

# Pour mieux comprendre **la structure salariale**



**Dans le cadre du renouvellement de la convention collective de 2015, les centrales syndicales et le gouvernement se sont entendus sur l'établissement d'une nouvelle structure salariale qui prendra effet le 2 avril 2019.**

**Ce changement élimine un grand nombre d'incohérences et d'iniquités qui existent depuis longtemps dans la rémunération des 450 catégories d'emplois présentes dans les trois réseaux publics (scolaire, collégial et santé).**

### Le contexte

Le Front commun avait accepté de travailler à l'élaboration de la nouvelle structure salariale à condition que cette dernière respecte un ensemble de principes fondamentaux :

- ✓ Elle devait respecter les prescriptions de la Loi sur l'équité salariale. Ainsi, elle ne devait pas recréer des écarts discriminatoires envers des catégories d'emplois à prédominance féminine.
- ✓ Personne ne devait diminuer de salaire.
- ✓ Les travaux ne disposaient pas de la nécessité d'accorder des augmentations de salaire pour toutes et tous.

### Pourquoi convenir d'une nouvelle structure salariale ?

Au début des années 2000, à la suite des travaux exigés par la Loi sur l'équité salariale, les syndicats ont constaté que des emplois de même « valeur » – c'est-à-dire des emplois que les résultats de l'évaluation plaçaient dans un même rangement – avaient des échelles salariales différentes. Les salaires d'entrée et maxima n'étaient pas les mêmes ou encore ils avaient plus ou moins d'échelons. Le tableau I montre un exemple de trois corps d'emplois du rangement 9 dont les échelles salariales sont très différentes.

La Loi sur l'équité salariale vise à corriger les iniquités envers les catégories d'emplois à prédominance féminine. Les catégories, peu importe leur prédominance, peuvent regrouper plusieurs emplois des trois réseaux.

Par contre, rien dans la loi ne forçait le gouvernement à corriger les emplois à prédominance masculine ou mixte. C'est pour cette raison que les centrales syndicales ont négocié des ententes pour réaliser la « grande relativité ».

### TABLEAU I

#### Échelles pour trois emplois du rangement 9 (au 1<sup>er</sup> avril 2019)

Secrétaire de gestion		Opérateur en informatique		Opérateur en reprographie	
Échelon	Taux horaire	Échelon	Taux horaire	Échelon	Taux horaire
				1	19,29 \$
		1	19,44 \$	2	19,96 \$
		2	20,11 \$	3	20,67 \$
		3	20,85 \$	4	21,36 \$
1	21,68 \$	4	21,64 \$	5	22,09 \$
2	22,35 \$	5	22,44 \$	6	22,84 \$
3	23,05 \$	6	23,25 \$	7	23,63 \$
4	23,75 \$				

## L'implantation d'une nouvelle structure salariale

### Étape 1

#### Évaluation et rangement des emplois

Pour déterminer le rangement salarial d'une catégorie d'emplois, il faut d'abord procéder à son évaluation à l'aide de critères objectifs. Plusieurs étapes sont réalisées, dont des enquêtes sur le terrain, des consultations auprès des employés et une évaluation des emplois à l'aide du système d'évaluation. Cela détermine le rangement de chaque emploi.

Pour les trois réseaux des services publics, un système d'évaluation à quatre facteurs (divisés en 17 sous-facteurs) a été convenu

entre les syndicats et le gouvernement au moment de la réalisation du programme d'équité salariale (voir l'encadré).

Les catégories d'emplois à prédominance masculine et féminine avaient été évaluées dans le cadre des exercices d'équité salariale imposés par la loi. Pour les emplois mixtes, les travaux ont été entrepris à la suite de l'application d'une lettre d'entente négociée en 2011. Les travaux se sont poursuivis pendant les négociations de 2015<sup>1</sup>.

#### LES CRITÈRES D'ÉVALUATION

Notre système d'évaluation des emplois du secteur public est basé sur quatre grands facteurs divisés en 17 sous-facteurs :

##### Les efforts

- l'autonomie ;
- le raisonnement ;
- la créativité ;
- la concentration et l'attention sensorielle ;
- les efforts physiques.

##### Les qualifications

- la formation professionnelle ;
- l'expérience et l'initiation ;
- la mise à jour des connaissances ;
- les habiletés en relations interpersonnelles ;
- les habiletés physiques et la dextérité manuelle.

##### Les responsabilités

- à l'égard d'un programme ou d'une activité et des ressources financières ou matérielles ;
- à l'égard des personnes ;
- à l'égard des communications ;
- de supervision et de coordination de personnes.

