



Relativité salariale

Les travaux sont en cours

Au cours de la dernière négociation des secteurs public et parapublic, les parties ont convenu de réaliser la relativité salariale après que l'exercice de maintien de l'équité soit réalisé. Toutefois, les parties ont convenu d'entreprendre certains travaux dès la signature de la convention collective.

Depuis l'automne dernier, les fédérations de la CSN concernées (FNEEQ, FEESP, FP et FSSS) se sont rencontrées à plusieurs reprises afin, notamment, d'identifier les catégories d'emplois mixtes existantes en 2001 pour lesquelles nous manquons d'information et qui devront donc être enquêtées. Les travaux d'évaluation des catégories d'emplois pour lesquelles nous avons suffisamment d'information sont presque terminés. Nous avons également convenu d'un plan de travail avec nos partenaires syndicaux concernés par ces travaux (FTQ, CSQ, FIQ et APTS).

Une première rencontre avec le Conseil du trésor s'est tenue le 22 septembre dernier. L'objectif de cette rencontre était de mettre en marche le processus de relativité salariale et d'établir les priorités de travail. Au cours des prochaines semaines, nous aurons donc à :

- Identifier les catégories d'emplois mixtes (sans prédominance sexuelle);
- Identifier les catégories d'emplois mixtes pour lesquelles les informations recueillies lors de l'exercice d'équité salariale ne sont pas suffisantes pour procéder à leur évaluation;
- Réaliser les enquêtes pour les catégories d'emplois où les informations sont insuffisantes pour procéder à l'évaluation;
- Évaluer les catégories d'emplois mixtes;
- Établir les ajustements salariaux qui pourraient découler de l'exercice de relativité salariale.

L'ensemble de l'exercice sera réalisé à partir des outils d'évaluation utilisés dans le cadre des travaux sur l'équité salariale afin d'assurer une cohérence de l'ensemble de la structure salariale. Deux rencontres avec le Conseil du trésor sont prévues pour le 26 octobre et le 15 novembre. D'autres rencontres sont à prévoir.

Certes, les ajustements salariaux n'arriveront pas au cours des prochaines semaines. Il s'agit d'un travail de longue haleine. Nous vous tiendrons au courant du déroulement de ces travaux.

Équité salariale

Consiste à comparer des catégories d'emplois à prédominance féminine (occupés traditionnellement ou majoritairement par des femmes) avec des catégories d'emplois à prédominance masculine à l'intérieur d'une même entreprise. Dans notre cas, il s'agit de l'ensemble des salarié-es du secteur de l'éducation et de celui de la santé et des services sociaux. Cette comparaison vise à corriger les écarts salariaux dus à la discrimination basée sur le sexe. Les correctifs salariaux, s'il y a lieu, sont destinés seulement aux catégories d'emplois à prédominance féminine. Ce processus, obligatoire, découle de la Loi sur l'équité salariale.

Relativité salariale

Consiste à comparer toutes les catégories d'emplois au sein d'une même entreprise sans égard au sexe de la catégorie. Le processus d'évaluation est le même que celui de l'équité salariale à la différence que toutes les catégories d'emplois sont évaluées et comparées les unes par rapport aux autres. Les correctifs salariaux, s'il y a lieu, peuvent viser les catégories d'emplois qui présentent une disparité salariale interne par rapport à l'ensemble des emplois. La relativité salariale ne signifie pas obtenir la parité salariale avec des emplois comparables chez un autre employeur (dans le secteur privé, dans un autre ministère ou dans une autre province, par exemple). Elle ne découle pas de l'application d'une loi mais d'un résultat de négociation.

Enquête

L'enquête vise à recueillir des informations auprès de celles et de ceux qui effectuent quotidiennement le travail à l'aide d'un questionnaire (tâches effectuées, responsabilités assumées, conditions de travail, etc.).

Évaluation

À partir des informations recueillies lors de l'enquête, les parties, via le groupe de travail prévu à la lettre d'entente, attribuent une valeur à chacune des catégories d'emplois à partir du système d'évaluation des emplois à 17 sous-facteurs convenu lors de l'exercice d'équité salariale.