

Négociation du secteur public :

## VERSION COMPLÈTE DES DÉTAILS SUR L'ENTENTE DE PRINCIPE

Après des semaines de négociations intensives et après avoir consulté ses instances intermédiaires, le Front commun est maintenant en mesure de présenter les détails de la proposition d'entente de principe, qui sera soumise aux membres lors de la tournée d'assemblées générales qui se déroulera de la mi-janvier à la troisième semaine de février 2024.

Les gains contenus dans cette entente concernant les matières intersectorielles, négociées à la table centrale, s'additionnent à ceux obtenus à la quasi-totalité des tables sectorielles. Ensemble, ils constituent un tout devant être évalué globalement pour le renouvellement de votre convention collective.

### Durée de la convention collective

La convention collective est de cinq (5) ans, du 1<sup>er</sup> avril 2023 au 31 mars 2028. En octobre 2022, nous avons déposé un projet de convention collective de trois (3) ans, alors que depuis le début, le gouvernement insistait pour une convention collective d'une durée de cinq ans. Le gouvernement a dû monnayer les deux dernières années avec des augmentations supérieures aux prévisions d'inflation.

À la cinquième année, alors que les prévisions d'inflation sont à 2%, une augmentation de 3,5% est accordée. Une augmentation à ce point supérieure aux prévisions d'inflation ne s'est pas vue depuis des années.

### Les paramètres salariaux

Une augmentation de salaire de 17,4% sur cinq (5) ans a été négociée pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs de tous les secteurs, à laquelle s'ajoute une protection du pouvoir d'achat pouvant aller jusqu'à 1% pour chacune des trois dernières années de la convention collective (jusqu'à 3% au total).

Ainsi, au 31 mars de chacune de ces années (2026, 2027 et 2028), si l'inflation pour la période du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars a été supérieure au paramètre pour l'année en cours, le mécanisme entrera automatiquement en

application et viendra combler l'écart, jusqu'à un maximum de 1% par année. Cela fait des décennies que les syndicats du secteur public tentent de négocier un tel mécanisme. La dernière mention d'un mécanisme de protection annuel remonte à très longtemps.

Rappelons que toutes les offres du gouvernement étaient d'une durée de cinq ans. Elle était de 9% en décembre 2022, puis de 10,3% en octobre 2023 et de 12,7% au 6 décembre 2023. Lors du *blitz* final de négociation, nous avons réussi à obtenir un bond de plus de 4%, faisant ainsi passer l'offre à 17,4% en plus d'obtenir finalement la protection du pouvoir d'achat.

Il s'agit de la plus grande augmentation annuelle depuis des décennies et de la plus grande augmentation sur la durée d'une convention collective depuis 1979, sans oublier que l'on n'avait pas obtenu de clause de protection du pouvoir d'achat depuis de nombreuses années.

	1 <sup>re</sup> offre du 15 décembre 2022	2 <sup>e</sup> offre du 29 octobre 2023	3 <sup>e</sup> offre du 6 décembre 2023	Entente de principe
1 <sup>er</sup> avril 2023	3%	4,3%	4,3%	<b>6,0%</b>
1 <sup>er</sup> avril 2024	1,5%	1,5%	2,3%	<b>2,8%</b>
1 <sup>er</sup> avril 2025	1,5%	1,5%	2,1%	<b>2,6%</b> Plus jusqu'à 1,0% de protection du pouvoir d'achat au 31 mars 2026, si l'inflation est supérieure à 2,6%
1 <sup>er</sup> avril 2026	1,5%	1,5%	2,0%	<b>2,5%</b> Plus jusqu'à 1,0% de protection du pouvoir d'achat au 31 mars 2027, si l'inflation est supérieure à 2,5%
1 <sup>er</sup> avril 2027	1,5%	1,5%	2,0%	<b>3,5%</b> Plus jusqu'à 1,0% de protection du pouvoir d'achat au 31 mars 2028, si l'inflation est supérieure à 3,5%
<b>Total</b>	<b>9,0%</b>	<b>10,3%</b>	<b>12,7%</b>	<b>17,4%</b> Plus jusqu'à 3,0% de protection du pouvoir d'achat



Fait important à souligner : lors de la première année de la convention collective, une augmentation de 6% est prévue. Si l'entente est acceptée, l'augmentation de 6% sera rétroactive au 1<sup>er</sup> avril 2023. Ainsi, au 1<sup>er</sup> avril 2024, le salaire aura donc été augmenté de 8,8% (6% + 2,8%) pour toutes et pour tous.

### Exemples de rétroactivité pour un temps complet (6%)

(les calculs sont basés sur une rétroactivité couvrant la période du 1<sup>er</sup> avril 2023 au 31 mars 2024)

	35 h/ semaine	37,5 h/ semaine
<b>25 \$/h</b>	2739,45 \$	2935,13 \$
<b>35 \$/h</b>	3836,23 \$	4109,18 \$
<b>45 \$/h</b>	4931,01 \$	5283,23 \$
<b>50 \$/h</b>	5478,90 \$	5870,25 \$

## Inflation de 2022

Tout au long de la négociation, la prise en compte de l'inflation de 2022 a fait l'objet de longs débats. Le gouvernement était catégorique ; il refusait de tenir compte de l'inflation de 2022.

Pour lui, le montant forfaitaire de 1000 \$ était une solution qui tenait compte de l'inflation de 2022. Le Front commun avait pour sa part été clair depuis le début : un montant forfaitaire était beaucoup moins intéressant que de véritables augmentations salariales. C'est pourquoi il n'y en aura aucun dans le cadre de la présente entente. Le montant forfaitaire proposé a plutôt été intégré dans les paramètres salariaux.

