation dans le domaine de la déficience auditive</b>
3 - SSS	22		1533	Agent de formation
	<b>22</b>	<b>Féminine</b>		<b>Agent de formation</b>
2 - CSS	23		2105	Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement
4 - Coll	23		C209	Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement
	<b>23</b>	<b>Sans prédominance</b>		<b>Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement</b>
2 - CSS	24		2121	Attaché d'administration
4 - Coll	24		C208	Attaché d'administration
	<b>24</b>	<b>Masculine</b>		<b>Attaché d'administration</b>
2 - CSS	25		2118	Agent de gestion financière
3 - SSS	25		1105	Agent de la gestion financière
4 - Coll	25		C202	Agent de la gestion financière
	<b>25</b>	<b>Masculine</b>		<b>Agent de la gestion financière</b>

### Annexe 3

### Liste des catégories d'emplois

3 - SSS	28		1552	Intervenant en soins spirituels
	<b>28</b>	<b>Masculine</b>		<b>Intervenant en soins spirituels</b>
2 - CSS	29		2114	Conseiller en information scolaire et professionnelle
4 - Coll	29		C214	Conseiller en information scolaire et professionnelle
	<b>29</b>	<b>Féminine</b>		<b>Conseiller en information scolaire et professionnelle</b>
<i>La catégorie 31 - animateur de vie étudiante (sans prédominance) a été abolie, car le corps d'emplois 2107 a été intégré à la catégorie 33 – Conseiller ou animateur à la vie étudiante le 2019-04-02.</i>				
2 - CSS	32		2140	Traducteur
2 - CSS	32		2146	Traducteur agréé
	<b>32</b>	<b>Féminine</b>		<b>Traducteur</b>
2 - CSS	33		2107	Animateur de vie étudiante
4 - Coll	33		C263	Conseiller à la vie étudiante
	<b>33</b>	<b>Sans prédominance</b>		<b>Conseiller ou animateur à la vie étudiante</b>
2 - CSS	34		2119	Conseiller en communication
3 - SSS	34		1244	Agent d'information
4 - Coll	34		C203	Conseiller en communication
	<b>34</b>	<b>Féminine</b>		<b>Agent d'information ou conseiller en communication</b>
2 - CSS	35		4278	Technicien en informatique, classe principale
4 - Coll	35		C402	Technicien en informatique, classe principale
	<b>35</b>	<b>Masculine</b>		<b>Technicien en informatique, classe principale</b>
3 - SSS	37		2489	Assistant-infirmier-chef, assistant du supérieur immédiat
	<b>37</b>	<b>Féminine</b>		<b>Assistant-infirmier-chef ou assistant du supérieur immédiat</b>
3 - SSS	39		2459	Infirmier chef d'équipe
	<b>39</b>	<b>Féminine</b>		<b>Infirmier chef d'équipe</b>
3 - SSS	40		2462	Infirmier moniteur
	<b>40</b>	<b>Féminine</b>		<b>Infirmier moniteur</b>
<i>Le corps d'emplois 4206 - Infirmier a été retiré de la catégorie 41 - Infirmier le 2018-04-02 pour créer la nouvelle catégorie 7006 - Infirmier composée uniquement des infirmiers dans le secteur 2 -centres de services scolaires.</i>				
3 - SSS	41		2471	Infirmier
	<b>41</b>	<b>Féminine</b>		<b>Infirmier</b>
3 - SSS	42		2473	Infirmier (Institut Pinel)
	<b>42</b>	<b>Féminine</b>		<b>Infirmier (Institut Pinel)</b>
2 - CSS	44		4204	Technicien en informatique
3 - SSS	44		2123	Technicien en informatique
4 - Coll	44		C403	Technicien en informatique
	<b>44</b>	<b>Masculine</b>		<b>Technicien en informatique</b>
3 - SSS	45		2244	Inhalothérapeute
	<b>45</b>	<b>Féminine</b>		<b>Inhalothérapeute</b>
3 - SSS	46		2247	Chargé de l'enseignement clinique (inhalothérapie)
	<b>46</b>	<b>Féminine</b>		<b>Chargé de l'enseignement clinique (inhalothérapie)</b>

### Annexe 3

### Liste des catégories d'emplois

3 - SSS	47		2248	Assistant-chef inhalothérapeute
	<b>47</b>	<b>Féminine</b>		<b>Assistant-chef inhalothérapeute</b>
3 - SSS	48		2234	Assistant-chef (laboratoire)
	<b>48</b>	<b>Féminine</b>		<b>Assistant-chef (laboratoire)</b>
3 - SSS	49		2278	Technologiste en hémodynamique ou technologue en hémodynamique
	<b>49</b>	<b>Masculine</b>		<b>Technologiste en hémodynamique ou technologue en hémodynamique</b>
3 - SSS	50		2287	Perfusionniste clinique
	<b>50</b>	<b>Sans prédominance</b>		<b>Perfusionniste clinique</b>
3 - SSS	51		2227	Coordonnateur technique (laboratoire)
	<b>51</b>	<b>Féminine</b>		<b>Coordonnateur technique (laboratoire)</b>
3 - SSS	53		2223	Technologiste médical
3 - SSS	53		2224	Technicien de laboratoire médical diplômé
	<b>53</b>	<b>Féminine</b>		<b>Technologiste médical</b>
3 - SSS	55		2212	Technologue spécialisé en imagerie médicale
	<b>55</b>	<b>Féminine</b>		<b>Technologue spécialisé en imagerie médicale</b>
2 - CSS	56		4276	Technicien en gestion alimentaire
	<b>56</b>	<b>Féminine</b>		<b>Technicien en gestion alimentaire</b>
3 - SSS	57		2208	Technologue en imagerie médicale du domaine de médecine nucléaire
	<b>57</b>	<b>Féminine</b>		<b>Technologue en imagerie médicale du domaine de médecine nucléaire</b>
2 - CSS	58		4277	Technicien en électronique
3 - SSS	58		2369	Technicien en électronique
4 - Coll	58		C411	Technicien en électronique
	<b>58</b>	<b>Masculine</b>		<b>Technicien en électronique</b>
2 - CSS	59		4213	Technicien en bâtiment
3 - SSS	59		2374	Technicien en bâtiment
4 - Coll	59		C413	Technicien en bâtiment
	<b>59</b>	<b>Masculine</b>		<b>Technicien en bâtiment</b>
2 - CSS	60		4208	Technicien de travail social
3 - SSS	60		2586	Technicien en travail social
4 - Coll	60		C418	Technicien en travail social
	<b>60</b>	<b>Féminine</b>		<b>Technicien en travail social</b>
2 - CSS	61		4281	Technicien en formation professionnelle
	<b>61</b>	<b>Masculine</b>		<b>Technicien en formation professionnelle</b>
2 - CSS	62		4215	Technicien en organisation scolaire
	<b>62</b>	<b>Féminine</b>		<b>Technicien en organisation scolaire</b>

### Annexe 3

### Liste des catégories d'emplois

2 - CSS	63		4209	Technicien de travaux pratiques
4 - Coll	63		C404	Technicien en travaux pratiques
	<b>63</b>	<b>Sans prédominance</b>		<b>Technicien de travaux pratiques</b>
3 - SSS	64		2102	Technicien aux contributions
	<b>64</b>	<b>Sans prédominance</b>		<b>Technicien aux contributions</b>
3 - SSS	65		2588	Aide social
	<b>65</b>	<b>Féminine</b>		<b>Aide social</b>
2 - CSS	66		4207	Technicien en éducation spécialisée
3 - SSS	66		2686	Technicien en éducation spécialisée
3 - SSS	66		2688-1	Agent d'intégration
3 - SSS	66		2688-2	Agent d'intégration
3 - SSS	66		2691-1	Éducateur
3 - SSS	66		2691-2	Éducateur
4 - Coll	66		C424	Technicien en éducation spécialisée
	<b>66</b>	<b>Féminine</b>		<b>Éducateur ou technicien en éducation spécialisée</b>
<i>Le corps d'emplois 2214 - Instituteur clinique (radiologie) a été retiré de la catégorie 69 - Instituteur clinique (laboratoire) le 2018-04-02 pour créer la nouvelle catégorie 7004 - Instituteur clinique (radiologie).</i>				
3 - SSS	69		2232	Instituteur clinique (laboratoire)
	<b>69</b>	<b>Féminine</b>		<b>Instituteur clinique (laboratoire)</b>
3 - SSS	70		2213	Coordonnateur technique (radiologie)
	<b>70</b>	<b>Féminine</b>		<b>Coordonnateur technique (radiologie)</b>
3 - SSS	72		2246	Coordonnateur technique (inhalothérapie)
	<b>72</b>	<b>Féminine</b>		<b>Coordonnateur technique (inhalothérapie)</b>
3 - SSS	73		6360	Mécanicien d'entretien (Millwright)
4 - Coll	73		C719	Mécanicien d'entretien d'équipements
	<b>73</b>	<b>Masculine</b>		<b>Mécanicien d'entretien (Millwright)</b>
2 - CSS	74		4214	Technicien en loisir
3 - SSS	74		2696	Technicien d'intervention en loisir
4 - Coll	74		C407	Technicien en loisirs
	<b>74</b>	<b>Féminine</b>		<b>Technicien en loisirs</b>
2 - CSS	75		4211	Technicien en administration
3 - SSS	75		2101	Technicien en administration
4 - Coll	75		C405	Technicien en administration
	<b>75</b>	<b>Féminine</b>		<b>Technicien en administration</b>
<i>La catégorie 76 passe de sans prédominance à une prédominance féminine le 2019-04-02.</i>				
2 - CSS	76		4279	Technicien en arts graphiques
3 - SSS	76		2333	Technicien en arts graphiques
4 - Coll	76		C409	Technicien en arts graphiques
	<b>76</b>	<b>Féminine</b>		<b>Technicien en arts graphiques</b>

