



# secteur public

**Relativités salariales**

**Guide sur les  
modifications  
qui seront apportées  
à la structure salariale  
du secteur public  
au 2 avril 2019**

**Secteur public CSN**

# RELATIVITÉS SALARIALES

## INTRODUCTION

Le présent guide vise à informer les travailleuses et les travailleurs du secteur public sur les modifications qui sont apportées à l'ensemble de la structure salariale du secteur public à compter du 2 avril 2019, en fonction des différentes conventions collectives du secteur public 2015-2020.

En 2015, les parties ont convenu de corriger de nombreuses incohérences, voire certaines injustices, de cette structure salariale qui date des années 1960. Jusqu'au 2 avril 2019, on compte 28 rangements et environ 165 échelles salariales différentes. Pour un même rangement, on peut retrouver plus de dix échelles différentes avec des salaires variables, alors que la logique voudrait que tous les salariés d'un même rangement, de valeur à peu près équivalente, bénéficient du même traitement salarial.

En 2019, les augmentations salariales moyennes sont de 2,4% en fonction de l'application des trois étapes suivantes :

1. l'établissement de nouvelles échelles salariales sur le principe «un rangement, une échelle»;
2. le rehaussement de 2,5% de l'ensemble de ces nouvelles échelles salariales;
3. l'intégration des salarié-es dans leur nouvelle échelle salariale.

Ainsi, chaque salarié-e constitue un cas d'espèce. Le simulateur du secteur public de la CSN a été mis à jour afin de pouvoir indiquer dans quelle situation se retrouve tout un chacun. Il peut être consulté à l'adresse suivante :

**<https://secteurpublic.quebec/relativite>**

D'abord, il est opportun de rappeler certains principes pouvant faciliter la compréhension de cet exercice somme toute assez complexe.

Le terme relativité salariale peut s'appliquer à de nombreuses réalités : relativités internes et externes, relativités entre le public et le privé, entre les secteurs publics provincial et fédéral, etc. Dans le cadre de la négociation 2015-2020, le terme relativité salariale s'est appliqué à deux concepts fort différents :

