APPLICATIONS DES ENTENTES VISANT LE MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

PROGRAMME S'APPLIQUANT AU PERSONNEL SALARIÉ DU SECTEUR PARAPUBLIC

MISE EN CONTEXTE

En vertu de Loi sur l'équité salariale, une évaluation du maintien de l'équité salariale doit être réalisée tous les cinq ans. Si l'employeur réalise cette évaluation **seule**, les syndicats et les personnes salariées peuvent déposer des plaintes à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

Ces plaintes peuvent faire l'objet d'une décision par la CNESST ou d'une entente entre les parties.

À l'été 2021, plusieurs ententes de conciliation ont été conclues entre le Conseil du trésor et des organisations syndicales représentant le personnel syndiqué de la Santé et des services sociaux (SSS). Elles peuvent être consultées à l'adresse suivantes :

- Programme d'équité salariale du secteur parapublic - Secrétariat du Conseil du trésor (gouv.qc.ca)

Québec

FOIRE AUX QUESTIONS

1. QUELS SONT LES TITRES D'EMPLOIS VISÉS PAR UN CORRECTIF D'ÉQUITÉ SALARIALE ? À QUELLE DATE LES NOUVELLES ÉCHELLES DE TRAITEMENT SONT-ELLES RÉTROACTIVES ?

Catégorie	Titre d'emploi	Date rétroactivité
2	Préposée en physiothérapie et/ou ergothérapie	20 mars 2016
2	Préposée aux bénéficiaires	20 mars 2016
2	Préposée en établissement nordique	20 mars 2016
2	Préposée à l'entretien ménager (travaux légers)	20 mars 2016
3	Bibliothécaire	2 avril 2019
3	Technicien en administration	31 décembre 2010
4	Orthophoniste-audiologiste	31 décembre 2010
4	Diététiste-Nutritionniste	31 décembre 2010
4	Assistante-chef service des archives	31 décembre 2010
4	Hygiéniste dentaire	30 mars 2016
4	Conseillère en orientation	3 avril 2019

2. COMMENT EST CALCULÉE LA RÉTROACTIVITÉ ?

À compter de la date d'entrée en vigueur des nouveaux taux et échelles de traitement et la date de versement des sommes dues (tableau question 1).

Cette somme correspond à la différence entre le taux corrigé de l'équité salariale et le taux traitement qui a déjà été versé.

Inclus :

- Heures supplémentaires
- Primes à pourcentage y compris celles découlant des arrêtés ministériels résultant de l'état d'urgence sanitaires
- Les bénéfices marginaux
- Le régime de retraite (RREGOP)
- Intérêts (5%)

Exclus :

- Autres primes, suppléments ou forfaitaires

3. SUR QUELS ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION OU DE CONDITIONS DE TRAVAIL CETTE RÉTROACTION AURA-T-ELLE DES IMPACTS ?

Cette rétroaction aura des impacts, notamment sur les éléments suivants :

- Le régime de retraite ;
- Les prestations pour invalidité ;
- La rémunération issue des primes et des rémunérations additionnelles ;
- Le taux horaire majoré en cas d'heures supplémentaires ;
- Les retenues à la source (ex : impôts, cotisation aux régimes d'assurances).

4. QUELLES SONT LES CONSÉQUENCES SUR L'EXERCICE DE RELATIVITÉS SALARIALES DU 2 AVRIL 2019 SI LA RÉTROACTIVITÉ DÉBUTE AVANT CETTE DATE ?

Pour les personnes appartenant à une catégorie d'emplois bénéficiant d'un correctif salarial antérieur au 2 avril 2019, leur intégration au taux égal ou immédiatement supérieur dans la nouvelle structure salariale doit être recalculée à partir du taux de traitement qu'elles auraient dû recevoir au 1er avril 2019.

Si, à la suite de cette nouvelle intégration, il y a un écart entre ce qu'elles ont reçu comme salaire depuis le 2 avril 2019 et le salaire qu'elles auraient dû recevoir, ces personnes recevront une rétroaction depuis le 2 avril 2019 correspond à cet écart.

