

Évolution salariale des cadres :

Actualités en date du 23 avril 2017 et quelques rappels

Le salaire constitue l'un des éléments importants de nos conditions de travail. Or, dès ce printemps et au cours des prochains mois, plusieurs facteurs viendront influencer le salaire des cadres. Pour vous aider à mieux comprendre l'évolution de votre salaire, nous vous avons préparé ce qui suit :

1) Évolution salariale du 1^{er} avril

À son entrée en fonction, un cadre reçoit un salaire déterminé en fonction de son salaire précédent ou de son expérience antérieure, selon des règles balisées par règlement. Ce salaire évolue annuellement pour éventuellement atteindre le maximum prévu pour la classe d'emploi du cadre. Cette majoration du salaire des cadres en *croisière* (c'est le terme consacré) vers le maximum de leur échelle salariale est de 4%, indépendamment de tout autre ajustement salarial. L'ajustement est réalisé le 1^{er} avril de chaque année. Pour cette année, l'ajustement n'a pas pu être fait au 1^{er} avril. Il sera fait le 4 mai, mais rétroactivement au 1^{er} avril. (voir <http://letopo.csdm.qc.ca/2017/04/19/ajustement-salarial-du-1er-avril-2017/>). Le motif invoqué pour justifier ce délai concerne les ajustements salariaux découlant du maintien de l'équité salariale de 2012 qui devaient être réalisés au plus tard au 1^{er} avril 2017 et dont la réalisation a représenté un défi pour la GRICS et les commissions scolaires.

2) Ajustements prévus dans le cadre de la Loi sur l'équité salariale

En 1996, le gouvernement s'est engagé à reconnaître *le droit pour des personnes qui occupent un emploi à prédominance féminine de recevoir une rémunération égale à celle obtenue par les personnes qui occupent un emploi à prédominance masculine équivalent, c'est-à-dire de même valeur dans l'entreprise.* (voir <http://www.ces.gouv.qc.ca/realiserequite/regles/salaireegal.asp>). Aussi, des ajustements salariaux ont été opérés pour **établir** l'équité salariale parmi les emplois de l'état, dont ceux des cadres des commissions scolaires. Ces ajustements ont mené à une augmentation salariale appliquée rétroactivement pour certains postes cadres, principalement des classes 1 à 4 et, par le fait même, à une *compression* des échelles salariales (une diminution de l'écart entre les strates dites inférieures et les strates plus élevées).

Le gouvernement s'est également engagé à **maintenir** l'équité de la structure des salaires (voir <http://www.ces.gouv.qc.ca/realiserequite/maintien.asp>) selon un calendrier de révision. La première opération de maintien a conduit tout récemment à des ajustements mineurs pour un grand nombre de postes. Les ajustements à la structure salariale se déroulent présentement et conduisent à des ajustements salariaux rétroactifs à 2013 pour la plus grande part des membres de l'ACM, parfois étalés sur quelques payes entre la mi-mars et la mi-avril.

Une seconde opération de maintien est en cours. Avec le concours des associations impliquées, dont l'ACM, le gouvernement a planifié un ajustement salarial touchant l'ensemble des classes salariales. Cet ajustement sera applicable à partir du 30 décembre

2016. Il pourrait être fait avant la fin de l'année scolaire, sinon en septembre prochain. La nouvelle structure salariale au 30 décembre 2016 contribue encore une fois à la compression de la structure salariale des cadres, comme il est possible de constater au tableau suivant :

Tableau 1 :
Structure salariale des cadres au 30 décembre 2016

Classe salariale	Minimum (\$)	Maximum (\$)	Correction salariale (en %)
12	98 611	131 478	0,31
11	93 161	124 212	0,31
10	88 012	117 347	0,32
9	83 148	110 861	0,32
8	78 553	104 735	0,33
7	73 227	97 633	0,42
6	68 261	91 013	0,52
5	63 410	84 544	0,26
4	59 054	78 736	0,26
3	54 128	72 169	2,97
2	49 614	66 150	5,76
1	45 477	60 634	8,63

3) Ajustements prévus dans le cadre du Projet de loi 126

Le Projet de loi 126, *Loi favorisant la santé financière et la pérennité du régime de retrait du personnel d'encadrement et modifiant diverses dispositions législatives*, découle de l'entente entre le Secrétariat du Conseil du Trésor et les associations représentant les cadres de l'état québécois, dont l'ACM. Lorsque le projet de loi sera adopté, le gouvernement procédera par décret pour modifier le Règlement national déterminant certaines de nos conditions de travail pour y inclure les ajustements salariaux suivants :

Tableau 2 :
Évolution salariale entre le 1^{er} avril 2015 et le 31 mars 2020

Période	Ajustement
1 ^{er} avril 2015 au 31 mars 2016	Aucune majoration du salaire
1 ^{er} avril 2016 au 31 mars 2017	Majoration de 1,5% prenant effet le 1 ^{er} avril 2016
1 ^{er} avril 2017 au 31 mars 2018	Majoration de 1,75% prenant effet le 1 ^{er} avril 2017
1 ^{er} avril 2018 au 31 mars 2019	Majoration de 2,0% prenant effet le 1 ^{er} avril 2018
1 ^{er} avril 2019 au 31 mars 2020	Aucune majoration du salaire

En sus de ces ajustements salariaux, les cadres bénéficieront des mêmes rémunérations additionnelles non récurrentes (montants forfaitaires) que celles qui ont été accordées au personnel syndiqué, à savoir les suivantes :

Tableau 3 :
Montants forfaitaires prévus d'ici au 1^{er} avril 2020

Période	Rémunération additionnelle
1 ^{er} avril 2015 au 31 mars 2016	1,0 % du traitement reçu entre le 1 ^{er} avril 2015 et le 31 mars 2016
1 ^{er} avril 2019 au 31 mars 2020	0,5 % du traitement reçu entre le 1 ^{er} avril 2019 et le 31 mars 2020

Enfin, le Secrétariat du conseil du Trésor a mis en place une réserve totalisant 3,5% de la masse salariale des cadres pour permettre aux diverses associations de faire valoir des problématiques sectorielles documentées méritant des ajustements spécifiques d'ici à 2020. Une première tranche de 1,5% est d'ores et déjà disponible et fait l'objet de propositions élaborées conjointement par les associations impliquées. Jusqu'à maintenant, l'esprit de collaboration exprimé entre les associations concernées permet d'espérer une utilisation équitable de cette première marge de manœuvre. Plus encore, l'ensemble des associations a appuyé la proposition exprimée par l'ACM à l'effet qu'on doit revoir, en prévision de la prochaine ronde de discussions pour l'après 2020, notre

structure salariale afin, notamment, qu'elle reflète l'unicité de la CSDM au sein des commissions scolaires québécoises. Rappelons qu'en 2004, comme suite à une révision de la structure salariale s'appliquant aux cadres de l'éducation, les cadres de la CSDM ont perdu l'exclusivité de leur rangement. Depuis lors, l'ACM ne cesse de décrier cette situation qui s'additionne à d'autres pour impacter négativement le pouvoir d'attraction de la CSDM comme employeur de choix. Nous sommes très fiers de cet appui exprimé par toutes les associations ([AMDES](#), [FQDE](#), [AQPDE](#), [AQCS](#), [AAESQ](#)) envers la proposition de l'ACM.

L'ACM s'engage à vous fournir une information exacte et valide. Aussi, nous vous informerons davantage sur les différents ajustements projetés lorsqu'ils seront approuvés par le SCT.