

VOTRE SALAIRE – VOTRE TAUX DE TRAITEMENT



Dany Levesque
Conseiller à la
classification, à l'équité
et aux relativités salariales
dlevesque@spgq.qc.ca

ÉTAT DE SITUATION

Au moment d'écrire ces lignes, le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) avait déposé, le 14 décembre 2016, lors d'une séance de négociation, sa proposition d'une nouvelle structure salariale SPGQ, incluant les relativités salariales, avec de nouvelles échelles de traitement (rangements 1 à 3) et des taux de traitement en augmentation, applicables au 2 avril 2019.

Je vais y revenir plus loin dans cet article.

Dans le dernier numéro de *L'Expertise* (volume 14, numéro 1 – Novembre 2016), à la page 14, j'ai couvert trois éléments qui concernent votre salaire et votre taux de traitement, soit : la classification, l'équité salariale et les relativités salariales.

CLASSIFICATION, ÉQUITÉ ET RELATIVITÉS SALARIALES = LES DIFFÉRENTES PARTIES D'UN TOUT

DÉFINITIONS ET ÉLÉMENTS IMPORTANTS

Nous savons que le **salaire** n'est qu'une partie de la rémunération globale qui fait l'objet d'une négociation lors d'un renouvellement d'une convention collective.

Le *Dictionnaire de français Larousse* le définit ainsi :

« Toute somme versée en contrepartie d'un travail effectué par une personne, dans le cadre d'un contrat de travail ».

L'Office québécois de la langue française le définit comme suit :

« Somme convenue à l'avance et payée périodiquement par un employeur en contrepartie du travail accompli par un salarié ».

Il ne faut pas confondre un salaire avec une dépense encourue dans le cadre de l'exécution d'un contrat de travail ou autrement, qu'un employé se fait rembourser par son employeur. D'ailleurs, des règles fiscales traitent différemment ces deux éléments que sont le salaire et les dépenses remboursées par l'employeur.

L'Institut de la statistique du Québec étudie divers éléments pour déterminer la rémunération globale dont :

- Rémunération directe (**salaires**, remboursement de congés de maladie non utilisés, montants forfaitaires, primes, rémunération des heures supplémentaires, sécurité d'emploi, etc.);
- Rémunération indirecte (régime de retraite, assurances, compensation pour congés parentaux, régimes étatiques [RRQ, RAMQ, SST, AE, AP]);
- Heures rémunérées (heures normales de travail);
- Heures chômées payées (congés annuels, jours fériés, etc.).

Quant à la convention collective 2010-2015, le chapitre 7 – Rémunération et autres dispositions d'ordre monétaire – inclut le volet rémunération à l'article 7-1.00 et définit le terme « **traitement** » comme étant :

« Le **traitement** annuel de l'employée ou de l'employé comprenant son **taux de traitement** et, le cas échéant, la somme forfaitaire ».

On entend par « taux de traitement » :

« Le **taux de traitement** annuel de l'employée ou de l'employé selon le taux de l'échelle correspondant à son classement et à son échelon, à l'exclusion de toute somme forfaitaire, supplément ou majoration de traitement, rémunération additionnelle, prime et allocation ».

Les taux et les échelles de traitement sont ceux qui apparaissent à l'annexe II de la convention collective 2010-2015. Ces derniers n'incluent pas les majorations prévues en fonction de la croissance du produit intérieur brut (P.B.) au chapitre 7.

La politique salariale des secteurs public et parapublic

Au gouvernement du Québec, il existe :

- une politique salariale unique fondée :
 - sur l'équité interne et l'équité pour les classes d'emplois à prédominance féminine;
 - avec un niveau global de rémunération;
 - pour rémunérer tous les salariées et salariés de la santé et des services sociaux, de l'éducation et de la fonction publique.

Pour atteindre les objectifs de la politique salariale

Équité interne pour toutes les classes d'emplois ► **Relativités salariales**

Équité pour les classes d'emplois à prépondérance féminine ► **Équité salariale**

À travail équivalent, salaire égal

Les fondements des relativités salariales

C'est l'exercice d'évaluation des emplois qui permet de ranger les classes d'emplois selon différents niveaux de complexité afin de déterminer l'échelle de traitement de la classe d'emplois.

Au gouvernement du Québec, il n'y a qu'une classe d'emplois (00) chez les professionnels. C'est pourquoi nous nous limitons, généralement, à utiliser le terme « corps d'emplois ».

