



Classification et rémunération du personnel d'encadrement

1^{er} avril 2007-31 mars 2010

Présenté par :

Michel Lessard
Sylvie Landriault

Janvier 2008

1. Objectifs de la présentation

- > Comprendre le fonctionnement de la structure salariale des DG
- > Présenter divers aspects légaux entourant le guide
- > Présenter des compléments d'information pour les DA
- > Expliquer le financement du MFA


2. Déroulement

- > Présentation en section
- > Un guide unique et commun pour l'ensemble du des employeurs du réseau
- > Période de questions après chacune des sections
- > Rappel : soutien téléphonique (RH, juridique, financier et organisationnelles)
- > 1.888.326.8008 (ext. 300)

3. Contexte

- > Quatre années de travaux (comité)
- > Des problèmes d'interprétation et d'application
- > Absence de barèmes de rémunération
- > Volonté des intervenants d'améliorer la situation
- > Règlement de l'équité salariale en 2006
- > Ententes à la fin de l'année 2007

4. Principaux intervenants (p. 5)


- > ministère de la Famille et des Aînés
 - > Association du personnel cadre (APCCPEQ)
 - > AQCPE
- 

5. Le guide administratif reflète diverses ententes


(p.5 et annexe 7)

- > Entente de financement AQCPE-MFA
- > Entente de principes AQCPE-APCCPEQ
- > Guide unique- Validation du MFA
- > Un consensus des intervenants
- > Recommandations des intervenants

6. Le guide administratif...

- > Outil pour les employeurs
 - > Harmonisation des pratiques RH dans le réseau
 - > Équité interne et externe
 - > Reconnaissance et rehaussement de la qualification
- 

6. Le guide administratif...

- > Cohésion avec les lois du travail
 - > Cohésion avec le financement actuel
 - > Balise pour le financement futur
 - > Outil de saine gestion des fonds publics
 - > Cheminement de carrière
- 


7. Pourquoi un guide issu de l'AQCPE?

- > L'AQCPE est représentative des employeurs
- > Responsabilité des employeurs de se donner des barèmes et d'en discuter avec les intervenants
- > Le rôle du Ministère est celui de financer le réseau et de s'assurer de la saine gestion des fonds publics

8. Deux recommandations

- > Former un comité interne restreint (p.8)
- > Vérifier vos contrats de travail et politiques RH (p.2 et 7)

9. Rappel : le guide n'est pas :

- > Une convention collective
 - > Un contrat collectif de travail
 - > Un décret de convention collective
 - > Un règlement ou une loi
- 

10. Autres généralités

- > Le guide vise les DG et les DA
- > Non syndiquées et non syndicables (p.7)
- > Le titre ne reflète pas toujours les fonctions et responsabilités réelles (p.7)

Période de questions



11. Classes salariales – système de pointage (annexe 4)

- > Cinq classes
- > Pointage
 - . Nombre d'installation(s)
 - . Nombre de places par installation
 - . Nombre de places du BC
- > La classe d'une DG peut varier dans le temps

Période de questions

(Avez-vous déterminé votre classe salariale?)

12. Échelles salariales

- > Cinq échelles salariales (Annexe 5a)
- > Échelles basées sur :
 - . Étude AON 2006 – postes de directions comparables: écoles primaires, centres de réadaptation, etc..
 - . Au 1^{er} avril 2009 – parité complète avec ce marché
- > Le salaire de la DG évolue entre le minimum et le maximum de la classe
- > Détails techniques :
 - . Le minimum est à 75 % du maximum
 - . Entre deux classes, l'écart est de 7.6 %

13. Tableau d'intégration

(Annexe 5b)

Le tableau d'intégration sert principalement :

> à l'embauche

ou

> pour le classement au 1^{er} avril 2007

14. Classes salariales : les échelons

- > 11 échelons par classe
- > Environ 2,92 % entre les échelons

15. Les échelons (suite)

L'échelon attribué est fonction :

> de la qualification

et

> de l'expérience

16. Les échelons (suite)

L'échelon 1 est attribué si la DG possède:

- > La qualification (Baccalauréat universitaire)
- > ou l'équivalence (Certificat universitaire et quatre (4) années d'expérience)
- > Une (1) année de qualification manquante est compensée par 2 années d'expérience

