



# ÉCHELLES SALARIALES

**Guide de soutien pour l'élaboration  
d'échelles salariales dans votre  
organisme communautaire : *et si on  
s'inspirait du réseau public ?***

**Février 2023**

**TRO**  
MONTÉRÉGIE



TABLE RÉGIONALE  
DES ORGANISMES  
COMMUNAUTAIRES ET  
BÉNÉVOLES DE LA MONTÉRÉGIE

## **Une publication de la Table régionale des organismes communautaires de la Montérégie (TROC-Montérégie) - 2023**

### **Direction**

Johanne Nasstrom, directrice, TROC-Montérégie

### **Rédaction**

Catherine Jetté, agente de communication et de mobilisation, TROC-Montérégie

### **Révision et correction**

Karine Blanchard, réviseure

### **Mise en page**

Catherine Jetté, agente de communication et de mobilisation, TROC-Montérégie

### **Contribution aux contenus**

Le conseil d'administration de la TROC-Montérégie

**Le présent document est disponible en version électronique à l'adresse :  
[www.trocm.org/documents-trocm](http://www.trocm.org/documents-trocm)**

La reproduction totale ou partielle de ce document par les professionnel.les du communautaire et par les personnes impliquées dans le mouvement communautaire est autorisée et encouragée à condition que la source soit mentionnée. N'oubliez pas également de citer les références des informations et des données partagées dans ce document qui ne relèvent pas de l'auteur (échelles salariales et descriptions de poste).

*À noter: les données présentées dans ce document sont communiquées à titre purement informatif et sont sujettes à changements.*

# TABLE DES MATIÈRES

<b>1. Mise en contexte</b>	<b>4</b>
<b>1.1. Équité</b>	<b>4</b>
<b>1.2. Crise liée à la main-d'œuvre</b>	<b>4</b>
<b>2. Utilisation des échelles salariales du réseau public</b>	<b>5</b>
<b>2.1. Comment utiliser ces échelles salariales?</b>	<b>5</b>
<b>2.2. Idées et conseils pour l'élaboration de vos échelles salariales</b>	<b>6</b>
<b>2.3 Informations et éléments à considérer</b>	<b>7</b>
<b>3. Présentation des échelles salariales du réseau public</b>	<b>8</b>
<b>3.1. Intervention</b>	<b>9</b>
<b>3.2. Éducation à l'enfance</b>	<b>12</b>
<b>3.3. Aide à la personne (préposé.e)</b>	<b>13</b>
<b>3.4. Communication</b>	<b>14</b>
<b>3.5. Mobilisation, défense des droits et organisation communautaire</b>	<b>16</b>
<b>3.6. Gestion de projet/développement</b>	<b>17</b>
<b>3.7. Formation</b>	<b>18</b>
<b>3.8. Administration</b>	<b>19</b>
<b>3.9. Coordination clinique</b>	<b>21</b>
<b>3.10. Entretien</b>	<b>22</b>
<b>3.11. Cuisine</b>	<b>23</b>
<b>3.12. Direction</b>	<b>24</b>

# 1- MISE EN CONTEXTE

Au fil des dernières années, plusieurs organismes communautaires nous ont interpellés sur la question des échelles salariales. Nous sommes conscient.es que les organismes communautaires ne disposent pas d'un département ou d'une direction des ressources humaines pour l'élaboration des échelles salariales. Ainsi, la TROC-Montérégie se devait de répondre aux besoins de ses membres en élaborant un outil de base.

C'est donc sans prétention et humilité que la TROC-Montérégie vous propose ce guide. Il constitue un outil de base à la construction d'échelle salariale pour un traitement juste et respectueux des personnes salariées dans vos organisations.

Pour réaliser vos échelles salariales, la TROC-Montérégie propose de vous référer à celles de postes similaires au sein du réseau public. Pour la majeure partie des postes que l'on retrouve dans le milieu communautaire, un poste équivalent ou semblable existe dans le réseau public.

## **«Pourquoi choisir de se référer aux échelles du réseau public?»**

### **1.1 Équité**

Nous sommes d'avis que les travailleuses et les travailleurs du communautaire sont des professionnel.les[1]. Nous sommes aussi d'avis qu'elles et ils méritent des conditions de travail minimalement équivalentes aux professionnel.les du réseau public occupant des fonctions similaires. En conséquence, nos échelles salariales devraient pouvoir se comparer à celles du réseau de la santé et des services sociaux.

Selon l'Institut de la statistique du Québec[2], en 2022, les salaires des employés de l'administration québécoise (dont le réseau de la santé et des services sociaux) accusaient un retard de 8.7% sur le secteur privé et de 18.6 % sur les autres secteurs publics (administration municipale, fédérale, secteur universitaire, etc.). L'équité avec les salarié.es syndiqué.es de l'administration québécoise serait donc la moindre des choses.

