

TRAVAIL ÉQUIVALENT SALAIRE ÉGAL

RELATIVITÉS SALARIALES

POUR LES FONCTIONNAIRES

ET LES OUVRIERS

DE LA FONCTION PUBLIQUE



Table des matières

Entente sur un enjeu majeur	3
Deux concepts d'équité	4
Équité salariale	4
Relativités salariales	8
Détermination du rangement	9
Établir l'équité interne	11
Caractéristiques de la nouvelle structure salariale	12
Règles d'intégration	13
Clauses de protection de traitement	15
Exemples d'intégration dans la nouvelle structure salariale	16
Exemples en fonction d'une échelle salariale ...	16
Exemples en fonction d'un taux unique	19
Comité sur la mise en œuvre des relativités salariales	20

Cette publication a été réalisée par le Sous-secrétariat à la négociation, aux relations de travail et à la rémunération globale en collaboration avec la Direction des communications.

Une version accessible est disponible sur le site du Secrétariat du Conseil du trésor.

Vous pouvez obtenir de l'information au sujet du Conseil du trésor et de son secrétariat en vous adressant à la Direction des communications ou en consultant son site Web.

Direction des communications
du ministère du Conseil exécutif
et du Secrétariat du Conseil du trésor
2^e étage, secteur 800
875, Grande Allée Est
Québec (Québec) G1R 5R8
Téléphone : 418 643-1529
Sans frais : 1 866 552-5158
Télécopieur : 418 643-9226
Courriel : communication@sct.gouv.qc.ca
Site Web : www.tresor.gouv.qc.ca

Dépôt légal – Avril 2019
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
ISBN : 978-2-550-83757-2 (version électronique)

Tous droits réservés pour tous les pays.
© Gouvernement du Québec – 2019



Entente sur un enjeu majeur

3

Après avoir réalisé, en comité, le programme initial d'équité salariale, en juillet 2006, et effectué conjointement un exercice

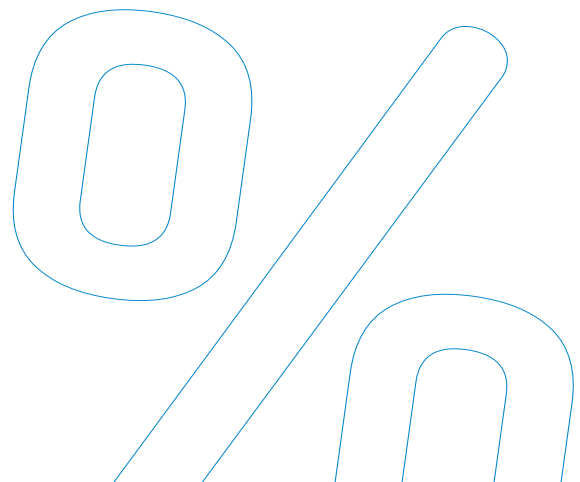
de maintien de l'équité salariale, en 2015, le Conseil du trésor et le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec ont convenu d'une entente visant la réalisation d'un exercice de relativités salariales, plus communément appelé équité interne. Ainsi, à compter du 2 avril 2019, les fonctionnaires et ouvriers sont rémunérés en fonction d'une nouvelle structure salariale.

Les relativités salariales visent à assurer l'équité interne entre les catégories d'emplois, en comparant leur valeur relative les unes par rapport aux autres, et ce, indépendamment de leur prédominance sexuelle.

Le présent document d'information vise essentiellement à :

- 1** établir la différence entre l'équité salariale et les relativités salariales;
- 2** présenter la lettre d'entente introduite dans la convention collective des fonctionnaires et celle des ouvriers à l'égard des relativités salariales;
- 3** présenter les principales caractéristiques de la nouvelle structure salariale et ses répercussions sur la rémunération des fonctionnaires et ouvriers;
- 4** expliquer les règles d'intégration et les clauses de protection de traitement qui sont applicables, le cas échéant.

**Cet exercice repose sur le principe suivant :
à travail équivalent, salaire égal pour toutes
les catégories d'emplois.**



Deux concepts d'équité



Équité salariale

La Loi sur l'équité salariale (LES) vise à 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 reconnues comme étant à prédominance féminine (CEPF)**. Elle permet d'« attribuer à des emplois traditionnellement occupés par des femmes un salaire égal à celui d'emplois traditionnellement occupés par des hommes, même si ces emplois sont différents, pourvu qu'ils soient de même valeur ou de valeur comparable dans l'entreprise¹ ». Les écarts s'apprécient au sein d'une même entreprise² et d'un même programme d'équité salariale, sauf s'il n'y existe aucune catégorie d'emplois à prédominance masculine (CEPM).

Les catégories d'emplois en équité salariale correspondent aux classes d'emplois des fonctionnaires et ouvriers dans la fonction publique.