## *La relativité salariale des catégories d'emploi mixtes*

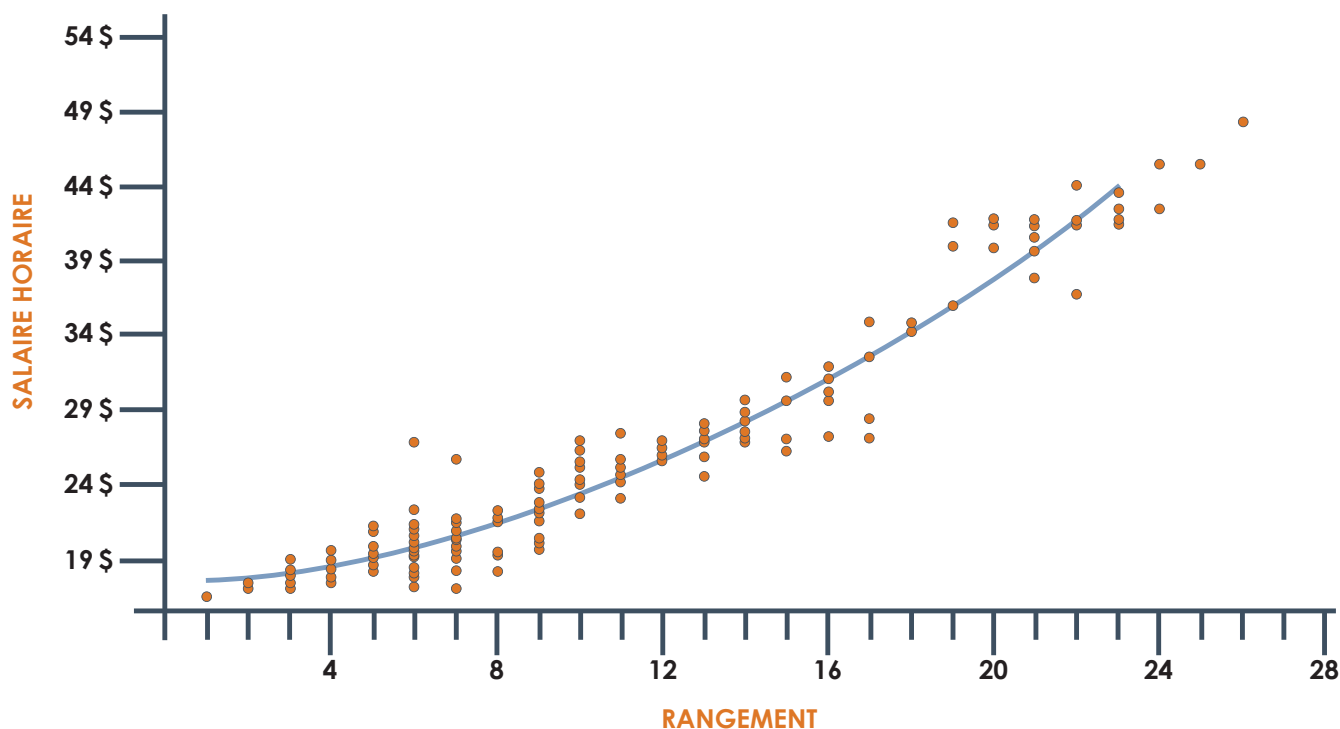
À la suite de l'exercice d'équité salariale, seules les catégories d'emploi sans prédominance masculine ou féminine (les mixtes) n'ont pas été évaluées selon les critères objectifs de l'équité. Utilisé dans ce contexte, la relativité salariale fait référence à l'octroi d'un rangement pour des catégories d'emploi qui n'en avaient pas auparavant. C'était notamment le cas des enseignantes et des enseignants de cégep, des techniciennes et des techniciens en travaux pratiques, des techniciennes et des techniciens en orthèse/prothèse et des cuisinières et des cuisiniers classe 2.

## *Les «grandes» relativités salariales (ou la structure salariale dans sa globalité)*

Dans les conventions collectives 2015-2020, les parties ont convenu d'une structure salariale plus équitable entre les titres d'emploi du secteur public, peu importe qu'ils soient à prédominance masculine, féminine ou mixte. Il ne s'agissait pas de procéder à une nouvelle évaluation des emplois et de leur attribuer, le cas échéant, de nouveaux rangements, mais bien d'intégrer différentes échelles d'un même rangement à une nouvelle échelle salariale commune à tous les titres d'emploi de ce rangement. C'est de ce type de relativité salariale qui fait l'objet du présent guide.

## LE SECTEUR PUBLIC

La structure salariale du secteur public compte 28 rangements. Plus l'emploi est complexe, plus la formation nécessaire est avancée, entre autres facteurs, et plus le titre d'emploi est classé dans un rangement élevé. Plus le rangement est haut, plus le salaire est élevé et, règle générale, plus le nombre d'échelons de l'échelle salariale augmente.



### Courbe de la structure salariale

La courbe de la structure salariale est établie par la moyenne des sommets des échelles des catégories d'emploi à prédominance masculine.

## ÉQUITÉ SALARIALE

Cette structure salariale du secteur public a été modifiée de façon importante en 2006, lors du règlement sur l'équité salariale, permettant ainsi 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'emploi à prédominance féminine» (article 1 de la Loi sur l'équité salariale).

## Équité salariale (suite)

Afin de corriger ces écarts, les catégories d'emploi à prédominance masculine et celles à prédominance féminine ont été évaluées en fonction de quatre grands facteurs définis par la Loi sur l'équité salariale, se déclinant en 17 sous-facteurs :

1. les qualifications requises ;
2. les responsabilités assumées ;
3. les efforts requis ;
4. les conditions dans lesquelles le travail est effectué.