## Annexe 3

## Liste des catégories d'emplois

2 - CSS	77		4280	Technicien en transport scolaire
	<b>77</b>	<b>Sans prédominance</b>		<b>Technicien en transport scolaire</b>
3 - SSS	78		2242	Assistant-chef du service des archives
3 - SSS	78		2282	Archiviste médical (chef d'équipe)
	<b>78</b>	<b>Féminine</b>		<b>Assistant-chef du service des archives</b>
3 - SSS	79		2251	Archiviste médical
	<b>79</b>	<b>Féminine</b>		<b>Archiviste médical</b>
2 - CSS	80		4228	Technicien en écriture braille
3 - SSS	80		2360	Technicien de braille
	<b>80</b>	<b>Féminine</b>		<b>Technicien en écriture braille</b>
<i>La catégorie 81 - Psycho-technicien (à prédominance féminine) a été abolie, car le corps d'emplois 2273 - Psycho-technicien a été intégré à la catégorie 82 - Technicien en psychométrie ou psychotechnicien le 2019-04-02.</i>				
2 - CSS	82		4216	Technicien en psychométrie
3 - SSS	82		2273	Psychotechnicien
	<b>82</b>	<b>Féminine</b>		<b>Technicien en psychométrie ou psychotechnicien</b>
<i>La catégorie 83 - Technicien en loisirs (sans prédominance) a été abolie, car le corps d'emplois 4214 a été intégré dans la catégorie 74 - Technicien en loisirs le 2019-04-02.</i>				
2 - CSS	84		4212	Technicien en audiovisuel
3 - SSS	84		2258	Technicien en audiovisuel
4 - Coll	84		C406	Technicien en audiovisuel
	<b>84</b>	<b>Masculine</b>		<b>Technicien en audiovisuel</b>
2 - CSS	85		4205	Technicien en documentation
3 - SSS	85		2356	Technicien en documentation
4 - Coll	85		C401	Technicien en documentation
	<b>85</b>	<b>Féminine</b>		<b>Technicien en documentation</b>
2 - CSS	86		5103	Électricien, classe principale
3 - SSS	86		6356	Maître-électricien
4 - Coll	86		C704	Électricien, classe principale
	<b>86</b>	<b>Masculine</b>		<b>Maître-électricien ou électricien, classe principale</b>
2 - CSS	87		4201	Opérateur en informatique, classe principale
	<b>87</b>	<b>Sans prédominance</b>		<b>Opérateur en informatique, classe principale</b>
2 - CSS	89		5104	Électricien
3 - SSS	89		6354	Électricien
4 - Coll	89		C702	Électricien
	<b>89</b>	<b>Masculine</b>		<b>Électricien</b>
2 - CSS	90		5106	Mécanicien, classe I
	<b>90</b>	<b>Masculine</b>		<b>Mécanicien, classe I</b>
2 - CSS	91		5102	Ébéniste
3 - SSS	91		6365	Ébéniste
4 - Coll	91		C716	Ébéniste
	<b>91</b>	<b>Masculine</b>		<b>Ébéniste</b>

## Annexe 3

## Liste des catégories d'emplois

2 - CSS	92		5125	Spécialiste en mécanique d'ajustage
3 - SSS	92		6353	Machiniste (mécanicien ajusteur)
	<b>92</b>	<b>Masculine</b>		<b>Machiniste (mécanicien ajusteur)</b>
2 - CSS	94		5121	Soudeur
3 - SSS	94		6361	Soudeur
	<b>94</b>	<b>Masculine</b>		<b>Soudeur</b>
3 - SSS	95		3455	Infirmier auxiliaire
	<b>95</b>	<b>Féminine</b>		<b>Infirmier auxiliaire</b>
3 - SSS	96		3445	Infirmier auxiliaire chef d'équipe
	<b>96</b>	<b>Féminine</b>		<b>Infirmier auxiliaire chef d'équipe</b>
<i>La catégorie 97 - Technicien en alimentation (à prédominance féminine) a été abolie, car le corps d'emplois 6317-2 a été intégré dans la catégorie 98 - Technicien en alimentation le 2019-04-02.</i>				
3 - SSS	98		6317-1	Technicien en alimentation
3 - SSS	98		6317-2	Technicien en alimentation
	<b>98</b>	<b>Féminine</b>		<b>Technicien en alimentation</b>
2 - CSS	100		5108	Mécanicien de machines fixes, classe II
3 - SSS	100		6383-2	Mécanicien de machines fixes
4 - Coll	100		C728	Mécanicien de machines fixes classe III
	<b>100</b>	<b>Masculine</b>		<b>Mécanicien de machines fixes, classe II</b>
2 - CSS	101		5117	Ouvrier certifié d'entretien
3 - SSS	101		6388	Ouvrier d'entretien général
4 - Coll	101		C708	Ouvrier certifié d'entretien
	<b>101</b>	<b>Masculine</b>		<b>Ouvrier certifié d'entretien</b>
2 - CSS	102		5311	Cuisinier, classe I
4 - Coll	102		C915	Cuisinier, classe I
	<b>102</b>	<b>Masculine</b>		<b>Cuisinier, classe I</b>
2 - CSS	103		5116	Menuisier
3 - SSS	103		6364	Menuisier
4 - Coll	103		C707	Menuisier
	<b>103</b>	<b>Masculine</b>		<b>Menuisier</b>
2 - CSS	105		4108	Magasinier, classe principale
	<b>105</b>	<b>Masculine</b>		<b>Magasinier, classe principale</b>
2 - CSS	106		4101	Agent de bureau, classe principale
4 - Coll	106		C503	Agent de soutien administratif, classe principale
	<b>106</b>	<b>Féminine</b>		<b>Agent de bureau, classe principale</b>
2 - CSS	107		4107	Acheteur
	<b>107</b>	<b>Sans prédominance</b>		<b>Acheteur</b>
2 - CSS	111		4282	Inspecteur en transport scolaire
	<b>111</b>	<b>Masculine</b>		<b>Inspecteur en transport scolaire</b>



### Annexe 3

### Liste des catégories d'emplois

2 - CSS	113		5109	Mécanicien de machines fixes, classe III
3 - SSS	113		6383-3	Mécanicien de machines fixes
4 - Coll	113		C732	Mécanicien de machines fixes, classe VII
	<b>113</b>	<b>Masculine</b>		<b>Mécanicien de machines fixes, classe III</b>
3 - SSS	114		6369	Ferblantier
	<b>114</b>	<b>Masculine</b>		<b>Ferblantier</b>
2 - CSS	115		5312	Cuisinier, classe II
3 - SSS	115		6301	Cuisinier
4 - Coll	115		C916	Cuisinier, classe II
	<b>115</b>	<b>Sans prédominance</b>		<b>Cuisinier</b>
3 - SSS	116		6303	Boucher
	<b>116</b>	<b>Masculine</b>		<b>Boucher</b>
2 - CSS	118		4202	Opérateur en informatique, classe I
3 - SSS	118		5108	Opérateur en informatique, classe I
4 - Coll	118		C755	Opérateur en informatique
	<b>118</b>	<b>Féminine</b>		<b>Opérateur en informatique, classe I</b>
2 - CSS	119		4229	Opérateur en imprimerie, classe principale
4 - Coll	119		C700	Opérateur de duplicateur offset, classe principale
	<b>119</b>	<b>Masculine</b>		<b>Opérateur en imprimerie, classe principale</b>
2 - CSS	120		4111	Secrétaire de gestion
2 - CSS	120		4163	Secrétaire de gestion, centre et regroupements (CSDM)
4 - Coll	120		C606	Secrétaire administrative
	<b>120</b>	<b>Féminine</b>		<b>Secrétaire de gestion</b>
3 - SSS	121		3224	Technicien classe B
	<b>121</b>	<b>Féminine</b>		<b>Technicien classe B</b>
<i>La catégorie 122 - Mécanicien de machines fixes classe XIII (à prédominance masculine) a été abolie, car le corps d'emplois C738 a été intégré dans la catégorie 136 - Mécanicien de machines fixes classe IV le 2019-04-02.</i>				
3 - SSS	123		6382	Remboursur
	<b>123</b>	<b>Masculine</b>		<b>Remboursur</b>
2 - CSS	124		5120	Serrurier
3 - SSS	124		6367	Serrurier
	<b>124</b>	<b>Masculine</b>		<b>Serrurier</b>
2 - CSS	125		5118	Peintre
3 - SSS	125		6362	Peintre
4 - Coll	125		C709	Peintre
	<b>125</b>	<b>Masculine</b>		<b>Peintre</b>
3 - SSS	126		6302	Pâtissier-boulangier
	<b>126</b>	<b>Masculine</b>		<b>Pâtissier-boulangier</b>

