

TRAVAIL ÉQUIVALENT SALAIRE ÉGAL

RELATIVITÉS SALARIALES

POUR LES PROFESSIONNELLES

ET PROFESSIONNELS

DE LA FONCTION PUBLIQUE



Table des matières

Entente sur un enjeu majeur	3
Deux concepts d'équité	4
Équité salariale	4
Relativités salariales	7
Détermination du rangement	8
Établir l'équité interne	9
Caractéristiques de la nouvelle structure salariale	10
Règles d'intégration	11
Règles relatives à l'avancement d'échelon suivant la mise en œuvre des relativités salariales	12
Clauses de protection de traitement	14
Exemples d'intégration dans la nouvelle structure salariale et cas particuliers	15
Exemples	15
Cas particuliers	17
Comité sur la mise en œuvre des relativités salariales	19

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.

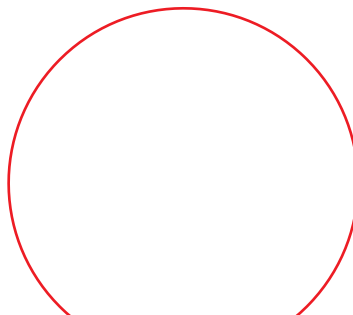
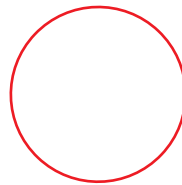
Une version accessible est disponible sur le site du Secrétariat du Conseil du trésor.

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 : 978-2-550-83756-5 (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 juin 2006, et effectué conjointement un exercice de maintien de l'équité salariale, en 2015, le Conseil du trésor et le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement 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 professionnelles et professionnels 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 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 professionnelles et professionnels à l'égard des relativités salariales ;
- 3** présenter les principales caractéristiques de la nouvelle structure salariale et ses répercussions sur la rémunération des professionnelles et professionnels ;
- 4** expliquer les règles d'intégration, les règles qui concernent l'avancement d'échelon applicable suivant la mise en œuvre des relativités salariales ainsi que 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

4

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 salariaux 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).

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. L'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.

Les catégories d'emplois en équité salariale correspondent aux corps d'emplois des professionnelles et professionnels de la fonction publique.

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.

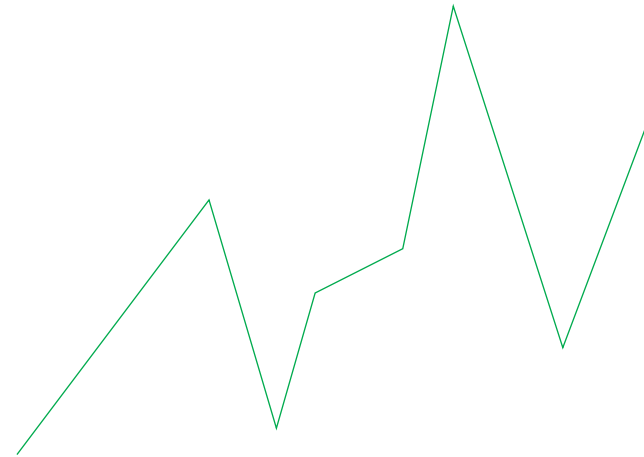
1 Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail :

<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 secteur 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 occuper un emploi appartenant à une CEPM et, à l'inverse, un homme peut occuper un emploi appartenant à une CEPF.

L'équité salariale s'appuie sur ce principe :

à travail équivalent, salaire égal pour les CEPF.