La Loi s'applique à tout employeur dont l'entreprise compte dix salariées et salariés ou plus et impose de réaliser l'équité salariale et d'en assurer le maintien tous les cinq ans. Cette évaluation du maintien permet de vérifier si des écarts salariaux se sont créés après qu'un exercice d'équité salariale ait été réalisé et de les corriger, s'il y a lieu.

Pour déterminer la valeur relative des catégories d'emplois, ces dernières sont évaluées à l'aide d'un système d'évaluation qui permet de les hiérarchiser les unes par rapport aux autres. Globalement, un tel exercice permet de s'assurer que les CEPF reçoivent et recevront toujours un salaire au moins égal à celui des CEPM de valeur équivalente.

1 Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail : <http://www.ces.gouv.qc.ca/equite-salariale/equite.asp>.

2 Au sens de la LES, le Conseil du trésor est réputé l'employeur dans l'entreprise de la fonction publique et celle du parapublic.

Pour corriger les écarts salariaux, les CEPF doivent être évaluées et comparées aux CEPM de valeur équivalente. En équité salariale, la détermination de la prédominance sexuelle d'une catégorie d'emplois se fait selon les quatre critères prévus par la LES, à savoir :

- Le stéréotype occupationnel ;
- Le fait qu'au moins 60 % des personnes salariées qui occupent un emploi donné sont du même sexe ;
- L'écart entre le taux de représentation des femmes ou des hommes dans une catégorie d'emplois et leur taux de représentation dans l'effectif total de l'employeur lorsque cet écart est jugé significatif ;
- L'évolution historique du taux de représentation des femmes ou des hommes pour une catégorie d'emplois donnée.



Une femme peut donc occuper un emploi appartenant à une CEPM et, à l'inverse, un homme peut également occuper un emploi appartenant à une CEPF.

L'équité salariale s'appuie sur ce principe :

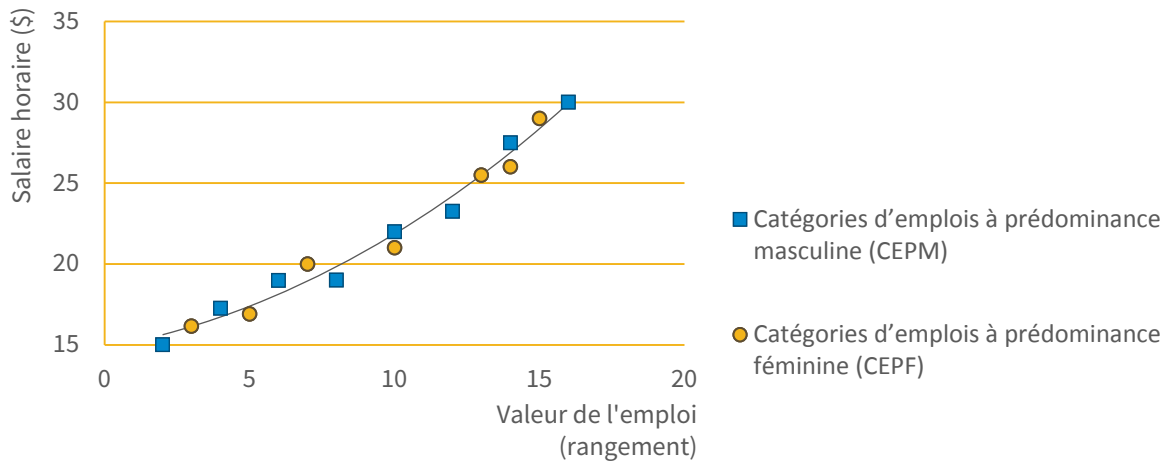
à travail équivalent, salaire égal pour les CEPF.

- Seuls les employés appartenant à des CEPF (qu'ils soient des hommes ou des femmes) peuvent recevoir un ajustement salarial ;
- Les catégories d'emplois sans prédominance sexuelle (CESP) sont exclues de l'exercice d'équité salariale ;
- La LES ne prévoit pas d'ajustement salarial pour les personnes appartenant à des CEPM. Celles-ci servent plutôt de comparateurs aux CEPF.



