



21 décembre 2015 — entrenosmains.org

## LE POINT SUR LES RELATIVITÉS SALARIALES

Les relativités salariales, c'est seulement pour quelques-uns ? Les relativités salariales, ce ne sont pas de véritables augmentations salariales ? Les relativités, ce sont des gains obtenus seulement pour les professeurs et les infirmières ? Le dossier complexe des relativités salariales suscite de nombreuses questions et incompréhensions. Voilà pourquoi nous croyons qu'il est approprié de faire le point sur cette question.

### EN RÉSUMÉ

- Pour l'ensemble des travailleuses et des travailleurs du secteur public, les hausses salariales moyennes seront de 2,4 %, et ce, dès le 2 avril 2019
- La moyenne des taux et échelles salariales pour chaque rangement sera augmentée de 2,5 % en 2019
- 90 % des titres d'emploi bénéficieront d'une augmentation salariale supérieure à 2 % en 2019
- Le tout, en plus du montant forfaitaire de 0,5 % prévu en 2019 (et des hausses prévues pour les années précédentes)

Premièrement, il faut expliquer la raison pour laquelle le Front commun a accepté l'invitation du Conseil du trésor de procéder à des travaux sur l'ensemble de la structure salariale du secteur public. Elle est toute simple : il est vrai qu'il existe de nombreuses incohérences, voire certaines injustices, dans cette structure salariale qui date des années 1960. On y compte 28 rangements – basés notamment sur la complexité et la charge de travail – et plus de 150 échelles salariales différentes. Pour un même rangement, on peut retrouver plus de 10 échelles diffé-

rentes avec des salaires variables, alors que la logique voudrait que tous les salariés d'un même rangement bénéficient du même traitement salarial.

Voilà pourquoi le Front commun a accepté de procéder à ces travaux, en posant les conditions suivantes :

- l'opération ne devait pas se faire à coût nul;
- des corrections salariales pour certains ne pouvaient se faire au détriment d'autres personnes;
- ces travaux ne disposaient pas des paramètres salariaux – le gouvernement devait donc se décoller de son gel salarial afin que l'exercice de relativité salariale puisse se conclure.

### À NE PAS CONFONDRE

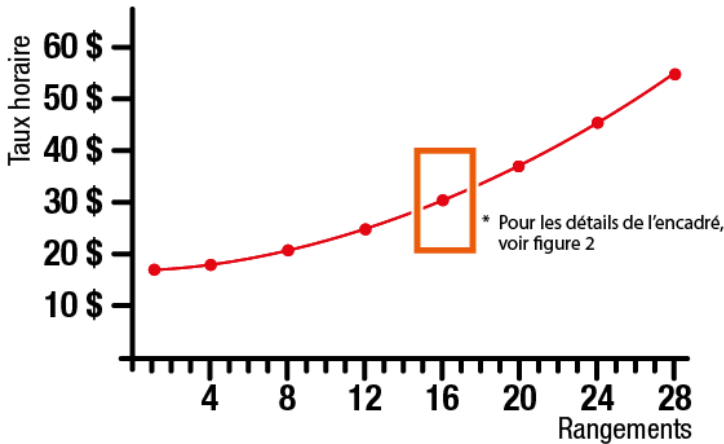
Relativité salariale ? Le terme peut s'appliquer à deux concepts fort différents :

- La relativité salariale des catégories d'emploi mixtes : à la suite de l'exercice d'équité salariale, seules les catégories d'emploi sans prédominance masculine ou féminine (les « mixtes ») n'ont pas été évaluées selon les critères objectifs de l'équité. C'est le cas, entre autres, des enseignants de cégep ou des techniciens en travaux pratiques. Le Front commun, dans son cahier de demandes, avait demandé à ce que ces travaux soient effectués et que les correctifs salariaux appropriés soient apportés.
- Les « grandes » relativités salariales : au cours des présentes négociations, le Conseil du trésor a demandé à établir une structure salariale plus équitable entre les différents titres d'emploi du secteur public, peu importe qu'ils soient à prédominance masculine, féminine ou mixte. C'est de ce type de relativités salariales dont le présent bulletin fait l'objet.