À chaque facteur et sous-facteur correspond une valeur. Les correctifs salariaux des catégories d'emploi à prédominance féminine ont ainsi pu être apportés en fonction de la valeur globale d'une catégorie et de l'écart qui existait par rapport à la courbe des emplois à prédominance masculine. Cet exercice a permis de bonifier les conditions salariales de nombreux travailleurs et travailleuses du secteur public.

Malgré tout, certaines incohérences ont subsisté. Jusqu'au 2 avril 2019, pour un même rangement, on peut retrouver plusieurs échelles salariales différentes :

- le salaire au premier échelon varie ;
- les sommets des échelles sont différents ;
- le nombre d'échelons par échelle peut aussi varier.

Encore une fois, la logique voudrait que les titres d'emploi d'un même rangement bénéficient du même traitement salarial.

## AUGMENTATIONS DES TAUX ET DES ÉCHELLES APPLICABLES LE 2 AVRIL 2019

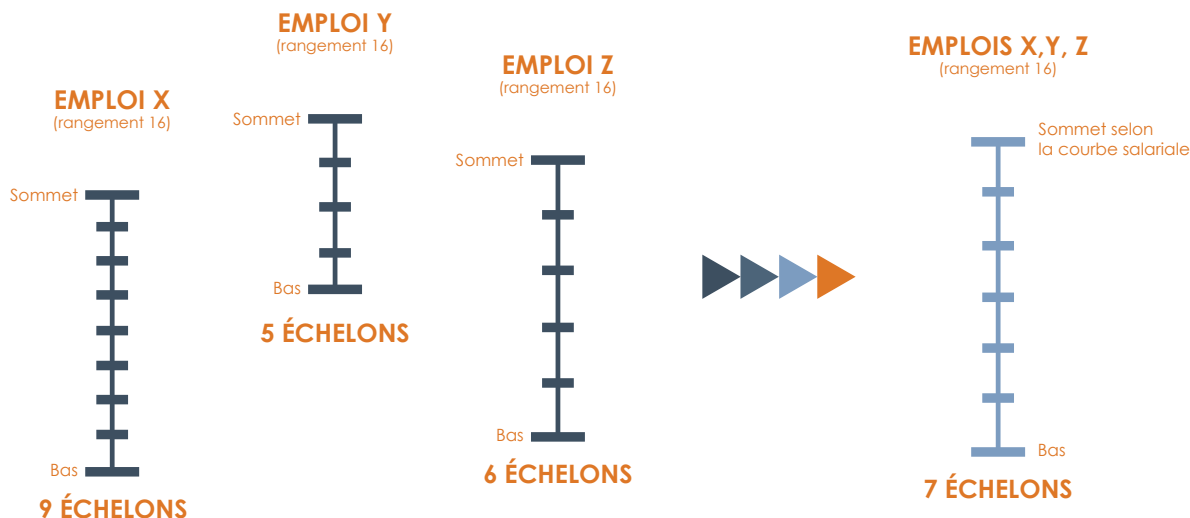
Afin de comprendre en détail les modifications qui sont apportées à la structure salariale au 2 avril 2019, il est important de faire la distinction entre trois étapes :

1. la création d'une échelle unique pour chaque rangement ;
2. la hausse de 2,5% de la courbe de la structure salariale ;
3. l'intégration des salarié-es dans leur nouvelle échelle salariale.

*Première étape :  
un rangement, une échelle*

Avant le 2 avril 2019, les divers emplois d'un même rangement pouvaient avoir des échelles salariales différentes. À compter du 2 avril 2019, tous les emplois d'un même rangement ont la même échelle salariale. Le sommet de cette échelle a été établi en fonction du salaire indiqué par la courbe de la structure salariale (voir p. 4).<sup>1</sup>

### RANGEMENT 16 (exemple totalement fictif)



#### STRUCTURE AVANT LE 2 AVRIL 2019

Trois titres d'emploi peuvent  
avoir trois échelles différentes  
au sein d'un même rangement

