

TRAVAIL ÉQUIVALENT SALAIRE ÉGAL

RELATIVITÉS SALARIALES

DANS LE SECTEUR

PARAPUBLIC



Table des matières

| | |
|---|-----------|
| Entente sur un enjeu majeur | 3 |
| Deux concepts d'équité | 4 |
| Équité salariale | 4 |
| Relativités salariales | 7 |
| Détermination du rangement | 9 |
| Établir l'équité interne | 10 |
| Caractéristiques de la nouvelle structure salariale | 11 |
| Règle d'intégration | 12 |
| Clauses de protection de traitement | 13 |
| Exemples d'intégration dans la nouvelle structure salariale et cas particuliers | 14 |
| Exemples | 14 |
| Cas particuliers | 16 |
| Comité sur la mise en œuvre des relativités salariales | 19 |

Cette publication a été réalisée par le Sous-secrétariat à la négociation, aux relations de travail et à la rémunération globale en collaboration avec la Direction des communications.

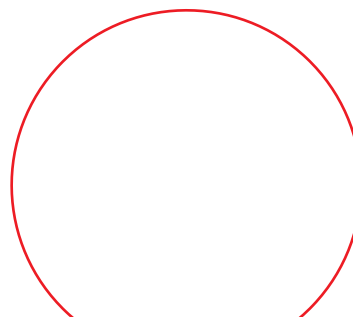
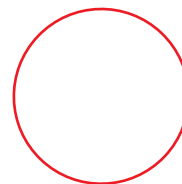
Une version accessible est disponible sur le site du Secrétariat du Conseil du trésor.

Vous pouvez obtenir de l'information au sujet du Conseil du trésor et de son secrétariat en vous adressant à la Direction des communications ou en consultant son site Web.

Direction des communications
du ministère du Conseil exécutif
et du Secrétariat du Conseil du trésor
2^e étage, secteur 800
875, Grande Allée Est
Québec (Québec) G1R 5R8
Téléphone : 418 643-1529
Sans frais : 1 866 552-5158
Télécopieur : 418 643-9226
Courriel : communication@sct.gouv.qc.ca
Site Web : www.tresor.gouv.qc.ca

Dépôt légal – Avril 2019
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
ISBN : 978-2-550-83755-8 (version électronique)

Tous droits réservés pour tous les pays.
© Gouvernement du Québec – 2019



Entente sur un enjeu majeur

3

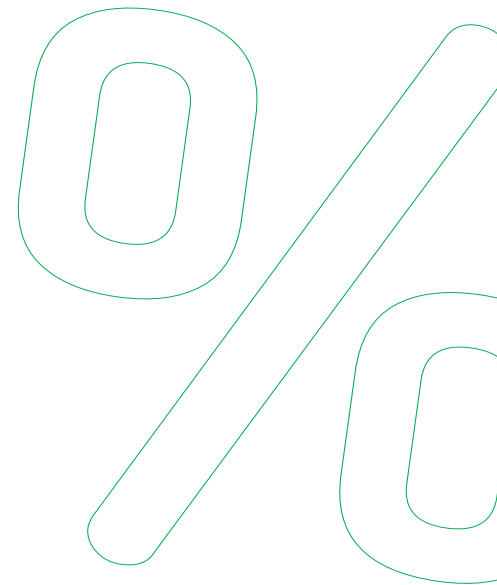
Après avoir travaillé conjointement à réaliser l'équité salariale, le Conseil du trésor et les organisations syndicales du secteur parapublic ont décidé de s'attaquer à la question des relativités salariales, ou équité interne.

Il s'agissait évidemment d'un chantier majeur. Néanmoins, le Conseil du trésor et les organisations syndicales se sont entendus sur l'importance de cet exercice, qui repose sur le principe suivant : à travail équivalent, salaire égal.

Les parties négociantes ont convenu de mettre en place une structure salariale unique, cohérente et équitable. Ainsi, à compter du 2 avril 2019, les personnes salariées du réseau de la santé et des services sociaux, des commissions scolaires et des collègues sont rémunérées en fonction de cette nouvelle structure.

Le présent document vise essentiellement à :

- 1** établir la différence entre l'équité salariale et les relativités salariales;
- 2** démontrer la pertinence d'un exercice de relativités salariales pour le programme du secteur parapublic;
- 3** présenter les principales caractéristiques de la nouvelle structure salariale et ses effets sur la rémunération du personnel;
- 4** expliquer les règles d'intégration et les clauses de protection de traitement prévues aux conventions collectives.



