

La structure salariale et préparation de la prochaine négo

Par Pierre-Antoine Harvey
Économiste à la CSQ
31 janvier 2019



**STRUCTURE ISSUE DES RELATIVITÉS SALARIALES
TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT AU 2 AVRIL 2019
POUR LES SECTEURS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, DES COMMISSIONS SCOLAIRES ET DES COLLÈGES**

	Échelons																		Rangements	Taux unitaire
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
1	15,01																		1	15,01
2	16,37																		2	16,37
3	18,81	19,81	19,70																3	18,89
4	19,33	19,91	20,06	20,22															4	20,19
5	19,98	20,25	20,55	20,84															5	20,79
6	20,20	20,53	20,88	21,21	21,55														6	21,44
7	20,55	20,98	21,42	21,87	22,33														7	22,20
8	20,79	21,23	21,72	22,20	22,70	23,22													8	23,00
9	20,99	21,48	22,01	22,54	23,08	23,65	24,22												9	23,87
10	21,28	21,80	22,35	22,91	23,48	24,06	24,65	25,27											10	24,76
11	21,62	22,16	22,74	23,31	23,91	24,52	25,14	25,79	26,47										11	25,77
12	21,90	22,55	23,22	23,91	24,61	25,30	26,02	26,51	27,10	27,79									12	26,83
13	22,23	22,89	23,68	24,27	25,00	25,74	26,52	27,13	27,76	28,38	29,05								13	27,02
14	22,59	23,27	23,96	24,68	25,42	26,17	26,95	27,77	28,41	29,09	29,77	30,46							14	28,05
15	22,74	23,51	24,01	25,12	25,88	26,64	27,77	28,70	29,49	30,30	31,14	31,99							15	30,30
16	23,12	23,87	24,88	25,78	26,73	27,73	28,74	29,80	30,72	31,65	32,62	33,81							16	
17	23,53	24,47	25,44	26,47	27,51	28,62	29,70	30,84	31,98	33,08	34,10	35,32							17	
18	23,70	24,79	25,82	26,90	28,15	29,50	30,68	32,02	33,23	34,48	35,73	37,13							18	
19	24,08	24,79	25,56	26,32	27,13	27,94	28,76	29,66	30,55	31,49	32,43	33,42	34,43	35,50	36,18	37,11	38,05	39,00	19	
20	24,40	25,25	26,07	26,80	27,78	28,67	29,60	30,55	31,54	32,55	33,81	34,69	35,82	36,80	37,80	38,84	39,89	40,98	20	
21	24,87	25,71	26,60	27,50	28,45	29,42	30,43	31,48	32,55	33,67	34,83	36,02	37,25	38,35	39,48	40,84	41,83	43,09	21	
22	25,25	26,16	27,12	28,10	29,12	30,19	31,27	32,41	33,59	34,81	36,07	37,40	38,75	39,96	41,22	42,51	43,85	45,22	22	
23	25,63	26,61	27,62	28,69	29,79	30,93	32,12	33,35	34,63	35,97	37,34	38,79	40,27	41,63	43,02	44,45	45,95	47,48	23	
24	25,93	27,48	28,67	29,80	30,99	32,07	33,34	34,81	36,00	37,45	38,91	40,48	42,04	43,50	45,01	46,56	48,15	49,82	24	
25	26,80	27,92	29,08	30,28	31,55	32,60	34,21	35,65	37,13	38,66	40,26	41,93	43,69	45,27	46,92	48,65	50,41	52,26	25	
26	27,40	28,59	29,81	31,06	32,43	33,84	35,29	36,81	38,29	40,00	41,77	43,67	45,44	47,19	49,07	50,84	52,77	54,74	26	
27	28,00	29,25	30,53	31,92	33,33	34,82	36,39	38,01	39,69	41,40	43,31	45,24	47,25	49,14	51,09	53,11	55,22	57,40	27	
28	28,35	29,68	31,04	32,50	34,02	35,61	37,27	39,01	40,84	42,73	44,74	46,82	49,02	51,06	53,18	55,39	57,70	60,12	28	

NS : Les échelons des rangements 1 à 18 sont des échelons annuels.
À partir du rangement 19, les échelons 1 à 8 sont semi-annuels et les échelons 9 à 18 sont annuels.
Les taux tiennent compte des majorations des paramètres généraux d'augmentation salariale prévues aux éléments 1 à 5 de la rubrique paramètres généraux d'augmentation salariale à la section B de la présente entente.

Historique de la structure salariale

- Résultat de trois processus en cours depuis la fin des années 1970:
 1. Centralisation de la négociation des salaires avec le Conseil du trésor.
 2. L'équité salariale pour les emplois à prédominance féminine
 3. Les « relativités salariales » entre l'ensemble des emplois.

3

Loi sur l'équité salariale

- La loi sur l'équité salariale (LÉS) est un droit fondamental.
- Elle est le résultat de luttes féministes et syndicales de plusieurs décennies.
- La loi est entrée en vigueur le 21 novembre 1997.

« La présente loi a pour objet de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine.