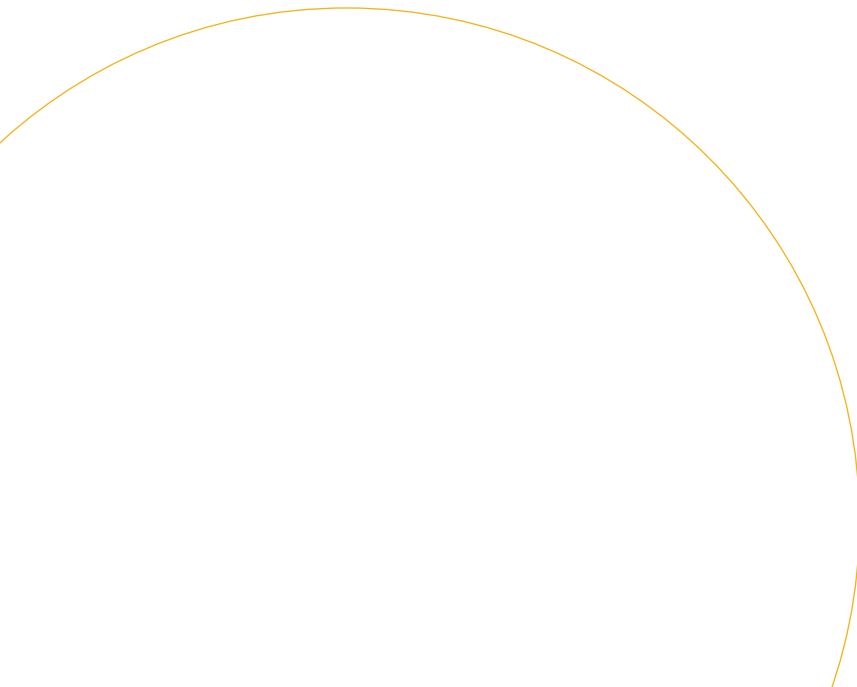
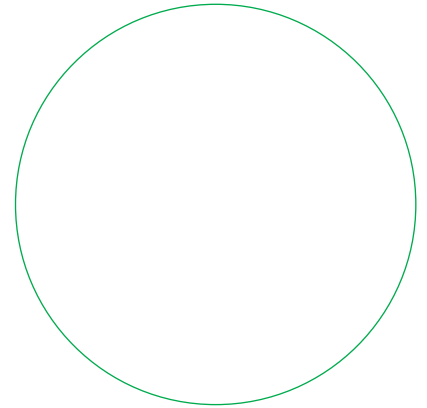
- Seuls les employées et employés appartenant à des CEPF (qu'ils soient des hommes ou des femmes) peuvent recevoir un ajustement salarial ;
- Les catégories d'emplois sans prédominance sexuelle (CESP) sont exclues de l'exercice d'équité salariale ;
- La LES ne prévoit pas d'ajustement salarial pour les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

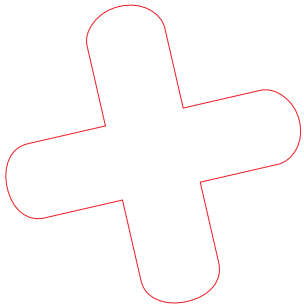
6

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/>





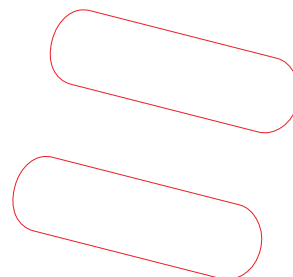
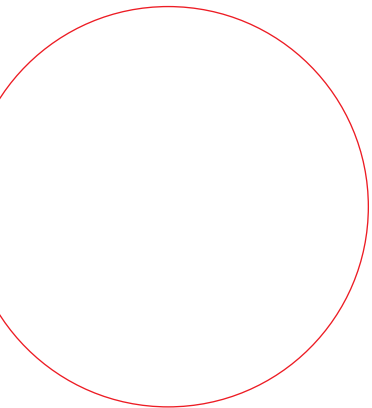
Relativités salariales

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.

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.

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.

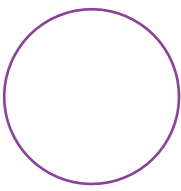
Ainsi, au contraire de l'équité salariale, les catégories d'emplois masculines et celles sans prédominance sexuelle (CEPM et CESP) peuvent aussi être visées par un ajustement salarial. Les CESP ont été évaluées dans le cadre des relativités salariales.




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.

Le système d'évaluation utilisé pour réaliser les relativités salariales du programme du Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) 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 professionnelles et professionnels a été convenu entre le Conseil du trésor et le SPGQ lors d'un comité d'équité salariale dûment constitué en vertu des dispositions de la LES. Il s'agit d'une méthode par points et facteurs, composée de dix-sept sous-facteurs.



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.

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.

9

Il est à noter que pour être en mesure d'évaluer adéquatement les différentes catégories d'emplois, le Conseil du trésor et le SPGQ ont sollicité, en 2014-2015, plusieurs professionnelles et professionnels 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 13 de la convention collective.