Deux concepts d'équité



Équité salariale

La Loi sur l'équité salariale vise à corriger les écarts salariaux dus à de la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des catégories d'emplois à prédominance féminine (CEPF). Ces écarts s'apprécient au sein d'une même entreprise et d'un même programme d'équité salariale, sauf s'il n'y existe aucune catégorie d'emplois à prédominance masculine (CEPM).

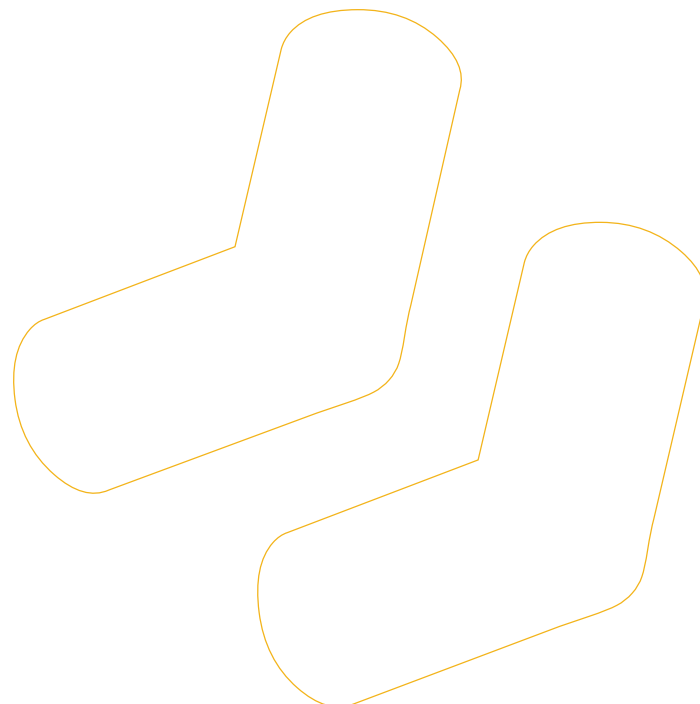
La Loi s'applique à toute entreprise comptant dix personnes salariées ou plus et impose de réaliser l'équité salariale et d'en assurer le maintien. Les employeurs doivent utiliser une méthode d'évaluation permettant de comparer les CEPF avec les CEPM.

Globalement, un tel exercice permet de s'assurer que les CEPF d'un même programme reçoivent une rémunération au moins égale à celle des catégories d'emplois à prédominance masculine de valeur équivalente.

En équité salariale, la détermination de la prédominance d'une catégorie d'emplois se fait selon les quatre critères prévus par la Loi, à savoir :

- Le stéréotype occupationnel ;
- Le fait qu'au moins 60 % des personnes salariées qui occupent un emploi donné sont du même sexe ;
- L'écart entre le taux de représentation des femmes ou des hommes dans une catégorie d'emplois et leur taux de représentation dans l'effectif total de l'employeur lorsque cet écart est jugé significatif ;
- L'évolution historique du taux de femmes ou d'hommes pour une catégorie d'emplois donnée.

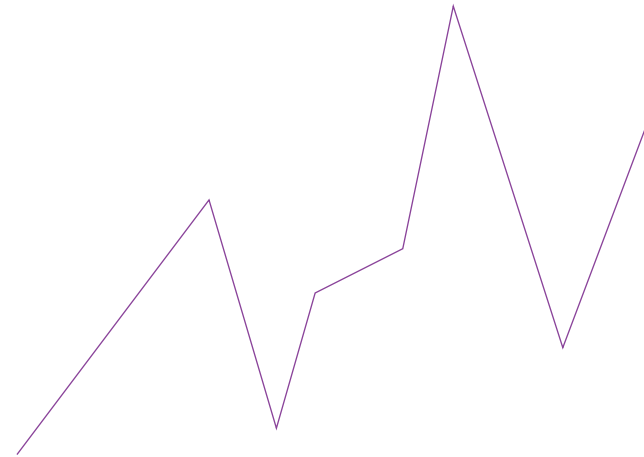
Lorsqu'il est question d'équité salariale, seules les personnes (hommes et femmes) appartenant à des catégories d'emplois à prédominance féminine peuvent obtenir un correctif.



Une femme peut occuper un emploi appartenant à une CEPM et, à l'inverse, un homme peut occuper un emploi appartenant à une CEPF. Par exemple, même si la catégorie d'emplois d'infirmiers et infirmières est à prédominance féminine, plusieurs hommes occupent des postes d'infirmiers. Tout comme des femmes occupent des emplois d'ingénieurs, même si la catégorie est à prédominance masculine.

