



RELATIVITÉS SALARIALES

Le processus vient à peine de débiter par le Conseil du Trésor et en est à ses premiers balbutiements. Ce dossier est complexe et aura un impact direct sur la rémunération des salarié(e)s concerné(e)s.

CADRE JURIDIQUE DE L'EXERCICE

Loi 43 – loi spéciale préalable au règlement sur l'équité salariale - Article 16, annexe 1 « *Au terme de la réalisation d'un programme d'équité salariale conformément à la Loi sur l'équité salariale, les parties entreprennent des discussions afin de convenir de solutions sur la question des relativités salariales internes* ». Pour établir les relativités salariales internes, la méthodologie utilisée est celle ayant servi à l'établissement de l'équité. Dans un exercice de relativités salariales, contrairement à celui de l'équité où la Loi interdit des baisses de salaire, il peut y avoir des ajustements à la hausse ↑ comme à la baisse ↓.

ÉQUITÉ SALARIALE

Son seul objectif est de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories à prédominance féminine et passe par l'évaluation des emplois (enquêtes) auprès des salarié(e)s. Le programme d'équité salariale s'est terminé le 14 décembre 2016 et les versements sont en cours. **L'ÉQUITÉ SALARIALE EST RÉALISÉE.**

MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'exercice de l'équité salariale étant complété, la loi prévoit que l'employeur en assure le maintien. Ce qui veut dire continuer à attribuer aux catégories d'emplois à prédominance féminine un salaire égal à celui des catégories d'emplois à prédominance masculine, de valeur équivalente, pour ne pas recréer d'écarts salariaux.

LES RELATIVITÉS SALARIALES – PROCESSUS À SON DÉBUT

Une opération de relativités vise à attribuer le même salaire à tous les emplois jugés équivalents, peu importe la prédominance sexuelle. Les opérations de relativités (équité interne) et d'équité se distinguent par leur objectif tout en pouvant s'appuyer sur les mêmes méthodologies.

L'objectif de l'exercice ne corrige pas la discrimination salariale mais réaligne sur une courbe salariale la rémunération en fonction de l'évaluation des emplois (salaire versus rang ou classement accordé à l'emploi). Les résultats de ces travaux ne doivent avoir pour effet de défaire l'équité salariale qui a été réalisée précédemment.

TABLEAU SYNTHÈSE

ÉQUITÉ SALARIALE	RELATIVITÉS SALARIALES
<ul style="list-style-type: none"> • Encadrée par la Loi sur l'équité salariale. • Vise à corriger la discrimination salariale faite à l'égard des catégories d'emplois à prédominance féminine. • Évaluation des catégories d'emplois à prédominance féminine et à prédominance masculine. • Comparaison de la rémunération hommes/femmes. Détermination des ajustements salariaux pour les catégories d'emplois à prédominance féminine. • Maintien de l'équité salariale (ne pas recréer d'écarts salariaux discriminatoire). 	<ul style="list-style-type: none"> • Processus de négociation – Loi 43. • Vise l'équité interne entre tous les emplois. • Évaluation de tous les emplois sans égard à leur prédominance sexuelle. • Détermination d'un même taux de salaire pour tous les emplois regroupés dans un même rangement, dans une optique de rationalisation de la structure de rémunération. • En aucun cas, les résultats de relativités salariales ne doivent créer de discrimination salariale à l'égard des catégories d'emplois à prédominance féminine.