17. Mesures exceptionnelles pour les DG en poste :

Si la DG ne possède pas la qualification ou l'équivalence :

> Application de 6 ou 10 années d'expérience compensatoire (p.13)

ou

> Entente de formation sur 3 ans et classement comme s'il possédait l'équivalence (certificat universitaire) (p.14)

18. Les échelons (suite)

- > Exemple d'une DG possédant dix années d'expérience:
 1. Avec un Bacc; échelon 11
 2. Avec un Certificat; échelon 7

MESURE DE TRANSITION:

- > Avec un DEC; échelon 5
- > Avec un Sec. 5; échelon 1

19. Applications : Trois possibilités au 1er avril 2007

- > Si le salaire actuel est inférieur, ajustement à l'échelon attribué
- > Si le salaire actuel est supérieur au maximum, maintien du salaire actuel
- > Si le salaire actuel est supérieur à l'échelon mais à l'intérieur de l'échelle, maintien du salaire actuel

20. Ajustements annuels des salaires

- > Attention : si le salaire après reclassification dépasse le maximum de la classe salariale, l'ajustement annuel sera effectué sous une forme forfaitaire et il n'y a pas de rattrapage salarial.
- > Le salaire devrait être ajusté en date du 1er avril de chaque année et couvrir la période précédente du 1^{er} avril au 31 mars.

Période de questions



21. Ajustements annuels des salaires

- > Ajustement annuel des salaires (p.21 et annexe 5 a)
 - Le salaire de la DG évolue entre le minimum et le maximum de la classe
- > L'ajustement annuel est composé de :
 - d'une hausse annuelle de 2% (p.21)
 - d'une évaluation annuelle de la performance de 0% à 3% (p.22)
 - d'un rattrapage salariale de 2,42% au 1er avril 2008 et de 2,32% au 1er avril 2009 (rattrapage salarial) si le salaire est moindre que le maximum de la classe salariale

Exemples complets d'application

Pages 23 à 27 (voir entre autres l'exemple 5 de
la page 27)

Période de questions



22. Directrices adjointes (p.28)

- > Le guide est un complément au guide d'équité salariale:
 - > Fixe des échelles et des échelons
 - > Spécifie la qualification et l'expérience
 - > Permet de valider plus précisément le résultat d'équité salariale
- > Les éléments de contenu sont les mêmes que pour la DG
- > Mais il n'y a pas de rattrapage salarial, seulement les résultats d'équité salariale

Période de questions



23. Dispositions diverses (p.37)

- > Si un cadre obtient la qualification
- > Si un cadre obtient une promotion
- > Si une structure organisationnelle est modifiée

24. Financement

- > Complément au bulletin du 15 janvier 2008
- > Tournée de consultation des CA 2007
- > Mandat « sommes dédiées »/maintenu
- > Maintien de la structure de financement actuelle
- > Ajustement des « frais généraux »

25. Financement

Entente AQCPE – MFA : Contexte

- > Examen de la situation financière générale
 - > surplus 2006-2007
 - > surplus cumulés
 - > analyse des profils/régions
- > Simulations conservatrices d'application des échelles
 - > selon diverses tailles

26. Financement

- > Entente AQCPE-MFA (annexe 7)
- > L'approche:
 - > Financement actuel + nouvelles injections
- > Progressivement sur 3 ans, ajout de 8 050\$

27. Financement (suite)

- > 2007-2008 : 1500\$ additionnels et récurrents + ajustement des F.G de 1000\$ = 2 500\$
- > 2008-2009 : 1500\$ additionnels et récurrents + ajustement des F.G de 1200\$ = 2 700\$
- > 2009-2010 : 1500\$ additionnels et récurrents + ajustement des F.G 1350\$ = 2 850\$

Des versements égaux par corporation, intégrés aux frais généraux et sans reddition de compte particulière

Période de questions



Conclusion

- > Un guide qui répond à notre mandat
- > Une transition qui exige des discussions entre DG et CA
- > Une application qui permettra une équité interne et externe
- > Un ligne de soutien pour la mise en oeuvre
 - * 1.888.326.8008 (300)