

Questions - Réponses

Le comité d'équité salariale a préparé un dossier «Questions-Réponses» afin de répondre collectivement à vos interrogations concernant les résultats du Programme d'équité salariale. Ce dossier sera alimenté au fur et à mesure que nous aurons des questionnements de votre part. Nous vous présentons ici, en primeur, un aperçu de «Questions-Réponses». Par la suite vous pourrez en prendre connaissance sur le site du SFMM.

Mon emploi apparaissait au 1^{er} affichage et n'apparaît plus au 2^e affichage, pourquoi ?

Toutes les catégories d'emplois féminines apparaissant au 1^{er} affichage ont été analysées par le comité et seules les catégories d'emplois à prédominance féminine qui obtiennent un ajustement d'équité salariale apparaissent au 2^e affichage.

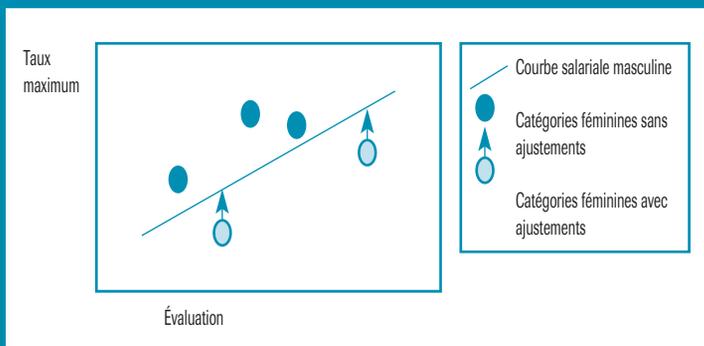
Pourquoi n'ai-je pas droit à un ajustement ?

La Loi sur l'équité salariale a pour objet de corriger la discrimination salariale. Ce ne sont pas toutes les catégories d'emplois à prédominance féminine qui sont l'objet de discrimination systémique.

Suite à l'évaluation des catégories d'emplois à prédominance féminine et masculine, le comité a procédé au calcul des ajustements à l'aide de la courbe salariale masculine. Cette dernière est établie en utilisant les taux maximums ainsi que les évaluations des catégories d'emplois à prédominance masculine. Seules les catégories d'emplois à prédominance féminine situées **sous** cette courbe reçoivent un ajustement salarial.

Ainsi, une catégorie d'emploi à prédominance féminine n'a aucun correctif, lorsque suite à l'évaluation, elle est reconnue équivalente à des catégories d'emplois à prédominance masculine qui, au 21 novembre 2005, recevaient un salaire inférieur à cette catégorie féminine.

Voici comment les propos précédents pourraient être illustrés :



Comment les ajustements seront-ils calculés ?

L'étalement prévu par la Loi sur l'équité salariale prévoit que l'employeur peut étaler le correctif d'équité salariale sur 4 ans en 5 versements égaux.

Par exemple, pour un ajustement de 3,35 % sur le taux maximum de 22,39 \$ de la catégorie féminine, au 21 novembre 2005, l'écart salarial est de 0,75 étalé sur 5 versements pour les années 2001 à 2005. Le nouveau salaire «taux équité» de la catégorie féminine à cette même date est donc de 23,14 \$.

Le nouveau taux équité sera par la suite majoré des augmentations annuelles prévues aux conventions collectives à compter du 1^{er} janvier 2006. Au 1^{er} janvier 2010, ce taux sera donc de 25,17 \$ ayant été majoré des augmentations salariales depuis le 1^{er} janvier 2006.

Pour les personnes salariées qui n'étaient pas au maximum de la structure salariale, les échelons seront également ajustés du % de correction et étalés selon les mêmes règles. De plus, l'exemple précité n'inclut pas les intérêts fixés par la Loi à 5 % sur les montants dus à partir du 21 novembre 2005, et ce, jusqu'au moment où l'employeur versera le nouveau taux corrigé.

Exemple d'étalement sur 4 ans - 5 versements du 21/11/2001 au 21/11/2005

Date d'ajustement	Ajustement annuel cumulé	Taux équité \$
le 21 novembre 2001	0,15	22,54 \$
le 21 novembre 2002	0,30	22,69 \$
le 21 novembre 2003	0,45	22,84 \$
le 21 novembre 2004	0,60	22,99 \$
le 21 novembre 2005	0,75	23,14 \$