### Annexe 3

### Liste des catégories d'emplois

2 - CSS	127		5308	Conducteur de véhicules lourds
3 - SSS	127		6355	Conducteur de véhicules lourds
4 - Coll	127		C926	Conducteur de véhicules lourds
	<b>127</b>	<b>Masculine</b>		<b>Conducteur de véhicules lourds</b>
2 - CSS	128		4109	Magasinier, classe I
3 - SSS	128		5141	Magasinier
4 - Coll	128		C620	Magasinier, classe I
	<b>128</b>	<b>Masculine</b>		<b>Magasinier</b>
3 - SSS	129		6409	Dessinateur
	<b>129</b>	<b>Masculine</b>		<b>Dessinateur</b>
2 - CSS	131		4102	Agent de bureau, classe I
	<b>131</b>	<b>Féminine</b>		<b>Agent de bureau, classe I</b>
2 - CSS	135		5313	Cuisinier, classe III
4 - Coll	135		C917	Cuisinier, classe III
	<b>135</b>	<b>Féminine</b>		<b>Cuisinier, classe III</b>
2 - CSS	136		5110	Mécanicien de machines fixes, classe IV
3 - SSS	136		6383-4	Mécanicien de machines fixes
4 - Coll	136		C735	Mécanicien de machines fixes, classe X
4 - Coll	136		C737	Mécanicien de machines fixes, classe XII
4 - Coll	136		C738	Mécanicien de machines fixes, classe XIII
4 - Coll	136		C741	Mécanicien de machines fixes, classe XVI
4 - Coll	136		C742	Mécanicien de machines fixes, classe XVIII
	<b>136</b>	<b>Masculine</b>		<b>Mécanicien de machines fixes, classe IV</b>
2 - CSS	137		5321	Jardinier
4 - Coll	137		C907	Jardinier
	<b>137</b>	<b>Masculine</b>		<b>Jardinier</b>
3 - SSS	138		6373	Ouvrier de maintenance
	<b>138</b>	<b>Masculine</b>		<b>Ouvrier de maintenance</b>
3 - SSS	139		6336	Conducteur de véhicules
	<b>139</b>	<b>Masculine</b>		<b>Conducteur de véhicules</b>
2 - CSS	140		4221	Opérateur en imprimerie
3 - SSS	140		5119	Opérateur de duplicateur offset
4 - Coll	140		C703	Opérateur de duplicateur offset
	<b>140</b>	<b>Masculine</b>		<b>Opérateur en imprimerie</b>
3 - SSS	142		5289	Auxiliaire en bibliothèque
	<b>142</b>	<b>Féminine</b>		<b>Auxiliaire en bibliothèque</b>
2 - CSS	143		4113	Secrétaire
	<b>143</b>	<b>Féminine</b>		<b>Secrétaire</b>
3 - SSS	144		5111	Opérateur en informatique, classe II
	<b>144</b>	<b>Féminine</b>		<b>Opérateur en informatique, classe II</b>

## Annexe 3

## Liste des catégories d'emplois

2 - CSS	145		4226	Surveillant-sauveteur
4 - Coll	145		C753	Surveillant sauveteur
	<b>145</b>	<b>Féminine</b>		<b>Surveillant-sauveteur</b>
3 - SSS	146		3598	Instructeur métier artisanal ou occupation thérapeutique
	<b>146</b>	<b>Féminine</b>		<b>Instructeur métier artisanal ou occupation thérapeutique</b>
2 - CSS	147		5302	Concierge, classe II
2 - CSS	147		5304	Concierge de nuit, classe II
	<b>147</b>	<b>Masculine</b>		<b>Concierge ou concierge de nuit, classe II</b>
2 - CSS	149		4223	Surveillant d'élèves
	<b>149</b>	<b>Féminine</b>		<b>Surveillant d'élèves</b>
2 - CSS	150		4218	Appariteur
4 - Coll	150		C701	Appariteur
	<b>150</b>	<b>Masculine</b>		<b>Appariteur</b>
3 - SSS	155		3201	Assistant technique aux soins de la santé
	<b>155</b>	<b>Féminine</b>		<b>Assistant technique aux soins de la santé</b>
2 - CSS	156		5310	Conducteur de véhicules légers
4 - Coll	156		C925	Conducteur de véhicules légers
	<b>156</b>	<b>Masculine</b>		<b>Conducteur de véhicules légers</b>
2 - CSS	158		4110	Magasinier, classe II
3 - SSS	158		5117	Préposé aux magasins
4 - Coll	158		C621	Magasinier, classe II
	<b>158</b>	<b>Masculine</b>		<b>Préposé aux magasins</b>
3 - SSS	159		3481	Préposé en retraitement des dispositifs médicaux
	<b>159</b>	<b>Féminine</b>		<b>Préposé en retraitement des dispositifs médicaux</b>
3 - SSS	160		3218	Assistant technique en médecine dentaire
	<b>160</b>	<b>Féminine</b>		<b>Assistant technique en médecine dentaire</b>
3 - SSS	161		3251	Préposé à l'accueil
	<b>161</b>	<b>Féminine</b>		<b>Préposé à l'accueil</b>
2 - CSS	164		5334	Aide de métiers
4 - Coll	164		C911	Aide de métiers
	<b>164</b>	<b>Masculine</b>		<b>Aide de métiers</b>
2 - CSS	168		2111	Travailleur social
2 - CSS	168		2149	Agent de service social
3 - SSS	168		1550	Travailleur social
3 - SSS	168		1553	Agent de relations humaines
4 - Coll	168		C231	Travailleur social
4 - Coll	168		C233	Agent de service social
	<b>168</b>	<b>Féminine</b>		<b>Travailleur social</b>
3 - SSS	169		6334	Préposé à l'entretien ménager (travaux lourds)
	<b>169</b>	<b>Masculine</b>		<b>Préposé à l'entretien ménager (travaux lourds)</b>

### Annexe 3

### Liste des catégories d'emplois

3 - SSS	170		6335	Préposé à l'entretien ménager (travaux légers)
	<b>170</b>	<b>Féminine</b>		<b>Préposé à l'entretien ménager (travaux légers)</b>
2 - CSS	172		5306	Aide général de cuisine
4 - Coll	172		C903	Aide général de cuisine
	<b>172</b>	<b>Féminine</b>		<b>Aide général de cuisine</b>
2 - CSS	174		5316	Gardien
	<b>174</b>	<b>Masculine</b>		<b>Gardien</b>
3 - SSS	175		6341	Portier
	<b>175</b>	<b>Masculine</b>		<b>Portier</b>
2 - CSS	179		5319	Ouvrier d'entretien, classe III (aide-domestique)
4 - Coll	179		C902	Aide domestique
	<b>179</b>	<b>Féminine</b>		<b>Ouvrier d'entretien, classe III (aide domestique)</b>
2 - CSS	183		4114	Auxiliaire de bureau
	<b>183</b>	<b>Féminine</b>		<b>Auxiliaire de bureau</b>
3 - SSS	189		1907	Infirmier-clinicien (Institut Pinel)
3 - SSS	189		1911	Infirmier clinicien
	<b>189</b>	<b>Féminine</b>		<b>Infirmier clinicien</b>
3 - SSS	191		1912	Infirmier clinicien assistant infirmier-chef, infirmier clinicien assistant du supérieur immédiat
	<b>191</b>	<b>Féminine</b>		<b>Infirmier clinicien assistant infirmier chef ou infirmier clinicien assistant du supérieur immédiat</b>
3 - SSS	193		2381	Technicien en électrodynamique
	<b>193</b>	<b>Masculine</b>		<b>Technicien en électrodynamique</b>
3 - SSS	194		1554	Sociologue
	<b>194</b>	<b>Féminine</b>		<b>Sociologue</b>
3 - SSS	196		1207	Spécialiste en sciences biologiques et physiques sanitaires
	<b>196</b>	<b>Sans prédominance</b>		<b>Spécialiste en sciences biologiques et physiques sanitaires</b>
3 - SSS	200		1200	Bactériologiste
	<b>200</b>	<b>Masculine</b>		<b>Bactériologiste</b>
3 - SSS	202		1205	Ingénieur biomédical
	<b>202</b>	<b>Masculine</b>		<b>Ingénieur biomédical</b>
3 - SSS	211		1202	Biochimiste
	<b>211</b>	<b>Masculine</b>		<b>Biochimiste</b>
3 - SSS	216		1258	Thérapeute par l'art
	<b>216</b>	<b>Féminine</b>		<b>Thérapeute par l'art</b>
3 - SSS	217		1543	Conseiller en enfance inadaptée
	<b>217</b>	<b>Féminine</b>		<b>Conseiller en enfance inadaptée</b>

### Annexe 3

### Liste des catégories d'emplois

La catégorie 219 passe d'une prédominance masculine à une prédominance féminine rétroactivement au 2010-12-31.