5. EST-CE QUE LES CORRECTIFS SALARIAUX S'APPLIQUENT DE LA MÊME FAÇON POUR LES DIFFÉRENTS STATUTS DE PERSONNES-SALARIÉES ?

Personne occasionnel, à temps partiel ou non syndiqué

Les nouvelles échelles de traitement s'appliquent à toutes les personnes occupant ou ayant occupé un titre d'emploi visé par un correctif d'équité salariale.

Personne dont le taux de traitement est supérieur à celui prévu à son échelon

Si le taux de traitement par la personne salariée est supérieur à l'échelle de traitement majorée, aucun correctif salarial n'est versé. Cependant, si la nouvelle échelle de traitement permet de rattraper le taux de traitement de la personne salariée hors échelle, elle pourra réintégrer la nouvelle échelle de traitement et bénéficier à partir de cette date d'un correctif salarial.

Personne ayant obtenu une promotion pendant la période visée par un correctif

Si un correctif était dû au corps d'emploi occupé avant la promotion, ce nouveau taux de traitement devra être considéré aux fins de la détermination du nouveau taux de traitement au moment de la promotion.

6. DES AJUSTEMENTS PEUVENT-ILS ÊTRE APPORTÉS AUX PRESTATIONS OU À LA RENTE D'UN RÉGIME DE PROTECTION SOCIALE D'UNE PERSONNE SALARIÉE ?

Oui. Si, au cours de l'une des périodes visées par un ajustement salarial, une personne salariée a reçu des prestations ou une rente d'un régime de protection sociale, elle peut obtenir les sommes qui lui sont dues :

- Régime québécois d'assurance parentale ;
- Société de l'assurance automobile du Québec ;

Les documents nécessaires afin d'obtenir la rétroactivité sur ces régimes seront fournis sur demande par le biais du guichet des employés. Pour contacter le guichet, composez le 514 940-5216.

7. UNE PERSONNE SALARIÉE AYANT CHANGÉ D'EMPLOYEUR PEUT-ELLE TOUCHER UN CORRECTIF SALARIAL ?

Oui.

Pour les personnes salariées qui ont travaillé dans plus d'un établissement du réseau de la santé, l'équité sera versé par le dernier employeur pour l'ensemble des établissements où la personne a travaillé. Aucune démarche n'est nécessaire de la part de la personne salariée.

8. POURQUOI TOUS LES CORPS D'EMPLOIS NE BÉNÉFICIENT-ILS PAS DE CORRECTIFS ?

La Loi sur l'équité salariale vise à éliminer la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois à prédominance féminine.

L'évaluation des emplois lors des différents maintiens de l'équité salariale, dont celui de 2010, permet d'évaluer si une catégorie d'emplois féminine est discriminée par rapport aux catégories masculines de valeur équivalente.

Si l'évaluation des emplois et le calcul des écarts salariaux qui s'en suit établissent qu'il y a discrimination, les personnes appartenant aux catégories d'emplois féminines discriminées auront droit à un correctif salarial.

Toutefois, s'il n'y a aucun écart salarial entre une catégorie d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine de valeur équivalente d'un même programme, aucun correctif salarial ne doit être versé, car cela veut dire qu'il n'y a pas de discrimination.

Pour toutes les catégories d'emplois qui ne recevront pas de correctif, cela veut dire que les parties n'ont pas démontré la présence de discrimination systémique basée sur le sexe, ce qui est une bonne nouvelle.

Par ailleurs, contrairement aux négociations pour le renouvellement des conventions collectives, l'équité salariale n'a pas pour objectif de bonifier les conditions de travail de toutes les personnes salariées, mais uniquement celles qui subissaient de la discrimination basée sur le sexe.

9. Y A-T-IL DES RAISONS DE NE PAS RECEVOIR LA RÉTRO À LA DATE PRÉVUE?

Oui, les dossiers comportant des anomalies devront être traités manuellement donc il pourrait y avoir un délai additionnel. La personne salariée pourrait recevoir une rétro partiel ou aucun rétro selon la situation.

Les dossiers des personnes salariées hors taux ou hors-échelle seront également traités manuellement dans les paies subséquentes.