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.

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

Il existe actuellement certaines problématiques en regard des échelles salariales des professionnelles et professionnels de la fonction publique. La structure salariale fait en sorte que des catégories d'emplois évaluées au même rangement peuvent être rémunérées en fonction d'échelles différentes.

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.



Caractéristiques de la nouvelle structure salariale

10

La nouvelle structure salariale comporte trois échelles salariales, soit une par rangement.

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 trois échelles salariales, soit une par rangement. La nouvelle structure salariale est

présentée à la lettre d'entente numéro 13 de la convention collective des professionnelles et professionnels 2015-2020.

Pour chacune de ces nouvelles échelles, la durée de séjour est de six mois dans les échelons 1 à 8 et d'une année dans les échelons 9 à 21³.

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, 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 correspondant à un corps d'emplois donné 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/>

3 Les échelons 19 à 21 sont réservés aux actuaire détenant le titre de *fellow*.

Règles d'intégration

11

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

- 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 horaire de traitement est égal ou immédiatement supérieur à son taux horaire de traitement 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 toute somme forfaitaire, supplément ou majoration de traitement, rémunération additionnelle, prime et allocation. Cependant, lorsqu'à la suite de circonstances particulières, le taux de traitement de l'employée ou l'employé est supérieur à celui correspondant à son classement, l'employée ou l'employé est hors échelle, et ce taux supérieur lui tient lieu de taux de traitement⁴.
- 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 de traitement selon son rangement, les règles concernant les employées et employés hors échelle, prévues à la convention collective, s'appliquent⁵. Pour plus de détails, voir la section suivante portant sur les clauses de protection 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 15 et 18).
- Pour l'employée ou l'employé qui est désigné à un emploi de niveau de complexité supérieure (expert ou émérite), le pourcentage accordé de 110 % ou 115 %, selon le cas, n'est pas considéré aux fins de l'intégration au 2 avril 2019. Ce pourcentage est ajouté sur le nouveau taux horaire afin de déterminer le nouveau traitement de l'employée ou l'employé.
- La mise en œuvre des relativités salariales ne modifie pas le classement détenu par l'employée ou l'employé au moment de son intégration.

4 Article 7-1.02, chapitre Rémunération et autres dispositions d'ordre monétaire, convention collective des professionnelles et professionnels 2015-2020.

5 Articles 7-1.12 à 7-1.15, chapitre Rémunération et autres dispositions d'ordre monétaire, convention collective des professionnelles et professionnels 2015-2020.

Règles relatives à l'avancement d'échelon suivant la mise en œuvre des relativités salariales

Les parties concernées ont convenu que le changement de l'échelon, le cas échéant, à la suite de l'intégration, ne peut avoir pour effet de modifier la date du prochain avancement d'échelon de l'employée ou de l'employé. Les critères d'admissibilité à l'avancement d'échelon, prévus à la convention collective, continuent de s'appliquer de la même façon. Cependant, certaines règles particulières s'appliquent.

- Malgré les critères d'admissibilité, l'employée ou employé qui se situait au dernier échelon de son échelle de traitement, le ou précédant le 26 avril 2018, et dont l'échelon est modifié à la baisse à la suite de l'intégration, au 2 avril 2019, a droit à l'avancement d'échelon prévu le 25 avril 2019, à la condition qu'il respecte les critères d'admissibilité. La date d'avancement d'échelon prévue à la première période de paie de mai deviendra sa nouvelle date d'admissibilité pour les prochains avancements d'échelon, le cas échéant. Il est à noter que pour les actuelles, l'échelon 18 de l'échelle de traitement est considéré comme étant le dernier atteignable par toutes et tous.
- L'employée ou employé qui occupe, au 1^{er} avril 2019, un échelon dont la durée de séjour est d'un an et qui se retrouve intégré, au 2 avril 2019, à un échelon dont la durée de séjour est de six mois a droit au prochain avancement d'échelon prévu le 25 avril 2019, à la condition qu'il respecte les critères d'admissibilité.
- L'employée ou employé qui est dans un échelon dont la durée de séjour est de six mois et qui est intégré, au 2 avril 2019, à un échelon dont la durée de séjour est d'un an n'a pas droit au prochain avancement d'échelon prévu le 25 avril 2019.