4 - Coll	219		C204	Aide pédagogique individuel
	<b>219</b>	<b>Féminine</b>		<b>Aide pédagogique individuel</b>
3 - SSS	220		1544	Criminologue
	<b>220</b>	<b>Sans prédominance</b>		<b>Criminologue</b>
3 - SSS	224		1703	Conseiller en adaptation au travail
	<b>224</b>	<b>Masculine</b>		<b>Conseiller en adaptation au travail</b>
3 - SSS	225		1540	Génagogue
	<b>225</b>	<b>Féminine</b>		<b>Génagogue</b>
2 - CSS	226		2150	Psychoéducateur
3 - SSS	226		1652	Psychoéducateur
	<b>226</b>	<b>Féminine</b>		<b>Psychoéducateur</b>
3 - SSS	227		1228	Éducateur physique/kinésiologue
	<b>227</b>	<b>Masculine</b>		<b>Éducateur physique/kinésiologue</b>
3 - SSS	228		1702	Hygiéniste du travail
	<b>228</b>	<b>Masculine</b>		<b>Hygiéniste du travail</b>
3 - SSS	231		1521	Spécialiste en évaluation des soins
	<b>231</b>	<b>Féminine</b>		<b>Spécialiste en évaluation des soins</b>
3 - SSS	232		1407	Spécialiste en activités cliniques
	<b>232</b>	<b>Féminine</b>		<b>Spécialiste en activités cliniques</b>
3 - SSS	233		1106	Conseiller aux établissements
	<b>233</b>	<b>Sans prédominance</b>		<b>Conseiller aux établissements</b>
3 - SSS	235		1660	Jardinier d'enfants
	<b>235</b>	<b>Féminine</b>		<b>Jardinier d'enfants</b>
3 - SSS	236		1559	Agent de modification du comportement
	<b>236</b>	<b>Sans prédominance</b>		<b>Agent de modification du comportement</b>
3 - SSS	237		1557	Spécialiste en orientation et en mobilité
	<b>237</b>	<b>Féminine</b>		<b>Spécialiste en orientation et en mobilité</b>
2 - CSS	239		2102	Bibliothécaire
3 - SSS	239		1206	Bibliothécaire
4 - Coll	239		C262	Bibliothécaire
	<b>239</b>	<b>Féminine</b>		<b>Bibliothécaire</b>
3 - SSS	240		1551	Organisateur communautaire
	<b>240</b>	<b>Sans prédominance</b>		<b>Organisateur communautaire</b>
3 - SSS	241		1658	Récréologue
	<b>241</b>	<b>Sans prédominance</b>		<b>Récréologue</b>
3 - SSS	242		1651	Agent en techniques éducatives
	<b>242</b>	<b>Féminine</b>		<b>Agent en techniques éducatives</b>

### Annexe 3

### Liste des catégories d'emplois

3 - SSS	243		1121	Conseiller en promotion de la santé
	<b>243</b>	<b>Féminine</b>		<b>Conseiller en promotion de la santé</b>
3 - SSS	245		1661	Spécialiste en audiovisuel
	<b>245</b>	<b>Masculine</b>		<b>Spécialiste en audiovisuel</b>
4 - Coll	271		C419	Technicien au banc d'essai
	<b>271</b>	<b>Masculine</b>		<b>Technicien au banc d'essai</b>
3 - SSS	273		2261	Hygiéniste dentaire
	<b>273</b>	<b>Féminine</b>		<b>Hygiéniste dentaire</b>
3 - SSS	280		6352	Mécanicien de machines frigorifiques
	<b>280</b>	<b>Masculine</b>		<b>Mécanicien de machines frigorifiques</b>
3 - SSS	283		2270	Technicien en physiologie cardiorespiratoire
	<b>283</b>	<b>Féminine</b>		<b>Technicien en physiologie cardiorespiratoire</b>
2 - CSS	289		4230	Technicien-interprète
4 - Coll	289		C421	Interprète
	<b>289</b>	<b>Féminine</b>		<b>Technicien-interprète</b>
3 - SSS	290		2257	Technicien en diététique
	<b>290</b>	<b>Féminine</b>		<b>Technicien en diététique</b>
3 - SSS	291		2295	Thérapeute en réadaptation physique
	<b>291</b>	<b>Féminine</b>		<b>Thérapeute en réadaptation physique</b>
3 - SSS	292		2702	Technicien en hygiène du travail
	<b>292</b>	<b>Masculine</b>		<b>Technicien en hygiène du travail</b>
3 - SSS	293		2362	Technicien en orthèse-prothèse
	<b>293</b>	<b>Sans prédominance</b>		<b>Technicien en orthèse-prothèse</b>
3 - SSS	294		2241	Technicien en électro-encéphalographie (E.E.G.)
	<b>294</b>	<b>Féminine</b>		<b>Technicien en électro-encéphalographie (E.E.G.)</b>
3 - SSS	295		2240	Assistant-chef technicien en diététique
	<b>295</b>	<b>Féminine</b>		<b>Assistant-chef technicien en diététique</b>
4 - Coll	296		C840	Technicien breveté de l'entretien aéronautique
	<b>296</b>	<b>Masculine</b>		<b>Technicien breveté de l'entretien aéronautique</b>
3 - SSS	297		2697	Sociothérapeute (Institut Pinel)
	<b>297</b>	<b>Masculine</b>		<b>Sociothérapeute (Institut Pinel)</b>
2 - CSS	299		5115	Tuyauteur
3 - SSS	299		6359	Plombier et/ou mécanicien en tuyauterie
4 - Coll	299		C706	Tuyauteur
	<b>299</b>	<b>Masculine</b>		<b>Plombier et/ou mécanicien en tuyauterie</b>
3 - SSS	301		2236	Assistant-chef technologue en électrophysiologie médicale
	<b>301</b>	<b>Féminine</b>		<b>Assistant-chef technologue en électrophysiologie médicale</b>

### Annexe 3

### Liste des catégories d'emplois

3 - SSS	302		2286	Technologue en électrophysiologie médicale
	<b>302</b>	<b>Féminine</b>		<b>Technologue en électrophysiologie médicale</b>
3 - SSS	303		2584	Technicien en recherche sociale
	<b>303</b>	<b>Féminine</b>		<b>Technicien en recherche sociale</b>
3 - SSS	304		2375	Travailleur communautaire
	<b>304</b>	<b>Féminine</b>		<b>Travailleur communautaire</b>
4 - Coll	305		C416	Technicien en fabrication mécanique
	<b>305</b>	<b>Masculine</b>		<b>Technicien en fabrication mécanique</b>
3 - SSS	306		2367	Technicien en génie biomédical
	<b>306</b>	<b>Masculine</b>		<b>Technicien en génie biomédical</b>
3 - SSS	307		2275	Technicien en communication
	<b>307</b>	<b>Féminine</b>		<b>Technicien en communication</b>
3 - SSS	310		2276	Coordonnateur technique en électrophysiologie médicale
	<b>310</b>	<b>Féminine</b>		<b>Coordonnateur technique en électrophysiologie médicale</b>
3 - SSS	312		2370	Technicien en électricité industrielle
	<b>312</b>	<b>Masculine</b>		<b>Technicien en électricité industrielle</b>
3 - SSS	313		2368	Technicien en prévention
	<b>313</b>	<b>Masculine</b>		<b>Technicien en prévention</b>
4 - Coll	335		C414	Technicien en information
	<b>335</b>	<b>Féminine</b>		<b>Technicien en information</b>
3 - SSS	336		2253	Illustrateur médical
	<b>336</b>	<b>Féminine</b>		<b>Illustrateur médical</b>
<i>La catégorie 337 - Acheteur classe principale (CSDM) (à prédominance masculine) a été abolie, car le corps d'emplois 4161 - Acheteur classe principale (CSDM) a été aboli le 2016-06-30.</i>				
3 - SSS	338		2254	Photographe médical
	<b>338</b>	<b>Masculine</b>		<b>Photographe médical</b>
<i>La catégorie 339 - Technicien en arts graphiques (à prédominance masculine) a été abolie, car le corps d'emplois 2333 a été intégré dans la catégorie 76 - Technicien en arts graphiques le 2019-04-02.</i>				
4 - Coll	340		C417	Hygiéniste dentaire
	<b>340</b>	<b>Féminine</b>		<b>Hygiéniste dentaire</b>
<i>La catégorie 341 - Technicien en travail social (à prédominance féminine) a été abolie, car le corps d'emplois C418 a été intégré dans la catégorie 60 - Technicien en travail social le 2019-04-02.</i>				
3 - SSS	350		2285	Technicien en gérontologie
	<b>350</b>	<b>Féminine</b>		<b>Technicien en gérontologie</b>
3 - SSS	351		2280	Technicien en horticulture
	<b>351</b>	<b>Sans prédominance</b>		<b>Technicien en horticulture</b>
4 - Coll	357		C830	Technicien de l'entretien aéronautique
	<b>357</b>	<b>Masculine</b>		<b>Technicien de l'entretien aéronautique</b>
4 - Coll	358		C726	Mécanicien de machines fixes, classe I
	<b>358</b>	<b>Masculine</b>		<b>Mécanicien de machines fixes, classe I</b>

