

INFO-MAINTIEN

Équité salariale

JANVIER 2016



secteurpublic



CSN

FÉDÉRATION
DES PROFESSIONNELLES

Loi sur l'équité salariale

LE GOUVERNEMENT AFFICHE SES RÉSULTATS

Début de l'exercice du maintien 2015

Depuis le 21 décembre 2015 et jusqu'au 19 février 2016, le gouvernement affiche dans nos établissements les résultats de ses travaux sur le maintien de l'équité salariale. L'étape dite du maintien de l'équité salariale vise à vérifier si des écarts de rémunération discriminatoires se sont créés depuis le dernier exercice mené en 2010. La loi prévoit, entre autres, que le gouvernement doit évaluer périodiquement le maintien de l'équité salariale. L'évaluation doit être effectuée tous les cinq ans, débutant au plus tard le 31 décembre 2015, afin de déterminer si des rajustements salariaux sont nécessaires au terme de cette période. La loi indique également que l'employeur doit en afficher les résultats dans des endroits visibles et facilement accessibles aux salarié-es.

Les étapes de la démarche

Le gouvernement n'est pas tenu par la loi d'effectuer la démarche de maintien de l'équité de façon conjointe. Il a choisi de procéder seul. Par conséquent, nous ne disposons pas, à ce moment-ci, de toutes les données permettant de juger globalement des résultats de l'exercice. Les comités technique de la FP et de la CSN analysent présentement l'affichage du gouvernement et formuleront, durant les prochaines semaines, des demandes au Conseil du trésor afin d'obtenir des renseignements additionnels. Avec ces données, nous serons en mesure de défendre adéquatement les droits des salarié-es en faisant part de nos observations quant au contenu de l'affichage. Le gouvernement procédera ensuite, dans les 30 jours suivant le 19 février, à un nouvel affichage qui pourrait inclure ou non des modifications découlant des commentaires que nous lui aurons transmis.

À la suite de ce second affichage, nous disposerons d'un délai de 60 jours pour déposer des plaintes devant la Commission de l'équité salariale. Nous évaluerons alors s'il y a lieu d'en déposer et de quelle façon nous le ferons.

Les motifs d'ajustement

Parmi les changements organisationnels pouvant mener à des ajustements parce qu'ils ont un effet sur les comparaisons entre les catégories d'emploi, mentionnons, entre autres :

- La création, l'abolition ou la fusion de corps d'emploi et de catégories d'emploi à prédominance féminine et masculine;
- Une modification significative des tâches ou des exigences d'une catégorie d'emploi pouvant affecter la valeur de l'emploi.

Ainsi, le salaire dans une catégorie d'emploi à prédominance féminine peut se voir augmenté, même s'il n'y a pas eu de changements significatifs, puisque l'équité salariale repose sur une évaluation comparée des catégories d'emploi féminines et masculines. Par exemple, seule la disparition de catégories d'emploi masculines peut modifier le taux de salaire de comparaison et ainsi recréer de nouveaux écarts salariaux.

Suivi des plaintes liées au maintien 2010

Pour la FP, six catégories d'emploi sont toujours au centre des discussions avec le Conseil du trésor, à la suite des plaintes déposées par la fédération dans le cadre de l'exercice du maintien de l'équité, en 2010. Le comité technique de la FP est confiant d'obtenir des règlements pour ces catégories dans les prochaines semaines.

Suite de l'affichage 2015 au verso

MIEUX COMPRENDRE L’AFFICHAGE 2015

L’affichage du 21 décembre 2015 propose des ajustements salariaux pour 37 corps d’emploi des secteurs de la santé et des services sociaux et de l’éducation. Parmi ceux-ci, on retrouve huit titres d’emploi de la FP. Après une analyse sommaire de l’affichage du gouvernement, notre compréhension actuelle, que nous validerons auprès du gouvernement durant les prochaines semaines, nous amène à interpréter les correctifs pour ces emplois selon deux facteurs distincts:

Les rehaussements du rangement salarial

Les catégories d’emploi suivantes ont été réévaluées parce que, selon le Conseil du trésor, des modifications substantielles sont survenues depuis l’exercice du maintien de l’équité salariale. Lors de cette évaluation, elles ont obtenu plus de points qu’en 2010, ce qui a mené à un rehaussement du rangement salarial. Ce rehaussement amène les physiothérapeutes au rangement 23, tout comme les ergothérapeutes.¹

Titre d’emploi	Corps d’emploi	Catégorie d’emploi	% correctif
Physiothérapeute	1233	16	0,48 %
Chargé de l’enseignement clinique (physiothérapie)	1234	17	0,54 %

¹ Les trois titres d’emploi de la famille de la physiothérapie font partie des six catégories toujours en évaluation, selon le maintien 2010.

Mouvement de la courbe salariale

Pour les autres catégories d’emploi de la FP que l’on retrouve sur l’affichage du gouvernement, les ajustements découlent de la comparaison avec la courbe salariale de l’ensemble des catégories à prédominance masculine. Cette courbe se modifie légèrement lorsqu’il y a abolition, fusion, création ou réévaluation de certaines catégories d’emploi, ce qui explique les correctifs mineurs.

Titre d’emploi	Corps d’emploi	Catégorie d’emploi	% correctif
Psychologue, thérapeute du comportement humain	1546	1	0,04
Ergothérapeute	1230	20	0,02
Réviseur	1570	1532	0,02
Spécialiste clinique en biologie médicale	1291	1534	0,13
Conseiller en génétique	1539	1544	0,02
Sexologue clinicien	1573	6008	0,02



ÊTRE FP-CSN,
Plus que jamais



secteurpublic

www.fpcsn.qc.ca - www.facebook.com/fpcsn