*Ces écarts s'apprécient au sein d'une **même entreprise**, sauf s'il n'y existe aucune catégorie d'emplois à prédominance masculine. »*

4

Loi sur l'équité salariale

- Réalisation du programme d'équité salariale en 2006, mais effectif en 2001
 - Situer les catégories d'emplois féminines et masculines en référence à la courbe d'estimation des écarts
 - Identifier les catégories cercles verts et cercles rouges
 - Verser les correctifs rétroactivement.
- Maintien de l'équité salariale 2010 :
 - Évalué seul par le Conseil du trésor
 - Recalcul de la courbe d'estimation des écarts
- Maintien 2015
 - Évalué seul par le Conseil du trésor...

5

Les critères d'évaluation des emplois du secteur public

Notre système d'évaluation est basé sur 17 sous-facteurs évalués qui sont regroupés en quatre grands facteurs :

Efforts :

- Autonomie
- Raisonnement
- Créativité
- Concentration et attention sensorielle
- Efforts physiques

Responsabilités :

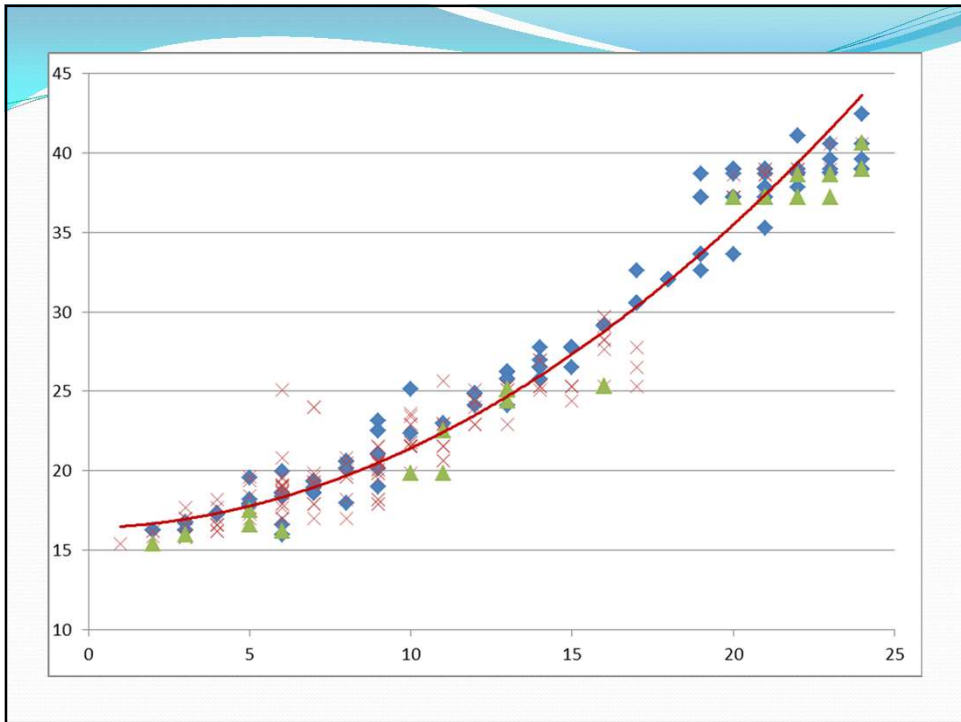
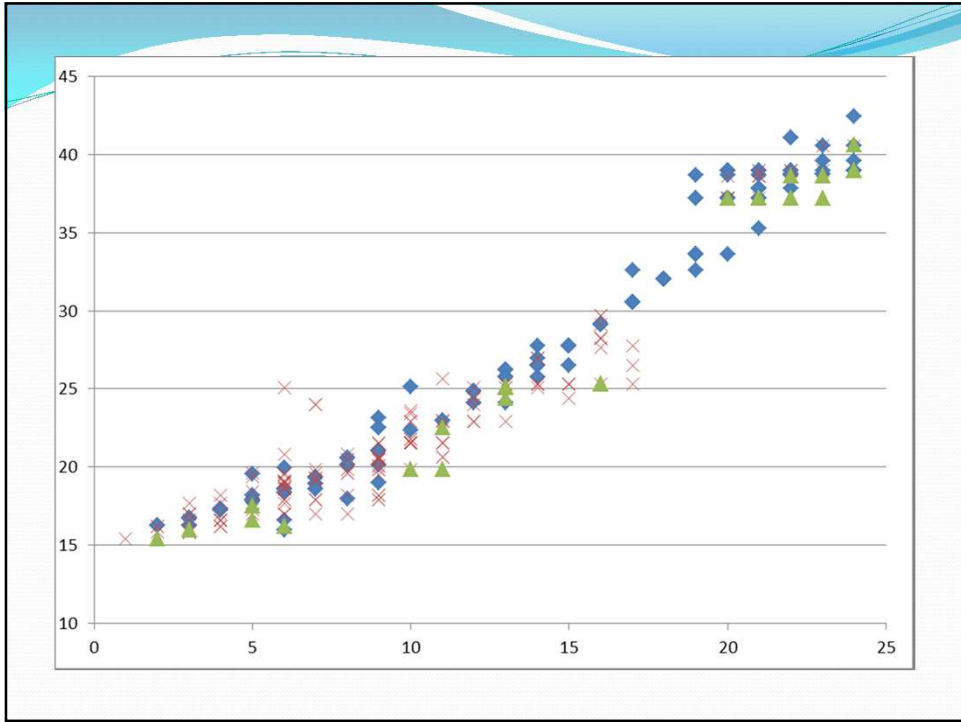
- Responsabilités à l'égard d'un programme ou d'une activité et des ressources financières ou matérielles
- Responsabilités à l'égard des personnes
- Responsabilités à l'égard des communications
- Responsabilités de supervision et de coordination de personnes