### **1.2 Crise liée à la main-d'œuvre**

Il s'agit également d'un moyen pour le milieu communautaire de faire face à la crise liée à la main-d'œuvre. Pour conserver les forces vives, en recruter de nouvelles et continuer à réaliser nos missions, le milieu communautaire doit inévitablement s'adapter à la nouvelle réalité du marché du travail et à la réalité économique.

Rappelons que le principal compétiteur du milieu communautaire en matière de recrutement de la main-d'œuvre est le réseau public (Santé et services sociaux et Éducation). À notre avis, c'est à lui que nous devons nous comparer lorsqu'on analyse le marché de l'emploi.

[1] [www.trocm.org/lesprofessionnellesducommunautaire](http://www.trocm.org/lesprofessionnellesducommunautaire)

[2] [www.statistique.quebec.ca/fr/fichier/remuneration-salaries-etat-evolution-2022-faits-saillants.pdf](http://www.statistique.quebec.ca/fr/fichier/remuneration-salaries-etat-evolution-2022-faits-saillants.pdf)

## 2- UTILISATION DES ÉCHELLES SALARIALES DU RÉSEAU PUBLIC

### 2.1 Comment utiliser ces échelles salariales?

1- Analyser les rôles et les responsabilités des postes de l'organisme.

2- Lire les pages suivantes du guide. On y présente des idées, des conseils et des informations pertinentes.

3- Trouver les postes équivalents ou semblables dans le réseau public (voir page 8).

4- Vous ne trouvez pas le poste recherché ? Référez-vous à celui qui vous semble le plus près en termes de responsabilités. Vous pouvez également consulter le site du Conseil du trésor pour accéder à la totalité des échelles salariales du réseau public.

- [www.tresor.gouv.qc.ca](http://www.tresor.gouv.qc.ca) - Section : Ressources humaines – Conditions de travail et rémunération – Échelles de traitement

5- Déterminer des échelles le plus près possible de celles du réseau en fonction de vos ressources financières.\*



À l'heure actuelle, les organismes n'ont pas nécessairement la capacité d'offrir les échelles salariales qui sont présentées dans les pages suivantes. Toutefois, plusieurs options s'offrent à vous au moment de retravailler les échelles salariales de votre organisme. Vous trouverez à la page suivante des idées pour vous aider.

Les échelles salariales du réseau public sont présentées comme un guide pour élaborer les vôtres. Vous pouvez les adapter selon vos besoins en matière de ressources humaines et selon les ressources financières à votre disposition.

## 2- UTILISATION DES ÉCHELLES SALARIALES DU RÉSEAU PUBLIC (SUITE)

**«Mon organisme est d'accord avec le principe, mais n'a pas les moyens financiers !»**

### 2.2 Idées et conseils pour l'élaboration de vos échelles salariales



Vous pouvez adopter des échelles salariales équivalentes ou similaires à celles du réseau public, mais avec un moins grand nombre d'échelons. Les échelons supérieurs pourraient être ajoutés selon les nouveaux crédits à la mission obtenus au fil des ans.



Vous pouvez adopter des échelles en fonction de votre budget actuel et inclure une clause stipulant que les échelles devront être revues à la hausse annuellement si l'organisme obtient de nouveaux crédits à la mission, et ce, jusqu'à l'atteinte de la parité avec le réseau public. Vous pouvez d'ores et déjà prévoir un pourcentage des nouveaux crédits qui seront alloués au rehaussement des échelles salariales (par exemple 80%, tels que le pourcentage accordé aux RH dans les balises de financement de la TROC-Montérégie[3]).



Vous pouvez adopter des échelles en fonction de votre budget actuel, mais en prévoyant un boni de fin d'année visant l'équité avec le réseau public en cas de surplus budgétaire.



Vous pouvez vous inspirer des salaires de base prévus dans les balises de financement de la TROC-Montérégie qui sont calculées en fonction des salaires du réseau public.



**Lorsqu'un poste est vacant au sein de l'équipe, c'est peut-être le moment de revoir l'organisation du travail au sein de votre équipe afin d'effectuer un rattrapage salarial.**

[3] [www.trocm.org/\\_files/ugd/7f0e26\\_71dd0f11b6094371929d3f133a5e82e6.pdf](http://www.trocm.org/_files/ugd/7f0e26_71dd0f11b6094371929d3f133a5e82e6.pdf)

## 2- UTILISATION DES ÉCHELLES SALARIALES DU RÉSEAU PUBLIC (SUITE)

### 2.3 Informations et éléments à considérer



#### **Salaire minimum**

On ne retrouve aucun poste en deçà de 21\$/h dans le réseau public (Santé et services sociaux et Éducation). Le communautaire pourrait en faire son salaire minimum!



#### **Autonomie**

Vous pouvez adapter les postes selon les besoins de l'organisme en matière de ressources humaines et les ressources financières. Ce document a seulement pour but de présenter des échelles salariales raisonnables et équitables.

Lorsqu'on vous propose de baser vos échelles salariales sur celles du réseau public, cela ne signifie pas de les copier tel quel. Vous êtes autonomes et vous pouvez les adapter selon vos besoins et réalités.