## Annexe 3

## Liste des catégories d'emplois

<i>La catégorie 359 - Mécanicien de machines fixes classe II (à prédominance masculine) a été abolie, car le corps d'emplois C727 a été aboli le 2018-03-01.</i>				
2 - CSS	360		5107	Mécanicien de machines fixes, classe I
	<b>360</b>	<b>Masculine</b>		<b>Mécanicien de machines fixes, classe I</b>
3 - SSS	364		3461	Puéricultrice/garde-bébé
	<b>364</b>	<b>Féminine</b>		<b>Puéricultrice/garde-bébé</b>
<i>La catégorie 376 - Mécanicien de machines fixes classe VI (à prédominance masculine) a été abolie, car le corps d'emplois C731 a été aboli le 2018-03-01.</i>				
3 - SSS	377		3262	Mécanicien en orthèse ou prothèse
	<b>377</b>	<b>Masculine</b>		<b>Mécanicien en orthèse ou prothèse</b>
<i>La catégorie 378 - Mécanicien de machines fixes classe III (à prédominance masculine) a été abolie, car le corps d'emplois C728 a été intégré dans la catégorie 100 - Mécanicien de machines fixes, classe II le 2019-04-02.</i>				
4 - Coll	379		C729	Mécanicien de machines fixes, classe IV
	<b>379</b>	<b>Masculine</b>		<b>Mécanicien de machines fixes, classe IV</b>
3 - SSS	380		6370	Électronicien
	<b>380</b>	<b>Masculine</b>		<b>Électronicien</b>
2 - CSS	381		5114	Maître mécanicien en tuyauterie
3 - SSS	381		6357	Maître-plombier
	<b>381</b>	<b>Masculine</b>		<b>Maître-plombier ou maître-mécanicien en tuyauterie</b>
3 - SSS	386		3229	Préposé senior en orthopédie
	<b>386</b>	<b>Masculine</b>		<b>Préposé senior en orthopédie</b>
3 - SSS	393		6344	Porteur
	<b>393</b>	<b>Masculine</b>		<b>Porteur</b>
2 - CSS	406		4116	Secrétaire d'école ou de centre
	<b>406</b>	<b>Féminine</b>		<b>Secrétaire d'école et de centre</b>
2 - CSS	413		4285	Technicien en service de garde
	<b>413</b>	<b>Féminine</b>		<b>Technicien en service de garde</b>
2 - CSS	414		5137	Mécanicien, classe II
3 - SSS	414		6380	Mécanicien de garage
	<b>414</b>	<b>Masculine</b>		<b>Mécanicien, classe II</b>
2 - CSS	418		5126	Vitrier-monteur-mécanicien
	<b>418</b>	<b>Masculine</b>		<b>Vitrier-monteur-mécanicien</b>
3 - SSS	419		3208	Préposé en ophtalmologie
	<b>419</b>	<b>Féminine</b>		<b>Préposé en ophtalmologie</b>
3 - SSS	428		2259	Orthoptiste
	<b>428</b>	<b>Féminine</b>		<b>Orthoptiste</b>
3 - SSS	444		3215	Assistant technique senior en pharmacie
	<b>444</b>	<b>Féminine</b>		<b>Assistant technique senior en pharmacie</b>



## Annexe 3

## Liste des catégories d'emplois

3 - SSS	445		3203	Préposé aux autopsies
	<b>445</b>	<b>Masculine</b>		<b>Préposé aux autopsies</b>
2 - CSS	452		5301	Concierge, classe I
2 - CSS	452		5303	Concierge de nuit, classe I
	<b>452</b>	<b>Masculine</b>		<b>Concierge ou concierge de nuit, classe I</b>
<i>La catégorie 453 - Mécanicien de machines fixes classe X (à prédominance masculine) a été abolie, car les corps d'emplois C735 et C737 ont été intégrés dans la catégorie 136 - Mécanicien de machines fixes, classe IV le 2019-04-02.</i>				
3 - SSS	454		6368	Plâtrier
	<b>454</b>	<b>Masculine</b>		<b>Plâtrier</b>
<i>La catégorie 458 - Mécanicien de machines fixes classe VII (à prédominance masculine) a été abolie, car le corps d'emplois C732 a été intégré dans la catégorie 113 - Mécanicien de machines fixes, classe III le 2019-04-02.</i>				
3 - SSS	463		6395	Calorifugeur
	<b>463</b>	<b>Masculine</b>		<b>Calorifugeur</b>
<i>La catégorie 485 - Concierge de nuit, classe I (à prédominance masculine) a été abolie, car le corps d'emplois 5303 a été intégré dans la catégorie 452 - Concierge ou concierge de nuit, classe I le 2019-04-02.</i>				
2 - CSS	486		4286	Préposé aux élèves handicapés
4 - Coll	486		C746	Accompagnateur d'étudiants handicapés
	<b>486</b>	<b>Féminine</b>		<b>Préposé aux élèves handicapés</b>
<i>La catégorie 488 - Mécanicien de machines fixes classe XIV (à prédominance masculine) a été abolie, car le corps d'emplois C739 a été aboli le 2018-03-01.</i>				
3 - SSS	489		6262	Préposé à la peinture et à la maintenance
	<b>489</b>	<b>Masculine</b>		<b>Préposé à la peinture et à la maintenance</b>
3 - SSS	490		6418	Préposé au transport des bénéficiaires handicapés physiques
	<b>490</b>	<b>Masculine</b>		<b>Préposé au transport des bénéficiaires handicapés physiques</b>
3 - SSS	492		3467	Préposé au matériel et équipement thérapeutique
	<b>492</b>	<b>Masculine</b>		<b>Préposé au matériel et équipement thérapeutique</b>
2 - CSS	494		4217	Infirmier auxiliaire ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance
	<b>494</b>	<b>Féminine</b>		<b>Infirmier auxiliaire ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance</b>
3 - SSS	495		3459	Préposé (certifié A) aux bénéficiaires
	<b>495</b>	<b>Masculine</b>		<b>Préposé (certifié A) aux bénéficiaires</b>
3 - SSS	497		6299	Aide-cuisinier
	<b>497</b>	<b>Féminine</b>		<b>Aide-cuisinier</b>
3 - SSS	499		3212	Assistant technique en pharmacie
	<b>499</b>	<b>Féminine</b>		<b>Assistant technique en pharmacie</b>
3 - SSS	500		6340	Coiffeur
	<b>500</b>	<b>Féminine</b>		<b>Coiffeur</b>

