

**LA VASTE MAJORITÉ
DES TRAVAILLEUSES
ET TRAVAILLEURS
DU SECTEUR PUBLIC
VOIENT LEUR SALAIRE
AUGMENTER À PARTIR
DU 2 AVRIL 2019**



Pour plus de détails ou pour **calculer**
l'effet de la **relativité** sur votre salaire

relativites.org



**Tout sur la
relativité salariale**

| À travail équivalent,
salaire égal.

Qu'est-ce que la relativité, d'où elle vient, comment elle se fait ?

Tout d'abord, voyons la différence entre l'équité salariale et la relativité salariale.

L'équité salariale est une loi à laquelle les employeurs doivent se soumettre pour s'assurer que les emplois à prédominance féminine sont rémunérés au même salaire que les emplois à prédominance masculine de même valeur. Pour ce faire, les emplois « masculins » et « féminins » sont évalués à partir d'un plan d'évaluation qui respecte les quatre grands facteurs établis par la loi :

- les qualifications;
- les responsabilités;
- les efforts;
- les conditions de travail.



Historique du secteur parapublic

Pour le secteur parapublic, tout a débuté au début des années 2000 quand le programme d'équité salariale a été réalisé. Les organisations syndicales ont travaillé avec le Secrétariat du Conseil du trésor (qui est l'employeur du secteur parapublic) pour faire l'exercice. Tous les titres d'emploi féminins et masculins ont été évalués selon le plan d'évaluation convenu entre les parties. Ce plan comporte 17 sous-facteurs basés sur les 4 grands facteurs prévus à la Loi sur l'équité salariale, ce qui l'assure d'être exempt de biais discriminatoires.

Une fois l'évaluation complétée, le rangement correspondant au pointage d'évaluation a été attribué à chacun des titres d'emploi. Ensuite, à partir des rangements des emplois masculins et de leur salaire, une courbe a été tracée. Tous les emplois féminins qui se trouvaient sous la courbe ont été ramenés à cette dernière et leurs salaires ont été ajustés. Les salariés exerçant ces emplois féminins ont reçu une rétroaction de salaire au 21 novembre 2001. L'exercice s'est terminé en 2006 et seuls les emplois féminins ont été ajustés.

À la suite de cet exercice, les organisations syndicales ont fait le constat qu'il demeurait des injustices. Depuis des décennies, le secteur parapublic a une structure de salaire qui comporte 28 rangements, mais 165 échelles de salaires. Donc, pour un même rangement, il peut y avoir plusieurs échelles de salaires. Pour un emploi de même valeur, les gens peuvent être payés différemment, ce qui devient alors une iniquité. Il fallait remédier à cela.

Après plusieurs années de pressions, les syndicats ont réussi à négocier des avancées importantes avec le Conseil du trésor lors du dernier cycle de négociations de 2015 :

- nouvelle structure salariale;
- évaluation des emplois à prédominance mixte;
- application de la relativité salariale pour tous les titres d'emplois le 2 avril 2019.

La prémisse de cette négociation a été que le tout devait se faire sans perte de salaire pour qui que ce soit.

Ces négociations ont mené à la création d'une nouvelle structure qui comporte toujours 28 rangements, mais une seule échelle de salaire par rangement.

Donc, un titre d'emploi qui obtient un rangement 7 avec son évaluation obtiendra le même salaire que les autres emplois qui ont un rangement 7. On s'assure ainsi d'une réelle équité.

De plus, les négociations ont permis de hausser la structure de salaire de 2,5 %. Pour certains rangements, le nombre d'échelons a été diminué, alors le salarié atteindra plus rapidement le maximum prévu de l'échelle.

Comment le tout va s'appliquer ?

Le 2 avril 2019, tous les salariés du secteur parapublic vont intégrer la nouvelle structure de la même manière : à l'échelon du salaire qui est égal ou immédiatement supérieur au salaire que la personne détient le 1^{er} avril 2019. Quatre cas de figure vont se produire. Dans ces quatre cas, personne ne perdra de salaire.

Premier cas de figure :

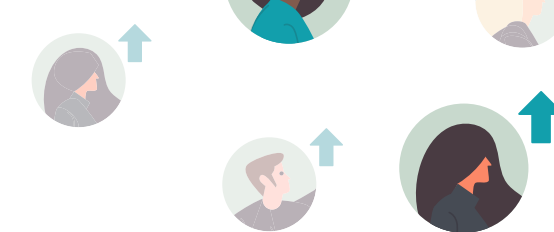
Vous intégrez la nouvelle structure dans le même échelon que celui que vous détenez, car le salaire immédiatement supérieur de la nouvelle échelle est au même échelon que le vôtre. Ex. : vous êtes à l'échelon 11 et votre salaire est de 31,92 \$. Le salaire immédiatement supérieur de l'échelle de la nouvelle structure est à 32,62 \$, au 11^e échelon. Donc, au 2 avril, votre salaire horaire passera à 32,62 \$. Par la suite, à votre date anniversaire d'avancement d'échelon, vous allez passer au 12^e échelon.

Deuxième cas de figure :

Vous intégrez la nouvelle structure dans un échelon supérieur à celui que vous détenez, car le salaire immédiatement supérieur à celui que vous détenez le 1^{er} avril se retrouve dans un échelon plus élevé que celui que vous avez. Ex. : vous êtes à l'échelon 2 et votre salaire est de 22,36 \$. Le salaire immédiatement supérieur de l'échelle de la nouvelle structure est à 22,54 \$, mais au 4^e échelon. Vous allez donc intégrer le 4^e échelon. Par la suite, à votre date anniversaire d'avancement d'échelon, vous allez passer au 5^e échelon.

Troisième cas de figure :

Vous intégrez la nouvelle structure dans un échelon inférieur à celui que vous détenez, car le salaire égal ou immédiatement supérieur à votre salaire du 1^{er} avril se retrouve dans un échelon inférieur dans la nouvelle structure. Ex. : vous êtes au dernier échelon (12) et votre salaire est de 28,58 \$. Le salaire égal ou immédiatement supérieur de votre nouvelle



échelle est à 29,09 \$ à l'échelon 10. Vous allez donc intégrer l'échelon 10 à 29,09 \$. Par la suite, à votre date anniversaire d'avancement d'échelon, vous allez passer au 11^e échelon. Vous ne subissez aucune perte salariale, même si vous intégrez un échelon inférieur.

Quatrième cas de figure :

Votre salaire au 1^{er} avril est supérieur au maximum des salaires de la nouvelle échelle salariale. Vous devenez ce que l'on appelle un « salarié hors taux, hors échelle ». Lors de l'intégration du 2 avril 2019, vous allez maintenir votre taux horaire du 1^{er} avril. Ex. : votre salaire de 25,44 \$ est supérieur au maximum de la nouvelle échelle qui est à 24,22 \$. Le 2 avril, vous allez maintenir votre salaire de 25,44 \$, vous ne subirez aucune perte.

Par la suite, la moitié du pourcentage des augmentations annuelles sera appliquée à votre taux horaire et l'autre moitié vous sera remise sous forme de montant forfaitaire. Ce mécanisme moitié-moitié s'appliquera jusqu'au moment où le maximum de la nouvelle échelle vous rejoindra. Ex. : si, au 1^{er} avril 2020, l'augmentation annuelle négociée est de 2 %, alors 1 % sera ajouté à votre taux horaire et l'autre 1 % vous sera remis en montant forfaitaire (en argent).

En résumé : personne ne subira de perte de salaire. L'avancement d'échelon se fera à la date anniversaire d'avancement propre à chacun des salariés.