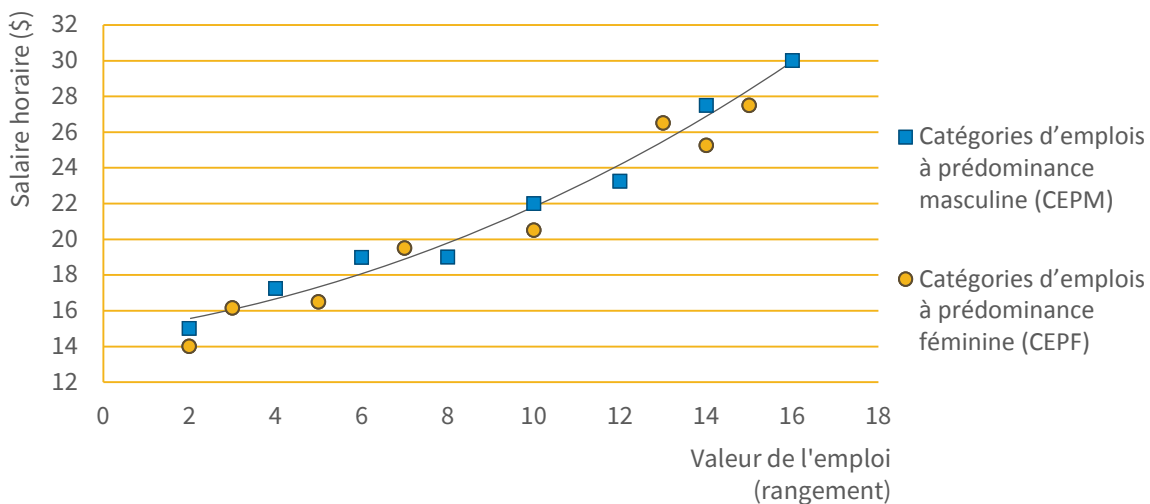
Lorsqu'il est question d'équité salariale, seules les personnes appartenant à des CEPF (hommes et femmes) peuvent recevoir un correctif, si une situation d'iniquité est constatée.

- La Loi ne prévoit pas de correctifs pour les personnes appartenant à des catégories d'emplois à prédominance masculine (CEPM), celles-ci servent plutôt de comparateurs.
- Les catégories d'emplois sans prédominance sexuelle doivent être identifiées, mais elles ne sont pas évaluées ni comparées.



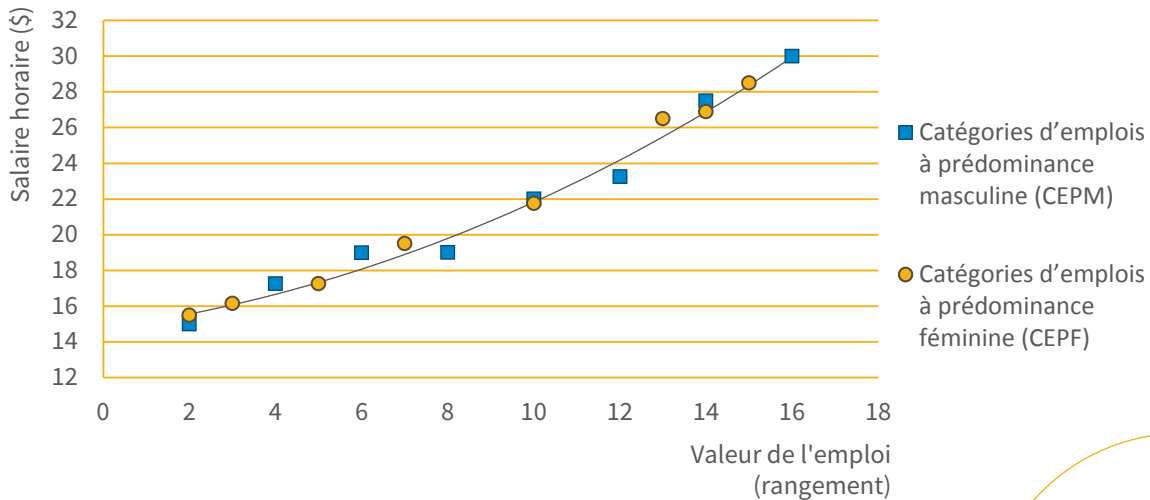
Le graphique suivant présente la situation fictive d'une organisation avant qu'un exercice d'équité salariale ne soit réalisé. Les carrés (correspondant aux CEPM) servent à tracer la courbe salariale, alors que les ronds représentent les CEPF.