Mesure quantitative de la complexité des emplois ► Jugement sur la valeur d'un emploi

Méthodologie objective universellement reconnue ► Organisation de la subjectivité

Rangement des classes d'emplois ► Comparaison en établissant la valeur relative des classes d'emplois

Regroupement des classes d'emplois selon la valeur relative ► Rangement des classes d'emplois équivalentes

Détermination de l'échelle de traitement pour chaque rang ► Paiement selon la valeur des classes d'emplois

STRUCTURE SALARIALE ACTUELLE

Actuellement, il existe huit (8) échelles de traitement, que l'on retrouve à l'annexe II de la convention collective, avec différents taux de traitement, et ce, selon les corps d'emplois concernés par la structure de classification de la catégorie du personnel professionnel de la fonction publique.

L'article 6-1.03 de la convention collective stipule que :

« L'échelle des traitements est établie par l'employeur sur la base de la méthodologie prévue par l'article g) de la lettre d'entente numéro 2 de la convention collective 1998-2003. »

Cette méthodologie est celle concernant l'équité salariale qui permet de réaliser l'évaluation des emplois à l'aide d'un système analytique (méthode par points et facteurs).

Les corps d'emplois ont été rangés en quatre (4) groupes correspondant au pointage suivant :

Groupe A	de 638 à 671
Groupe B	de 604 à 637
Groupe C	de 570 à 603
Groupe D	de 536 à 569

On constate donc que l'intervalle de points, à l'intérieur de chacun des groupes, était uniforme à 34 points à ce moment.

CLASSIFICATION

L'article 70 de la Loi sur la fonction publique mentionne qu'aucune disposition d'une convention collective ne peut restreindre les **pouvoirs** d'un sous-ministre, d'un dirigeant d'organisme, du gouvernement ou du Conseil du trésor **à l'égard de la classification des emplois**, y compris la définition des conditions d'admission et la détermination du niveau des emplois en relation avec la classification.

De plus, l'article 6-1.02 de la convention collective mentionne ceci :

« Toute révision générale de la *Directive concernant la classification des emplois de la fonction publique et sa gestion* pour la catégorie des emplois du personnel professionnel susceptible d'en modifier l'économie générale fait l'objet d'une **consultation du syndicat** par l'employeur [...]. »

Il n'existe aucun projet de modification de l'ensemble de la classification dans la présente négociation.

ÉQUITÉ SALARIALE : UN PEU D'HISTORIQUE

Lors de la réalisation de la première évaluation de l'équité salariale, le SPGQ a demandé un programme distinct pour ses professionnels de la fonction publique. Ce qu'il a obtenu, en toute conformité avec la Loi sur l'équité salariale, dans le but de préserver l'équité interne entre ses professionnels.

Ainsi, en 2005, à la suite de la conclusion des travaux portant sur la première réalisation de l'exercice d'évaluation des emplois, en vertu du programme du SPGQ, l'intervalle de points a été modifié à 40. Les quatre (4) rangements suivants ont été créés aux fins de cet exercice :

Rangement 2	de 882 à 921 points
Rangement 3	de 842 à 881 points
Rangement 4	de 802 à 841 points
Rangement 5	de 762 à 801 points

Voici le rangement des corps d'emplois qui sont toujours en vigueur à ce jour :

N° corps d'emplois	Titre de la catégorie d'emplois (corps d'emplois)	Prédominance	Rang	Pointage	Traitement Échelon max.* 2015-03-31
121	Médecins vétérinaires⁽¹⁾	Masculine	2	921	72 852 \$
109	Architectes	Masculine	2	911	76 293 \$
119	Ingénieurs forestiers	Masculine	2	909	
124	Spécialistes en sciences physiques	Masculine	2	905	
113	Biologistes	Masculine	2	904	
106	Agronomes⁽¹⁾	Masculine	2	893	72 852 \$
123	Spécialistes en sciences de l'éducation	Masculine	2	888	76 293 \$
133	Conseillers en affaires internationales	Masculine	2	887	
105	Agents de recherche et de planification socio-économique	Masculine	2	883	
132	Évaluateurs agréés ou agents d'évaluation foncière	Masculine	3	878	76 293 \$
129	Actuaires	Masculine	3	877	76 491 \$
111	Attachés d'administration	Féminine	3	875	75 532 \$
126	Travailleurs sociaux	Féminine	3	874	
110	Arpenteurs-géomètres	Masculine	3	873	75 644 \$
103	Agents de la gestion financière⁽¹⁾	Masculine	3	865	72 852 \$
112	Bibliothécaires	Féminine	3	863	75 532 \$
108	Analystes de l'informatique et des procédés administratifs	Masculine	3	860	75 644 \$
102	Agents de développement industriel	Masculine	3	855	76 293 \$
125	Traducteurs	Féminine	4	814	74 193 \$
107	Agents culturels	Féminine	4	806	74 193 \$
130	Agents de l'approvisionnement	Masculine	5	798	72 852 \$