## Annexe 3

## Liste des catégories d'emplois

3 - SSS	501		3699	Moniteur en loisirs
	<b>501</b>	<b>Féminine</b>		<b>Moniteur en loisirs</b>
3 - SSS	502		3687	Moniteur en éducation
	<b>502</b>	<b>Masculine</b>		<b>Moniteur en éducation</b>
2 - CSS	503		4284	Éducateur en service de garde
	<b>503</b>	<b>Féminine</b>		<b>Éducateur en service de garde</b>
3 - SSS	504		3505	Préposé en établissement nordique
	<b>504</b>	<b>Féminine</b>		<b>Préposé en établissement nordique</b>
3 - SSS	505		3223	Préposé en physiothérapie et/ou ergothérapie
	<b>505</b>	<b>Féminine</b>		<b>Préposé en physiothérapie et/ou ergothérapie</b>
3 - SSS	506		3247	Préposé en orthopédie
	<b>506</b>	<b>Masculine</b>		<b>Préposé en orthopédie</b>
<i>La catégorie 507 - Mécanicien de machines fixes classe XX (à prédominance masculine) a été abolie, car le corps d'emplois C745 a été aboli le 2018-03-01.</i>				
3 - SSS	508		6415	Aide général en établissement nordique
	<b>508</b>	<b>Masculine</b>		<b>Aide-général en établissement nordique</b>
<i>La catégorie 510 - Mécanicien de machines fixes classe XVII (à prédominance masculine) a été abolie, car les corps d'emplois C741 et C742 ont été intégrés dans la catégorie 136 - Mécanicien de machines fixes, classe IV le 2019-04-02.</i>				
2 - CSS	512		5317	Ouvrier d'entretien classe I (poseur de vitres, de tuiles, sableur ou réparateur de casiers métalliques)
	<b>512</b>	<b>Masculine</b>		<b>Ouvrier d'entretien, classe I (poseur de vitres, de tuiles, sableur ou réparateur de casiers métalliques)</b>
4 - Coll	532		C908	Préposé à la sécurité
	<b>532</b>	<b>Masculine</b>		<b>Préposé à la sécurité</b>
2 - CSS	533		4103	Agent de bureau, classe II
	<b>533</b>	<b>Féminine</b>		<b>Agent de bureau, classe II</b>
3 - SSS	534		3205	Assistant technique au laboratoire ou en radiologie
	<b>534</b>	<b>Féminine</b>		<b>Assistant technique au laboratoire ou en radiologie</b>
2 - CSS	536		5309	Aide-conducteur de véhicules lourds
	<b>536</b>	<b>Masculine</b>		<b>Aide-conducteur de véhicules lourds</b>
3 - SSS	537		6327	Couturier
	<b>537</b>	<b>Féminine</b>		<b>Couturier</b>
3 - SSS	538		3241	Préposé aux soins des animaux
	<b>538</b>	<b>Sans prédominance</b>		<b>Préposé aux soins des animaux</b>
<i>La catégorie 541 - Concierge de nuit classe II (à prédominance masculine) a été abolie, car le corps d'emplois 5304 a été intégré dans la catégorie 147 - Concierge ou concierge de nuit classe II le 2019-04-02.</i>				
2 - CSS	542		5336	Déménageur (CSDM)
	<b>542</b>	<b>Masculine</b>		<b>Déménageur (CSDM)</b>

### Annexe 3

### Liste des catégories d'emplois

3 - SSS	544		3245	Préposé à l'audiovisuel
	<b>544</b>	<b>Masculine</b>		<b>Préposé à l'audiovisuel</b>
3 - SSS	545		3204	Préposé au transport
	<b>545</b>	<b>Masculine</b>		<b>Préposé au transport</b>
3 - SSS	546		6320	Buandier
	<b>546</b>	<b>Sans prédominance</b>		<b>Buandier</b>
3 - SSS	549		3679	Surveillant-sauveteur
	<b>549</b>	<b>Féminine</b>		<b>Surveillant-sauveteur</b>
2 - CSS	561		5307	Buandier
	<b>561</b>	<b>Féminine</b>		<b>Buandier</b>
3 - SSS	562		6312	Caissier à la cafétéria
	<b>562</b>	<b>Féminine</b>		<b>Caissier à la cafétéria</b>
3 - SSS	564		3485	Brancardier
	<b>564</b>	<b>Masculine</b>		<b>Brancardier</b>
3 - SSS	565		6349	Gardien de résidence
	<b>565</b>	<b>Sans prédominance</b>		<b>Gardien de résidence</b>
3 - SSS	572		3259	Préposé à la centrale des messagers
	<b>572</b>	<b>Féminine</b>		<b>Préposé à la centrale des messagers</b>
3 - SSS	575		6325	Presseur
	<b>575</b>	<b>Féminine</b>		<b>Presseur</b>
4 - Coll	576		C934	Manoeuvre
	<b>576</b>	<b>Masculine</b>		<b>Manoeuvre</b>
3 - SSS	582		3685	Préposé à l'unité et/ou au pavillon
	<b>582</b>	<b>Féminine</b>		<b>Préposé à l'unité et/ou au pavillon</b>
3 - SSS	585		6347	Préposé aux ascenseurs
	<b>585</b>	<b>Sans prédominance</b>		<b>Préposé aux ascenseurs</b>
2 - CSS	587		5318	Ouvrier d'entretien, classe II
	<b>587</b>	<b>Masculine</b>		<b>Ouvrier d'entretien, classe II</b>
3 - SSS	591		6366	Maître-mécanicien de machines frigorifiques
	<b>591</b>	<b>Masculine</b>		<b>Maître-mécanicien de machines frigorifiques</b>
2 - CSS	595		2144	Avocat
	<b>595</b>	<b>Féminine</b>		<b>Avocat</b>
3 - SSS	599		2694-1	Responsable d'unité de vie et/ou de réadaptation
3 - SSS	599		2699	Chef de module
	<b>599</b>	<b>Féminine</b>		<b>Responsable d'unité de vie et/ou de réadaptation</b>
4 - Coll	600		C905	Concierge de résidence
	<b>600</b>	<b>Masculine</b>		<b>Concierge de résidence</b>
3 - SSS	601		6387	Aide-mécanicien de machines fixes
	<b>601</b>	<b>Masculine</b>		<b>Aide-mécanicien de machines fixes</b>

### Annexe 3

### Liste des catégories d'emplois

<i>La catégorie 605 - Opérateur de duplicateur offset (à prédominance masculine) a été abolie, car le corps d'emplois C703 a été intégré dans la catégorie 140 - Opérateur en imprimerie le 2019-04-02.</i>				
3 - SSS	609		2271	Cytologiste
	<b>609</b>	<b>Féminine</b>		<b>Cytologiste</b>
3 - SSS	621		3465	Travailleur de quartier ou de secteur
	<b>621</b>	<b>Féminine</b>		<b>Travailleur de quartier ou de secteur</b>
3 - SSS	624		3585	Instructeur aux ateliers industriels
	<b>624</b>	<b>Féminine</b>		<b>Instructeur aux ateliers industriels</b>
2 - CSS	631		4225	Technicien-relieur (CSDM)
	<b>631</b>	<b>Masculine</b>		<b>Technicien-relieur (CSDM)</b>
<i>La catégorie 634 - Agent communautaire surveillant (Institut Pinel) (à prédominance masculine) a été abolie, car le corps d'emplois 3458 a été aboli le 2016-09-23.</i>				
3 - SSS	635		1101	Agent de la gestion du personnel
	<b>635</b>	<b>Féminine</b>		<b>Agent de la gestion du personnel</b>
3 - SSS	637		3545	Agent d'intervention
	<b>637</b>	<b>Masculine</b>		<b>Agent d'intervention</b>
<i>La catégorie 638 - Agent d'intervention (Institut Pinel) (à prédominance masculine) a été abolie, car le corps d'emplois 6436 a été aboli le 2019-04-02. Les personnes appartenant à ce corps d'emplois ont été transférées dans le nouveau corps d'emplois 6500 qui forme la nouvelle catégorie 7005 – Intervenant spécialisé en pacification et en sécurité (Institut Pinel).</i>				
3 - SSS	664		6414	Aide général
	<b>664</b>	<b>Masculine</b>		<b>Aide-général</b>
3 - SSS	683		1114	Avocat
	<b>683</b>	<b>Sans prédominance</b>		<b>Avocat</b>
3 - SSS	693		2106	Chargé de production
	<b>693</b>	<b>Féminine</b>		<b>Chargé de production</b>
3 - SSS	734		6374	Cordonnier
	<b>734</b>	<b>Masculine</b>		<b>Cordonnier</b>
<i>La catégorie 749 - Garde (Institut Pinel) (à prédominance masculine) a été abolie, car le corps d'emplois 6346 a été aboli le 2019-04-02. Les personnes appartenant à ce corps d'emplois ont été transférées dans le nouveau corps d'emplois 6500 qui forme la nouvelle catégorie 7005 – Intervenant spécialisé en pacification et en sécurité (Institut Pinel).</i>				
<i>La catégorie 763 - Infirmier auxiliaire (T.R.) ou diplômé en service de la santé, assistant-chef d'équipe (à prédominance féminine) a été abolie, car le corps d'emplois 3446 a été aboli le 2016-09-23.</i>				
<i>La catégorie 779 - Instructeur d'atelier (Institut Pinel) (à prédominance masculine) a été abolie, car le corps d'emplois 3684 a été aboli le 2016-09-23.</i>				
3 - SSS	825		6407	Nettoyeur
	<b>825</b>	<b>Masculine</b>		<b>Nettoyeur</b>
3 - SSS	831		5130	Opérateur en système de production braille
	<b>831</b>	<b>Féminine</b>		<b>Opérateur en système de production braille</b>
<i>La catégorie 852 - Préposé en réadaptation ou occupation industrielle (à prédominance féminine) a été abolie, car le corps d'emplois 3495 a été aboli le 2016-09-23.</i>				