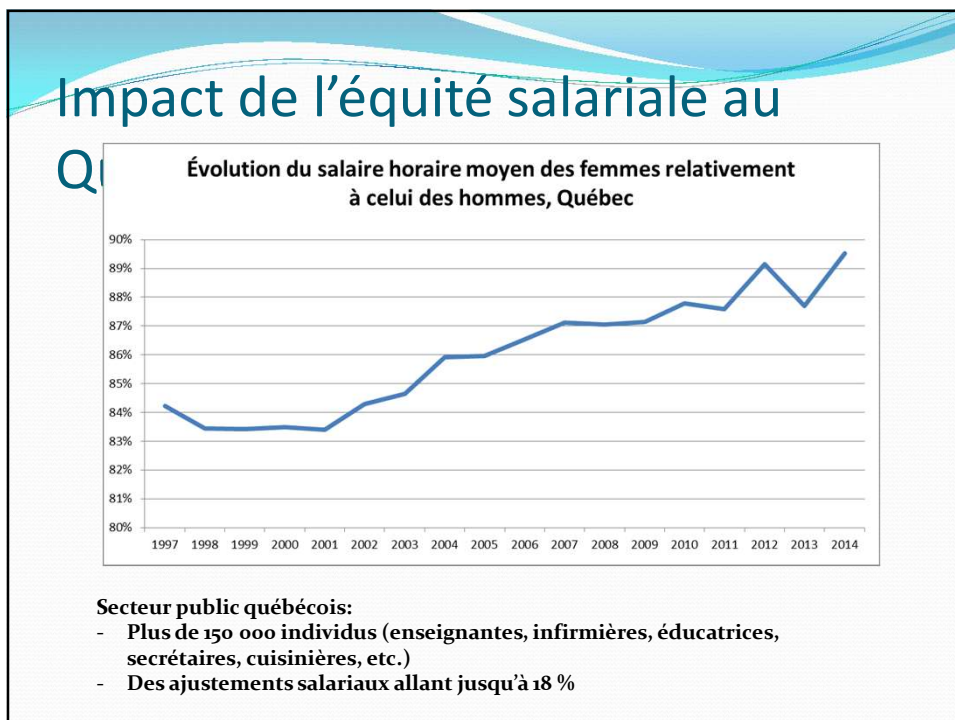
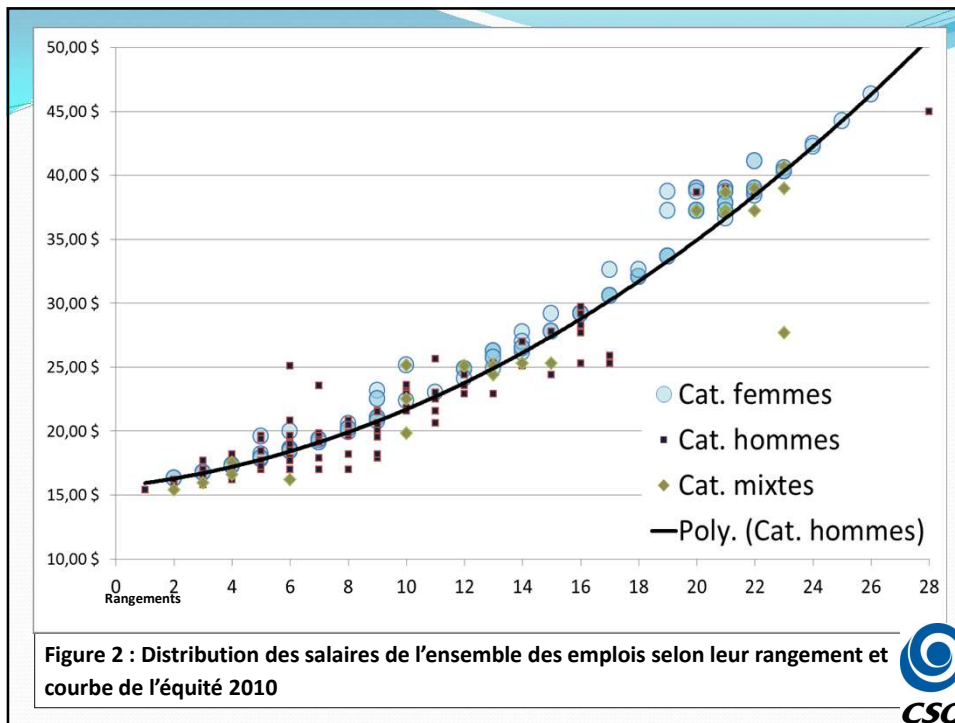
Qualifications :

- Formation professionnelle
- Expérience et initiation
- Mise à jour des connaissances
- Habiletés en relations interpersonnelles
- Habiletés physiques et dextérité manuelle