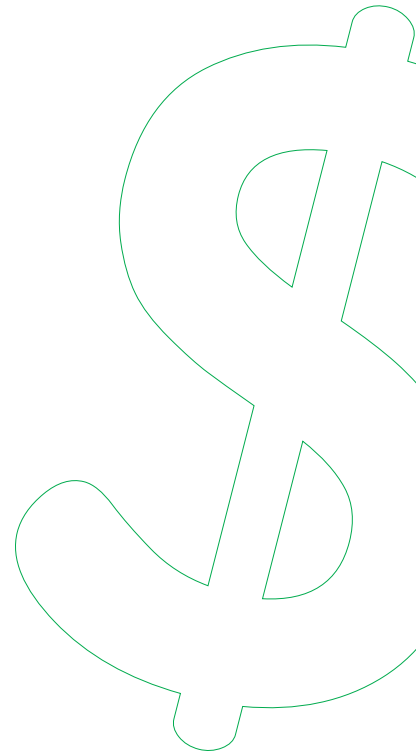
13

Dans tous les cas, les critères d'admissibilité à l'avancement d'échelon sont les mêmes que ceux qui sont prévus à l'article 6-6.01 de la convention collective. À cet égard, l'employée ou employé ne peut progresser, lors d'un avancement annuel, plus d'une fois par période de douze mois et plus de deux fois, lors d'un avancement semestriel.

Pour les employées et employés appartenant au corps d'emplois des actuaires et détenant le titre de *fellow* qui se situaient à l'échelon 21 de leur échelle de traitement, le ou précédant le 26 avril 2018, et dont l'échelon est modifié à la baisse à la suite de l'intégration, au 2 avril 2019, ont droit à l'avancement d'échelon prévu le 25 avril 2019, à la condition qu'ils respectent les critères d'admissibilité. La date d'avancement d'échelon prévue à la première période de mai deviendra leur nouvelle date d'admissibilité pour les prochains avancements d'échelon, le cas échéant.

Par ailleurs, l'intégration, au 2 avril 2019, n'a pas pour effet de modifier les règles d'avancement d'échelon relatives à l'accession à une classe d'emplois ou à un grade, prévues à la Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires.

Dans le cas d'un reclassement, l'avancement d'échelon des employées et employés sera consenti, sur rendement satisfaisant, au début de la première période de paie de mai ou de novembre qui suivra d'au moins neuf (9) ou quatre (4) mois la date d'accession à la classe d'emplois ou au grade, selon qu'il s'agit d'un avancement annuel ou semestriel.



14

Clauses de protection de traitement

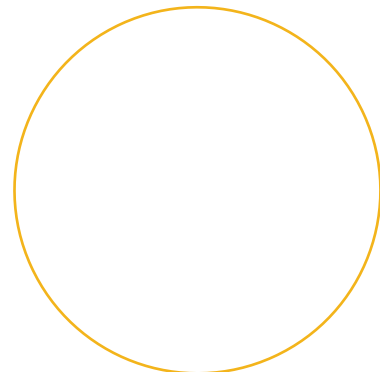
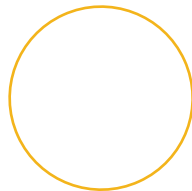
Il est possible qu'au 2 avril 2019, des personnes salariées aient un taux de traitement plus élevé que le taux maximum prévu à leur échelle de traitement. Elles sont alors considérées hors échelle, et leur taux supérieur leur tient lieu de taux de traitement.

Toutefois, ces personnes devront réintégrer progressivement l'échelle salariale correspondant à leur classement, selon les règles prévues aux articles 7-1.12 à 7-1.15 de la convention collective.

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'une somme forfaitaire.