* Sauf le corps d'emplois « Actuaires » (*fellow* - trois échelons supplémentaires).

⁽¹⁾ Corps d'emplois à prédominance masculine ou mixte discriminés sur le plan salarial.

Des ajustements salariaux ont déjà été effectués aux corps d'emplois suivants à prédominance féminine, avec effet rétroactif :

107	Agents culturels	1,84 %
125	Traducteurs	
111	Attachés d'administration	3,68 %
112	Bibliothécaires	
126	Travailleurs sociaux	

Notons que vingt-cinq (25) catégories d'emplois ont été définies, dans le programme d'équité salariale, dont quatre (4) sont sans prédominance. Il n'est pas requis, par la loi, d'évaluer les catégories sans prédominance.

En 2012, dans le but de terminer les travaux d'évaluation des emplois en vue de réaliser les relativités salariales, les corps d'emplois sans prédominance sexuelle ont obtenu les rangements suivants, sous le même système d'évaluation que celui du programme en équité salariale :

N° corps d'emplois	Titre de la catégorie d'emplois (corps d'emplois)	Prédominance	Rang	Pointage	Traitement Échelon 18 2015-03-31
122	Psychologues	Mixte	1	935	76 293 \$
116	Conseillers en orientation professionnelle⁽¹⁾	Mixte	2	899	75 644 \$
131	Attachés judiciaires⁽¹⁾	Mixte	2	886	72 852 \$
104	Agents d'information	Mixte	3	877	76 293 \$

⁽¹⁾ Corps d'emplois à prédominance masculine ou mixte discriminés sur le plan salarial.

À la suite de ces évaluations s'est ajouté un rangement dans l'intervalle de 40 points. Il s'agit du rangement 1 : de 922 à 961 points.

On constate, à la lecture des tableaux précédents, qu'il y a des iniquités salariales pour les corps d'emplois à prédominance masculine et mixte (voir les lignes en gras dans les deux tableaux précédents) puisque l'évaluation de leurs emplois les place à un rangement conforme à leur pointage, sans toutefois obtenir la hauteur du salaire des autres corps d'emplois au même rangement.

Ainsi, les professionnels occupant ces emplois attendent, depuis fort longtemps, que l'employeur réalise les relativités salariales, considérant qu'ils sont les seuls subissant des iniquités majeures, depuis ce temps, chez les professionnels concernés par ce programme.

PROGRAMME D'ÉQUITÉ SALARIALE DU CONSEIL DU TRÉSOR POUR LES SALARIÉES ET SALARIÉS REPRÉSENTÉS PAR LE SPGQ DANS LE SECTEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE

Un système d'évaluation des emplois a été conçu pour évaluer les catégories d'emplois couvertes par le programme.

Le système d'évaluation est composé des quatre (4) facteurs d'évaluation prévus par la Loi sur l'équité salariale, soit : les efforts requis, les responsabilités assumées, les qualifications requises et les conditions dans lesquelles le travail est effectué.

Ces quatre (4) facteurs regroupent 17 sous-facteurs :

Système d'évaluation des emplois	
FACTEUR I - EFFORTS	
Sous-facteur 1	autonomie
Sous-facteur 2	raisonnement
Sous-facteur 3	créativité
Sous-facteur 4	concentration et attention sensorielle
Sous-facteur 5	efforts physiques
FACTEUR II - RESPONSABILITÉS	
Sous-facteur 6	responsabilités à l'égard d'un programme ou d'une activité
Sous-facteur 7	responsabilités à l'égard des personnes
Sous-facteur 8	responsabilités à l'égard des ressources financières et matérielles
Sous-facteur 9	responsabilités à l'égard des communications
Sous-facteur 10	responsabilités de supervision et de coordination de personnes
FACTEUR III - QUALIFICATIONS	
Sous-facteur 11	formation professionnelle
Sous-facteur 12	expérience et initiation
Sous-facteur 13	mise à jour des connaissances
Sous-facteur 14	habiletés en relations interpersonnelles
Sous-facteur 15	habiletés physiques et dextérité manuelle
FACTEUR IV - CONDITIONS DE TRAVAIL	
Sous-facteur 16	conditions psychologiques et physiques
Sous-facteur 17	risques inhérents

Tous ces sous-facteurs ont des niveaux différents de complexité auxquels des points sont attribués. Chacun des résultats des sous-facteurs est soumis à une pondération (un pourcentage) sur la base de 100 points.