Conditions de travail :

- Conditions psychologiques
- Conditions physiques
- Risques inhérents





Négociations des relativités salariales

- Des les années 70 à 90, il y a une préoccupation de rendre équitable la distribution des salaires et de réduire les écarts
- Négociation de la « Lettre d'entente sur les relativités » de 2011
 - Évaluation des emplois mixtes
- Négociation en Front commun 2015
 - Structure unique
 - Ajustement des salaires des emplois mixtes et masculins

11

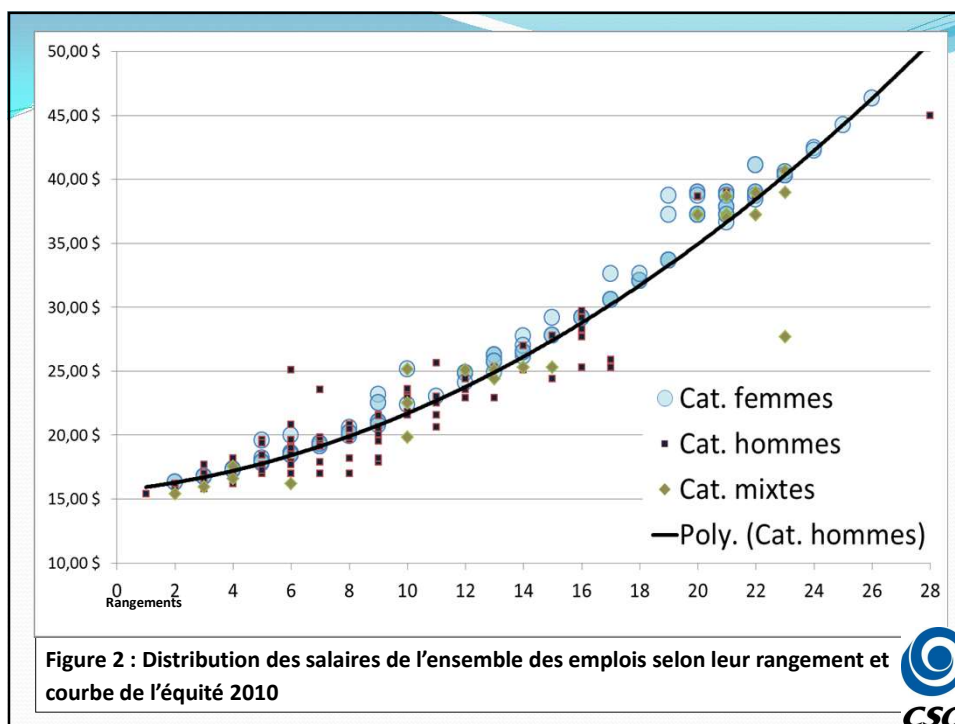
Structure salariale – réalité actuelle

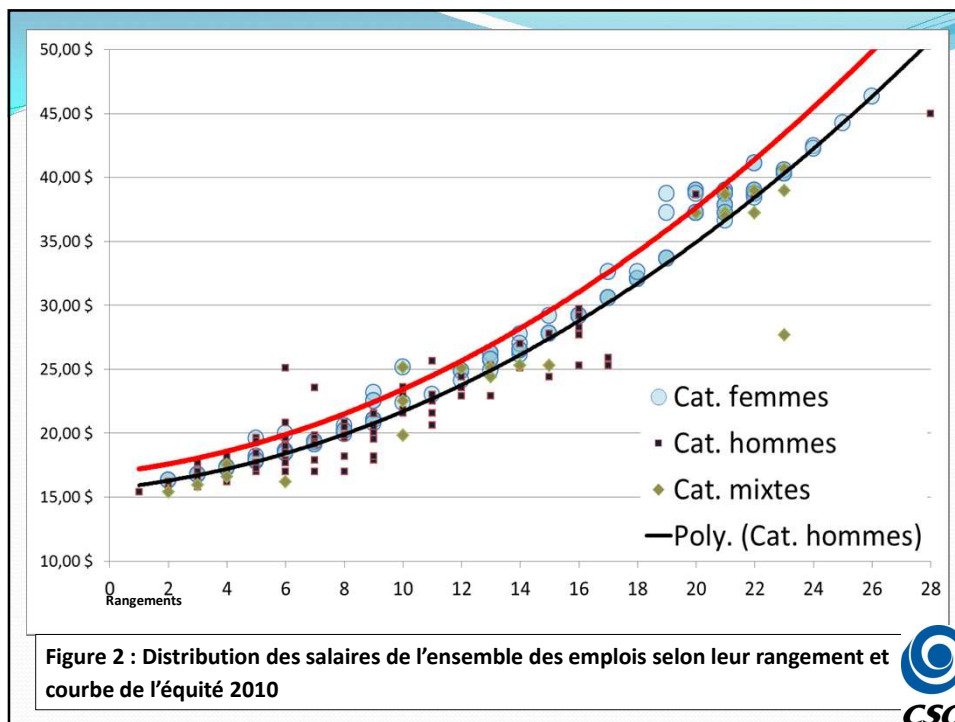
Constats partagés (CT et Front commun) sur la structure actuelle

- Environ 450 corps d'emplois
- 28 rangements composés de 165 échelles salariales distinctes
- Pour un même rangement:
 - il existe des longueurs d'échelles différentes.
 - L'écart interéchelon varie
 - Des salaires maxima différents.