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



Exemples d'intégration dans la nouvelle structure salariale et cas particuliers

15

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 détenu avant l'intégration, soit au 1^{er} avril 2019.**

Exemples

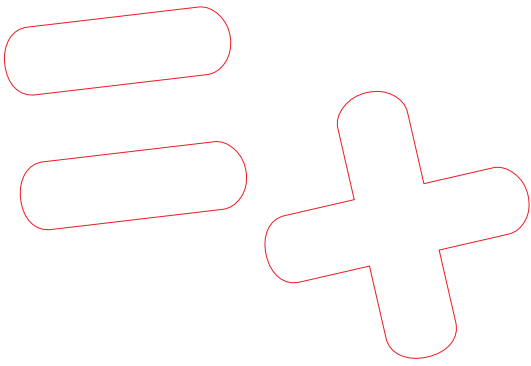
Exemple 1 : L'employée ou l'employé est intégré à une échelle salariale détenant le même nombre d'échelons

Dans cet exemple, l'agente ou l'agent de recherche et de planification socio-économique qui, au 1^{er} avril 2019, est à l'échelon 15, au taux de 74 685 \$, est intégré, le 2 avril 2019, à l'échelon 16 de la nouvelle échelle, au taux de 76 650 \$.

Intégration pour l'agente ou l'agent de recherche et de planification socio-économique (105)⁶

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 (\$)
0	1	40 241	40 845	41 560	42 391	45 219
0	2	41 772	42 399	43 141	44 004	46 717
0	3	43 363	44 013	44 783	45 679	48 306
0	4	45 018	45 693	46 493	47 423	49 913
0	5	46 733	47 434	48 264	49 229	51 575
0	6	48 528	49 256	50 118	51 120	53 310
0	7	50 433	51 189	52 085	53 127	55 099
0	8	53 825	54 632	55 588	56 700	56 944
0	9	55 950	56 789	57 783	58 939	58 843
0	10	58 164	59 036	60 069	61 270	61 035
0	11	60 484	61 391	62 465	63 714	63 263
0	12	62 903	63 847	64 964	66 263	65 619
0	13	65 470	66 452	67 615	68 967	68 048
0	14	68 105	69 127	70 337	71 744	70 568
0	15	70 899	71 962	73 221	74 685	73 545
0	16	72 643	73 733	75 023	76 523	76 650
0	17	74 432	75 548	76 870	78 407	79 882
0	18	76 293	77 437	78 792	80 368	83 243

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



Exemple 2 : L’employée ou l’employé est intégré à une échelle salariale détenant un plus grand nombre d’échelons

Dans cet exemple, l’architecte qui, au 1^{er} avril 2019, est à l’échelon 14, au taux de 80 368 \$, est intégrée, le 2 avril 2019, à l’échelon 17 de la nouvelle échelle, au taux de 83 078 \$.

Intégration pour l’architecte (109)⁷

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 (\$)
0	1	46 733	47 434	48 264	49 229	47 009
0	2	48 528	49 256	50 118	51 120	48 598
0	3	50 433	51 189	52 085	53 127	50 223
0	4	53 825	54 632	55 588	56 700	51 903
0	5	55 950	56 789	57 783	58 939	53 657
0	6	58 164	59 036	60 069	61 270	55 428
0	7	60 484	61 391	62 465	63 714	57 291
0	8	62 903	63 847	64 964	66 263	59 209
0	9	65 470	66 452	67 615	68 967	61 181
0	10	68 105	69 127	70 337	71 744	63 446
0	11	70 899	71 962	73 221	74 685	65 802
0	12	72 643	73 733	75 023	76 523	68 231
0	13	74 432	75 548	76 870	78 407	70 751
0	14	76 293	77 437	78 792	80 368	73 381
0	15					76 485
0	16					79 718
0	17					83 078
0	18					86 585

⁷ Le taux de base horaire est utilisé aux fins d’indexation et d’intégration.



Cas particuliers

Architectes grade stagiaire

Pour l'employée ou l'employé appartenant au grade stagiaire du corps d'emplois des architectes, l'intégration doit se faire aux échelons 1 à 4, réservés au grade stagiaire, dont le taux de traitement est égal ou immédiatement supérieur au taux de traitement avant l'intégration.