À titre d'exemple, vous n'avez pas à exiger la même diplomation que dans le réseau public. Vos exigences peuvent être plus basses ou plus élevées. Elles peuvent aussi être orientées davantage sur l'expérience. C'est à vous de les déterminer en fonction des besoins de l'organisme.



#### **Expérience**

Dans le réseau de la santé et des services sociaux, un.e travailleur.se qui provient du milieu communautaire pourra se faire reconnaître ses années d'expérience. Son salaire ne débutera donc pas à l'échelon 1.

Par exemple, Sophie, technicienne en travail social, œuvre dans votre organisme depuis cinq ans. Elle quitte son poste pour travailler dans le réseau public. Son expérience sera reconnue et elle débutera son emploi dans le réseau au 6<sup>e</sup> échelon, soit à 29.72\$/h.



#### **Équité salariale**

L'exercice de revoir les échelles salariales dans votre organisme nécessite évidemment de le faire en respectant ses obligations d'équité salariale. Pour en savoir plus, vous pouvez vous référer au site internet de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

# 3- Présentation des échelles salariales du réseau public

Vous trouverez dans les pages suivantes les échelles salariales du réseau public correspondant aux domaines suivants:

1. Intervention
2. Éducation à l'enfance
3. Aide à la personne (préposé.e)
4. Communication
5. Mobilisation, défense des droits et organisation communautaire
6. Gestion de projet/développement
7. Formation
8. Administration
9. Coordination clinique
10. Entretien
11. Cuisine
12. Direction



N'oubliez pas qu'il s'agit d'exemples de postes et que d'autres postes peuvent exister au sein de votre organisme.

Des postes combinant plusieurs responsabilités existent souvent dans le communautaire et il est important de le prendre en considération.

Exemples tirés d'offres d'emploi:

- Co-coordonnatrice intervenante et responsable des communications
- Intervenante/co-coordonnatrice
- Cogestionnaire-animatrice



À noter :

Toutes les échelles proposées proviennent du réseau de la santé et des services sociaux ou du réseau de l'éducation. Elles sont disponibles sur le site internet du Conseil du trésor.[4]

Les descriptions sommaires des postes en santé et services sociaux proviennent du site internet du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux.[5]

[4] [www.tresor.gouv.qc.ca/ressources-humaines/conditions-de-travail-et-remuneration/echelles-de-traitement/echelles-de-traitement-en-vigueur/?no\\_cache=1](http://www.tresor.gouv.qc.ca/ressources-humaines/conditions-de-travail-et-remuneration/echelles-de-traitement/echelles-de-traitement-en-vigueur/?no_cache=1)

[5] [www.cpnss.gouv.qc.ca/titres-demploi-et-salaires/nomenclature-et-mecanisme-de-modification?tx\\_solr%5Bpage%5D=3](http://www.cpnss.gouv.qc.ca/titres-demploi-et-salaires/nomenclature-et-mecanisme-de-modification?tx_solr%5Bpage%5D=3)



## 3.1. INTERVENTION

### DANS LE COMMUNAUTAIRE:

- INTERVENANT.E SOCIALE OU COMMUNAUTAIRE
- TRAVAILLEUR.SE DE RUE OU DE MILIEU
- ANIMATEUR.TRICE SOCIALE
- AUTRES...

*Pour un poste similaire dans votre organisme, référez-vous aux échelles salariales des postes suivants dans le réseau public:*

### DANS LE RÉSEAU PUBLIC:

Voici les échelles salariales des postes liés à l'intervention sociale dans le réseau de la santé et des services sociaux (RSSS). Selon les besoins et les exigences de votre organisme, c'est à vous de déterminer les échelles salariales qui correspondent aux responsabilités qu'incombe le poste.

**Technicien.ne en travail social**  
**Technicien.ne en éducation spécialisée**  
**Travailleur.se communautaire**  
**Agent.e d'intégration**  
**(Réseau de la santé et des services sociaux)**

Postes exigeant un diplôme d'études collégiales technique

*\*Pour connaître les descriptions de postes sommaires de chacun des postes, référez-vous au site internet du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux.[4]*



**Réfléchissez aux rôles et aux responsabilités attendus des intervenant.es de l'organisme. Selon l'ampleur de la tâche, les échelles du réseau public sont peut-être insuffisantes.**

Échelon	Années d'expérience	Salaire horaire (\$)
1	0	24.78
2	1	25.69
3	2	26.67
4	3	27.64
5	4	28.62
6	5	29.72
7	6	30.81
8	7	31.95
9	8	32.93
10	9	33.59
11	10	34.62
12	11	35.67

## 3.1. INTERVENTION (SUITE)

**Travailleur.se sociale**  
**Psychoéducatrice**  
**Criminologue**  
**Agent.e de relations humaines**  
**Thérapeute par l'art**  
**(Réseau de la santé et des services sociaux)**

Postes exigeant un diplôme universitaire de niveau baccalauréat

*\*Pour connaître les descriptions de postes sommaires de chacun des postes, vous pouvez référer-vous au site internet du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux.[4]*