12

Echelles pour trois emplois du rangement 9 au 1 avril 2019				Nouvelle structure 2 avril 2019			
4111-Secrétaire de gestion		4202-Opérateur en informatique. Cl. 1		4117-Opérateur en reprographie. Cl. principale		Ensemble des emplois	
Echelon	Salaire	Echelon	Salaire	Echelon	Salaire	Echelon	Salaire
		1	19,44	1	19,29		
		2	20,11	2	19,96		
		3	20,85	3	20,67	1	20,98
		4	21,64	4	21,36	2	21,48
1	21,68	5	22,44	5	22,09	3	22,01
2	22,35	6	23,25	6	22,84	4	22,54
3	23,05			7	23,63	5	23,08
4	23,75					6	23,65
						7	24,22





Conditions d'intégration à la structure salariale

- 2 avril 2019
- Intégration à l'échelon qui offre un salaire équivalent ou immédiatement supérieur.
 - Ne vient pas remplacer la progression d'échelon normale
 - Ne vient pas affecter l'ancienneté
- Aucune réduction de salaire
 - Emplois au-dessus de la courbe = protection par la clause hors taux / hors échelle
 - Après 2019= 50 % des augmentations appliquées au salaire de l'individu + 50% en forfaitaire
 - Majoration de la courbe de 2,5 % = moins de 7 % les ETC dans des emplois « cercles rouges »

Impacts de ce mode d'intégration

- Le recul dans l'échelle est éventuellement compensé par les progressions annuelles
 - À l'anniversaire de changement d'échelon, jusqu'à l'atteinte ou le retour au sommet
- Les incohérences apparaissent dans 2 situations:
 - Une employée moins ancienne à un anniversaire de progression plus tôt dans l'année que sa collègue ancienne
 - Un nouvel employé embauché est classé dans l'échelle selon ses années d'expérience
 - Un petit nouveau pourrait être mieux payé que celui qui est là depuis 20 ans

Impacts de ce mode d'intégration

Échelles salariales		
	1 avril 2018 au 31 mars 2019	2 avril 2019 au 31 mars 2020
4218-Appariteur		
1	17,48	20,20
2	17,91	20,53
3	18,32	20,86
4	18,76	21,21
5	19,18	21,55

Impacts pour certains corps d'emplois précis

- Les emplois dont l'intégration des personnes à l'échelon maximal recule le plus, sont aussi ceux qui bénéficient des augmentations de salaire les plus importantes grâce à l'intégration à la structure.

	Augmentation du salaire à l'échelon maximal
Appariteur	12,4%
Technicien en bâtiment	11,9%
Magasinier cl2	7,7%
Technicien en travaux pratiques	6,6%
Technicien en loisirs	5,4%
Technicien en électronique	6,6%

- Après quelques années, les personnes se retrouveront au nouveau sommet d'une échelle bonifiée

Protection du salaire de carrière

Nombre d'échelons par rangement			
Rangement	Dépôt de la partie patronale 17-09-2015	Entente	Gain
1	1	1	0
2	2	1	1
3	3	3	0
4	4	4	0
5	5	4	1
6	6	5	1
7	7	5	2
8	8	6	2
9	9	7	2
10	10	8	2
11	11	9	2
12	12	10	2
13	12	11	1

20

Structure particulière des enseignantes

- 1 des 3 groupes « Hors-matrice »
 - Profs de cégep
 - Éducateur en santé service-sociaux
- Rangement 22
 - Salaire d'entrée (E3) est identique à salaire entrée professionnels
 - Salaire max (E17) est identique à salaire max pro
- Distinctions
 - 17 échelons (15 réels) au lieu de 18
 - Progression annuelle
 - 15 ans pour arriver au top VS 14 chez les pro
- Avantage ou inconvénient ?
 - Fait place à l'élimination des premiers échelons