Exemple de niveau**Facteur III – Qualifications****Sous-facteur 11 – Formation professionnelle**

Ce sous-facteur sert à évaluer les connaissances de base, générales ou spécialisées, nécessaires pour exercer les tâches de l'emploi. Les énoncés suivants servent à déterminer le niveau qui reflète le plus adéquatement la formation professionnelle appropriée.

Niveaux

1. Cours universitaire de premier cycle (durée normale de 3 ans)
2. Cours universitaire de premier cycle (durée normale de 4 ans)
3. Cours universitaire de 2^e cycle
4. Cours universitaire de 3^e cycle

En matière d'équité, le poids accordé aux quatre (4) facteurs varie généralement entre les bornes suivantes :

Qualifications requises	de 20 % à 35 %
Responsabilités assumées	de 25 % à 30 %
Efforts requis	de 20 % à 40 %
Conditions de travail	de 5 % à 15 %

Au-delà de 1 000 professionnels ont participé, en 2002 et en 2012, à l'exercice pour remplir un questionnaire d'enquête portant sur leur propre emploi. Ces questionnaires ont servi aux évaluateurs afin d'évaluer les vingt-cinq (25) corps d'emplois concernés dont les résultats vous ont été cités précédemment.

Pour en savoir davantage, vous pouvez consulter les pages suivantes sur les sites Web du :

- SCT : www.tresor.gouv.qc.ca/ressources-humaines/equite-salariale/
- SPGQ : <http://spgq.qc.ca/default.aspx?page=143&lang=fr-ca>

« UN PROGRAMME DISTINCT POUR DIFFÉRENCIER NOS EMPLOIS »

NÉGOCIATION

RÉMUNÉRATION – TAUX DE TRAITEMENT – PARAMÉTRIQUES

À la suite d'une consultation auprès des membres au printemps 2014, le SPGQ a déposé à l'employeur, en octobre 2014, un projet de convention collective 2015-2018. Ce cahier propose, entre autres, des modifications à l'article 7-1.00 concernant la rémunération, qui se résument comme suit :

- Une majoration des taux, des échelles de traitement, des allocations et des primes prévoyant une majoration équivalente au taux d'augmentation négocié à la table centrale pour les échelles de traitement. Le taux d'augmentation proposé est en moyenne de 4,5 % par année pour la durée de la présente convention collective;
- Toute autre augmentation de rémunération négociée à la table centrale s'appliquera, le cas échéant, pour les périodes correspondantes.

Les demandes salariales prennent en compte notamment :

- Un rattrapage salarial graduel;
- Une protection contre la hausse du coût de la vie;
- Une amélioration des conditions de vie.

Des montants variables selon l'évolution de la conjoncture économique s'ajoutent à ces augmentations.

Dans le cadre de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, il s'agit d'une matière intersectorielle négociable à l'échelle nationale, autour d'une table centrale dans laquelle le SPGQ est représenté par un agent négociateur, en vertu de cette loi.

Les autres matières intersectorielles sont :

- Régime de retraite;
- Droits parentaux;
- Disparités régionales.

En décembre 2014 et janvier 2015, l'employeur a déposé des énoncés d'intentions portant sur la négociation d'une convention collective de 5 ans venant à échéance en 2020, avec les ajustements au taux de traitement des échelles suivants :

Première année	0,00 %	1 ^{er} avril 2015 au 31 mars 2016
Deuxième année	0,00 %	1 ^{er} avril 2016 au 31 mars 2017
Troisième année	1,00 %	1 ^{er} avril 2017 au 31 mars 2018
Quatrième année	1,00 %	1 ^{er} avril 2018 au 31 mars 2019
Cinquième année	1,00 %	1 ^{er} avril 2019 au 31 mars 2020

À la suite de nombreux échanges sur les matières intersectorielles, en négociation avec le Front commun, le gouvernement a précisé, le 9 décembre 2015, concernant la rémunération, que les ajustements salariaux se combinent à la mise en œuvre des relativités salariales, et ce, dans le cadre d'un règlement global de la convention collective.