##### Les conditions de travail

- les conditions psychologiques ;
- les conditions physiques ;
- les risques inhérents.

<sup>1</sup> Des travaux sont toujours en cours pour s'entendre sur quatre catégories mixtes : conseillers pédagogiques, avocats, conseillers aux établissements et spécialistes en procédés administratifs.

## Étape 2

### Déterminer les salaires maxima et les échelles

Une fois les emplois évalués et puis rangés, il faut déterminer les niveaux de rémunération des différents rangements. Normalement, plus le rangement est élevé, plus le salaire l'est aussi. Mais quel devrait être l'écart entre les rangements ?

Pour déterminer les taux maxima des différents rangements, nous avons utilisé la courbe élaborée pour l'équité salariale. Elle représente la distribution moyenne des salaires des emplois à prédominance masculine selon leur rangement (voir figure 1).

**FIGURE 1**

### Distribution des salaires des emplois à prédominance masculine selon leur rangement et courbe de l'équité 2010



La nouvelle structure est composée de 28 rangements salariaux<sup>2</sup>:

- les rangements 1 et 2 comportent un taux unique ;
- les rangements 3 à 13 sont composés d'échelles salariales variant entre 3 et 11 échelons ;
- les rangements 14 à 18 sont composés d'échelles salariales à 12 échelons. L'écart interéchelons est décroissant, c'est-à-dire

que le gain entre chaque échelon est plus important au début de carrière qu'à la fin de l'échelle ;

- les rangements 19 à 28 sont composés d'échelles salariales à 18 échelons. L'avancement d'échelons est semi-annuel pour les échelons 1 à 8, puis annuel pour les échelons 9 à 18. L'écart interéchelons est décroissant.

<sup>2</sup> Les enseignantes et enseignants de commissions scolaires et ceux du collégial ont conservé des échelles particulières. Ces exceptions s'expliquent par le long historique d'évolutions particulières de ces échelles (instauration de l'échelle unique, entrée normale à l'échelon 3 ou entente sur le rangement 23 au collégial).

### Étape 3

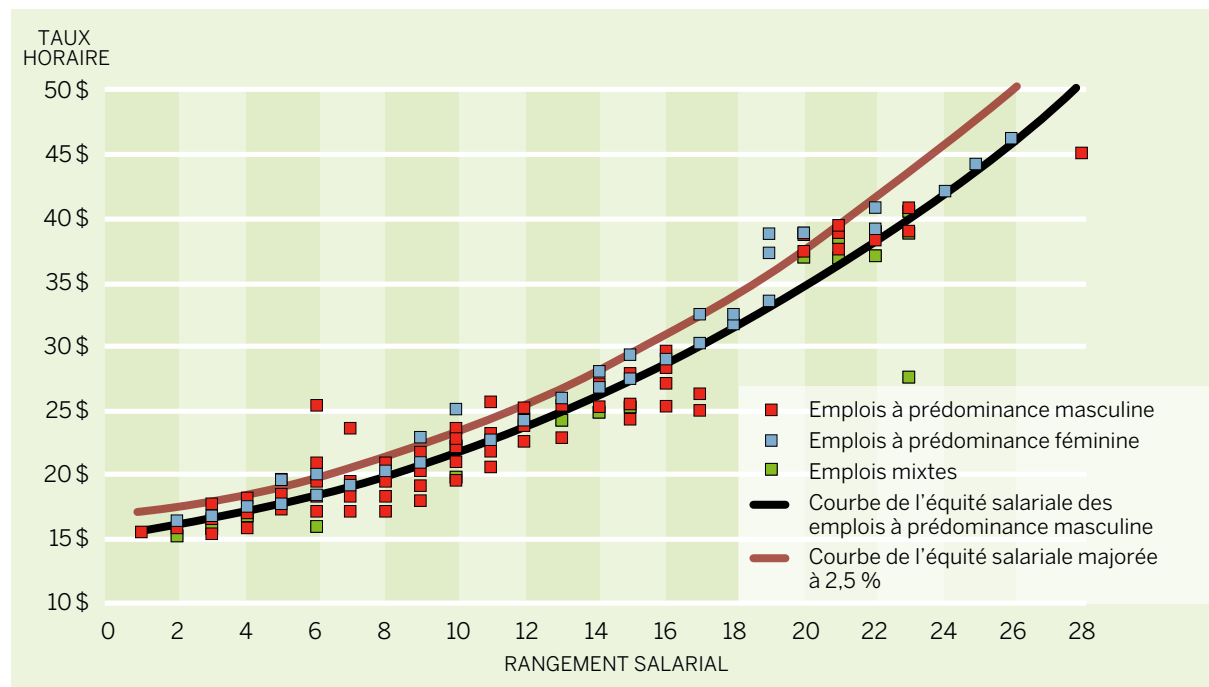
#### Intégration à la structure salariale

La distribution actuelle des salaires pour tous les emplois des commissions scolaires, des collèges et du réseau de la santé et des services sociaux est représentée à la figure 2.

