



Relativité salariale Les rencontres avec le Conseil du trésor se poursuivent

Les travaux portant sur la relativité salariale impliquant la CSN, la FTQ, la CSQ, la FIQ, l'APTS et le Conseil du trésor se sont poursuivis depuis la parution du premier numéro d'*Info-Relativité* en octobre 2011. En effet, une deuxième et une troisième rencontre ont eu lieu avec le Conseil du trésor et quatre autres ont été fixées d'ici le printemps afin de continuer l'exercice.

Depuis octobre 2011, les fédérations de la CSN (FEESP, FNEEQ, FP et FSSS) se sont aussi réunies à plusieurs reprises. Il y a également eu plusieurs rencontres avec nos partenaires syndicaux (FTQ, CSQ, FIQ et APTS).

Celles avec le Conseil du trésor ont permis d'établir en premier lieu les règles de fonctionnement du groupe de travail et d'échanger sur sa composition.

Nous avons ensuite entamé les discussions sur l'identification des catégories d'emplois sans prédominance sexuelle, pour lesquelles l'information est insuffisante pour procéder à l'évaluation. Rappelons que, dans le cadre de l'exercice d'équité salariale, nous avons enquêté toutes les catégories existant à l'époque, qu'elles soient féminines, masculines ou sans prédominance sexuelle. À partir du portrait de ces enquêtes, nous devons maintenant distinguer les catégories pour lesquelles un complément d'enquête est nécessaire, en plus d'identifier celles qui étaient inexistantes en 2001 et pour lesquelles nous devons enquêter. Dans un souci de cohérence et de continuité, la méthode d'échantillonnage devrait être la même que celle utilisée lors de l'exercice d'équité salariale.

Une fois l'identification des catégories d'emplois terminée, nous procéderons aux enquêtes.

Dès que celles-ci seront effectuées et colligées, le groupe de travail aura à évaluer plus d'une trentaine de catégories d'emplois sans prédominance, la plus nombreuse étant celle représentant les enseignants de collège. L'évaluation sera réalisée à partir de la méthodologie et des outils utilisés dans l'établissement du programme d'équité salariale. Par la suite, les parties entameront les discussions sur les rajustements salariaux qui pourraient découler de l'exercice de relativité salariale.

Les discussions avancent. La CSN et les fédérations concernées (FEESP, FNEEQ, FP et FSSS) continuent à travailler avec énergie et détermination afin d'obtenir des résultats satisfaisants dans les meilleurs délais dans le dossier de la relativité salariale.

Méthode d'échantillonnage

La méthode d'échantillonnage utilisée lors de l'exercice d'équité salariale sert à identifier les personnes à enquêter afin d'obtenir les informations les plus fiables possible sur les tâches et les responsabilités assumées dans l'emploi visé. Les critères utilisés sont les suivants :

Le nombre d'enquêtes est établi selon le nombre de salarié-es à l'intérieur de la catégorie d'emploi.

Le choix des salarié-es enquêtés est fait de façon aléatoire et doit tenir compte de la représentativité des différentes organisations syndicales pour chacune des catégories d'emplois.

On doit de plus tenir compte des critères suivants :

- Avoir une représentation de divers services ;
- Si possible, occuper l'emploi à temps complet ;
- Si possible, occuper l'emploi depuis au moins une année ;
- Si possible, avoir une représentation de différents quarts de travail.

Quant au choix des établissements, il est fait de façon aléatoire en s'assurant de la représentation de tous les types d'établissements et de la présence d'un maximum de régions.