**Selon les exigences de formation requises pour un poste d'intervention dans votre organisme, vous pourriez décider d'avoir un seul type de poste en intervention qui ne requiert pas nécessairement une formation universitaire. Vous pourriez alors, par exemple, adapter vos échelles salariales en effectuant une moyenne entre les échelles salariales d'un poste de travailleur.se social.e et d'un poste de technicien.ne en travail social.**

**Dans le cas où vous adoptez une échelle semblable à celle d'une technicienne, vous pourriez tout de même vouloir reconnaître la formation des membres de votre équipe. Vous pourriez alors, selon la formation, prévoir des échelons supplémentaires, une ascension des échelons plus rapide ou un bonus.**

**N'oubliez pas de reconnaître l'expérience antérieure des membres de votre équipe!**

Échelon	Années d'expérience	Salaire horaire (\$)
1	0	27.08
2	0.5	28.03
3	1	29.06
4	1.5	30.11
5	2	31.21
6	2.5	32.36
7	3	33.52
8	3.5	34.73
9	4	36.01
10	5	36.94
11	6	38.28
12	7	39.69
13	8	41.13
14	9	42.41
15	10	43.74
16	11	45.11
17	12	46.53
18	13	47.98

## 3.1. INTERVENTION (SUITE)

### Aide sociale\* (Réseau de la santé et des services sociaux)

Personne qui, sans détenir un diplôme de technicien en travail social, exerce, dans les limites de sa compétence et de sa formation, un travail de nature semblable et connexe à celui d'un technicien ou d'une technicienne en travail social. \* En cours de formation.



**\*Le poste *Aide sociale* du réseau de la santé et des services sociaux est prévu pour les intervenant.es en cours de formation.**

**Il peut servir de référence pour certains organismes, comme les maisons de jeunes, qui emploient souvent des étudiants dans le domaine de l'intervention sociale.**

Échelon	Années d'expérience	Salaire horaire (\$)
1	0	24.21
2	1	24.94
3	2	25.68
4	3	26.44
5	4	27.25
6	5	28.04
7	6	28.90
8	7	29.77
9	8	30.45
10	9	30.87
11	10	31.60
12	11	32.32

## 3.2. ÉDUCATION EN SERVICE DE GARDE

### DANS LE COMMUNAUTAIRE:

- ÉDUCATEUR.TRICE EN HALTE-GARDERIE
- ÉDUCATEUR.TRICE À L'ENFANCE

### DANS LE RÉSEAU PUBLIC:

#### Éducateur.trice en service de garde<sup>[6]</sup> (Centres de services scolaires et Commissions scolaires)

Le rôle principal et habituel de la personne salariée de cette classe d'emplois consiste à organiser, préparer et animer une variété d'activités favorisant, dans le cadre du projet éducatif de l'école, le développement global des élèves de l'éducation préscolaire et de l'enseignement primaire dont elle a la garde, tout en assurant leur bien-être et leur sécurité.

Échelon	Années d'expérience	Salaire horaire (\$)
1	0	23.12
2	1	23.70
3	2	24.31
4	3	24.95
5	4	25.68
6	5	26.23
7	6	26.88
8	7	27.60
9	8	28.31

[6] <https://fpss.lacsq.org/fr/educatrice-ou-educateur-en-service-de-garde/>

## 3.3. AIDE À LA PERSONNE

### DANS LE COMMUNAUTAIRE:

- PRÉPOSÉ.E
- ACCOMPAGNATEUR.TRICE RÉPIT

### DANS LE RÉSEAU PUBLIC:

#### Préposé.e aux bénéficiaires (Réseau de la santé et des services sociaux)

Personne qui fait partie de l'équipe de soins et qui prodigue des soins d'assistance liés aux activités de la vie quotidienne. Elle voit à l'hygiène, au bien-être et à la surveillance des usagers. Elle voit au confort, aux besoins généraux, à l'occupation de ceux-ci, et ce, dans un environnement sécuritaire. Elle les aide dans leurs déplacements, effectue leur transport et peut les accompagner à l'extérieur de l'établissement. Elle donne aux usagers des soins de base et communique à l'équipe soignante des informations relatives à l'état de santé et au comportement des usagers. Elle peut faire l'installation d'appareils pour lesquels elle est formée. Elle s'assure de la disponibilité, de l'entretien et du bon fonctionnement de l'équipement et du matériel. Elle effectue le transport du matériel, des prélèvements et des dossiers.

Échelon	Années d'expérience	Salaire horaire (\$)
1	0	25.63

#### Préposé.e aux élèves handicapées [7] (Centres de services scolaires et Commissions scolaires)

La personne salariée de cette classe d'emploi aide l'élève handicapé dans sa participation aux activités reliées à sa scolarisation. Elle assiste l'élève dans ses déplacements, voit à son bien-être, à son hygiène et à sa sécurité conformément aux instructions reçues dans le cadre d'un plan d'intervention.