21

Impacts relatifs

Niveau des majorations accordées lors de l'intégration

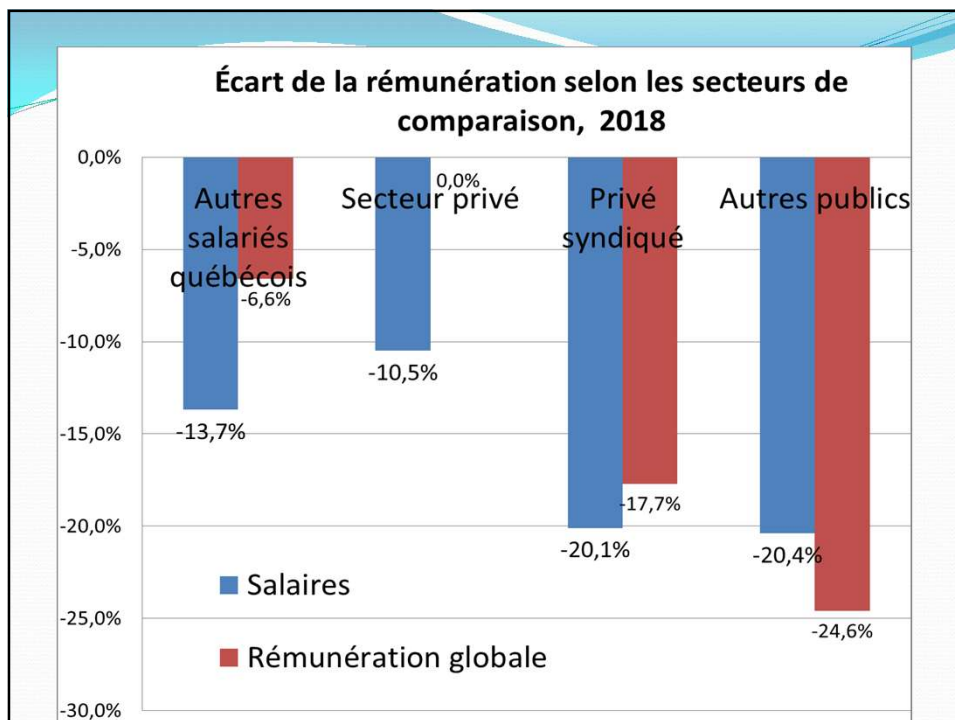
Niveau de la majoration	% des ETC des services publics
Gel de salaire	4,2 %
Moins de 1 %	16 %
Entre 1 % et 2,5 %	18 %
De 2,5 %	41 %
Entre 2,5 % et 5 %	11 %
Plus de 5 %	7 %

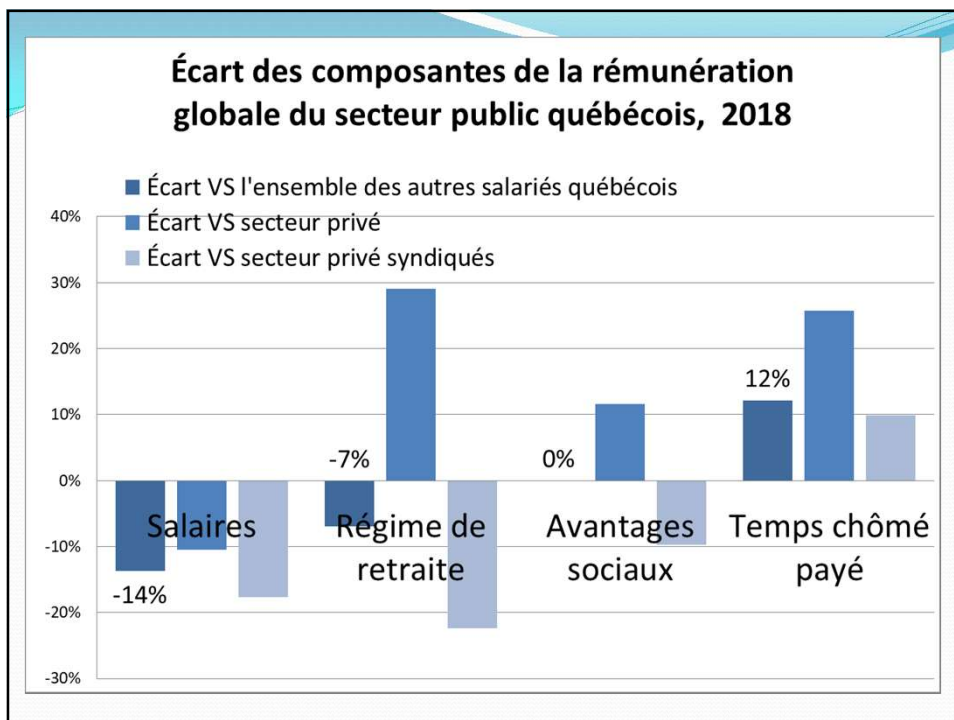
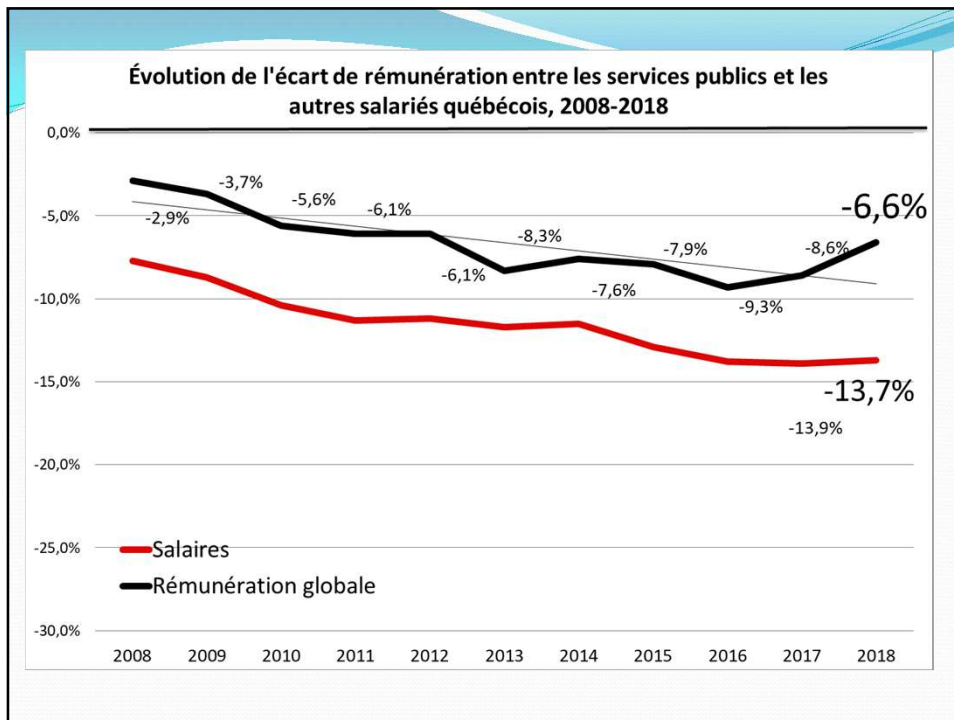