Exemple de rémunération des catégories d'emplois **AVANT** un exercice d'équité salariale



Dans cet exemple fictif, la réalisation de l'équité salariale a pour effet de monter sur la courbe tous les ronds qui se trouvent en dessous de celle-ci, en leur accordant un correctif d'équité salariale, comme illustré par le graphique suivant.

Exemple de rémunération des catégories d'emplois **APRÈS** un exercice d'équité salariale



Pour obtenir davantage d'information sur l'équité salariale ou sur les programmes d'équité salariale du Conseil du trésor, il est possible de consulter le site Internet de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail ainsi que celui du Secrétariat du Conseil du trésor, aux adresses suivantes :

<http://www.ces.gouv.qc.ca/equite-salariale/equite.asp>

<https://www.tresor.gouv.qc.ca/ressources-humaines/equite-salariale/>

Relativités salariales

Contrairement à l'équité salariale, **aucune loi n'a été mise en place pour encadrer la réalisation d'un exercice de relativités salariales**. Il s'agit cependant d'une saine pratique de gestion, reconnue autant par les employeurs que par les représentants des personnes salariées.

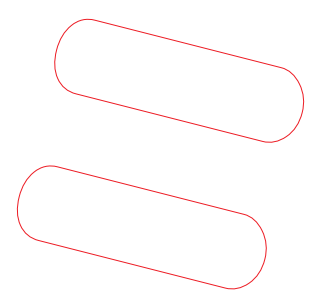
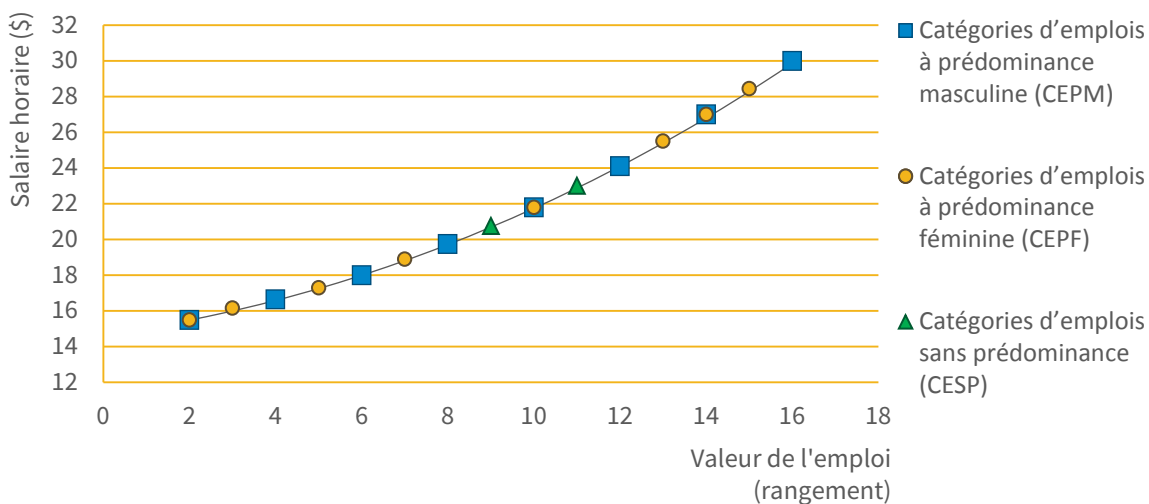


Lorsqu'il est question de relativités salariales ou d'équité interne, on réfère à l'idée qu'au sein d'une même organisation, des personnes qui occupent des emplois de valeur équivalente reçoivent un salaire égal.

Les relativités salariales visent à assurer l'équité interne entre toutes les catégories d'emplois d'une même organisation ou d'un même programme d'équité salariale, et ce, sans égard à leur prédominance sexuelle.

Le graphique ci-dessous illustre les résultats attendus d'un exercice de relativités salariales.

Exemple de rémunération des catégories d'emplois **APRÈS** un exercice d'équité salariale **ET** de relativités salariales



Au contraire de l'équité salariale, les catégories d'emplois à prédominance masculine (carrés) et sans prédominance (triangles) peuvent aussi être visées par un correctif si leur traitement se situe en dessous du salaire correspondant à leur rangement.

Comme un exercice de relativités salariales repose sur le postulat voulant que tous les emplois ayant une valeur équivalente devraient être payés selon la même échelle de traitement, cet exercice peut conduire à des hausses salariales, mais également à des baisses.

Les personnes ayant une rémunération supérieure à celle qui est prévue pour la valeur de leur catégorie d'emplois réintégreront l'échelle salariale qui devrait leur être applicable. Les conventions collectives prévoient des mécanismes permettant une réintégration progressive dans l'échelle salariale, et ce, sans que les personnes subissent de baisse de rémunération (voir la section : clauses de protection de traitement, page 13).