### Annexe 3

### Liste des catégories d'emplois

3 - SSS	894		2377	Technicien en fabrication mécanique
	<b>894</b>	<b>Masculine</b>		<b>Technicien en fabrication mécanique</b>
3 - SSS	896		2379	Technicien en instrumentation et contrôle
	<b>896</b>	<b>Masculine</b>		<b>Technicien en instrumentation et contrôle</b>
4 - Coll	903		C430	Moniteur de camp de jour
	<b>903</b>	<b>Féminine</b>		<b>Moniteur de camp de jour</b>
4 - Coll	904		C431	Animateur d'activités socioculturelles ou sportives
	<b>904</b>	<b>Féminine</b>		<b>Animateur d'activités socioculturelles ou sportives</b>
4 - Coll	905		C432	Moniteur d'activités socioculturelles ou sportives
	<b>905</b>	<b>Féminine</b>		<b>Moniteur d'activités socioculturelles ou sportives</b>
4 - Coll	923		C305	Enseignant (FNEEQ)
4 - Coll	923		C307	Enseignant (FEC)
4 - Coll	923		C309	Enseignant à la formation continue (FNEEQ)
4 - Coll	923		C311	Enseignant à la formation continue (FEC)
	<b>923</b>	<b>Sans prédominance</b>		<b>Enseignant à l'enseignement régulier</b>
2 - CSS	925		0310	Enseignant
	<b>925</b>	<b>Féminine</b>		<b>Enseignant</b>
3 - SSS	939		2222	Technologue en radiologie (système d'information et imagerie numérique)
	<b>939</b>	<b>Féminine</b>		<b>Technologue en radiologie (système d'information et imagerie numérique)</b>
3 - SSS	940		2205	Technologue en imagerie médicale du domaine du radiodiagnostic
	<b>940</b>	<b>Féminine</b>		<b>Technologue en imagerie médicale du domaine du radiodiagnostic</b>
3 - SSS	941		2207	Technologue en radio-oncologie
	<b>941</b>	<b>Féminine</b>		<b>Technologue en radio-oncologie</b>
3 - SSS	942		2203	Assistant en pathologie
	<b>942</b>	<b>Masculine</b>		<b>Assistant en pathologie</b>
2 - CSS	951		4283	Relieur
	<b>951</b>	<b>Masculine</b>		<b>Relieur</b>
2 - CSS	954		2122	Ingénieur
	<b>954</b>	<b>Masculine</b>		<b>Ingénieur</b>
3 - SSS	958		2491	Infirmier en dispensaire
	<b>958</b>	<b>Féminine</b>		<b>Infirmier en dispensaire</b>
3 - SSS	959		2371	Technicien en électromécanique
	<b>959</b>	<b>Masculine</b>		<b>Technicien en électromécanique</b>
3 - SSS	962		2290	Chargé clinique de sécurité transfusionnelle
	<b>962</b>	<b>Féminine</b>		<b>Chargé clinique de sécurité transfusionnelle</b>
3 - SSS	963		2291	Chargé technique de sécurité transfusionnelle
	<b>963</b>	<b>Féminine</b>		<b>Chargé technique de sécurité transfusionnelle</b>

## Annexe 3

## Liste des catégories d'emplois

2 - CSS	1501		2154	Conseiller en rééducation
4 - Coll	1501		C223	Conseiller en adaptation scolaire
	<b>1501</b>	<b>Féminine</b>		<b>Conseiller en rééducation</b>
2 - CSS	1502		2153	Conseiller en formation scolaire
4 - Coll	1502		C221	Conseiller en formation scolaire
	<b>1502</b>	<b>Féminine</b>		<b>Conseiller en formation scolaire</b>
2 - CSS	1503		2152	Agent de correction du langage et de l'audition
	<b>1503</b>	<b>Féminine</b>		<b>Agent de correction du langage et de l'audition</b>
2 - CSS	1504		2106	Agent de réadaptation
	<b>1504</b>	<b>Féminine</b>		<b>Agent de réadaptation</b>
3 - SSS	1509		3588	Auxiliaire aux services de santé et sociaux
	<b>1509</b>	<b>Féminine</b>		<b>Auxiliaire aux services de santé et sociaux</b>
3 - SSS	1510		3462	Assistant en réadaptation
	<b>1510</b>	<b>Féminine</b>		<b>Assistant en réadaptation</b>
3 - SSS	1511		6422	Surveillant en établissement
	<b>1511</b>	<b>Masculine</b>		<b>Surveillant en établissement</b>
3 - SSS	1512		3480	Préposé aux bénéficiaires
	<b>1512</b>	<b>Féminine</b>		<b>Préposé aux bénéficiaires</b>
3 - SSS	1513		6363	Journalier
	<b>1513</b>	<b>Masculine</b>		<b>Journalier</b>
3 - SSS	1514		6438	Gardien
	<b>1514</b>	<b>Masculine</b>		<b>Gardien</b>
3 - SSS	1515		6386	Préposé au service alimentaire
	<b>1515</b>	<b>Féminine</b>		<b>Préposé au service alimentaire</b>
3 - SSS	1516		6398	Préposé à la buanderie
	<b>1516</b>	<b>Sans prédominance</b>		<b>Préposé à la buanderie</b>
3 - SSS	1517		3244	Aide de service
	<b>1517</b>	<b>Féminine</b>		<b>Aide de service</b>
2 - CSS	1518		2147	Conseiller à l'éducation préscolaire
	<b>1518</b>	<b>Féminine</b>		<b>Conseiller à l'éducation préscolaire</b>
3 - SSS	1520		6423	Électromécanicien
	<b>1520</b>	<b>Masculine</b>		<b>Électromécanicien</b>
3 - SSS	1521		5187	Assistant de recherche
	<b>1521</b>	<b>Féminine</b>		<b>Assistant de recherche</b>
3 - SSS	1522		3544	Agent d'intervention en milieu médico-légal
	<b>1522</b>	<b>Masculine</b>		<b>Agent d'intervention en milieu médico-légal</b>
3 - SSS	1523		1916	Infirmier premier assistant en chirurgie
	<b>1523</b>	<b>Féminine</b>		<b>Infirmier premier assistant en chirurgie</b>
3 - SSS	1524		1915	Infirmier praticien spécialisé
	<b>1524</b>	<b>Féminine</b>		<b>Infirmier praticien spécialisé</b>

### Annexe 3

### Liste des catégories d'emplois

3 - SSS	1525		1913	Conseiller en soins infirmiers
	<b>1525</b>	<b>Féminine</b>		<b>Conseiller en soins infirmiers</b>
3 - SSS	1526		2124	Technicien spécialisé en informatique
	<b>1526</b>	<b>Masculine</b>		<b>Technicien spécialisé en informatique</b>
3 - SSS	1527		3449	Préposé en salle d'opération
	<b>1527</b>	<b>Féminine</b>		<b>Préposé en salle d'opération</b>
2 - CSS	1528		4117	Opérateur en reprographie, classe principale
	<b>1528</b>	<b>Féminine</b>		<b>Opérateur en reprographie, classe principale</b>
2 - CSS	1529		4118	Opérateur en reprographie
	<b>1529</b>	<b>Féminine</b>		<b>Opérateur en reprographie</b>
2 - CSS	1530		2145	Notaire
	<b>1530</b>	<b>Féminine</b>		<b>Notaire</b>
3 - SSS	1531		1560	Spécialiste en réadaptation en déficience visuelle
	<b>1531</b>	<b>Féminine</b>		<b>Spécialiste en réadaptation en déficience visuelle</b>
3 - SSS	1532		1570	Réviseur
	<b>1532</b>	<b>Féminine</b>		<b>Réviseur</b>
3 - SSS	1533		1538	Conseiller en éthique
	<b>1533</b>	<b>Sans prédominance</b>		<b>Conseiller en éthique</b>
3 - SSS	1534		1291	Spécialiste clinique en biologie médicale
	<b>1534</b>	<b>Féminine</b>		<b>Spécialiste clinique en biologie médicale</b>
3 - SSS	1535		1124	Analyste spécialisé en informatique
	<b>1535</b>	<b>Masculine</b>		<b>Analyste spécialisé en informatique</b>
3 - SSS	1536		1115	Conseiller en bâtiment
	<b>1536</b>	<b>Masculine</b>		<b>Conseiller en bâtiment</b>
3 - SSS	1537		1104	Agent d'approvisionnement
	<b>1537</b>	<b>Féminine</b>		<b>Agent d'approvisionnement</b>
3 - SSS	1538		2466	Chargé de l'assurance qualité et de la formation aux services préhospitaliers d'urgence
	<b>1538</b>	<b>Masculine</b>		<b>Chargé de l'assurance qualité et de la formation aux services préhospitaliers d'urgence</b>
3 - SSS	1539		2363	Opticien d'ordonnances
	<b>1539</b>	<b>Féminine</b>		<b>Opticien d'ordonnances</b>
3 - SSS	1540		2284	Technicien en cytogénétique clinique
	<b>1540</b>	<b>Féminine</b>		<b>Technicien en cytogénétique clinique</b>