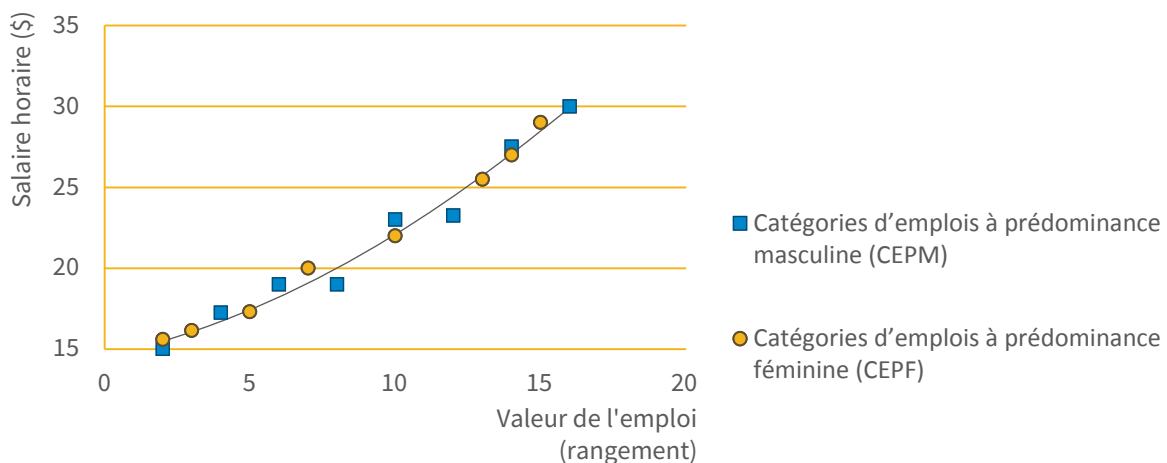
Le graphique suivant présente la situation fictive d'une organisation avant qu'un exercice d'équité salariale ne soit réalisé. Les carrés (correspondant aux salaires des CEPM) servent à tracer la courbe salariale, alors que les cercles représentent les CEPF.

Exemple de rémunération des catégories d'emplois **AVANT un exercice d'équité salariale**



Dans cet exemple fictif, la réalisation de l'équité salariale a pour effet de ramener, sur la courbe, tous les cercles (CEPF) qui se trouvent en dessous de celle-ci en leur accordant un correctif d'équité salariale, comme illustré dans le graphique suivant.

Exemple de rémunération des catégories d'emplois **APRÈS un exercice d'équité salariale**

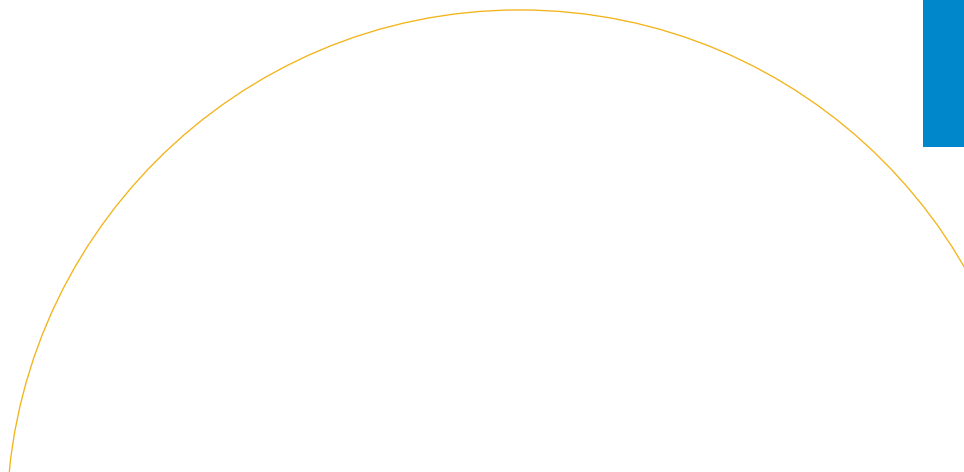
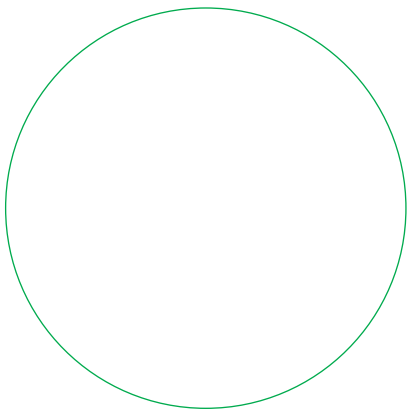


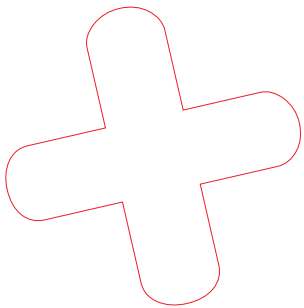


Pour obtenir davantage d'information sur l'équité salariale ou sur les programmes d'équité salariale du Conseil du trésor, il est possible de consulter le site Internet de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail ainsi que celui du Secrétariat du Conseil du trésor aux adresses suivantes :