Détermination du rangement

Un exercice de relativités salariales repose sur une comparaison de la valeur des catégories d'emplois entre elles. C'est le rangement d'une catégorie d'emplois (sa valeur) qui sert de base de comparaison. Plus le rangement est élevé, plus la rémunération l'est aussi.

Pour qu'une comparaison soit fiable et cohérente, elle doit être faite à partir d'un système d'évaluation convenu et maîtrisé par les parties. Cela permet d'évaluer toutes les catégories d'emplois à partir des mêmes outils, donc sur une même base.

Le système d'évaluation des emplois comprend quatre grands facteurs : efforts, responsabilités, qualifications et conditions de travail. Au total dix-sept sous-facteurs sont évalués.

Le système d'évaluation utilisé pour le secteur parapublic est le même que celui qui est utilisé pour l'exercice d'équité salariale, c'est-à-dire le système d'évaluation des emplois à dix-sept sous-facteurs (exemple de sous-facteurs : autonomie, formation professionnelle, risques inhérents).

L'exercice d'équité salariale effectué en amont de celui des relativités salariales a permis de réaliser plusieurs étapes importantes, notamment la détermination et l'évaluation des catégories d'emplois. Une catégorie d'emplois peut être composée d'une ou de plusieurs classes d'emplois. Par exemple, la catégorie d'emplois des psychologues regroupe les psychologues du réseau de la santé, des commissions scolaires et des collègues.

L'évaluation d'une catégorie d'emplois consiste à analyser l'ensemble des tâches et des responsabilités en regard des dix-sept sous-facteurs. Des pointages sont attribués à chacun d'eux et c'est le total des points obtenus qui détermine le rangement. Dans le programme du secteur parapublic, la valeur des catégories d'emplois va du rangement 1 au rangement 28.

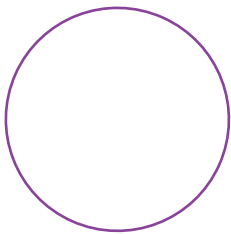
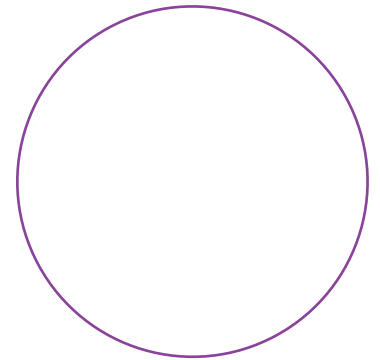


Établir l'équité interne

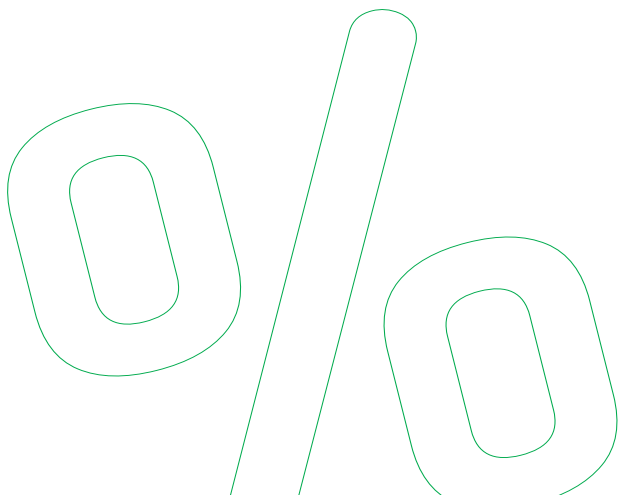
10

L'équité interne, appelée relativités salariales dans l'entente, repose sur le postulat voulant que tous les emplois d'une même organisation qui ont une valeur équivalente reçoivent le même salaire.

Avant l'exercice de relativités salariales, des catégories d'emplois dont la valeur était équivalente (même rangement) recevaient parfois un salaire différent puisqu'il existait plusieurs échelles salariales et différents taux uniques pour un même rangement.



De ce fait, la partie patronale et les représentants syndicaux ont convenu de résoudre cette situation en instaurant, au 2 avril 2019, une nouvelle structure salariale comportant une seule échelle salariale et un seul taux unique par rangement. Cette structure permet d'attribuer un salaire égal à toutes les catégories d'emplois qui se trouvent dans un même rangement, et ce, sans égard à leur prédominance sexuelle.