## Annexe 3

## Liste des catégories d'emplois

3 - SSS	1541		2277	Coordonnateur technique en génie biomédical
	<b>1541</b>	<b>Masculine</b>		<b>Coordonnateur technique en génie biomédical</b>
3 - SSS	1542		2262	Technicien dentaire
	<b>1542</b>	<b>Féminine</b>		<b>Technicien dentaire</b>
2 - CSS	1543		2148	Architecte
	<b>1543</b>	<b>Sans prédominance</b>		<b>Architecte</b>
3 - SSS	1544		1539	Conseiller en génétique
	<b>1544</b>	<b>Féminine</b>		<b>Conseiller en génétique</b>
2 - CSS	1546		2143	Agent de développement
	<b>1546</b>	<b>Féminine</b>		<b>Agent de développement</b>
2 - CSS	1547		2151	Agent de réadaptation fonctionnelle
	<b>1547</b>	<b>Féminine</b>		<b>Agent de réadaptation fonctionnelle</b>
2 - CSS	1548		2155	Conseiller en alimentation
	<b>1548</b>	<b>Féminine</b>		<b>Conseiller en alimentation</b>
<i>La catégorie 1549 – animateur de vie spirituelle et d'engagement communautaire passe de sans prédominance à une prédominance masculine rétroactivement au 2010-12-31.</i>				
2 - CSS	1549		2141	Animateur de vie spirituelle et d'engagement communautaire
	<b>1549</b>	<b>Masculine</b>		<b>Animateur de vie spirituelle et d'engagement communautaire</b>
3 - SSS	1550		1241	Traducteur
	<b>1550</b>	<b>Féminine</b>		<b>Traducteur</b>
2 - CSS	6000		4288	Éducateur en service de garde, classe principale
	<b>6000</b>	<b>Féminine</b>		<b>Éducateur en service de garde, classe principale</b>
<i>La catégorie 6001 - Conseiller en services adaptés (à prédominance féminine) a été abolie, car le corps d'emplois C216 a été intégré dans la catégorie 15 - Orthopédagogue ou conseiller en services adaptés le 2019-04-02.</i>				
4 - Coll	6004		C910	Agent à la prévention et à la sécurité
	<b>6004</b>	<b>Masculine</b>		<b>Agent à la prévention et à la sécurité</b>
3 - SSS	6005		5323	Commis surveillant d'unité (Institut Pinel)
	<b>6005</b>	<b>Féminine</b>		<b>Commis surveillant d'unité (Institut Pinel)</b>
3 - SSS	6006		3543	Agent d'intervention en milieu psychiatrique
	<b>6006</b>	<b>Masculine</b>		<b>Agent d'intervention en milieu psychiatrique</b>
3 - SSS	6007		1572	Sexologue
	<b>6007</b>	<b>Féminine</b>		<b>Sexologue</b>
3 - SSS	6008		1573	Sexologue clinicien
	<b>6008</b>	<b>Féminine</b>		<b>Sexologue clinicien</b>
3 - SSS	6009		1917	Infirmier clinicien spécialisé
	<b>6009</b>	<b>Féminine</b>		<b>Infirmier clinicien spécialisé</b>
3 - SSS	6010		5311	Agent administratif, classe 1 - secteur secrétariat
	<b>6010</b>	<b>Féminine</b>		<b>Agent administratif, classe 1 - secteur secrétariat</b>
3 - SSS	6011		5312	Agent administratif, classe 1 - secteur administration
	<b>6011</b>	<b>Féminine</b>		<b>Agent administratif, classe 1 - secteur administration</b>



## Annexe 3

## Liste des catégories d'emplois

3 - SSS	6012		5314	Agent administratif, classe 2 - secteur secrétariat
	<b>6012</b>	<b>Féminine</b>		<b>Agent administratif, classe 2 - secteur secrétariat</b>
3 - SSS	6013		5315	Agent administratif, classe 2 - secteur administration
	<b>6013</b>	<b>Féminine</b>		<b>Agent administratif, classe 2 - secteur administration</b>
3 - SSS	6014		5316	Agent administratif, classe 3 - secteur secrétariat
	<b>6014</b>	<b>Féminine</b>		<b>Agent administratif, classe 3 - secteur secrétariat</b>
3 - SSS	6015		5317	Agent administratif, classe 3 - secteur administration
	<b>6015</b>	<b>Féminine</b>		<b>Agent administratif, classe 3 - secteur administration</b>
3 - SSS	6016		5318	Agent administratif, classe 4 - secteur secrétariat
	<b>6016</b>	<b>Féminine</b>		<b>Agent administratif, classe 4 - secteur secrétariat</b>
3 - SSS	6017		5319	Agent administratif, classe 4 - secteur administration
	<b>6017</b>	<b>Féminine</b>		<b>Agent administratif, classe 4 - secteur administration</b>
3 - SSS	6018		5313	Adjoint à la direction
	<b>6018</b>	<b>Féminine</b>		<b>Adjoint à la direction</b>
3 - SSS	6019		5320	Adjoint à l'enseignement universitaire
	<b>6019</b>	<b>Féminine</b>		<b>Adjoint à l'enseignement universitaire</b>
3 - SSS	6020		5322	Secrétaire médicale
	<b>6020</b>	<b>Féminine</b>		<b>Secrétaire médicale</b>
3 - SSS	6021		5324	Acheteur
	<b>6021</b>	<b>Sans prédominance</b>		<b>Acheteur</b>
4 - Coll	6027		C505	Agent de soutien administratif, classe I
	<b>6027</b>	<b>Féminine</b>		<b>Agent de soutien administratif, classe I</b>
4 - Coll	6028		C506	Agent de soutien administratif, classe II
	<b>6028</b>	<b>Féminine</b>		<b>Agent de soutien administratif, classe II</b>
3 - SSS	6029		5321	Secrétaire juridique
	<b>6029</b>	<b>Féminine</b>		<b>Secrétaire juridique</b>
<i>La catégorie 7001 - Technologue spécialisé en échographie - pratique autonome a été créée à la suite de la création du nouveau corps d'emplois 2217 le 2018-04-02.</i>				
3 - SSS	7001		2217	Technologue spécialisé en échographie - pratique autonome
	<b>7001</b>	<b>Féminine</b>		<b>Technologue spécialisé en échographie - pratique autonome</b>
<i>La nouvelle catégorie 7003 - Technologue spécialisé en radio-oncologie a été créée à la suite de la création du nouveau corps d'emplois 2218 le 2018-04-02.</i>				
3 - SSS	7003		2218	Technologue spécialisé en radio-oncologie
	<b>7003</b>	<b>Féminine</b>		<b>Technologue spécialisé en radio-oncologie</b>
<i>Le corps d'emplois 2214 - Instituteur clinique (radiologie) a été retiré de la catégorie 69 - Instituteur clinique (laboratoire) pour créer la nouvelle catégorie 7004 - Instituteur clinique (radiologie) le 2018-04-02.</i>				
3 - SSS	7004		2214	Instituteur clinique (radiologie)
	<b>7004</b>	<b>Féminine</b>		<b>Instituteur clinique (radiologie)</b>

## Annexe 3

## Liste des catégories d'emplois

<i>Les corps d'emplois 6436 – Agent d'intervention (Institut Pinel) (catégorie 638) et 6346 – Garde (Institut Pinel) (catégorie 749) ont été abolis le 2 avril 2019 et les personnes appartenant à ces corps d'emplois ont été transférées dans le nouveau corps d'emplois 6500 qui forme la nouvelle catégorie 7005 - Intervenant spécialisé en pacification et en sécurité (Institut Pinel).</i>				
3 - SSS	7005		6500	Intervenant spécialisé en pacification et en sécurité (Institut Pinel)
	<b>7005</b>	<b>Masculine</b>		<b>Intervenant spécialisé en pacification et en sécurité (Institut Pinel)</b>
<i>Le corps d'emplois 4206 – Infirmier a été retiré de la catégorie 41 – Infirmier pour créer la nouvelle catégorie 7006 – Infirmier composée uniquement des infirmiers dans le secteur 2 – centres de services scolaires le 2018-04-02.</i>				
2 - CSS	7006		4206	Infirmier
	<b>7006</b>	<b>Féminine</b>		<b>Infirmier</b>
<i>Le corps d'emplois C219 – Conseiller pédagogique a été retiré de la catégorie 3 – Conseiller pédagogique pour créer la nouvelle catégorie 7007 – Conseiller pédagogique composée uniquement des conseillers pédagogiques du secteur 4 – collèges le 2019-04-02.</i>				
4 - Coll	7007		C219	Conseiller pédagogique
	<b>7007</b>	<b>Féminine</b>		<b>Conseiller pédagogique</b>
<i>La catégorie 7008 – animateur d'activités de soutien à la francisation a été créée à la suite de la création du nouveau corps d'emplois C433 le 2018-12-12.</i>				
4 - Coll	7008		C433	animateur d'activités de soutien à la francisation
	<b>7008</b>	<b>Féminine</b>		<b>animateur d'activités de soutien à la francisation</b>