Le salaire maximum de la majorité des emplois est différent de celui fixé par la courbe d'équité (courbe noire).

FIGURE 2

#### Distribution des salaires de l'ensemble des emplois selon leur rangement et courbe de l'équité 2010



L'objectif de la structure salariale convenu entre les parties est que toutes les catégories d'emplois soient rémunérées à leur juste valeur. Dans la figure 2, leur salaire devrait se retrouver sur la courbe de l'équité (courbe noire) et non en dessous ou au-dessus de celle-ci.

Si les correctifs à la hausse étaient les bienvenus, il fallait cependant réduire au maximum les emplois dont le salaire serait ajusté à la baisse. Pour ce faire, nous avons négocié une bonification de 2,5 % de la courbe d'équité afin de réduire le nombre d'emplois au-dessus de cette dernière (courbe rouge sur la figure 2).

La structure salariale sera implantée le 2 avril 2019.

Pour chacune des travailleuses et chacun des travailleurs des services publics, l'intégration se fera selon le principe suivant : la personne est intégrée à l'échelon de la nouvelle structure dont le salaire est égal ou immédiatement supérieur à celui qu'elle touche au 1<sup>er</sup> avril 2019.

Ce mode d'intégration ne préserve pas l'échelon occupé par l'employée ou l'employé avant l'intégration (il peut augmenter ou diminuer). Il garantit par contre que personne ne diminue de salaire.

## Quelle est votre situation ?

Des exemples d'intégration sont présentés à l'annexe I. Un simulateur est également disponible sur le site [monsalaire.lacsq.org](http://monsalaire.lacsq.org) pour en savoir plus sur une situation particulière.

La personne rémunérée selon un taux unique et non une échelle salariale sera intégrée au taux unique correspondant au rangement de sa catégorie d'emplois.

À partir du 2 avril 2019, en ce qui concerne les catégories d'emplois dont le salaire maximal se retrouve au-dessus de la courbe, l'échelle salariale ou le taux unique correspondant au rangement salarial seront affichés dans les conventions collectives.

Par contre, aucune personne salariée de ces catégories ne verra son salaire diminuer. Celles dont le salaire au 1<sup>er</sup> avril est plus élevé que celui de la convention collective au 2 avril 2019 se retrouvent « hors taux, hors échelle ». En 2019, elles conservent leur même salaire.

Au cours des prochaines années, elles se verront appliquer la clause portant sur les « hors taux, hors échelle ». Ainsi, elles verront leur salaire augmenter de 50 % du paramètre de convention collective négociée en 2020 et pour les années suivantes, et de 50 % en montant forfaitaire jusqu'à ce que l'écart se résorbe (voir tableau II).

### TABLEAU II

#### Exemple de l'application des dispositions pour « hors taux, hors échelle » selon des augmentations annuelles de 2 %

	Taux horaire 2 avril 2019	2020		2021		2022	
<b>Salaire de la structure</b>	40,00 \$	40,80 \$		41,62 \$		42,45 \$	
<b>Salariée ou salarié « hors taux, hors échelle »</b>		Correctif annuel de 1 %	Montant forfaitaire	Correctif annuel de 1 %	Montant forfaitaire	Correctif annuel de 1 %	Montant forfaitaire
	41,00 \$	41,41 \$	0,41 \$	41,82 \$	0,41 \$	42,45 \$	0,21 \$

## Effet de la nouvelle structure salariale

Pour évaluer l'effet de l'intégration à la nouvelle structure, il faut considérer deux facteurs :

1. D'abord, l'effet immédiat pour chacune et chacun des employés. Il faut évaluer de combien sera la majoration de salaire, selon les différents échelons ;
2. Ensuite, l'effet sur le salaire maximal des différentes catégories d'emplois. Il touche l'ensemble des employées et employés puisqu'il s'agit du salaire maximum qu'ils gagneront au sommet de leur échelle.

