



MODIFICATIONS À LA STRUCTURE SALARIALE LE POURQUOI ET LE COMMENT

C'est le 2 avril prochain que s'appliqueront les modifications apportées à l'ensemble de la structure salariale du secteur public, tout titre d'emploi confondu. Cette structure ayant peu changé depuis les dernières décennies, c'est dans une volonté de corriger certaines iniquités entre les différentes échelles salariales qu'en 2015, les organisations syndicales ont convenu avec le Conseil du trésor de revoir cette structure.

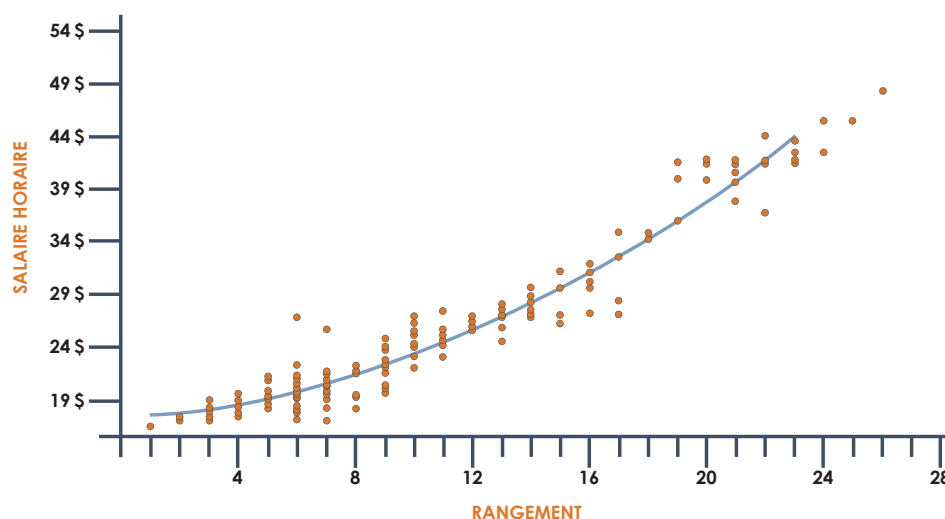
FONCTIONNEMENT DE LA STRUCTURE ACTUELLE

Nous pouvons compter plusieurs échelles salariales, parfois plus de 10, au sein d'un même rangement



Depuis le premier exercice d'équité salariale, les emplois du secteur public ont été évalués en fonction de quatre grands facteurs : les qualifications requises, les responsabilités assumées, les efforts requis et les conditions dans lesquelles le travail est effectué. Cela a permis de classer les emplois en 28 rangements. Présentement, **nous pouvons compter plusieurs échelles salariales, parfois plus de dix, au sein d'un même rangement.**

Dans certains cas, le salaire au premier échelon varie, les sommets des échelles sont différents et le nombre d'échelons par échelle peut aussi varier.



En aucun cas ces changements n'entraîneront une baisse de salaire

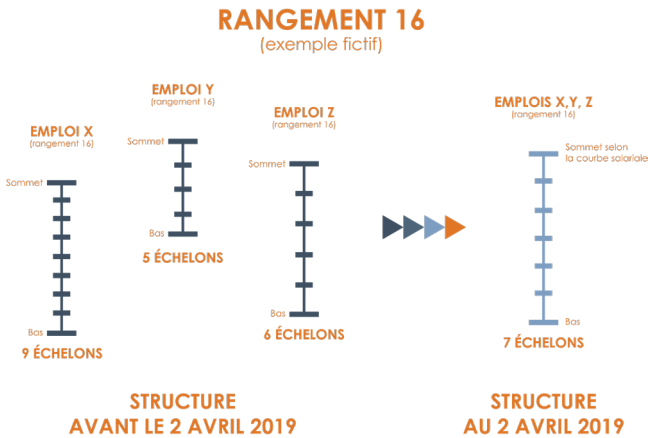


La logique veut plutôt que les titres d'emploi d'un même rangement bénéficient tous d'un même traitement salarial. C'est ce type de problème que l'actuel exercice de relativité salariale permettra de corriger. Il est important de noter qu'**en aucun cas ces changements n'entraîneront une baisse de salaire.**

Cet exercice de relativité permettra de rehausser les conditions salariales de plusieurs titres d'emploi qui étaient sous-payés en fonction de leur rangement. Toutefois, cette restructuration n'est pas parfaite; elle entraîne divers problèmes et c'est pour tenter de trouver des solutions à ces problèmes que les organisations syndicales ont obtenu la création d'un comité portant sur la mise en oeuvre des relativités salariales.