Bilan de la dernière négociation

Principes derrière notre revendication salariale

1. Équité externe : rattrapage devant les salaires des autres secteurs
2. Protection du pouvoir d'achat devant l'inflation
3. Participation à l'enrichissement collectif
4. Diminution des écarts au sein du secteur public et lutte à la précarité





Protection du pouvoir d'achat devant l'inflation

Année	Augmentations salariales	Taux inflation	Gains pouvoir d'achat
2010	0,50%	0,8%	-0,3%
2011	0,75%	1,4%	-0,7%
2012	1,5%	3,1%	-1,6%
2013	1,75%	1,6%	0,1%
2014	2,00%	0,7%	1,3%
2015	1,00%	1,5%	-0,5%
2016	1,50%	1,1%	0,4%
2017	1,75%	0,7%	1,1%
2018	2,00%	1,2%**	0,8%
2019	2,50%*	1,6%**	0,9%
Total depuis 2010	15,25%	13,75%	1,50%
Total convention	7,75%	5,00%	2,75%

* 2,5% représente l'ajustement moyen en lien avec l'intégration à la structure au 2 avril 2019 ** Prévisions.

Participation à l'enrichissement collectif

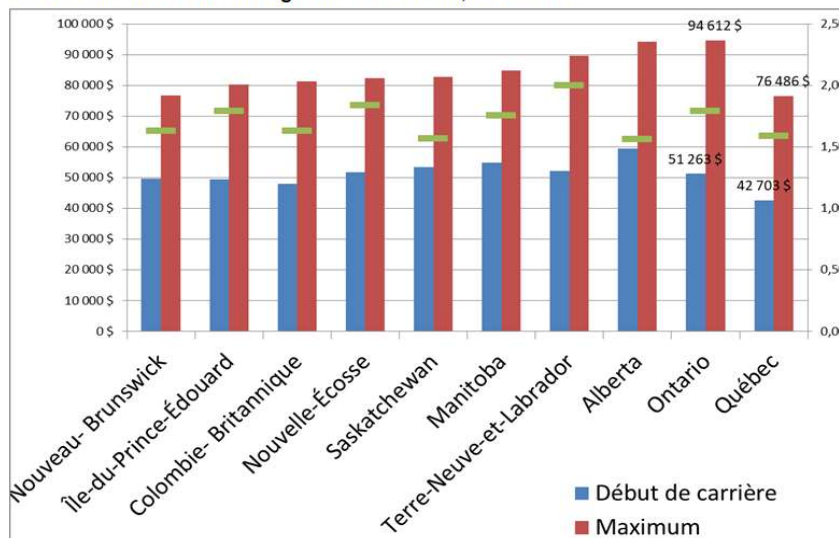
	2003-2004	2014-2015	2018-2019p	Augmentation depuis 2014-2015
Masse salariale totale	25,7	38,8	44,9	15,7%
Médecins	3,5	7,4	8,6	16,0%
Cadres	1,8	2,5	2,9	16,2%
Total employés services publics	20,4	28,94	33,4	15,4%
Dépenses de programmes	43,4	65,7	76,9	17,0%
MS totale / dépenses de programmes	59,2%	59,1%	58,4%	-1,2%
MS médecins / dépenses de programmes	8,1%	11,2%	11,2%	
MS cadres / dépenses de programmes	4,1%	3,8%	3,8%	
MS employés du public / dépenses de programmes	47,0%	44,0%	43,4%	-1,4%

Source: Secrétariat du Conseil du trésor, Budget des dépenses 2018-2019, renseignements supplémentaires, tableau n. 45

