

Pour mieux comprendre **la structure salariale**



Historique

La négociation intersectorielle 2015 s'est conclue avec une nouvelle structure salariale qui entrera en vigueur le 2 avril 2019. Cette structure salariale vise à corriger des incohérences de la structure actuelle, à ranger les corps d'emplois mixtes et à ramener graduellement tous les corps d'emplois au salaire qui leur a été attribué à leur rangement selon la « courbe d'équité salariale » convenue lors de l'exercice d'équité salariale en 2005. C'est ce qu'on appelle les relativités salariales.

Au cours des exercices d'équité salariale précédents, tel que le prescrit la loi, seuls les corps d'emplois à prédominance féminine dont les salaires se retrouvaient sous la courbe (moyenne des salaires des emplois masculins du même rangement) ont bénéficié d'ajustements salariaux. Les catégories à prédominance féminine ou masculine dont le salaire était supérieur aux résultats de l'évaluation des enquêtes ont conservé leur rémunération depuis.

Aussi, comme la Loi sur l'équité salariale ne visait qu'à corriger la discrimination systémique envers les emplois féminins, certaines catégories à prédominance masculine ont continué à recevoir un salaire inférieur à celui correspondant au rangement accordé à la suite de l'évaluation. Finalement, les corps d'emplois mixtes, ou sans prédominance n'avaient pas été rangés et encore moins ajustés à la courbe.

Que se passera-t-il le 2 avril 2019?

En premier lieu, il est important de rappeler qu'aucun individu ne verra son salaire diminuer au 2 avril 2019. Si vous constatez que le salaire indiqué à l'échelle du 2 avril 2019, est inférieur à votre salaire actuel, vous devez vous référer à la clause traitant de la situation des individus hors échelle prévue à la convention collective clause 6.2-02 de la P1. Donc, vous conserverez votre rémunération actuelle. Toutefois, lors des augmentations salariales subséquentes (à partir de 2020), vous bénéficierez de seulement 50% de l'augmentation négociée. L'autre 50% vous sera octroyé sous forme de montant forfaitaire, ceci jusqu'à ce que le salaire prévu à l'échelle de votre corps d'emplois ait rejoint le vôtre. Bien entendu, plus l'écart entre votre rémunération actuelle et celle prévue à la nouvelle échelle est important, et plus longtemps vous vous verrez appliquer cette règle du 50-50.

En suivant [ce lien](#), vous pourrez voir l'écart entre le salaire maximum actuel pour chaque corps d'emploi et celui prévu à la nouvelle structure. Si vous voyez un pourcentage positif, et que vous êtes à l'échelon 18 de votre échelle salariale actuelle, cela signifie que vous recevrez cette augmentation au 2 avril 2019. Si vous voyez un pourcentage négatif, cela signifie que le maximum salarial pour ce corps d'emplois sera moins élevé à compter du 2 avril 2019 et qu'à l'exception du forfaitaire de 292\$, vous n'aurez aucune augmentation en avril 2019. Par contre, nous le répétons, les professionnelles et professionnels dont le salaire est supérieur au maximum prévu à cette nouvelle échelle se verront appliquer la clause hors échelle et ne subiront aucune diminution de salaire.

Si vous n'êtes pas encore au maximum de l'échelon, vous serez intégré à la nouvelle structure, à l'échelon dont le salaire est égal ou immédiatement supérieur au salaire que vous aurez au 31 mars 2019, ceci, sans considération de l'échelon. Pour connaître votre échelon et salaire d'intégration, consulter le site (<http://monsalaire.lacsq.org/>). Pour les nouvelles et nouveaux professionnels, cette intégration pourra amener, dans certains cas, une augmentation particulièrement intéressante, car vous constaterez que les premiers échelons de toutes les catégories seront majorés de façon importante. Il faut savoir que vous demeurerez à cet échelon seulement jusqu'à votre prochaine date prévue d'avancement (1^{er} juillet ou 1^{er} janvier).

Il est important d'ajouter finalement que nous avons toujours des plaintes en vertu du maintien de l'équité salariale 2010 et 2015 qui ne sont pas réglées et qui pourraient amener un changement à la hausse du rangement de certaines catégories d'emplois ([celles suivies d'un * dans le tableau](#)). Également, des travaux se poursuivent pour le corps d'emplois de conseillères et conseillers pédagogiques dont le rangement n'a pas été convenu.

Espérant que ces quelques explications faciliteront votre compréhension de ce dossier complexe.

N'hésitez pas à communiquer avec votre syndicat s'il vous reste des questionnements.

Johanne Pomerleau,
Présidente, FPPE(CSQ)
La Passerelle – Mars 2019