Ainsi, les ajustements ont été révisés comme suit :

Première année	0,00 %	1 ^{er} avril 2015 au 31 mars 2016
Deuxième année	1,00 %	1 ^{er} avril 2016 au 31 mars 2017
Troisième année	1,00 %	1 ^{er} avril 2017 au 31 mars 2018
Quatrième année	1,00 %	1 ^{er} avril 2018 au 31 mars 2019
Cinquième année	0,00 %	1 ^{er} avril 2019 au 31 mars 2020

Le 27 janvier 2016, le gouvernement a déposé un projet d'entente concernant la durée de la convention, les **paramètres salariaux (appelés communément « paramétriques »)** et les autres éléments de matières intersectorielles.

Considérant les dispositions liées aux modifications apportées aux conditions de travail dans les secteurs public et parapublic, le projet révisé à nouveau les ajustements paramétriques ainsi :

Première année	0,00 %	1 ^{er} avril 2015 au 31 mars 2016
Deuxième année	1,50 %	1 ^{er} avril 2016 au 31 mars 2017
Troisième année	1,75 %	1 ^{er} avril 2017 au 31 mars 2018
Quatrième année	2,00 %	1 ^{er} avril 2018 au 31 mars 2019
Cinquième année	0,00 %	1 ^{er} avril 2019 au 31 mars 2020

Ces ajustements totalisent 5,25 %, ce qui signifie un taux composé, au 1^{er} avril 2018, de 5,34 %.

RELATIVITÉS SALARIALES

Le projet de convention collective 2015-2018 comporte également une lettre d'entente portant sur les relativités salariales. Cette lettre mentionne ceci :

- CONSIDÉRANT que les travaux de maintien de l'équité salariale 2015 sont prévus par la Loi sur l'équité salariale;
- CONSIDÉRANT qu'une collecte d'informations afin de mettre à jour l'information sur les corps d'emplois professionnels a été complétée le 20 juin 2014;

- CONSIDÉRANT qu'une entente sur les travaux préparatoires à la réalisation des relativités salariales entre le SCT et le SPGQ a été signée le 6 décembre 2011;
- CONSIDÉRANT que la mise à jour de l'information concernant les corps d'emplois professionnels vise à réaliser le maintien de l'équité salariale 2015 ainsi que l'exercice de relativités salariales :
- L'employeur s'engage à réaliser, **dans un délai de six (6) mois suivant la signature de la convention collective**, un exercice de relativités salariales concernant les vingt-cinq (25) corps d'emplois professionnels du secteur de la fonction publique.
- Aux fins d'établir les relativités salariales, les parties conviennent d'utiliser la **méthodologie ayant servi à l'établissement du programme d'équité salariale**.
- Si des ajustements salariaux à la hausse devaient être appliqués, les parties conviennent d'une date de prise d'effet rétroactive à la date de signature de la convention collective.

À la mi-octobre 2015, l'employeur a offert, au comité de négociation, d'explorer des travaux portant sur les relativités salariales, tout en ayant comme objectif de travailler sur un projet d'entente globale incluant un règlement portant sur les plaintes de l'équité salariale 2010 et sur l'évaluation du maintien de l'équité salariale 2015.

Par conséquent, les parties ont créé un comité de travaux techniques composé de conseillers en gestion des ressources humaines du SCT et de l'équipe de professionnels du SPGQ, évaluateurs experts et chevronnés des emplois de la fonction publique déjà mandatés pour les travaux exploratoires d'évaluation du maintien de l'équité salariale 2015.

Le 21 décembre 2015, considérant que les travaux d'évaluation du maintien de l'équité salariale 2015 n'étaient pas finalisés en fonction de la date d'échéance (date d'anniversaire du 20 décembre) de la Loi sur l'équité salariale, le SCT a décidé, unilatéralement, de mettre fin aux travaux de cette table et de demander un délai à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) pour l'évaluation du maintien de l'équité salariale 2015 du Conseil du trésor pour les salariées et salariés professionnels de l'entreprise de la fonction publique et parapublique représentés par le SPGQ.