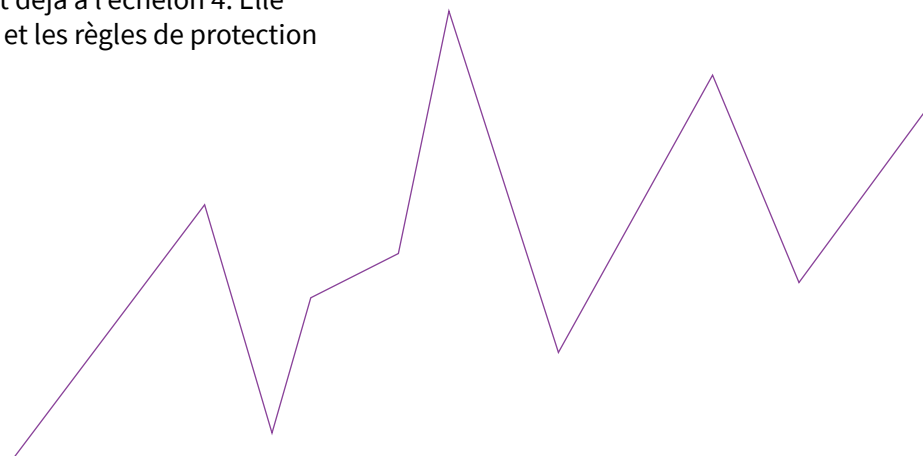
Dans cet exemple, l'architecte, grade stagiaire qui, au 1^{er} avril 2019, est à l'échelon 3, au taux de 45 679 \$, est intégrée, le 2 avril 2019, à l'échelon 4 de la nouvelle échelle des architectes grade stagiaire, au taux de 46 096 \$.

Intégration pour l'architecte grade stagiaire (109, classe 4)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 (\$)
4	1	40 241	40 845	41 560	42 391	43 429
4	2	41 772	42 399	43 141	44 004	44 306
4	3	43 363	44 013	44 783	45 679	45 201
4	4	45 018	45 693	46 493	47 423	46 096

Malgré ce passage de l'échelon 3 à l'échelon 4, la personne pourra accéder à la classe d'architecte uniquement lorsqu'elle sera membre de l'Ordre des architectes du Québec à titre d'architecte et qu'elle en exercera les attributions. La classification en vigueur s'applique en tout temps.

Il en va de même pour la personne qui est déjà à l'échelon 4. Elle est intégrée à l'échelon 4, au 2 avril 2019, et les règles de protection salariale s'appliquent à elle.



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

18

Actuaires, fellow

Pour l'employée ou l'employé appartenant au corps d'emplois des actuaires et détenant le titre de *fellow*, l'intégration doit se faire à l'échelon 19, 20 ou 21, dont le taux de traitement est égal ou immédiatement supérieur au taux de traitement avant l'intégration.

Dans cet exemple, l'actuaire détenant le titre de *fellow* qui, au 1^{er} avril 2019, est à l'échelon 20, au taux de 86 010 \$, est intégré à l'échelon 19 de la nouvelle échelle, au taux de 90 219 \$.

Intégration pour l'actuaire (129)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 (\$)
0	1	40 335	40 940	41 656	42 489	47 009
0	2	41 869	42 497	43 241	44 106	48 598
0	3	43 453	44 105	44 877	45 775	50 223
0	4	45 120	45 797	46 598	47 530	51 903
0	5	46 845	47 548	48 380	49 348	53 657
0	6	48 680	49 410	50 275	51 281	55 428
0	7	50 551	51 309	52 207	53 251	57 291
0	8	54 855	55 678	56 652	57 785	59 209
0	9	56 978	57 833	58 845	60 022	61 181
0	10	59 253	60 142	61 194	62 418	63 446
0	11	61 648	62 573	63 668	64 941	65 802
0	12	64 118	65 080	66 219	67 543	68 231
0	13	66 699	67 699	68 884	70 262	70 751
0	14	69 424	70 465	71 698	73 132	73 381
0	15	71 085	72 151	73 414	74 882	76 485
0	16	72 835	73 928	75 222	76 726	79 718
0	17	74 627	75 746	77 072	78 613	83 078
0	18	76 491	77 638	78 997	80 577	86 585
0	19	79 010	80 195	81 598	83 230	90 219
0	20	81 649	82 874	84 324	86 010	94 036
0	21	84 335	85 600	87 098	88 840	97 981

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

19

Comité sur la mise en œuvre des relativités salariales

Un comité de travail ¹⁰, sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor, a été formé avec les représentantes et représentants du Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec. Ce comité a pour mandat, notamment, de voir aux 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.

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

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.

10 Lettre d'entente numéro 15 portant sur la mise en œuvre des relativités salariales au 2 avril 2019, convention collective des professionnelles et professionnels 2015-2020.

