



## Relativité salariale

### Les travaux au point mort depuis l'arrivée du nouveau gouvernement

#### Équité et relativité salariales, en quelques mots

##### Équité salariale

Consiste à comparer des catégories d'emploi à prédominance féminine (occupées traditionnellement ou majoritairement par des femmes) avec des catégories d'emploi à prédominance masculine à l'intérieur d'une même entreprise. Dans notre cas, il s'agit de l'ensemble des salarié-es des secteurs de l'éducation et 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'emploi à prédominance féminine. Ce processus obligatoire découle de la Loi sur l'équité salariale.

##### Relativité salariale

Consiste à comparer toutes les catégories d'emploi 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'emploi sont évaluées et comparées les unes par rapport aux autres. Les correctifs salariaux, s'il y a lieu, peuvent viser les catégories d'emploi 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). Contrairement à l'équité, elle ne découle pas de l'application d'une loi, mais d'un résultat de négociation.

Puisqu'il n'y a pas eu d'info-relativité depuis mai 2013, il nous paraît important de faire le point sur l'état des travaux. Le processus de relativité salariale ayant débuté à l'automne 2010, nous croyons aussi nécessaire de faire un rappel des principes et des étapes de cet exercice complexe, mais essentiel.

#### État de situation, au 1<sup>er</sup> septembre 2014

Depuis le dernier bulletin d'info-relativité, les travaux ont avancé, quoique plus lentement que ce que nous souhaitions. Au cours du printemps 2013, plusieurs salarié-es provenant de divers établissements ont rempli des questionnaires visant les catégories mixtes, à propos desquelles les informations disponibles étaient insuffisantes. Ces enquêtes supplémentaires se sont terminées autour de la fin juin 2013. Par la suite, les organisations syndicales ont procédé à la compilation et au traitement desdites enquêtes et fait l'évaluation de l'ensemble des catégories mixtes. Rappelons que cette étape a été menée avec le même plan d'évaluation des emplois (système à 17 sous-facteurs) que celui utilisé pour le processus d'équité salariale. Pour en arriver à l'attribution des cotes d'évaluation de la partie syndicale et pour préparer l'argumentaire à présenter au Conseil du trésor, les organisations se sont rencontrées à plusieurs reprises.

En parallèle, comme convenu avec le Conseil du trésor, nous avons effectué des dépôts simultanés de nos cotes d'évaluation et amorcé les échanges argumentaires techniques à l'appui de chacune des cotes. Ainsi, les cotes respectives de

15 catégories d'emploi mixtes ont été transmises avant les vacances de l'été 2013 et les échanges des cotes des 16 dernières catégories se sont poursuivis pendant l'automne, pour se terminer le 6 décembre 2013.

Toujours en décembre, nous avons commencé un second tour d'échanges sur les catégories d'emploi, les arguments avancés de part et d'autre ayant mené à une réévaluation de certaines cotes. Les travaux nous ont finalement permis d'en arriver à une entente sur les rangements de certaines catégories, mais pour la majorité, des divergences demeurent et du travail reste à faire.

Le dernier échange sur les évaluations avec le Conseil du trésor a eu lieu le 18 mars dernier. Avec l'incertitude qui planait quant à l'avenir du gouvernement péquiste, la partie patronale a alors choisi d'attendre les élections afin de vérifier de nouveau ses mandats. Par la suite, grâce à nos demandes répétées, nous avons réussi à obtenir une rencontre, le 6 juin dernier. Lors de cette rencontre, nous avons soumis à la partie patronale des dates pour les prochaines rencontres. Depuis, nous attendons leur retour. Nous relancerons le Conseil du trésor dès la mi-septembre.

Toujours avec l'objectif de conclure l'exercice actuel de relativité salariale avant la prochaine négociation des conventions collectives des salarié-es du secteur public, la CSN, de concert avec les fédérations engagées dans la démarche (FEESP, FNEEQ, FP et FSSS), envisage un plan d'action pour faire débloquer les travaux. Malgré toutes les embûches, nous sommes déterminés à faire respecter les ententes conclues il y a maintenant 4 ans et nous demeurons optimistes quant à l'obtention d'un règlement satisfaisant.

*Pour en savoir plus sur la liste complète des catégories d'emploi en processus d'évaluation dans le cadre de l'exercice de relativité salariale, consultez l'info-relativité de mai 2013 au [www.secteurpublic.info](http://www.secteurpublic.info).*



## LES DATES IMPORTANTES

### JUIN 2010

ENTENTE AVEC LE CONSEIL DU TRÉSOR CONCERNANT LA RÉALISATION DES TRAVAUX DE RELATIVITÉ SALARIALE

### AUTOMNE 2010

ÉLABORATION DU PLAN DE TRAVAIL INTERSYNDICAL (CSN, FTQ, CSQ, FIQ ET APTS)

### 22 SEPTEMBRE 2011

PREMIÈRE RENCONTRE AVEC LE CONSEIL DU TRÉSOR

### AUTOMNE 2011

IDENTIFICATION DES CATÉGORIES D'EMPLOI MIXTES (SANS PRÉDOMINANCE FÉMININE OU MASCULINE)

### PRINTEMPS 2012

IDENTIFICATION DES CATÉGORIES D'EMPLOI MIXTES POUR LESQUELLES LES INFORMATIONS RECUEILLIES LORS DE L'EXERCICE D'ÉQUITÉ SALARIALE SONT INSUFFISANTES POUR PROCÉDER À LEUR ÉVALUATION

### JUIN 2012

RÉALISATION DES ENQUÊTES POUR LES CATÉGORIES D'EMPLOI OÙ LES INFORMATIONS SONT INSUFFISANTES POUR PROCÉDER À L'ÉVALUATION

### DEPUIS FÉVRIER 2013

ÉVALUATION DES CATÉGORIES D'EMPLOI MIXTES (TOUJOURS EN COURS)

### À VENIR

CALCUL DES AJUSTEMENTS SALARIAUX DÉCOULANT DE L'EXERCICE DE RELATIVITÉ SALARIALE