Caractéristiques de la nouvelle structure salariale

11

Le 2 avril 2019, l'ensemble des personnes salariées ont été intégrées à la nouvelle structure salariale¹. En plus d'être cohérente et équitable, cette nouvelle structure comporte 28 échelles salariales pour 28 rangements et 15 taux uniques.

Les taux de traitement des échelles salariales sont maintenant tous croissants, avec une progression régulière entre les échelons et entre les rangements. Le séjour, dans chacun des échelons, est d'une année. Toutefois, à partir du rangement 19, le séjour dans les échelons 1 à 8 est de six mois, alors qu'il est d'une année dans les échelons supérieurs.

Quant aux taux de traitement uniques, ils ont été calculés de façon à ce que le gain total sur une carrière de 33 ans soit le même que si la personne avait été payée sur l'échelle salariale correspondant au même rangement. On retrouve un taux unique pour les rangements 1 à 15.

Il est important de noter que l'entente n'a pas pour effet de modifier les dates de progression des personnes salariées dans les échelles de traitement. Ces dernières demeurent telles que convenues dans les conventions collectives.

¹ Les parties ont cependant déterminé des cas d'exception qui, pour diverses raisons, ont eu des modalités d'application différentes (voir les cas particuliers aux pages 16 et 17).

Règle d'intégration

12

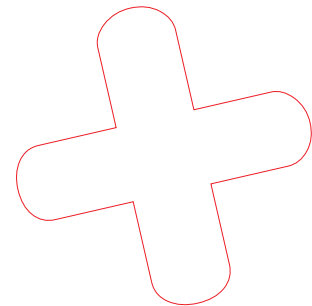
Pour chacune des catégories d'emplois, l'entente prévoit le rangement et l'échelle salariale applicables. L'intégration est effectuée à l'échelon dont le taux de traitement est égal ou immédiatement supérieur à celui qui était versé à la personne salariée au 1^{er} avril 2019.

L'intégration des personnes dans leur nouvelle échelle de traitement n'entraîne aucune baisse salariale, et ce, sans égard à l'échelon occupé avant l'intégration.

Les dispositions de la lettre d'entente concernant les relativités salariales n'avaient pas pour but de modifier le classement (corps ou titre d'emploi) détenu par l'employée ou l'employé au moment de son intégration.

Il est possible de repérer l'échelle salariale correspondant à une classe d'emplois donnée à partir des échelles officielles qui se trouvent dans la section Ressources humaines du site Internet du Secrétariat du Conseil du trésor à l'adresse suivante :

<https://www.tresor.gouv.qc.ca/ressources-humaines/conditions-de-travail-et-remuneration/echelles-de-traitement/>



Clauses de protection de traitement

En raison de circonstances diverses, il se peut, qu'au 2 avril 2019, le salaire d'une personne dépasse le taux de traitement maximum prévu pour son rangement.

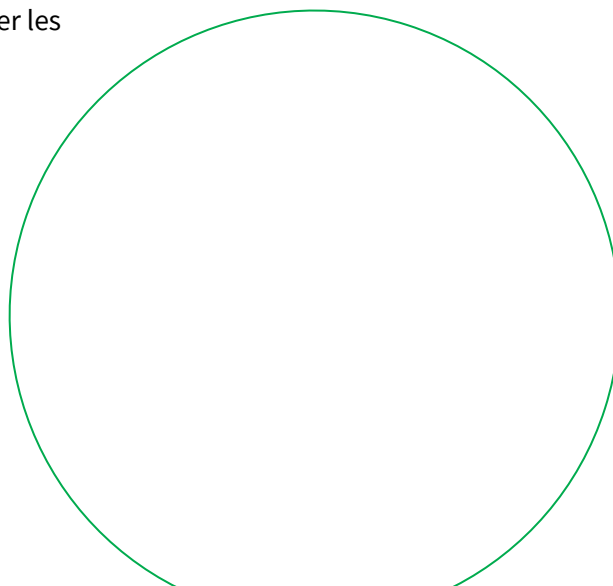
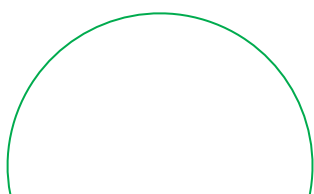
Ces personnes salariées sont alors considérées en situation « hors taux ou hors échelle ». Elles conserveront toutefois leur salaire tel qu'il était avant l'intégration dans leur nouvelle échelle salariale et les primes applicables à leur situation.

Ces personnes réintégreront l'échelle correspondant à leur rangement, au fur et à mesure des prochaines majorations salariales, selon les mécanismes prévus dans les conventions collectives.