<http://www.ces.gouv.qc.ca/equite-salariale/equite.asp>

<https://www.tresor.gouv.qc.ca/ressources-humaines/equite-salariale/>





Relativités salariales

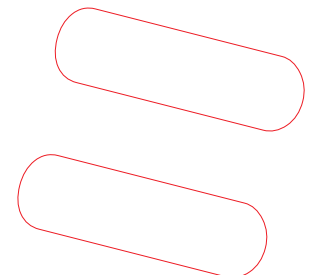
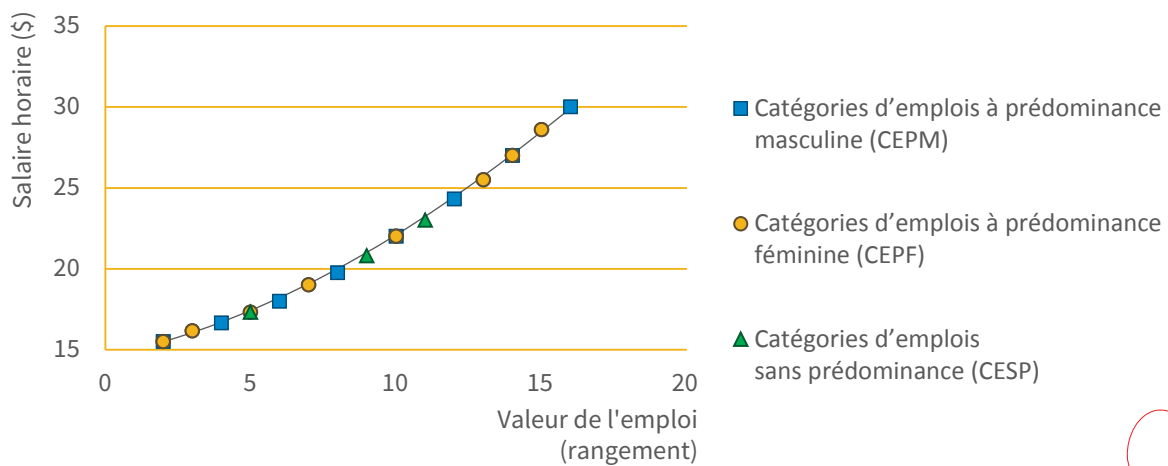
Contrairement à l'équité salariale, **aucune loi n'a été mise en place pour encadrer la réalisation d'un exercice de relativités salariales**. Il s'agit cependant d'une saine pratique de gestion reconnue autant par les employeurs que par les représentants des personnes salariées.

Les relativités salariales visent à assurer l'équité interne entre toutes les catégories d'emplois d'un même programme d'équité salariale. Le principe de l'équité interne va plus loin que celui de l'équité salariale, puisqu'il exige **à travail équivalent, un salaire égal pour toutes les catégories d'emplois**, sans égard à la prédominance sexuelle.

Lorsqu'il est question de relativités salariales ou d'équité interne, on réfère à l'idée qu'au sein d'un même programme d'équité salariale, des catégories d'emplois de valeur équivalente reçoivent un salaire égal.

Le graphique ci-dessous illustre les résultats attendus d'un exercice de relativités salariales.

Exemple de rémunération des catégories d'emplois **APRÈS** l'équité **ET** les relativités salariales



Ainsi, au contraire de l'équité salariale, les CEPM (carrés) et les CESP (triangles) peuvent aussi être visées par un ajustement salarial, si leur traitement se situe en dessous du salaire correspondant à leur rangement (valeur de l'emploi).

Les personnes ayant un taux de traitement ou un taux de salaire supérieur à celui prévu à leur catégorie d'emplois devront réintégrer l'échelle salariale ou le taux unique de salaire correspondant à leur classement. Les conventions collectives prévoient des mécanismes permettant une réintégration progressive dans l'échelle salariale ou au taux unique de salaire, et ce, sans que les personnes subissent de baisse de salaire³.

9

Détermination du rangement

Un exercice de relativités salariales, tout comme celui de l'équité salariale, repose sur une comparaison de la valeur relative des catégories d'emplois. Pour qu'une comparaison soit juste et cohérente, elle doit être faite à partir d'un système d'évaluation et d'outils convenus entre les parties concernées.


En ce qui a trait au programme du Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ), le système d'évaluation utilisé pour réaliser les relativités salariales est le même que celui qui est employé pour les exercices d'équité salariale et de maintien, c'est-à-dire le système d'évaluation des emplois à dix-sept sous-facteurs.

Le système d'évaluation utilisé pour le programme d'équité salariale des fonctionnaires et ouvriers a été convenu entre le Conseil du trésor et le SFPQ lors d'un comité d'équité salariale dûment constitué en vertu des dispositions à la LES. Il s'agit d'une méthode par points et facteurs, composée de dix-sept sous-facteurs.

³ Articles 10-40.09 à 10-40.12, chapitre Rémunération, convention collective des fonctionnaires 2015-2020 et convention collective des ouvriers 2015-2020.

Ce système comprend quatre grands facteurs prévus à la LES, soit les efforts, les responsabilités, les qualifications ainsi que les conditions de travail. Chacun d'eux est subdivisé, pour un total de dix-sept sous-facteurs.