Ainsi, le SCT a mentionné au SPGQ que la poursuite des travaux allait se faire à la table de négociation seulement.

Le 20 janvier 2016, la CNESST a rendu la décision suivante, à la suite de la demande de délai soumise par le Conseil du trésor :

« Exige que l'employeur évalue le maintien de l'équité salariale et en affiche les résultats, au plus tard, 90 jours suivant la date la plus éloignée, soit du dernier règlement entre les parties ou soit de la dernière décision finale qui sera rendue, concernant les plaintes déposées en mai 2011. »

« ÊTRE ÉQUITABLE »

NOUVELLE STRUCTURE SALARIALE PROPOSÉE

Le 14 décembre 2016, le SCT a déposé, lors d'une séance de négociation, une proposition d'une nouvelle structure salariale SPGQ, **incluant les relativités salariales**, avec de nouvelles échelles de traitement applicables au 2 avril 2019.

Les représentants de section, présents au conseil syndical des 26 et 27 janvier dernier, ont été informés sur ce dépôt pour en informer à leur tour leurs délégués et les membres.

Cette nouvelle structure propose de remplacer les huit (8) échelles de traitement actuellement existantes, comme mentionné précédemment, par trois (3) échelles de traitement sous trois (3) rangements.

À l'intérieur de chacun de ces rangements se retrouvent tous les corps d'emplois de la structure de classification de la catégorie du personnel professionnel de la fonction publique.

L'intervalle de points passe à 60 points comme suit, avec 18 échelons :

Rangement 1	de 902 à 961 points
Rangement 2	de 842 à 901 points
Rangement 3	de 782 à 841 points

Le SPGQ doit compléter les discussions sur les corps d'emplois suivants, avant de conclure sur le projet de nouvelle structure proposé :

106	Agronomes
121	Médecins vétérinaires
129	Actuaires

Le dépôt de la nouvelle structure permet de rehausser les taux de traitement des vingt-cinq (25) corps d'emplois, bien que les iniquités mentionnées plus haut ne visent que cinq (5) corps d'emplois¹.

Sur la base des effectifs équivalents à temps complet (ETC) de l'année 2013-2014, l'employeur estime qu'il va ajouter 36,3 millions de dollars (2,4%) de la masse salariale de 2013-2014 à la masse salariale au 2 avril 2019. Cette injection lui permet de corriger les iniquités et les incohérences dans la structure actuelle.

Cependant, à ce jour, nous ne pouvons connaître la masse salariale au 2 avril 2019, mais nous savons qu'il pourrait y avoir la possibilité d'une diminution, considérant le départ à la retraite de plusieurs hauts salariés, alors qu'on ne connaît pas la hauteur de l'embauche pour le remplacement des postes vacants à un salaire de premier niveau.

« LA PART DU GÂTEAU »

ÉQUITÉ SALARIALE : TRAVAUX EN COURS

Depuis que le SCT a décidé de se retirer des travaux exploratoires, le 21 décembre 2015, et depuis la décision de la CNESST du 20 janvier 2016 mentionnée auparavant, il n'y a eu aucune discussion avec l'employeur portant sur les plaintes de l'évaluation du maintien de l'équité salariale 2010 ni sur les travaux exploratoires portant sur l'évaluation du maintien de l'équité salariale 2015.

EN CONCLUSION

À la lecture de cet article, vous avez sûrement remarqué qu'il y a plusieurs composantes qui exercent une influence sur la détermination de votre salaire, c'est-à-dire votre paie, sans omettre les retenues à la source liées aux impôts, aux assurances, à la retraite, etc.

Éventuellement, les membres doivent voter sur les propositions de l'employeur, qui auront des effets, entre autres, sur leur salaire.

Les négociations ne sont pas terminées à ce jour.

Nous espérons que ce texte a permis de vulgariser des concepts complexes afin de permettre aux membres d'alimenter leurs débats dans les milieux de travail.

Ainsi, vous avez maintenant, si ce n'était pas le cas auparavant, une meilleure connaissance de plusieurs éléments nécessaires pour établir votre salaire.

Souhaitons-nous de bons débats, francs et respectueux entre collègues en vue d'obtenir une convention collective négociée gagnant-gagnant.

PARLONS-EN ENTRE NOUS ET PARLEZ-EN À VOS REPRÉSENTANTS SYNDICAUX!

¹ Corps d'emplois à prédominance masculine ou mixte discriminés sur le plan salarial.