Elle soutient le personnel enseignant en l'aidant à communiquer des notions de base concernant la propreté, la façon de s'habiller, de boire et de manger. Elle aide également l'élève ou manipule pour lui le matériel et les objets nécessaires à la préparation et au déroulement d'activités pédagogiques et étudiantes.

Elle note ses observations concernant les besoins et les comportements de l'élève, puis le surveille lors de la récréation, de la période de dîner, de la sieste et des temps de loisirs.

Échelon	Années d'expérience	Salaire horaire (\$)
1	0	21.89
2	1	22.25
3	2	22.60
4	3	22.97
5	4	23.35

[7] <https://fpss.lacsq.org/fr/preposee-ou-prepose-aux-eleves-handicapes/>

## 3.4. COMMUNICATION

### DANS LE COMMUNAUTAIRE:

- AGENT.E DE COMMUNICATION
- RESPONSABLE DES COMMUNICATIONS

### DANS LE RÉSEAU PUBLIC:

#### **Technicien.ne en communication (Réseau de la santé et des services sociaux)**

Personne qui conceptualise, réalise et diffuse de l'information auprès de la population et du personnel, incluant les gestionnaires par l'utilisation d'outils de communication. Doit détenir un diplôme d'études collégiales (DEC) en techniques de communication dans les médias, en techniques de bureautique avec spécialisation microédition et hypermédia ou dans une autre discipline collégiale appropriée d'une école reconnue par le ministère compétent.

Échelon	Années d'expérience	Salaire horaire (\$)
1	0	23.48
2	1	24.17
3	2	24.88
4	3	25.63
5	4	26.37
6	5	27.19
7	6	27.79
8	7	28.41
9	8	29.04
10	9	29.40

## 3.4. COMMUNICATION (SUITE)

### Agent.e d'information (Réseau de la santé et des services sociaux)

Personne qui, à partir d'une bonne connaissance des besoins et attentes du milieu, contribue à la définition des objectifs et des programmes d'information et de communication, actualise des moyens et réalise des activités aptes à favoriser la circulation de l'information et à susciter les communications au sein de l'établissement, participe à l'évaluation et à l'élaboration des programmes généraux d'information interne et externe. Doit détenir un baccalauréat en lettres et langues, en sciences humaines, en sciences sociales ou dans une autre discipline universitaire appropriée.

Échelon	Années d'expérience	Salaire horaire (\$)
1	0	26.22
2	0.5	27.08
3	1	27.94
4	1.5	28.84
5	2	29.78
6	2.5	30.72
7	3	31.72
8	3.5	32.74
9	4	33.80
10	5	34.54
11	6	35.67
12	7	36.81
13	8	38.02
14	9	39.06
15	10	40.12
16	11	41.22
17	12	42.33
18	13	43.49

## 3.5. MOBILISATION, DÉFENSE DES DROITS ET ORGANISATION COMMUNAUTAIRE

### DANS LE COMMUNAUTAIRE:

- ORGANISATEUR.TRICE COMMUNAUTAIRE
- AGENT.E DE LIAISON
- AGENT.E DE MOBILISATION

### DANS LE RÉSEAU PUBLIC:

#### Organisateur.trice communautaire (Réseau de la santé et des services sociaux)

Personne qui fait l'identification et l'analyse des besoins de la population avec des groupes concernés. Elle conçoit, coordonne et actualise des programmes d'organisation communautaire afin de répondre aux besoins du milieu et de promouvoir son développement. Elle agit comme personne-ressource auprès des groupes. Doit détenir un baccalauréat en sciences humaines ou en sciences sociales tel que travail social, psychoéducation ou psychologie.

Échelon	Années d'expérience	Salaire horaire (\$)
1	0	27.08
2	0.5	28.03
3	1	29.06
4	1.5	30.11
5	2	31.21
6	2.5	32.36
7	3	33.52
8	3.5	34.73
9	4	36.01
10	5	36.94
11	6	38.28
12	7	39.69
13	8	41.13
14	9	42.41
15	10	43.74
16	11	45.11
17	12	46.53
18	13	47.98



## 3.6. GESTION DE PROJET – DÉVELOPPEMENT

### DANS LE COMMUNAUTAIRE:

- AGENT.E DE DÉVELOPPEMENT
- CHARGÉ.E DE PROJET
- AGENT.E DE RECHERCHE

### DANS LE RÉSEAU PUBLIC:

#### Agent.e de planification, de programmation et de recherche (Réseau de la santé et des services sociaux)

Personne qui est chargée d'un ou plusieurs programmes ou de projets dans le but de fournir une assistance professionnelle au développement des services notamment en conseillant, en assurant le suivi ou en soutenant divers acteurs dans un ou plusieurs programmes ou projets. Elle assure les activités de recherche nécessaires à l'identification et à l'évaluation des ressources et des besoins. Elle conçoit et propose les plans et programmes de développement en vue d'assurer une planification adéquate des services. Elle fournit ses conseils relativement à l'implantation ou à l'amélioration de programmes et/ou de services. Elle peut participer aux différentes activités d'enseignement et de formation. Doit détenir un baccalauréat dans une discipline universitaire appropriée telle qu'en sciences de l'administration, en sciences humaines ou en sciences sociales.