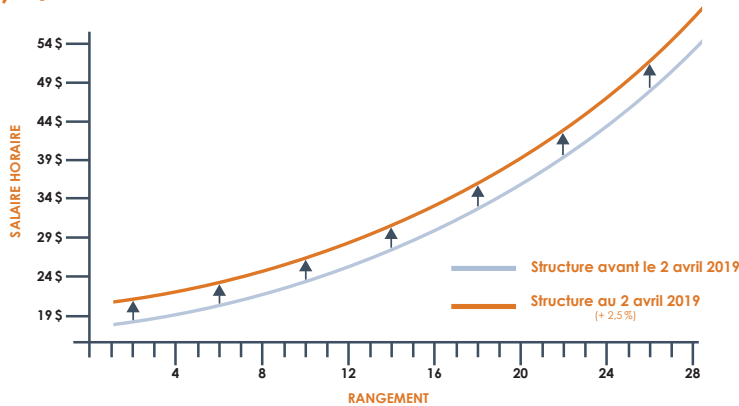
1 UN RANGEMENT, UNE ÉCHELLE

À partir du 2 avril 2019, il n’y aura qu’une seule échelle salariale par rangement. Plus le rangement sera élevé, plus le nombre d’échelons au sein de l’échelle sera élevé. Les emplois à taux unique le demeureront.



2 REHAUSSER LA STRUCTURE DE 2,5%

Une fois les nouvelles échelles établies, le dernier échelon de chaque rangement sera augmenté de 2,5 %. Cela engendrera une hausse générale de l’ensemble de la structure salariale.



3 INTÉGRATION DANS LES NOUVELLES ÉCHELLES

La convention collective prévoit que l’intégration dans la nouvelle structure salariale se fait à l’échelon du salaire égal ou immédiatement supérieur. Pour de nombreux salariés, cela se fera au même échelon ou à un échelon supérieur, mais d’autres se verront attribuer un échelon inférieur. Cette dernière situation suscite des questionnements quant à la reconnaissance de l’ancienneté et de l’expérience. Peu importe le niveau d’échelon de la nouvelle structure salariale, l’ancienneté sera maintenue et personne ne subira de baisse de salaire.

La reconnaissance de l’expérience dans cet exercice de relativité salariale demeure une préoccupation importante. Nous l’avons déjà soulevée au Conseil du trésor et nous continuerons à faire des représentations à cet effet.

ÉCHELLE AU 1 ^{er} AVRIL 2019		ÉCHELLE AU 2 AVRIL 2019	
8	23,76\$	7	24,22\$
7	23,05\$	6	23,65\$
6	22,36\$	5	23,08\$
5	21,69\$	4	22,54\$
4	21,04\$	3	22,01\$
3	20,44\$	2	21,48\$
2	19,83\$	1	20,98\$
1	19,21\$		
Échelon	Taux horaire	Échelon	Taux horaire

Augmentation du sommet de l’échelle : **2,47%**

* CAS PARTICULIERS : LES «HORS TAUX, HORS ÉCHELLE»

Sont considérées comme «hors taux, hors échelle» les personnes qui reçoivent présentement un salaire plus élevé que l’échelon supérieur de la nouvelle échelle salariale qui s’appliquera le 2 avril 2019. Environ 4 % des salarié-es du secteur public se retrouveront dans une telle situation. **Les «hors taux, hors échelle» ne subiront aucune perte salariale puisque ceux-ci obtiennent la moitié des hausses salariales en paramètres et l’autre moitié en montant forfaitaire prévu par la convention collective 2015-2020.** Ainsi, la structure salariale les rattrapera au fil des années sans qu’aucune perte financière ne soit subie.

SIMULATEUR

Pour connaître votre salaire au 2 avril 2019 :

secteurpublic.quebec/relativite