

Qui est touché par la mesure?

L'augmentation applicable à partir du 1^{er} avril 2017 sera rétroactive pour tous les cadres qui étaient en emploi à ce moment, qu'ils occupent encore ou non le poste visé. Si la personne est entrée en fonction après le 1^{er} avril 2017, le montant rétroactif sera calculé à partir de sa date d'entrée en fonction. La rétroactivité salariale et les ajustements salariaux devraient se faire au cours du premier trimestre de 2018.

Également, les hors-cadres auront des ajustements salariaux similaires, mais à partir d'une enveloppe distincte. En effet, le groupe des hors-cadres a une enveloppe représentant 3,5 % de leur masse salariale, qui est indépendante de l'enveloppe de 3,5 % de la masse salariale des cadres des cégeps.

La mesure a-t-elle une influence sur le régime de retraite?

Il s'agit d'une augmentation salariale, donc elle sera cotisable au RRPE. Il s'agissait d'une priorité pour l'ACCQ que le montant soit intégré au salaire et non pas une prime versée. Cette augmentation modifie les échelles salariales. L'outil de calcul pour la retraite qui est disponible dans la zone membre du site de l'ACCQ continue de s'appliquer.

Quels sont les « désavantages » de la proposition?

Il est apprécié que toutes les classes soient visées par les augmentations. De plus, une augmentation de 3,12 % de la masse salariale est un bon gain. Toutefois, il est décevant de voir que les classes 1, 2, 3 et 4 obtiennent nettement moins que les autres. De plus, des revendications continueront d'être faites entourant la révision du plan de classification.

Qu'est-ce qui justifie une hausse de seulement 0,39% pour la classe 4 au 1^{er} avril 2019?

La problématique de l'octroi du rangement 23 pour les enseignants (augmentation de 5 % en 2019) nécessitait un ajustement des classes où le bassin de recrutement se trouve surtout chez les enseignants. Nous avons également pris en compte le fait que les classes 1, 2 et 3 avaient obtenu un ajustement plus substantiel par le passé. Selon le SCT, les échelles proposées sont équitables les unes par rapport aux autres.

Pourquoi la majorité de l'augmentation salariale est-elle en 2019 (2 %) alors que le problème est actuel?

Nous aimerions toujours que les plus fortes augmentations soient versées au début d'une entente plutôt qu'à la fin. L'employeur, évidemment, pense le contraire. Dans le cadre de la proposition qui fait l'objet de la présente consultation, les pourcentages avaient déjà été négociés, ils étaient donc immuables.

Pour que l'entente soit acceptée, quel doit être le pourcentage d'acceptation des membres?

50% + 1. Si l'entente est rejetée, il faut que les représentants de l'ACCQ au CEC soient en mesure d'expliquer la raison du refus afin de cibler ce qui doit être amélioré.

Qu'en est-il de la révision du plan de classification?

La refonte complète du plan de classification est une priorité de l'ACCQ. Plusieurs démarches sont entamées afin de faire de cette refonte une priorité également pour le Ministère et le SCT. Le plan de classification doit tenir compte du fait que les cégeps appartiennent à l'enseignement supérieur. De plus, plusieurs éléments doivent être intégrés au plan de classification, à titre d'exemples, le volet technologique, le volet de l'international et les nombreuses redditions de comptes.

À partir de quand seront appliquées les mesures entourant les primes de disponibilités?

Les mesures entourant la prime de disponibilité pour les cadres de gérances et les coordonnateurs aux ressources matérielles seront en vigueur à partir du 1^{er} avril 2019. Il n'y aura donc pas de rétroactivité salariale pour cette mesure. Les pourparlers visant à convenir des balises de cette prime sont en cours. Vous serez évidemment informés dès qu'une entente sera intervenue.