Ces mécanismes prévoient que, lors de la majoration des taux de traitement, les personnes en situation « hors taux ou hors échelle » obtiennent :

- la moitié des hausses salariales en paramètres (augmentation du taux de traitement) ;
- et l'autre moitié en forfaitaire.

Pour plus d'information, il est possible de consulter les conventions collectives.



Exemples d'intégration dans la nouvelle structure salariale et cas particuliers

14

L'objectif de cette section est de présenter les trois principaux cas de figure d'intégration à la nouvelle structure salariale au 2 avril 2019 et quelques cas particuliers.

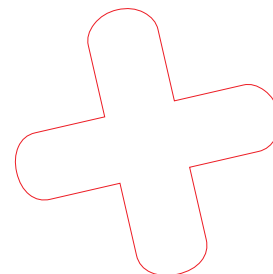
La règle générale convenue par les parties prévoit que l'intégration est effectuée dans l'échelon dont le taux de traitement est égal ou immédiatement supérieur à celui qui était versé à la personne salariées au 1^{er} avril 2019.

Exemples

Exemple 1 : Intégration dans une nouvelle échelle comprenant le même nombre d'échelons

| Échelle au 1 ^{er} avril 2019 | | | Échelle au 2 avril 2019 | |
|--|-----------------|---|----------------------------|-----------------|
| Échelon | Taux horaire | | Échelon | Taux horaire |
| 1 | 20,00 \$ | → | 1 | 20,20 \$ |
| 2 | 20,40 \$ | → | 2 | 20,53 \$ |
| 3 | 20,90 \$ | ↘ | 3 | 20,86 \$ |
| 4 | 21,10 \$ | → | 4 | 21,21 \$ |
| 5 | 21,30 \$ | → | 5 | 21,55 \$ |

Dans cet exemple, la personne qui, au 1^{er} avril 2019, était à l'échelon 3, au taux de 20,90 \$, a été intégrée, le 2 avril 2019, à l'échelon 4 de la nouvelle échelle, au taux de 21,21 \$.



Exemple 2 : Intégration dans une nouvelle échelle comprenant plus d'échelons

| Échelle au 1 ^{er} avril 2019 | | Échelle au 2 avril 2019 | |
|--|-----------------|----------------------------|-----------------|
| Échelon | Taux horaire | Échelon | Taux horaire |
| 1 | 20,98 \$ | 1 | 21,62 \$ |
| 2 | 21,48 \$ | 2 | 22,16 \$ |
| 3 | 22,01 \$ | 3 | 22,74 \$ |
| 4 | 22,54 \$ | 4 | 23,31 \$ |
| 5 | 23,08 \$ | 5 | 23,91 \$ |
| 6 | 23,65 \$ | 6 | 24,52 \$ |
| 7 | 24,22 \$ | 7 | 25,14 \$ |
| | | 8 | 25,79 \$ |
| | | 9 | 26,47 \$ |

Dans cet exemple, la personne qui était à l'échelon 7, au 1^{er} avril 2019, à un taux de 24,22 \$, a été intégrée, le 2 avril 2019, à l'échelon 6 de la nouvelle échelle, au taux de 24,52 \$. Elle pourra progresser, dans sa nouvelle échelle salariale, jusqu'à l'obtention du taux maximum de 26,47 \$ (échelon 9).

Ce cas de figure permet de démontrer qu'une baisse d'échelon ne signifie pas une diminution de salaire.

Exemple 3 : Intégration dans une nouvelle échelle comprenant moins d'échelons

| Échelle au 1 ^{er} avril 2019 | | Échelle au 2 avril 2019 | |
|--|-----------------|----------------------------|-----------------|
| Échelon | Taux horaire | Échelon | Taux horaire |
| 1 | 20,98 \$ | 1 | 21,62 |
| 2 | 21,48 \$ | 2 | 22,16 |
| 3 | 22,01 \$ | 3 | 22,74 |
| 4 | 22,54 \$ | 4 | 23,31 |
| 5 | 23,08 \$ | 5 | 23,91 |
| 6 | 23,65 \$ | 6 | 24,52 |
| 7 | 24,22 \$ | | |

Dans cet exemple, la personne qui était à l'échelon 7, au 1^{er} avril 2019, à un taux de 24,22 \$, a été intégrée, le 2 avril 2019, à l'échelon 6 de la nouvelle échelle, au taux de 24,52 \$.

En somme, le nombre d'échelons de l'ancienne échelle salariale n'était pas important, lors de l'intégration, ni le nombre d'échelons de la nouvelle échelle où la personne salariée était intégrée.