## La situation actuelle

Rappelons que, lors de l'exercice d'équité salariale, la vaste majorité des titres d'emploi (ceux à prédominance masculine et ceux à prédominance féminine) ont été évalués selon une série de facteurs et de sous-facteurs objectifs. Plus l'emploi est complexe, plus la formation nécessaire est élevée, plus la charge de travail est lourde, entre autres facteurs, plus le titre d'emploi est classé dans un rangement élevé.

### 1 Courbe salariale du secteur public (sommets des échelles)



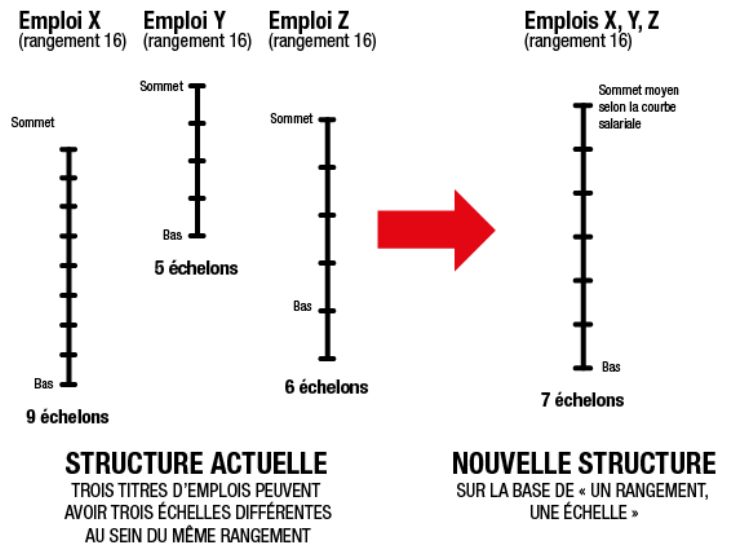
Plus le rangement grimpe, plus le salaire est élevé. Mais malgré tous les travaux effectués lors de l'équité salariale, un fait demeure : on retrouve encore différentes échelles au sein d'un même rangement. Ces échelles peuvent avoir des salaires d'entrée différents, des sommets variables et même un nombre d'échelons différent. Manifestement, le traitement salarial au sein d'un même rangement entre plusieurs titres d'emploi ayant la « même valeur » – selon les critères objectifs de l'équité salariale – peut varier beaucoup.

### Première étape : un rangement, une échelle

La nouvelle échelle unique pour chaque rangement est basée sur la moyenne des sommets des échelles salariales de l'ensemble des rangements. Le nombre d'échelons négocié par le Front commun répond à la logique de la structure actuelle : plus le rangement est élevé, plus le nombre d'échelons est grand.

Voir le tableau 2 dans la colonne de droite.

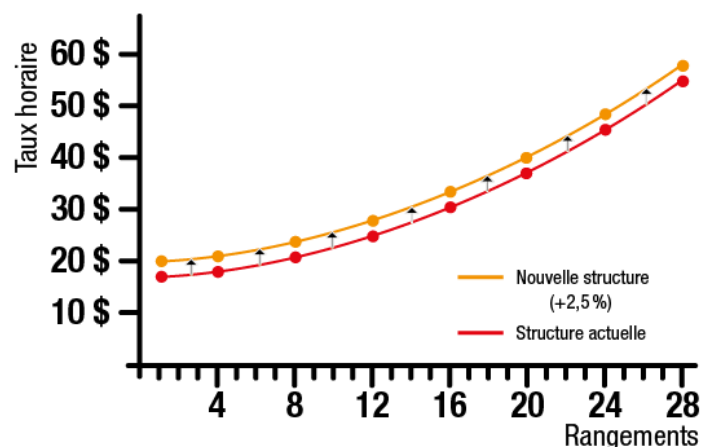
### 2 Rangement 16 (exemple totalement fictif)



### Deuxième étape : négocier la hausse de la courbe salariale

Après avoir négocié la nouvelle structure sur la base « un rangement, une échelle », il fallait obtenir des gains significatifs pour l'ensemble des travailleuses et des travailleurs du secteur public. Voilà pourquoi les sommets des nouvelles échelles salariales de chaque rangement seront tous augmentés de 2,5 % – engendrant ainsi une hausse générale des échelons inférieurs.