10



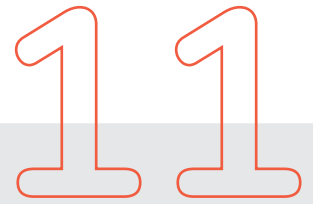
L'évaluation d'emplois en elle-même consiste à analyser l'ensemble des tâches et des responsabilités des catégories d'emplois en regard des dix-sept sous-facteurs (exemples de sous-facteurs : autonomie, raisonnement, formation professionnelle, conditions psychologiques et physiques). Pour chacun d'eux, des pointages sont alors attribués, et c'est l'addition de ceux-ci qui permet de déterminer la valeur globale de la catégorie d'emplois. Toutes les catégories d'emplois jugées de valeur équivalente sont regroupées à l'intérieur d'un même rangement. Plus le rangement est élevé, plus l'échelle de traitement ou le taux de salaire l'est aussi.

Dans le programme du SFPQ, la valeur des catégories d'emplois va du rangement 1 au rangement 21.

Il est à noter que pour être en mesure d'évaluer adéquatement les différentes catégories d'emplois, le Conseil du trésor et le SFPQ ont sollicité, en 2014-2015, plusieurs fonctionnaires et ouvriers de la fonction publique afin que ceux-ci répondent à un questionnaire d'enquête portant sur leur emploi.

Les rangements de l'ensemble des catégories d'emplois sont présentés à la lettre d'entente numéro 15 de la convention collective des fonctionnaires et de celle des ouvriers.

0%



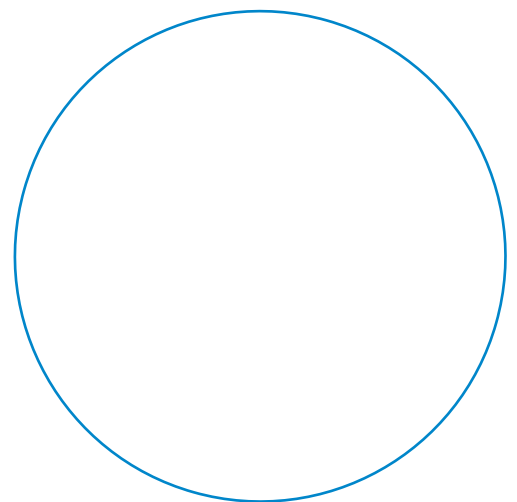
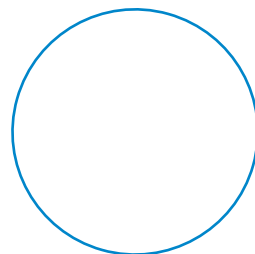
Établir l'équité interne

L'équité interne repose sur le postulat voulant que toutes les catégories d'emplois ayant un même rangement, donc une valeur équivalente, doivent recevoir le même salaire.

Actuellement, certaines problématiques en regard des échelles salariales sont constatées. La structure salariale actuelle fait en sorte que des catégories d'emplois évaluées au même rangement peuvent être rémunérées en fonction d'échelles salariales différentes ou de taux de salaire différents.

Les parties ont convenu de résoudre ce type de problématiques en instaurant, au 2 avril 2019, une nouvelle structure qui permet d'attribuer un salaire égal à toutes les catégories d'emplois qui se trouvent dans un même rangement, et ce, sans égard à leur prédominance sexuelle.

La mise en place de la nouvelle structure au 2 avril 2019 permet d'éliminer des problématiques présentes dans la structure salariale des fonctionnaires et ouvriers.



Caractéristiques de la nouvelle structure salariale

12

C'est à compter du 2 avril 2019 que l'ensemble des employées et employés est intégré à la nouvelle structure salariale. Celle-ci comporte 21 échelles salariales pour les fonctionnaires et 15 taux uniques pour les ouvriers, c'est-à-dire une échelle salariale et un taux unique par rangement.

La lettre d'entente numéro 15 concernant les relativités salariales de la convention collective des fonctionnaires et de celle des ouvriers présente cette nouvelle structure salariale.

La nouvelle structure salariale comporte 21 échelles salariales pour les fonctionnaires et 15 taux uniques pour les ouvriers, soit une échelle salariale et un taux unique par rangement.

Les taux de traitement sont dorénavant tous croissants, avec des progressions régulières et constantes entre les échelons et entre les rangements.

Quant aux taux de traitement uniques, ils sont calculés de manière à correspondre au même gain de carrière, sur 33 ans, que les employées et employés rémunérés au même rangement, selon une échelle salariale.

Il est à noter qu'à compter du 2 avril 2019, lorsque doivent s'appliquer des paramètres généraux d'indexation ou d'autres formes de bonification des taux ou des échelles de traitement, ces derniers sont calculés sur la base du taux horaire.

Aux fins de publication de la convention collective des fonctionnaires, les taux annuels sont arrondis au dollar. Le nombre de semaines à considérer pour le calcul du taux annuel est de 52,18.