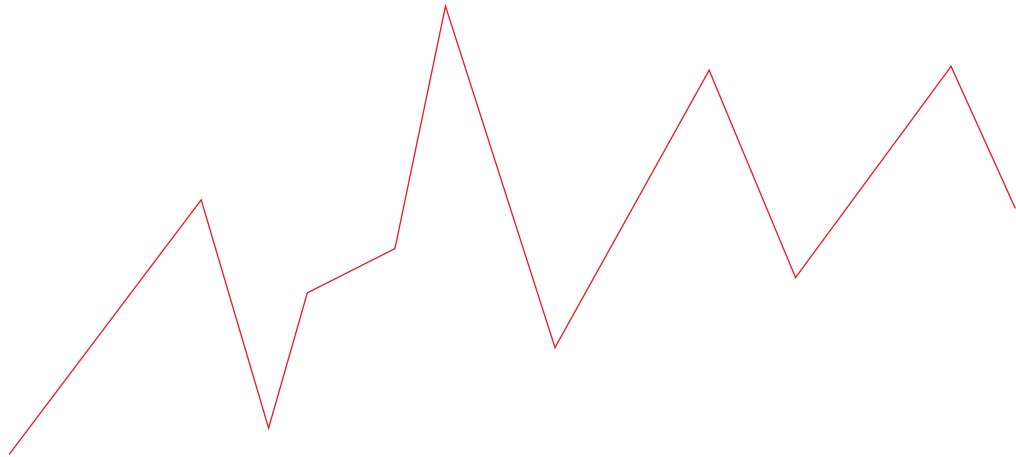
Cas particuliers

Le personnel enseignant des commissions scolaires et des collèges

Dans le cadre des relativités salariales, les parties se sont entendues pour que le personnel enseignant des commissions scolaires continue d'être rémunéré selon leur échelle particulière. Cette échelle a été convenue par les parties lors de négociations antérieures, et son maximum salarial est le même que pour l'échelle dite standard, correspondant au rangement de ce personnel, soit le rangement 22.

Concernant le personnel enseignant des collèges, il continuera également d'être rémunéré selon une échelle particulière dont le taux maximum salarial est aussi le même que pour l'échelle standard de son rangement, soit le rangement 23.

Cette situation s'explique par le fait que les parties ont choisi de reconduire la clause des conventions collectives liant le premier échelon de l'échelle du personnel enseignant des collèges à celui du personnel enseignant des commissions scolaires. À noter que cette clause a été convenue par les parties lors de la dernière ronde de négociations.



Exceptions

À quelques exceptions près, la nouvelle structure salariale entrée en vigueur le 2 avril 2019 s'applique à toutes les classes d'emploi.

Tableau des cas d'exception

| N° classe d'emploi | Nom de la classe d'emploi |
|--------------------|--|
| 2-5133 | Apprenti ou apprentie de métiers 1 ^{re} année |
| 2-5134 | Apprenti ou apprentie de métiers 2 ^e année |
| 2-5135 | Apprenti ou apprentie de métiers 3 ^e année |
| 2-5136 | Apprenti ou apprentie de métiers 4 ^e année |
| 3-1114 | Avocat ou avocate |
| 3-1914 | Candidat infirmier praticien spécialisé ou candidate infirmière praticienne spécialisée |
| 3-2485 | Infirmier ou infirmière en stage d'actualisation |
| 3-2490 | Candidat ou candidate à l'exercice de la profession d'infirmier ou d'infirmière |
| 3-2688 | Agent ou agente d'intégration |
| 3-2691 | Éducateur ou éducatrice |
| 3-2694 | Responsable d'unité de vie ou de réadaptation |
| 3-3456 | Candidat ou candidate à l'exercice de la profession d'infirmier ou d'infirmière auxiliaire |
| 3-3529 | Infirmier ou infirmière auxiliaire en stage d'actualisation |
| 3-4001 | Externe en soins infirmiers |
| 3-4002 | Externe en inhalothérapie |
| 3-4003 | Externe en technologie médicale |
| 3-6375 | Apprenti ou apprentie de métiers |

18

Comité sur la mise en œuvre des relativités salariales

Pour assurer une intégration réussie des personnes salariées dans la nouvelle structure, le Conseil du trésor et les organisations syndicales ont mis sur pied un comité de travail pour traiter d'éventuels problèmes.

Le mandat du comité conjoint vise à déterminer les difficultés et les problèmes entourant cette mise en œuvre et à convenir, s'il y a lieu, des solutions à apporter.

Par ailleurs, une foire aux questions visant à répondre aux principales interrogations qui découlent de l'entrée en vigueur des relativités salariales est accessible sur le site internet du Secrétariat du Conseil du trésor.