### Tous secteurs confondus :

- **4,2%** des effectifs en équivalent temps complet (ETC) ne bénéficieront d'aucune majoration de salaire lors de l'intégration ;
- **19%** des effectifs ETC recevront une majoration de moins de 1% ;
- **18%** verront leur salaire passer de 1 à 2,4% ;
- **41%** recevront un ajustement de 2,5% ;
- **11%** recevront un ajustement de 2,6% à 5% ;
- **7%** obtiendront des augmentations de plus de 5%.

À la CSQ, c'est 79 % des membres qui bénéficieront d'un ajustement de 2,5 % ou plus.

L'intégration à la structure a évidemment des effets à plus long terme puisqu'elle vient modifier le salaire maximum des emplois afin de les ajuster à la courbe. Ainsi, il pourrait arriver que des personnes ne reçoivent qu'une très petite majoration lors de l'intégration, mais qu'elles voient leurs perspectives améliorées grandement par une majoration importante du salaire maximal de leur emploi. L'inverse est aussi possible.

Seulement 6,5 % des employées et employés ETC des services publics (soit 21 700 personnes) occupent des emplois qui connaîtront une diminution du salaire maximum. Rappelons toutefois qu'aucun individu ne subira de diminution de salaire ; il recevra le traitement des « hors taux, hors échelle » (voir tableau III).

### TABLEAU III

#### Niveau des majorations accordées lors de l'intégration

Impact sur les taux maxima des catégories d'emplois	
Niveau de majoration	% des ETC des services publics
Catégorie d'emplois cercle rouge <sup>3</sup>	6,5
Cercle rouge de plus de 2,5 %	1
Catégorie d'emplois cercle vert <sup>4</sup>	15
Cercle vert de plus de 5 %	8

3 Catégorie d'emplois dont le salaire maximal se situe au-dessus de la courbe de l'équité.

4 Catégorie d'emplois dont le salaire maximal se situe en-dessous de la courbe de l'équité.

## Une réalisation importante

Les syndicats du Front commun ont raison d'être fiers d'avoir contribué à l'élaboration et à l'implantation d'une nouvelle structure plus cohérente dans les services publics québécois.

Le secteur public québécois est d'ailleurs l'un des premiers en Amérique du Nord à réaliser cette cohérence salariale.

Ainsi, les iniquités et les incohérences entre les emplois, qu'elles soient de prédominance masculine, féminine ou mixte, seront grandement atténuées. De plus, les travaux effectués par le Front commun dans le cadre de cette structure auront permis de répondre à notre préoccupation de réduire au maximum les inconvénients liés à l'intégration en 2019.

### PROTECTION DES GAINS DE CARRIÈRE

#### La somme des gains tout au long d'une carrière est influencée par :

- la longueur de l'échelle ;
- l'écart interéchelons ;
- le rythme de progression ;
- le niveau des salaires minimum et maximum.

Les interventions du Front commun dans le cadre des discussions sur la structure ont permis de contrecarrer les nombreux reculs que l'employeur voulait imposer sur les « gains de carrière ».

#### Nous avons assuré :

- ✓ la réduction ou le maintien du nombre d'échelons pour les rangements 13 et moins ;
- ✓ l'instauration d'écart interéchelons décroissant pour les rangements 12 et plus. Ceci a pour effet de faire augmenter plus rapidement les salaires en début de carrière ;
- ✓ des taux uniques plus élevés ;
- ✓ le maintien de l'écart constant dans l'échelle des enseignantes et enseignants des commissions scolaires, ce qui permet aux plus jeunes et aux travailleuses et travailleurs à statut précaire de bénéficier, eux aussi, d'une augmentation de 2,5 % ;
- ✓ le respect des prescriptions prévues à la Loi sur l'équité salariale.





## Annexe I

### Quelques exemples d'intégration

Dans certains cas, l'intégration entraîne un avancement d'échelon.

Éducatrice en service de garde			
Échelle salariale en 2018		Échelle salariale après intégration en 2019	
Échelon	Taux horaire	Échelon	Taux horaire
1	23,11 \$	1	21,62 \$
2	23,79 \$	2	22,16 \$
3	24,50 \$	3	22,74 \$
<b>4</b>	<b>25,26 \$</b>	4	23,31 \$
5	25,97 \$	5	23,91 \$
		6	24,52 \$
		7	25,14 \$
		<b>8</b>	<b>25,79 \$</b>
		9	26,47 \$