#### STRUCTURE LE 2 AVRIL 2019

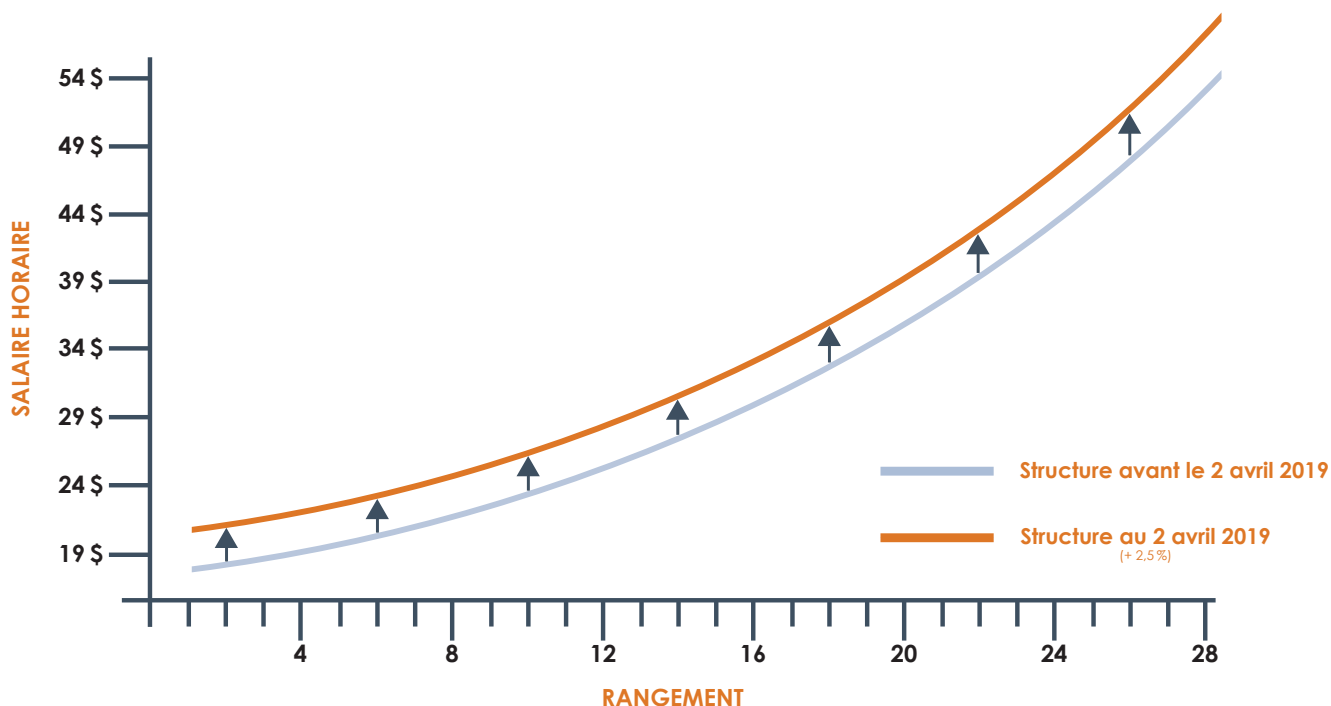
Sur la base  
« un rangement, une échelle »

1. Il existe toutefois quelques exceptions à la règle « un rangement, une échelle » afin de tenir compte de situations particulières.

## Augmentations des taux et des échelles applicables le 2 avril 2019 (suite)

### Deuxième étape : rehausser la structure salariale de 2,5%

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 sont tous augmentés de 2,5% au 2 avril 2019, engendrant ainsi une hausse générale des échelons inférieurs. Le sommet des échelles de 78% des titres d'emploi ont une augmentation de plus de 2,5%. Au total, 90% des titres d'emploi ont une hausse de plus de 2%.



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

L'intégration dans la nouvelle échelle se fait le 2 avril 2019, sur la base du salaire égal ou immédiatement supérieur. Des exemples sont disponibles en annexe pour mieux comprendre comment l'intégration à la nouvelle structure. Peu importe le cas de figure : l'intégration se fait **à l'échelon où le salaire est égal ou immédiatement supérieur**. En aucun cas, le passage à un échelon inférieur n'entraîne une baisse de salaire et cette mécanique n'a aucun impact sur l'ancienneté.