### 3 Nouvelle structure salariale (sommets des échelles)



## Troisième étape : l'intégration dans la nouvelle échelle salariale

L'intégration dans la nouvelle échelle se fera le 2 avril 2019, sur la base du « salaire égal ou immédiatement supérieur ». Il se pourrait ainsi qu'un salarié au 8<sup>e</sup> échelon d'une échelle à 12 échelons passe à l'échelon 5 sur la nouvelle échelle comportant 10 échelons. Ou encore qu'un employé au 3<sup>e</sup> échelon d'une échelle à 4 échelons passe au 5<sup>e</sup> échelon de la nouvelle échelle en comptant 7. Peu importe le cas de figure : l'intégration se fera à l'échelon où le salaire est « égal ou immédiatement supérieur ».

## Protéger les « hors taux, hors échelle »

La proposition initiale du Conseil du trésor voulait ramener à la baisse les salaires des catégories d'emploi dont le sommet de l'échelle salariale était supérieur à celui de la nouvelle échelle. Ainsi, plus de 18 000 individus auraient subi des pertes nettes de salaire à compter de 2019. Le Front commun a fortement réagi contre cette proposition.

Dans l'entente de principe du Front commun, les « hors taux, hors échelle » (ou *red circles*) ne subiront aucune perte salariale. Nous avons convenu avec le gouvernement de maintenir la règle applicable aux « hors taux, hors échelle » : ils obtiendront la moitié des hausses salariales en paramètres, l'autre moitié en forfaitaire. Ainsi, la courbe salariale les rattrapera au fil des années sans qu'ils aient à subir de pertes financières.

## Relativités salariales

Quelques exemples d'augmentations salariales supplémentaires qui seront obtenues en avril 2019 à la suite de l'exercice des relativités salariales

### Santé et services sociaux

- Infirmière : 2,5 %
- Préposé aux bénéficiaires : 2,5 %
- Auxiliaire de santé et de services sociaux : 2,2 %
- Préposé à l'entretien ménager
  - Travaux lourds : 9,9 %
  - Travaux légers : 3,0 %
- Cuisinier : 10,6 %
- Préposé à la buanderie : 2,6 %
- Agents administratifs classes 3 et 4 : 2,5 %
- Magasinier : 2,8 %
- Ergothérapeute : 2,5 %
- APPR : 2,5 %
- Travailleurs sociaux : 2,5 %

### Éducation

- Agent de bureau classe principale : 1,9 %
- Technicien en éducation spécialisé : 2,1 %
- Éducateur en service de garde : 2,0 %
- Surveillant d'élèves : 2,5 %
- Préposé aux élèves handicapés : 2,5 %
- Concierge classe 2 : 3,9 %
- Agent administratif classe 2 : 2,1 %
- Agent administratif classe 3 : 2,5 %
- Ouvrier d'entretien classe 2 : 5,7 %

## Des hausses inéquitables ?

À la lecture de ces données, certains pourraient conclure que les augmentations engendrées par les relativités salariales sont inéquitables. « Pourquoi un cuisinier obtiendrait 10,6 % d'augmentation salariale alors qu'un éducateur en service de garde ne recevra que 2,0 % ? » La question est légitime : elle est à l'image des incohérences qui subsistaient dans une structure salariale datant des années 1960. Voilà pourquoi le Front commun a accepté de procéder à ces travaux et de conclure une entente à cet effet : afin d'établir une structure salariale plus équitable pour l'ensemble des travailleuses et des travailleurs du secteur public.