Il est possible de repérer l'échelle salariale ou le taux de salaire correspondant à une classe d'emplois donnée à partir des échelles de traitement officielles qui se trouvent sur le site Internet du Secrétariat du Conseil du trésor à l'adresse suivante :

<https://www.tresor.gouv.qc.ca/ressources-humaines/conditions-de-travail-et-remuneration/echelles-de-traitement/>

Règles d'intégration

13

Les règles d'intégration dans la nouvelle structure salariale sont les suivantes :

- **Dans le cas d'une employée ou d'un employé rémunéré en fonction d'une échelle salariale :** L'employée ou l'employé est intégré à la nouvelle échelle de traitement de la classe d'emplois qu'il détient le 1^{er} avril 2019, et ce, à l'échelon dont le taux de traitement horaire est égal ou immédiatement supérieur à son taux de traitement horaire avant l'intégration :
 - Par taux de traitement, on entend le taux de l'échelle qui correspond à son classement et à son échelon, à l'exclusion de tout montant forfaitaire, majoration de traitement, supplément de traitement, rémunération additionnelle, prime, allocation ou ajustement régional, etc.⁴ Cependant, lorsqu'à la suite de circonstances particulières, le taux de traitement de l'employée ou l'employé est supérieur à celui qui correspond à son classement, l'employée ou l'employé est hors échelle, et ce taux supérieur lui tient lieu de taux de traitement ;
 - Étant donné que l'intégration se fait sur la base du taux de traitement égal ou immédiatement supérieur à celui qui est détenu au 1^{er} avril 2019, il est possible que l'intégration fasse en sorte que l'employée ou l'employé voie son échelon modifié à la baisse, mais il n'y aura aucune diminution de salaire (voir les exemples aux pages 17 et 18) ;
 - Les intégrations découlant des présentes dispositions n'ont pas pour effet de modifier la durée de séjour aux fins d'avancement dans les échelles de traitement de la convention collective. Donc l'intégration n'est pas considérée comme un avancement d'échelon et ne peut faire en sorte de modifier la date anniversaire d'avancement d'échelon ;
 - L'employée ou l'employé occasionnel est considéré avoir le même échelon que celui qu'il détient au 1^{er} avril 2019 pour établir son admissibilité à l'avancement d'échelon suivant l'intégration découlant des présentes dispositions⁵ ;
 - Pour les classes principales : Au 2 avril 2019, toutes les classes principales des corps d'emplois de la catégorie de personnel de bureau, techniciens et assimilés verront leur nombre d'années d'expérience, dans l'exercice des attributions de la classe nominale, fixée à cinq ans.

4 Article 10-40.01, chapitre Rémunération, convention collective des fonctionnaires 2015-2020.

5 Article 5-19.06, chapitre Organisation de la carrière, convention collective des fonctionnaires 2015-2020.

- **Dans le cas d'une employée ou d'un employé rémunéré en fonction d'un taux unique :** L'employée ou l'employé est intégré au nouveau taux de salaire en fonction de la classe d'emplois qu'il détient au 1^{er} avril 2019 :
 - Par taux de salaire, on entend le taux horaire qui correspond à son classement, à l'exclusion de tout montant forfaitaire, majoration de salaire, supplément de salaire, rémunération additionnelle, prime, allocation ou ajustement régional, etc.⁶ Cependant, lorsqu'à la suite de circonstances particulières, le taux de salaire de l'employée ou l'employé est supérieur à celui qui correspond à son classement, l'employée ou l'employé est hors taux, et ce taux supérieur lui tient lieu de taux de salaire ;
 - Toutefois, pour l'ouvrier à double classement, celui-ci est intégré au nouveau taux de salaire en fonction de la classe d'emplois qu'il détient au 1^{er} avril 2019, à l'exception de celui qui change de classement le 2 avril 2019. Ce dernier est donc intégré au nouveau taux de salaire en fonction de la classe d'emplois qu'il occupe le 2 avril 2019.
- Dans l'éventualité où, lors de l'intégration, le taux de traitement de l'employée ou l'employé est plus élevé que le taux maximal ou que le taux unique de traitement selon son rangement, les règles concernant les employées et employés hors taux ou hors échelle, prévues aux conventions collectives, s'appliquent⁷. Pour plus de détails, voir la section suivante portant sur les clauses de protection de traitement.

⁶ Article 10-40.01, chapitre Rémunération, convention collective des ouvriers 2015-2020.

⁷ Articles 10-40.09 à 10-40.12, chapitre Rémunération, convention collective des fonctionnaires 2015-2020 et convention collective des ouvriers 2015-2020.

15

Clauses de protection de traitement

Il est possible qu'au 2 avril 2019, des personnes salariées aient un taux de traitement plus élevé que le taux maximum prévu à leur échelle de traitement ou un taux de salaire plus élevé que le taux unique correspondant à leur classe d'emplois. Ces personnes sont alors considérées hors échelle ou hors taux, et ce taux supérieur leur tient lieu de taux de traitement ou de taux de salaire.

Toutefois, ces personnes devront réintégrer progressivement l'échelle salariale ou le taux unique de salaire correspondant à leur classement, selon les règles prévues aux articles 10-40.09 à 10-40.12 de la convention collective 2015-2020 des fonctionnaires et de celle des ouvriers.