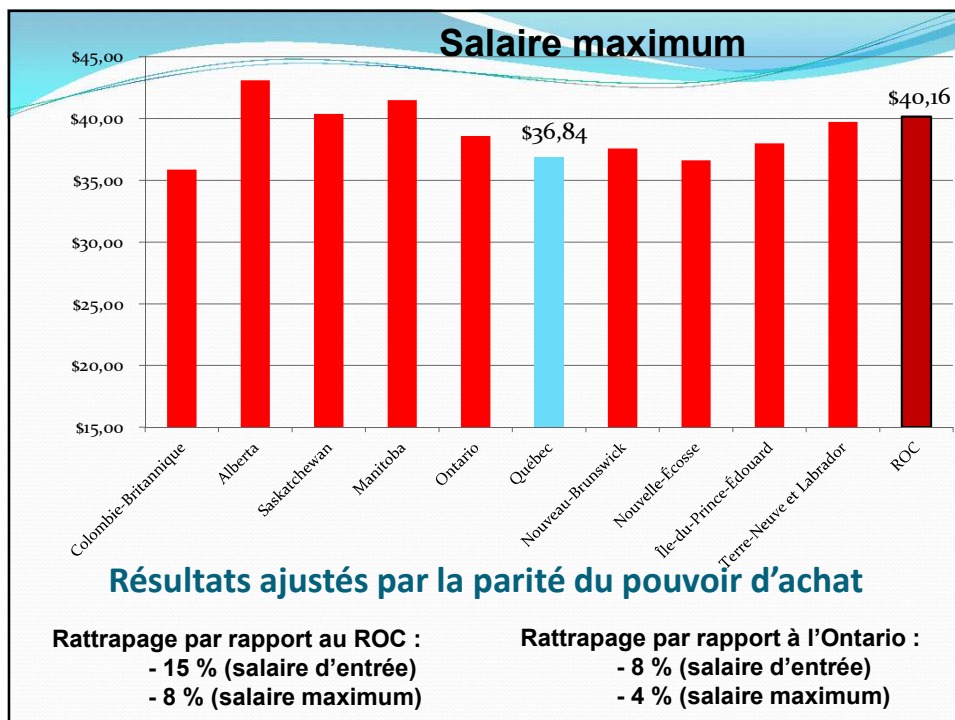
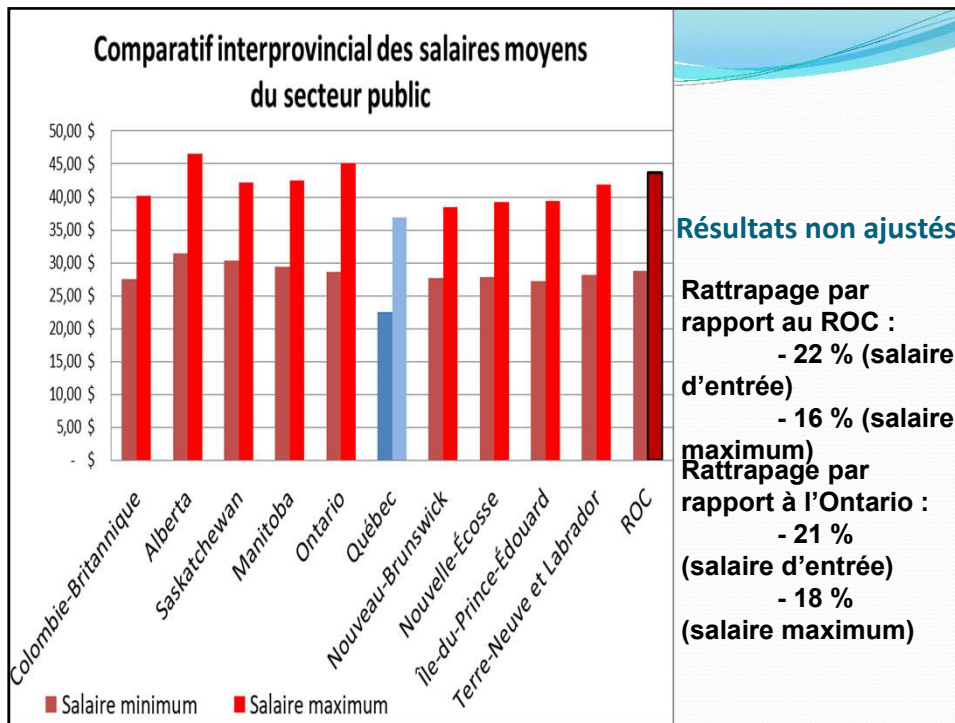
Diminution des écarts au sein du secteur public

- Au début des années 1970, une personne dans un des emplois les mieux rémunérés (équivalant au rangement 24 aujourd'hui) gagnait 4,8 fois plus que son collègue du bas de l'échelle (rangement 1).
- Au début de la convention, ce ratio n'était que de 2,79. L'arrivée de la structure au 2 avril 2019 fera encore diminuer légèrement cet écart à 2,62.
- Le montant forfaitaire fixe n'aura pas eu d'effet durable sur l'écart interne. Malgré l'attachement de nos partenaires à une sorte de « clause sociale », rien n'a été négocié à ce propos.

Échelles de salaire des enseignantes au Canada, 2014-2015.



Sources : http://www.statcan.gc.ca/pub/81-604-x/2017001/t/tbld2.1-fra.htm#tbl-d2-1bn_2



Flexibilité de la structure

Attraction et rétention de la relève

- Augmenter plus fortement les salaires d'entrée
- Réduire le nombre d'échelons
- Augmentation plus forte dans les premiers échelons (interéchelons décroissants)

Écart entre les hauts et les bas salaires

- Changer la pente ou la courbure de la structure
- Augmentation à montant fixe

Attraction-rétention générale

- Augmentation paramétrique
- Augmentation des échelons supérieurs plus importante
- Primes pour corps d'emplois ou situations particulières