## Augmentations des taux et des échelles applicables le 2 avril 2019 (suite)

### Protéger les hors taux, hors échelle

Une personne est « hors taux, hors échelle » lorsque le salaire qu'elle reçoit dépasse le taux de salaire maximum prévu à son échelle.

En vertu des conventions collectives 2015-2020, les hors taux, hors échelle au 2 avril 2019 **ne subissent aucune perte salariale**. La règle applicable aux hors taux, hors échelle qui prévaut depuis plusieurs conventions collectives est maintenue : **ceux-ci obtiennent la moitié des hausses salariales en paramètres et l'autre moitié en montant forfaitaire**. Ainsi, la structure salariale les rattrapera au fil des années sans qu'ils aient à subir de pertes financières.

Au 2 avril 2019, les hors taux, hors échelle ne représentent que 4% des salarié-es du secteur public.

*Pour plus de détails, voir l'exemple 4 en annexe.*

### Le «taux unique», un cas particulier

Certains titres d'emploi du secteur public n'ont pas d'échelle salariale : ils sont à taux unique. En majorité, il s'agit de titres d'emploi à prédominance masculine. Les parties se sont entendues pour maintenir cette situation, puisque l'établissement d'une échelle pour ces titres d'emploi aurait entraîné la création d'échelons inférieurs.

Afin de préserver l'équité entre un titre d'emploi à taux unique et les titres d'emploi d'un même rangement ayant une échelle salariale (donc, avec des échelons inférieurs à ce taux unique), il a été convenu de maintenir la méthode de calcul suivante pour établir le taux de traitement, sur la base d'une carrière moyenne de 33 années. Exemple d'un rangement où l'échelle comporte 5 échelons :

$$\frac{\text{Taux éch. 1} + \text{taux éch. 2} + \text{taux éch. 3} + \text{taux éch. 4} + (29 \times \text{taux éch. 5})}{33} = \text{TAUX UNIQUE}$$

*Pour plus de détails, voir l'exemple 5 en annexe.*



## À VOIR EN ANNEXE

- Trois exemples d'intégration dans les nouvelles échelles salariales. **Voir les exemples 1 à 3.**
- Un exemple de la mécanique de rattrapage sans perte de salaire pour les «hors taux, hors échelle». **Voir l'exemple 4.**
- Un exemple du calcul permettant de déterminer les nouveaux taux uniques. **Voir l'exemple 5.**
- La grille complète de la nouvelle structure salariale au 2 avril 2019, incluant les 28 rangements, les échelons correspondants et les taux uniques.
- Un simulateur est également disponible à l'adresse suivante :

<https://secteurpublic.quebec/relativite>

## EXEMPLES D'INTÉGRATION DANS LES NOUVELLES ÉCHELLES SALARIALES

La règle d'intégration aux échelons est la suivante : l'intégration se fait à l'échelon où le salaire est égal ou immédiatement supérieur au salaire de base de la personne salariée en vigueur la journée précédant l'intégration.

Dans la colonne de gauche, on retrouve l'échelle salariale avec les taux horaires du salaire de base pour un emploi fictif à compter du 1<sup>er</sup> avril 2019.

Dans la colonne de droite, on retrouve l'échelle salariale avec les taux horaires du salaire de base pour ce même emploi fictif à compter du 2 avril 2019.

Suivant la règle d'intégration, voici comment sont intégrés les différents échelons de la colonne de gauche dans la colonne de droite.