Échelon	Années d'expérience	Salaire horaire (\$)
1	0	27.08
2	0.5	28.03
3	1	29.06
4	1.5	30.11
5	2	31.21
6	2.5	32.36
7	3	33.52
8	3.5	34.73
9	4	36.01
10	5	36.94
11	6	38.28
12	7	39.69
13	8	41.13
14	9	42.41
15	10	43.74
16	11	45.11
17	12	46.53
18	13	47.98

## 3.7. FORMATION

### DANS LE COMMUNAUTAIRE:

- RESPONSABLE DE LA FORMATION
- CHARGÉ.E DE LA FORMATION
- FORMATEUR.TRICE

### DANS LE RÉSEAU PUBLIC:

#### Agent.e de formation (Réseau de la santé et des services sociaux)

Personne qui conçoit, actualise, analyse et met en application des programmes de formation destinés au personnel. Elle coordonne des programmes de stages dans l'établissement. Doit détenir un baccalauréat dans une discipline universitaire appropriée.

Échelon	Années d'expérience	Salaire horaire (\$)
1	0	26.66
2	0.5	27.54
3	1	28.50
4	1.5	29.47
5	2	30.49
6	2.5	31.53
7	3	32.61
8	3.5	33.74
9	4	34.89
10	5	35.73
11	6	36.96
12	7	38.22
13	8	39.55
14	9	40.70
15	10	41.90
16	11	43.13
17	12	44.39
18	13	45.70

## 3.8. ADMINISTRATION

### DANS LE COMMUNAUTAIRE:

- ADJOINT.E ADMINISTRATIF.VE
- ADJOINT.E À LA DIRECTION
- AGENT.E DE SOUTIEN ADMINISTRATIF

### DANS LE RÉSEAU PUBLIC:

#### Technicien.ne en administration (Réseau de la santé et des services sociaux)

Personne qui accomplit des travaux reliés à la gestion des ressources humaines, financières et matérielles ou de l'approvisionnement. Elle assume des responsabilités liées à l'organisation du travail et à la planification de l'exécution de travaux complexes à caractère administratif tels que la cueillette et l'analyse de données. Elle peut également être responsable du fonctionnement administratif de son milieu et voit aux relations internes et externes de celui-ci. Elle est responsable des activités du personnel de bureau de la direction. Doit détenir un diplôme d'études collégiales (DEC) en administration générale, en techniques de comptabilité et de gestion, en techniques de bureautique ou dans une autre discipline collégiale appropriée d'une école reconnue par le ministère compétent ou un diplôme d'études collégiales (DEC) combiné à un certificat universitaire de premier cycle pertinent ou une attestation d'études collégiales (AEC) pertinente de huit cents heures et plus combinée à de l'expérience pertinente au domaine visé. Cet emploi comprend également les personnes qui détiennent un certificat d'études collégiales en techniques administratives.

Échelon	Années d'expérience	Salaire horaire (\$)
1	0	24.21
2	1	24.94
3	2	25.68
4	3	26.44
5	4	27.25
6	5	28.04
7	6	28.90
8	7	29.77
9	8	30.45
10	9	30.87
11	10	31.60
12	11	32.32

## 3.8. ADMINISTRATION (SUITE)

### Adjoint.e à la direction (Réseau de la santé et des services sociaux)

Personne qui accomplit des travaux reliés à la gestion des ressources humaines, financières et matérielles ou de l'approvisionnement. Elle assume des responsabilités liées à l'organisation du travail et à la planification de l'exécution de travaux complexes à caractère administratif tels que la cueillette et l'analyse de données. Elle peut également être responsable du fonctionnement administratif de son milieu et voit aux relations internes et externes de celui-ci. Elle est responsable des activités du personnel de bureau de la direction. Doit détenir un diplôme d'études collégiales (DEC) en administration générale, en techniques de comptabilité et de gestion, en techniques de bureautique ou dans une autre discipline collégiale appropriée d'une école reconnue par le ministère compétent ou un diplôme d'études collégiales (DEC) combiné à un certificat universitaire de premier cycle pertinent ou une attestation d'études collégiales (AEC) pertinente de huit cents heures et plus combinée à de l'expérience pertinente au domaine visé. Cet emploi comprend également les personnes qui détiennent un certificat d'études collégiales en techniques administratives.