À la date de la majoration des taux et des échelles de traitement :

- le pourcentage d'augmentation applicable sera réduit de moitié ;
- l'autre moitié sera versée sous la forme d'un montant forfaitaire.

Cette situation de protection salariale s'appliquera jusqu'à ce que ces personnes rejoignent leur échelle de traitement ou leur taux unique de salaire.



16

Exemples d'intégration dans la nouvelle structure salariale

L'objectif de cette section est de présenter les principaux cas de figure d'intégration à la nouvelle structure salariale au 2 avril 2019.

La règle d'intégration est la suivante : **l'intégration se fait à l'échelon dont le taux de traitement est égal ou immédiatement supérieur au taux de traitement ou au taux unique de traitement détenu avant l'intégration, soit au 1^{er} avril 2019.**

Exemples en fonction d'une échelle salariale

Exemple 1 : L'employée ou employé est intégré à une échelle salariale détenant un plus grand nombre d'échelons

Dans cet exemple, la personne qui, au 1^{er} avril 2019, a atteint le maximum de l'échelle salariale, soit l'échelon 9, au taux de 46 461 \$, est intégrée, le 2 avril 2019, à l'échelon 10 de la nouvelle échelle, au taux de 47 648 \$.

Intégration pour l'agent de rentes, de retraite et d'assurances (208-10)⁸

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 (\$)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 (\$)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 (\$)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 (\$)	Taux à compter du 2019-04-02 (\$)
10	1	34 882	35 412	36 033	36 745	35 978
10	2	35 923	36 471	37 110	37 859	37 110
10	3	36 946	37 494	38 151	38 918	38 279
10	4	38 115	38 681	39 357	40 142	39 485
10	5	39 229	39 813	40 507	41 311	40 763
10	6	40 379	40 982	41 694	42 535	42 078
10	7	41 603	42 224	42 955	43 813	43 411
10	8	42 845	43 484	44 251	45 128	44 763
10	9	44 105	44 763	45 548	46 461	46 205
10	10					47 648

⁸ Le taux de base horaire est utilisé aux fins d'indexation et d'intégration.

17

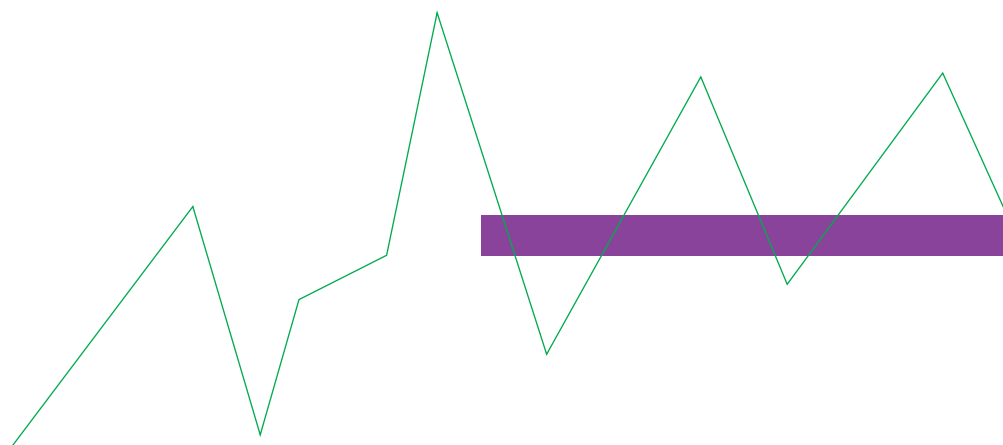
Exemple 2 : L'employée ou employé est intégré à une échelle salariale détenant moins d'échelons

Dans cet exemple, la personne qui, au 1^{er} avril 2019, a atteint le maximum de l'échelle salariale, soit l'échelon 8, au taux de 39 412 \$, est intégrée, le 2 avril 2019, à l'échelon 6 de la nouvelle échelle, au taux de 40 580 \$.

Ce cas de figure permet de démontrer que même si une personne baisse d'échelon en intégrant sa nouvelle échelle, elle se trouve, malgré tout, à obtenir une augmentation salariale et une nouvelle progression salariale à sa date anniversaire d'avancement d'échelon.

Intégration pour le dessinateur, classe nominale (219-10)⁹

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 (\$)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 (\$)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 (\$)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 (\$)	Taux à compter du 2019-04-02 (\$)
10	1	30 298	30 755	31 285	31 905	34 992
10	2	31 047	31 522	32 070	32 709	36 051
10	3	31 997	32 472	33 038	33 695	37 129
10	4	32 983	33 476	34 060	34 736	38 243
10	5	34 042	34 554	35 156	35 869	39 375
10	6	35 193	35 722	36 343	37 074	40 580
10	7	36 343	36 891	37 530	38 279	41 822
10	8	37 421	37 987	38 645	39 412	