### Exemple 1

Même nombre d'échelons

ÉCHELLE AU 1 <sup>er</sup> AVRIL 2019		ÉCHELLE AU 2 AVRIL 2019	
Échelon	Taux horaire	Échelon	Taux horaire
4	20,33 \$	4	20,84 \$
3	19,86 \$	3	20,55 \$
2	19,43 \$	2	20,25 \$
1	18,96 \$	1	19,98 \$

Augmentation  
du sommet de l'échelle : **2,51%**<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Ce pourcentage d'augmentation s'applique uniquement pour le dernier échelon de la nouvelle échelle. Le pourcentage d'augmentation pour les échelons inférieurs peut différer. **Il n'y a jamais de baisse de salaire.**

## Exemples d'intégration dans les nouvelles échelles salariales (suite)

### Exemple 2

Nouvelle échelle  
comprenant plus d'échelons

ÉCHELLE AU 1 <sup>er</sup> AVRIL 2019		ÉCHELLE AU 2 AVRIL 2019	
Échelon	Taux horaire	Échelon	Taux horaire
5	23,14\$	7	24,22\$
4	22,43\$	6	23,65\$
3	21,71\$	5	23,08\$
2	21,07\$	4	22,54\$
1	20,42\$	3	22,01\$
		2	21,48\$
		1	20,98\$

Augmentation  
du sommet de l'échelle : **4,67%**

### Exemple 3

Nouvelle échelle comprenant  
moins d'échelons

ÉCHELLE AU 1 <sup>er</sup> AVRIL 2019		ÉCHELLE AU 2 AVRIL 2019	
Échelon	Taux horaire	Échelon	Taux horaire
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\$		

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

## Exemples d'intégration dans les nouvelles échelles salariales (suite)

**Exemple 4**  
*Hors taux, hors échelle*

Pour certains titres d'emploi (qui regroupent environ 4% des salarié-es du secteur public), le sommet de la nouvelle échelle salariale est inférieur au sommet ou aux derniers échelons de l'échelle en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2019. Les salariés qui s'y trouvent sont alors considérés comme étant «hors taux, hors échelle». Ces personnes ne subissent aucune baisse de salaire lors de l'intégration de la nouvelle échelle : ils conservent le salaire qu'ils avaient depuis le 1<sup>er</sup> avril 2019.

Par la suite, la mécanique hors taux, hors échelle qui existe dans nos conventions collectives depuis de nombreuses années s'applique : ces salarié-es obtiendront la moitié des augmentations futures en paramètres salariaux et l'autre moitié en montant forfaitaire, et ce, jusqu'à ce que le sommet de la nouvelle échelle les rattrape.

Dans cet exemple fictif de 12 échelons, le taux horaire à l'échelon 12 est plus élevé au 1<sup>er</sup> avril 2019 que le taux horaire le plus élevé de l'échelle du 2 avril 2019 (échelon 12 également) :

**ÉCHELLE AU 1<sup>er</sup> AVRIL 2019**

12	31,10\$
11	30,00\$
10	29,25\$
...	...
...	...

Échelon      Taux horaire

**ÉCHELLE AU 2 AVRIL 2019**

12	30,46\$
11	29,77\$
10	29,09\$
...	...
...	...

Échelon      Taux horaire

Pour des fins de démonstration, appliquons des hausses salariales hypothétiques de 2% par année à compter du 1<sup>er</sup> avril 2020. Dans cette situation, ces personnes demeureraient hors taux, hors échelle jusqu'au 1<sup>er</sup> avril 2022. À compter de cette date, elles ne seraient plus considérées hors taux, hors échelle.

	Salarié-e hors taux, hors échelle			Progression à l'échelon 12	
	Taux horaire au 2 avril 2019 : 31,10\$			Taux horaire au 2 avril 2019 : 30,46\$	
	Paramètre (1%)	Forfaitaire (1%)	Nouveau taux horaire	Paramètre (2%)	Nouveau taux horaire
1 <sup>er</sup> avril 2020 (2%)	0,31\$	0,31\$	31,41\$	0,61\$	31,07\$
1 <sup>er</sup> avril 2021 (2%)	0,31\$	0,31\$	31,72\$	0,62\$	31,69\$
1 <sup>er</sup> avril 2022 (2%)	0,60\$ <sup>1</sup>	0,03\$ <sup>1</sup>	32,32\$ <sup>1</sup>	0,63\$	32,32\$
1 <sup>er</sup> avril 2023 (2%)	Dans le cas présent, le salarié est intégré à la nouvelle échelle en 2022. Par la suite, les hausses s'appliquent normalement.			0,65\$	32,97\$

1. Dans cette situation, au 1<sup>er</sup> avril 2022, l'échelle de la personne salariée hors taux, hors échelle rejoint celle de l'échelle globale.