Infirmière clinicienne spécialisée			
Échelle salariale en 2018		Échelle salariale après intégration en 2019	
Échelon	Taux horaire	Échelon	Taux horaire
1	30,01 \$	1	27,40 \$
2	30,74 \$	2	28,59 \$
3	31,48 \$	3	29,81 \$
4	32,24 \$	4	31,09 \$
<b>5</b>	<b>33,41 \$</b>	5	32,43 \$
6	34,64 \$	<b>6</b>	<b>33,84 \$</b>
7	35,94 \$	7	35,29 \$
8	37,26 \$	8	36,81 \$
9	38,63 \$	9	38,39 \$
10	40,04 \$	10	40,06 \$
11	41,53 \$	11	41,77 \$
12	43,06 \$	12	43,57 \$
13	44,62 \$	13	45,44 \$
14	46,30 \$	14	47,18 \$
15	47,99 \$	15	48,97 \$
16	49,76 \$	16	50,84 \$
17	51,60 \$	17	52,77 \$
18	53,49 \$	18	54,78 \$

Dans d'autres situations, la déconnexion entre l'expérience et la situation dans l'échelle entraîne un recul.

Secrétaire			
Échelle salariale en 2018		Échelle salariale après intégration en 2019	
Échelon	Taux horaire	Échelon	Taux horaire
1	18,89 \$	1	20,55 \$
2	19,46 \$	2	20,98 \$
3	20,00 \$	3	21,42 \$
4	20,63 \$	<b>4</b>	<b>21,87 \$</b>
5	21,23 \$	5	22,35 \$
<b>6</b>	<b>21,86 \$</b>		

Psychoéducateur			
Échelle salariale en 2018		Échelle salariale après intégration en 2019	
Échelon	Salaire annuel	Échelon	Salaire annuel
1	43 765 \$	1	46 114 \$
2	45 223 \$	2	47 776 \$
3	46 790 \$	3	49 529 \$
4	48 415 \$	4	51 319 \$
5	50 100 \$	5	53 182 \$
6	51 838 \$	6	55 136 \$
7	53 632 \$	7	57 108 \$
8	56 481 \$	8	59 190 \$
9	58 499 \$	9	61 345 \$
10	60 621 \$	10	63 574 \$
11	62 790 \$	11	65 875 \$
12	65 084 \$	12	68 304 \$
13	67 483 \$	<b>13</b>	<b>70 769 \$</b>
<b>14</b>	<b>69 960 \$</b>	14	72 979 \$
15	72 534 \$	15	75 280 \$
16	74 317 \$	16	77 636 \$
17	76 144 \$	17	80 083 \$
18	80 572 \$	18	82 585 \$

Appariteur			
Échelle salariale en 2018		Échelle salariale après intégration en 2019	
Échelon	Taux horaire	Échelon	Taux horaire
1	17,47 \$	1	<b>20,20 \$</b>
2	17,90 \$	2	20,53 \$
3	18,32 \$	3	20,86 \$
4	18,77 \$	4	21,21 \$
<b>5</b>	<b>19,18 \$</b>	5	21,55 \$

Dans ces situations, l'intégration au 2 avril 2019 ne vient pas remplacer ni éliminer la possibilité d'obtenir un avancement d'échelon normal, selon les modalités prévues à la convention collective. Certains employés et employées qui se trouvaient au sommet de l'échelle depuis longtemps devront réactiver leur « anniversaire d'embauche » pour obtenir une progression d'échelon en cours d'année.

Dans d'autres situations, les travailleuses et travailleurs deviennent « hors taux, hors échelle », car leur salaire en 2018 est plus élevé que celui de la nouvelle échelle liée à la structure. Par exemple :

Aide pédagogique individuel			
Échelle salariale en 2018		Échelle salariale après intégration en 2019	
Échelon	Taux horaire	Échelon	Taux horaire
1	43 151 \$	1	45 420 \$
2	44 733 \$	2	46 954 \$
3	46 393 \$	3	48 580 \$
4	48 154 \$	4	50 223 \$
5	49 945 \$	5	51 958 \$
6	51 798 \$	6	53 730 \$
7	53 789 \$	7	55 574 \$
8	56 801 \$	8	57 492 \$
9	58 968 \$	9	59 446 \$
10	61 228 \$	10	61 492 \$
11	63 584 \$	11	63 610 \$
12	66 023 \$	12	65 783 \$
13	68 576 \$	13	68 048 \$
14	71 240 \$	14	70 039 \$
15	74 054 \$	15	72 102 \$
16	75 873 \$	16	74 221 \$
17	77 740 \$	17	76 394 \$
<b>18</b>	<b>79 685 \$</b>	18	78 640 \$
		« Hors taux, hors échelle »	<b>79 685 \$</b>





**Centrale des syndicats  
du Québec**

**[lacsq.org](http://lacsq.org)**