9 Le taux de base horaire est utilisé aux fins d'indexation et d'intégration.

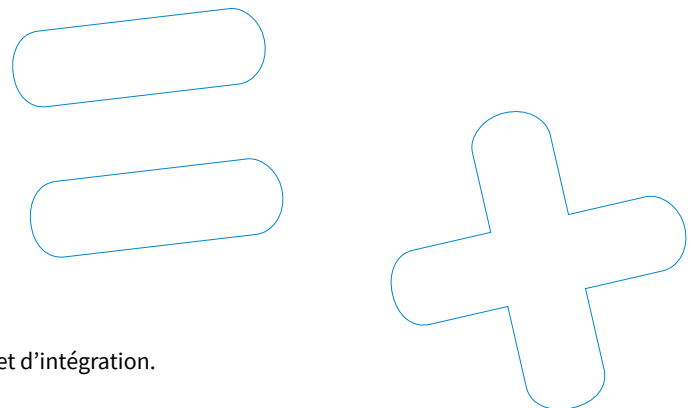


Exemple 3 : L'employée ou employé est intégré à une échelle salariale détenant le même nombre d'échelons

Dans cet exemple, la personne qui, au 1^{er} avril 2019, est à l'échelon 9, au taux de 47 612 \$, est intégrée, le 2 avril 2019, à l'échelon 8 de la nouvelle échelle, au taux de 47 831 \$. Elle se trouve donc à obtenir une augmentation salariale.

Intégration pour le technicien des travaux publics, classe nominale (263-10)¹⁰

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 (\$)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 (\$)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 (\$)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 (\$)	Taux à compter du 2019-04-02 (\$)
10	1	35 412	35 942	36 563	37 293	38 298
10	2	36 489	37 037	37 677	38 425	39 539
10	3	37 622	38 188	38 864	39 649	40 818
10	4	38 809	39 393	40 087	40 891	42 151
10	5	40 069	40 672	41 384	42 206	43 521
10	6	41 238	41 859	42 589	43 448	44 890
10	7	42 535	43 174	43 923	44 799	46 370
10	8	43 868	44 525	45 311	46 224	47 831
10	9	45 201	45 877	46 680	47 612	49 420
10	10	46 625	47 319	48 141	49 109	50 990
10	11	48 050	48 762	49 621	50 607	52 652
10	12	49 548	50 296	51 173	52 196	54 314



¹⁰ Le taux de base horaire est utilisé aux fins d'indexation et d'intégration.

Exemples en fonction d'un taux unique

Exemple 1 : L'employée ou employé est intégré à un taux de salaire supérieur

Dans cet exemple, la personne qui, au 1^{er} avril 2019, est rémunérée au taux de salaire de 24,36 \$, est intégrée, le 2 avril 2019, au taux de 25,99 \$.

Intégration pour la classe de machiniste (434-20)

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 (\$)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 (\$)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 (\$)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 (\$)	Taux à compter du 2019-04-02 (\$)
20	0	23,12	23,47	23,88	24,36	25,99

Exemple 2 : L'employée ou employé est intégré à un taux de salaire inférieur

Dans cet exemple, la personne qui, au 1^{er} avril 2019, est rémunérée au taux de salaire de 24,36 \$, est intégrée, le 2 avril 2019, au taux de 23,34 \$. Toutefois, cette personne conserve son taux de salaire avant l'intégration, puisque celui-ci dépasse le nouveau taux de salaire. Elle bénéficie alors des dispositions pour les employés hors taux, prévues à la convention collective des ouvriers 2015-2020.

Intégration pour la classe de mécanicien en plomberie-chauffage (420-05)

Classe	Échelon	Taux jusqu'au 2016-03-31 (\$)	Taux du 2016-04-01 au 2017-03-31 (\$)	Taux du 2017-04-01 au 2018-03-31 (\$)	Taux du 2018-04-01 au 2019-04-01 (\$)	Taux à compter du 2019-04-02 (\$)
5	0	23,12	23,47	23,88	24,36	23,34 → 24,36 ¹¹

11 Conserve son taux de salaire avant intégration, puisque celui-ci dépasse le nouveau taux de salaire au 2 avril 2019.

20

Comité sur la mise en œuvre des relativités salariales

Un comité de travail¹², sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor, a été formé avec les représentantes et représentants du Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec et a pour mandat :

L'objectif commun des parties est qu'aucune problématique ne soit laissée sans réponse d'ici la mise en vigueur des relativités salariales ou au plus tard le 21 juin 2019.

- de résoudre les problématiques pouvant être rencontrées lors de la mise en œuvre des relativités salariales et de convenir, s'il y a lieu, des solutions à y apporter ;
- de discuter et de s'entendre sur l'évaluation des catégories d'emplois n'ayant pu faire l'objet d'une évaluation, faute d'individus.

Les parties ont convenu de prolonger la durée du mandat du comité jusqu'au 21 juin 2019.

12 Lettre d'entente numéro 16 portant sur la mise en œuvre des relativités salariales au 2 avril 2019, convention collective des fonctionnaires 2015-2020, convention collective des ouvriers 2015-2020.