Échelon	Années d'expérience	Salaire horaire (\$)
1	0	23.12
2	1	23.70
3	2	24.31
4	3	24.95
5	4	25.68
6	5	26.23
7	6	26.88
8	7	27.60
9	8	28.31

## 3.9. SUPERVISION CLINIQUE

### DANS LE COMMUNAUTAIRE:

- COORDONNATEUR.TRICE CLINIQUE
- SUPERVISEUR.E CLINIQUE

### DANS LE RÉSEAU PUBLIC:

#### Spécialiste en activités cliniques (Réseau de la santé et des services sociaux)

Personne qui participe à l'évaluation et à l'analyse des besoins des usagers, à l'élaboration des normes, politiques, outils cliniques et standards de pratique professionnelle et à la recherche de solutions appropriées, dans le but d'aider l'établissement à améliorer la qualité des actes professionnels. Elle contribue à l'appropriation des orientations, modèles et approches cliniques. Elle conseille et soutien les divers intervenants dans l'application des processus cliniques auprès des usagers. Elle peut participer aux différentes activités d'enseignement et de formation. Doit détenir un baccalauréat dans une discipline universitaire appropriée.

Échelon	Années d'expérience	Salaire horaire (\$)
1	0	27.08
2	0.5	28.03
3	1	29.06
4	1.5	30.11
5	2	31.21
6	2.5	32.36
7	3	33.52
8	3.5	34.73
9	4	36.01
10	5	36.94
11	6	38.28
12	7	39.69
13	8	41.13
14	9	42.41
15	10	43.74
16	11	45.11
17	12	46.53
18	13	47.98

## 3.10. ENTRETIEN

### DANS LE COMMUNAUTAIRE:

- PRÉPOSÉ.E À L'ENTRETIEN

### DANS LE RÉSEAU PUBLIC:

#### Préposé.e à l'entretien ménager ou Aide générale (Réseau de la santé et des services sociaux)

Préposé à l'entretien ménager : Personne affectée au nettoyage et au maintien de la propreté à l'établissement.

Aide générale : Personne qui accomplit divers travaux d'entretien à l'intérieur et à l'extérieur de l'établissement tout en étant préposée à la surveillance de la propriété. Elle peut s'occuper du transport d'articles divers et de la réception et de l'entreposage des marchandises. Elle accomplit une variété de travaux d'entretien et de réparation dans le secteur des différents métiers de la construction, le tout en conformité avec la Loi.

Échelon	Années d'expérience	Salaire horaire (\$)
1	0	21.58

#### Ouvrier.ère d'entretien général (Réseau de la santé et des services sociaux)

Personne qui exécute une variété de travaux ayant trait à la réfection, la réparation et l'entretien de bâtiments, d'installations sanitaires ou d'installations mécaniques. Doit détenir un diplôme d'études professionnelles (DEP) d'une école reconnue par le ministère compétent dans l'un ou l'autre des métiers ou des occupations qu'elle exerce, le tout en conformité avec la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre ou posséder une compétence équivalente.

Échelon	Années d'expérience	Salaire horaire (\$)
1	0	25.63

## 3.11. CUISINE

### DANS LE COMMUNAUTAIRE:

- CUISINIER.IÈRE
- AIDE-CUISINIER.IÈRE

### DANS LE RÉSEAU PUBLIC:

#### Cuisinier.ière

(Réseau de la santé et des services sociaux)

Personne qui prépare, assaisonne, cuit et portionne les aliments ; s'assure de l'utilisation optimum des denrées. Elle peut tenir à jour la liste des réserves de denrées alimentaires. Doit détenir un diplôme d'études professionnelles (DEP) en cuisine d'une école reconnue par le ministère compétent ou posséder une compétence équivalente.

Échelon	Années d'expérience	Salaire horaire (\$)
1	0	26.57

#### Aide-cuisinier.ière

(Réseau de la santé et des services sociaux)

Personne qui participe à la préparation et à la cuisson d'aliments de tous genres, tels que : soupe, viande, légume, dessert. Elle peut préparer des repas légers.

Échelon	Années d'expérience	Salaire horaire (\$)
1	0	22.03

## 3.12. DIRECTION

### DANS LE COMMUNAUTAIRE:

- DIRECTEUR.TRICE (GÉNÉRAL.E)
- COORDONNATEUR.TRICE

### DANS LE RÉSEAU PUBLIC:

#### Cadre intermédiaire

	Classe 37	Classe 38	Classe 39	Classe 40
Exemple de postes	Chef d'unité dans un CHSLD	Coordonnateur d'activités d'hébergement de soir Chef de service	Coordonnateur d'activités 24/7 en hébergement Gestionnaire responsable de milieu de vie en CHSLD	Gestionnaire responsable de la maison des aînés
Salaire annuel	Entre 78 482 et 102 026 \$	Entre 82 697 et 107 505 \$	Entre 87 137 et 113 278 \$	Entre 91 815 et 119 361 \$
Salaire horaire À titre indicatif seulement*	Entre 40.25 et 52.32 \$	Entre 42.41 et 55.13 \$	Entre 44.69 et 58.09 \$	Entre 47.08 et 61.21 \$

\*En se basant sur les salaires annuels et sur des semaines de 37.5 heures.