## Exemples d'intégration dans les nouvelles échelles salariales (suite)

**Exemple 5****Taux uniques***(exemple fictif au rangement 9)*

La méthode de calcul pour établir le taux de traitement des salarié-es à taux unique vise à préserver l'équité entre ceux-ci et les détenteurs des titres d'emploi d'un même rangement ayant une échelle salariale (donc avec certains échelons inférieurs à ce taux unique). Le calcul se base sur une carrière moyenne de 33 années. Voici un exemple pour un taux unique au rangement 9 :

$$\frac{\text{Taux des échelons au rangement 9}}{33} = \frac{20,98\$ + 21,48\$ + 22,01\$ + 22,54\$ + 23,08\$ + 23,65\$ + (27 \times 24,22\$)}{33} = 23,87\$ \text{ (nouveau taux unique)}$$

**ÉCHELLE AU 1<sup>er</sup> AVRIL 2019**

1                    23,28\$

**ÉCHELLE AU 2 AVRIL 2019**

1                    23,87\$

---

Échelon	Taux horaire
---------	--------------

---

Échelon	Taux horaire
---------	--------------

Augmentation du taux : **2,53%**

## STRUCTURE AU 2 AVRIL 2019

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
18																			39,00	40,98	43,06	45,22	47,48	49,82	52,26	54,78	57,40	60,12
17																			38,05	39,89	41,83	43,85	45,95	48,15	50,41	52,77	55,22	57,70
16																			37,11	38,84	40,64	42,51	44,45	46,56	48,65	50,84	53,11	55,39
15																			36,18	37,80	39,48	41,22	43,02	45,01	46,92	48,97	51,09	53,18
14																			35,30	36,80	38,35	39,96	41,63	43,50	45,27	47,18	49,14	51,06
13																			34,43	35,82	37,26	38,75	40,27	42,04	43,69	45,44	47,26	49,02
12																			33,42	34,69	36,02	37,40	38,79	40,46	41,93	43,57	45,24	46,82
11																			32,43	33,61	34,83	36,07	37,34	38,91	40,26	41,77	43,31	44,74
10																			31,49	32,55	33,67	34,81	35,97	37,45	38,66	40,06	41,46	42,73
9																			30,55	31,54	32,55	33,59	34,63	36,02	37,13	38,39	39,69	40,84
8																			29,66	30,55	31,48	32,41	33,35	34,65	35,65	36,81	38,01	39,01
7																			28,78	29,60	30,43	31,27	32,12	33,34	34,21	35,29	36,39	37,27
6																			27,94	28,67	29,42	30,19	30,93	32,07	32,86	33,84	34,82	35,61
5																			27,13	27,78	28,45	29,12	29,79	30,86	31,55	32,43	33,33	34,02
4																			26,32	26,90	27,50	28,10	28,69	29,68	30,29	31,09	31,92	32,50
3																			25,56	26,07	26,60	27,12	27,62	28,57	29,08	29,81	30,53	31,06
2																			24,79	25,25	25,71	26,16	26,61	27,48	27,92	28,59	29,25	29,68
1	19,01	19,37	19,51	19,73	19,98	20,20	20,55	20,76	20,98	21,28	21,62	21,90	22,23	22,59	22,74	23,12	23,53	23,70	24,08	24,46	24,87	25,25	25,63	26,43	26,80	27,40	28,00	28,35

TAUX UNIQUE 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15

1	19,01	19,37	19,69	20,19	20,79	21,44	22,20	23,00	23,87	24,76	25,77	26,83	27,92	29,05	30,30
---	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

ECHÉLON