

SOUTIEN SCOLAIRE

LE RÈGLEMENT SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

En décembre dernier, le gouvernement mettait sur la table une première offre de règlement chiffrée à 457 millions. Depuis, la facture de l'équité salariale a évolué et au début du mois de juin, elle se chiffrait à 552 millions.

Lors de la dernière semaine, nous avons obtenu gain de cause sur nos positions d'évaluation et de rangement pour plusieurs catégories d'emploi. Cela a généré un surplus de 80 millions pour notre programme.

Ainsi, le correctif salarial moyen pour les catégories d'emploi féminines est de 6,25 % et confirme que la discrimination salariale à l'égard des femmes était bien réelle. En tout, 326 000 femmes et hommes bénéficieront de la conclusion de ces travaux. Les corrections salariales sont très différentes d'une catégorie d'emploi à l'autre et sont basées sur les résultats d'un travail colossal sur l'évaluation des catégories d'emploi. On observe des variations de 0,12% à 29,37% d'augmentation de la rémunération. Ainsi, plus une catégorie d'emploi était sous-évaluée par le passé, plus le correctif salarial sera élevé.

Il faut aussi tenir compte qu'en novembre 2003, suite au règlement intervenu sur les relativités salariales, certaines catégories d'emploi ont déjà obtenu des correctifs salariaux. Cela peut avoir pour effet que ces catégories d'emploi n'ont pas de correction salariale actuellement ou qu'elles ont un correctif moindre.

1. Les correctifs salariaux : ce qu'il faut savoir

- Des 174 catégories féminines au Programme d'équité salariale, 131 catégories d'emploi obtiennent des correctifs salariaux
- Aucune personne salariée ne subit de baisse de salaire à la suite des travaux d'équité salariale
- Les titulaires des catégories d'emploi qui ont une évaluation plus basse que par le passé continueront de bénéficier de leur augmentation de salaire
- Les catégories d'emploi mixtes n'ont pas été évaluées par le comité.

Les corrections salariales sont basées sur les rangements déterminés par le comité d'équité salariale; des différences d'évaluation à l'intérieur d'un rangement peuvent subsister pour certains sous-facteurs. Des travaux pour convenir d'une entente parfaite sur l'évaluation des catégories d'emploi seront poursuivis tôt à l'automne prochain.

2. L'étalement des correctifs salariaux

La loi précise que le paiement des écarts salariaux peut être étalé sur 4 ans, à compter du 21 novembre 2001, en 5 versements égaux, le dernier étant le 21 novembre 2005.

La loi permet également à un employeur de se prévaloir de l'article 72 de la loi afin de prolonger le délai d'étalement. Cet article se lit comme suit :

Article 72 de la Loi sur l'équité salariale

La Commission peut, aux conditions qu'elle détermine, autoriser un employeur qui lui démontre son incapacité de verser les ajustements salariaux à prolonger d'un maximum de trois ans la période d'étalement de ces ajustements.

Par ailleurs, la Commission peut, lorsqu'elle a des motifs raisonnables de croire que la situation financière de l'employeur s'est améliorée, exiger le versement de ces ajustements ou établir de nouvelles modalités.

Elle peut à ces fins requérir de l'employeur tout document ou renseignement, notamment les résultats de toute démarche effectuée auprès d'une institution financière en vue d'obtenir un prêt.

3. Les intérêts légaux

Des intérêts légaux de l'ordre de 5% par année seront appliqués sur le montant des corrections.

4. À quand les versements?

Les ajustements salariaux sur votre chèque de paie débuteront le 21 novembre 2006 et la rétroactivité sera versée en mars 2007.

Bien que cela soit décevant et perçu comme étant tardif, il faut tenir compte qu'en vertu de la loi, les périodes d'affichages doivent être terminées afin que les personnes salariées puissent exercer des recours, s'il y a lieu.

5. Les affichages prévus à la loi

Le 18 mai dernier, le gouvernement procédait à des amendements législatifs afin d'établir un seul programme d'équité salariale dans le secteur parapublic (santé et éducation) et ainsi créer une nouvelle entreprise.

Cet amendement a modifié la composition du comité d'équité salariale et se sont ajoutées à l'intersyndicale l'APTS, la CSD et la FISA.

Ces modifications législatives ont fait en sorte de rendre obligatoire de refaire l'affichage des 2 premières étapes du Programme d'équité salariale de l'intersyndicale. En vertu de la loi, nous réalisons un nouveau Programme d'équité salariale. Cet affichage reprend les mêmes éléments que celui de janvier 2005, à l'exception de l'annexe 4, qui indique que sur la catégorie d'emploi de sociothérapeute, le comité d'équité n'a pas encore statué sur la prédominance sexuelle. Il reprend donc: la liste des catégories d'emploi et leur prédominance sexuelle, le système d'évaluation des emplois et le questionnaire d'enquête. L'affichage est disponible dans les milieux de travail auprès des directions des ressources humaines de chaque établissement. Ces dernières doivent afficher un avis expliquant les recours des personnes salariées. Cet affichage vous donne le droit à nouveau de formuler des questions ou de faire des commentaires sur les deux premières étapes du programme et ce, jusqu'au 4 août 2006.

6. L'estimation des écarts

Le mode d'estimation des écarts retenu par le gouvernement et le comité d'équité salariale, est basé sur les rangements ou classes convenus entre les parties. L'intervalle de rangement est de 29 points. Une polynomiale du 2^e degré, courbe salariale la plus près d'une droite, a été calculée à partir des rangements obtenus pour chacune des catégories masculines et leur taux de rémunération maximum.

Le taux des catégories masculines pour les emplois à taux unique a été rehaussé pour tenir compte des structures salariales à échelons pour les catégories féminines. Ces taux uniques sont haussés pour l'élaboration de la courbe salariale afin de compenser pour une perte de salaire subie par les titulaires des catégories féminines qui atteignent le taux maximum après quelques années.

Une consultation auprès de la CÉS a été faite par certains membres du comité d'équité salariale avant d'accepter ce principe pour les taux uniques. Pour la Commission de l'équité salariale, cette façon de faire est acceptable...mais pourrait rendre le maintien de l'équité salariale plus difficile.

7. La suite des travaux

À la fin du mois d'août, le comité devra répondre aux nombreuses demandes d'information formulées par les personnes salariées, finaliser les ententes d'évaluation des emplois et enfin, préparer le 2^e affichage prévu à la loi.

Source : Lise Simard, Conseillère en équité salariale

2006-06-22