N'oubliez pas que si les tâches de certaines directions du réseau public sont importantes (voir exemple page suivante), celles des directions d'organisme communautaire sont aussi plus grandes qu'elles n'y paraissent. Elles n'ont pas d'équipe responsable des ressources humaines pour assurer le recrutement de leur équipe de travail, pas de contentieux en cas de litige, pas d'équipe de maintenance (plombier, électricien, etc.) pour assurer la maintenance du bâtiment, pas de technicien en informatique pour les soutenir en cas de problème technique, etc. Elles cumulent un très grand nombre de responsabilités.



## 3.12. DIRECTION (SUITE)

### Exemple de poste, classe 40

Permanent- Temps complet

Gestionnaire responsable de la Maison des aînés et des maisons alternatives - Longueuil

Être gestionnaire au CISSS de la Montérégie-Est, c'est pouvoir bénéficier notamment...

- D'un horaire flexible et de la possibilité de souscrire à l'aménagement du temps de travail;
- D'une déconnexion entre 18h et 6h le lendemain;
- D'un programme d'accueil, d'intégration et de coaching pour vous accompagner dans votre nouveau rôle;
- De rabais corporatifs (activités sportives, soins et santé, restauration) pour prendre soin de vous;
- De six semaines de vacances par année et 13 congés fériés;
- D'un régime de retraite à prestations déterminées compétitif;
- D'une possibilité de télétravail selon les règles en vigueur.

Sommaire du rôle et des responsabilités:

Nous sommes à la recherche d'un gestionnaire responsable - Maison des aînés et maisons alternatives (MDA-MA) pour notre nouvel établissement de Longueuil comportant 72 places (dont 48 unités pour les aînés et 24 places pour des adultes ayant des besoins spécifiques en déficience physique).

Le/la gestionnaire responsable en MDA-MA assume les fonctions d'encadrement requises pour l'organisation, la mise en œuvre et le développement de l'offre de soins et de services. Elle a la responsabilité d'intégrer les priorités et les plans d'action établis par les instances supérieures et la direction.

La personne titulaire s'assure de la complémentarité et de la continuité des soins et services offerts par les unités administratives sous sa responsabilité avec ceux offerts par les autres secteurs d'activités de sa direction, les autres directions de l'établissement et les partenaires associés aux activités qu'il coordonne.

Elle s'assure également du respect des ententes de gestion liées à sa coordination et de l'application des processus d'évaluation des résultats et de la performance. Elle est responsable de l'allocation des ressources aux différentes unités administratives sous sa responsabilité et est imputable de la gestion inhérente à sa coordination.

Sous l'autorité de la Directrice adjointe du programme soutien à l'autonomie des personnes âgées - Hébergement - Secteur Ouest, la personne titulaire de ce poste assure l'organisation, la planification, le contrôle, l'évaluation, la qualité et l'harmonisation des activités sous sa responsabilité pour la MDA-MA sous sa responsabilité. Elle s'assure de la cohésion des activités pour l'ensemble de son secteur. Elle s'assure de la mise en place des conditions favorisant l'utilisation des meilleures pratiques clinique et administrative. Elle intègre le processus d'amélioration continue de la qualité et de pilotage des résultats au sein de ses secteurs. Elle s'assure de l'atteinte des objectifs de qualité et de performance définis par l'organisation. Elle peut participer à l'élaboration de processus et projets harmonisés pour l'ensemble des CHSLD/MDA-MA du CISSSME et œuvrer à leur implantation. L'expérience patient(client), l'ouverture sur la communauté et la responsabilité populationnelle ou clientèle seront aussi au cœur de tous les processus afin d'améliorer l'accès, la continuité et la fluidité des services.

Dans le cadre de l'ouverture de la MDA-MA, il est prévu que la personne qui obtient le poste s'implique activement dans les différents chantiers en cours visant la mise sur pied de l'offre de services de nos 3 nouvelles MDA-MA et la mise en service de ces nouvelles installations. Elle supervise l'activation de son installation en collaboration avec l'équipe de projets.

## 3.12. DIRECTION (SUITE)

Elle est responsable du déploiement des nouvelles philosophies de soins conformément au cadre de référence de l'organisation sur la transformation des milieux d'hébergement ; tel que des espaces mieux adaptés aux besoins de la clientèle et une approche innovante, favorisant la qualité de vie de l'utilisateur ainsi que son épanouissement, celle de ses proches aidants et de l'ensemble des personnes qui œuvrent dans ces milieux d'hébergement.

L'offre de services des maisons des aînés est guidée par un modèle axé sur les choix, les préférences et projets de vie des usagers, en cohérence avec les approches privilégiées auprès de cette clientèle telles que l'approche de partenariat, l'approche relationnelle de soins, l'approche milieu de vie ainsi que les approches spécifiques à la clientèle vulnérable dont l'application de la loi de lutte contre la maltraitance.

Rémunération: Classe salariale 40 (min. 91 815\$, max. 119 361\$).

Source:

[8] <https://cisssme.cvmanager.com/cvm5/displaydetail.aspx?tn=jobs&mode=view&recid=25573&lang=f&Region=qc&tpl=jobdetail&preview=yes>

23

33