Après de nombreuses séances de négociation, voici finalement les augmentations de salaire négociées, comparées avec l'inflation réalisée ou celle prévue pour les années financières, soit entre le 1<sup>er</sup> avril et le 31 mars de chaque année.

Année financière	Inflation réalisée ou prévision d'inflation	Augmentation de salaire
Du 1 <sup>er</sup> avril 2022 au 31 mars 2023	6,6% réalisée	
Du 1 <sup>er</sup> avril 2023 au 31 mars 2024	4,3%	6,0%
Du 1 <sup>er</sup> avril 2024 au 31 mars 2025	2,3%	2,8%
Du 1 <sup>er</sup> avril 2025 au 31 mars 2026	2,1%	2,6%
Du 1 <sup>er</sup> avril 2026 au 31 mars 2027	2,0%	2,5%
Du 1 <sup>er</sup> avril 2027 au 31 mars 2028	2,0%	3,5%

## La protection du pouvoir d'achat

En supplément aux augmentations totalisant 17,4%, le Front commun a négocié un mécanisme annuel d'ajustements intégrés aux échelles salariales, permettant la protection du pouvoir d'achat des travailleuses et des travailleurs pour les trois dernières années de la convention collective (années 3, 4 et 5).

À la fin de chacune de ces années, si l'inflation est plus élevée que les augmentations salariales prévues, le mécanisme entrera automatiquement en application, soit au 31 mars 2026, au 31 mars 2027 et au 31 mars 2028.

En d'autres mots, si l'inflation de l'année financière (avril à mars) a été plus élevée que le pourcentage d'augmentation octroyé du 1<sup>er</sup> avril précédent, il y aura majoration des salaires rétroactive au 31 mars.

Cet ajustement annuel peut représenter jusqu'à 1,0% au maximum, chaque année (jusqu'à 3,0% au total sur les trois (3) dernières années de la convention collective).

Ce mécanisme ne peut que s'appliquer de façon positive. Si jamais l'inflation est inexistante ou inférieure aux augmentations prévues en 2026, 2027 ou 2028, aucun ajustement des salaires ne s'appliquera à la baisse. Autrement dit, les augmentations salariales de 2,6% (2026), 2,5% (2027) et de 3,5% (2028) s'appliqueront même si le niveau général des prix venait à baisser.



À noter que l'employeur a 180 jours après la publication par Statistique Canada des données de l'IPC-Québec pour faire l'ajustement. De plus, aucun ajustement ne s'appliquera si le résultat est inférieur à 0,05 %.

Date	Si l'inflation a été plus grande que	Un ajustement des salaires pouvant aller jusqu'à	Exemple
31 mars 2026	2,6%	jusqu'à 1,0% est apporté	Par exemple, si l'inflation a été de 3,0%, un ajustement de 0,4% sera apporté Si elle a été de 2,1%, aucun ajustement n'est apporté, l'augmentation demeure de 2,6%
31 mars 2027	2,5%	jusqu'à 1,0% est apporté	Par exemple, si l'inflation a été de 3,4%, un ajustement de 0,9% sera apporté
31 mars 2028	3,5%	jusqu'à 1,0% est apporté	Par exemple, si l'inflation a été de 5,0%, un ajustement de 1,0% sera apporté (le maximum)

Cela fait des décennies que les syndicats du secteur public tentent de négocier un tel mécanisme. La dernière mention d'un mécanisme de protection annuel remonte à très loin.

Il s'agit d'un gain notable, puisque rares sont les contrats de travail qui incluent un tel mécanisme. Même s'il n'est pas qualifié de « permanent », c'est un pas important dans cette direction qui est franchi avec l'entente.

## Les vacances

L'acquisition du droit à la cinquième (5<sup>e</sup>) semaine de vacances est devancée de manière importante, à partir de la période de vacances annuelles 2024-2025.

Autrement dit, les travailleuses et les travailleurs pourront bénéficier de 25 jours de vacances, six ans plus rapidement qu'actuellement.

À partir de 15 ans d'ancienneté, des journées supplémentaires de congé annuel s'ajouteront chaque année, plutôt qu'aux deux ans comme dans la convention collective antérieure. Par ailleurs, cette modification entrera en vigueur dès la période de congés annuels de 2024-2025.

Il s'agit d'un gain majeur, car le gouvernement a martelé tout au long de la négociation qu'il n'y aurait aucun espace pour davantage de congés étant donné la pénurie de main-d'œuvre. Il s'agit de la première amélioration aux vacances depuis 1990. C'est en 1979 que la possibilité d'une 5<sup>e</sup> semaine à 25 ans est d'ailleurs apparue.

Durée du congé annuel	Convention collective 2020-2023	NOUVELLE convention collective (2023-2028)
21 jours	17 et 18 ans	15 ans
22 jours	19 et 20 ans	16 ans
23 jours	21 et 22 ans	17 ans
24 jours	23 et 24 ans	18 ans
25 jours	25 ans et plus	19 ans et plus

## Les ouvriers spécialisés

Les ouvriers spécialisés ont obtenu une bonification de la prime d'attraction et de rétention pour contrer la pénurie, passant de 10% à 15%.

Cette prime sera en vigueur jusqu'à la veille du renouvellement de la convention collective 2023-2028. Autrement dit, elle ne pourra être coupée tant que nous n'aurons pas renouvelé la prochaine convention, éliminant du même coup la menace du gouvernement de retirer la prime à l'échéance de la convention collective.

Deux (2) nouveaux titres d'emplois bénéficieront de cette prime, soit :

- **Ébéniste /menuisier-ébéniste**
- **Mécanicien de machine frigorifiques**

Ces améliorations entreront en vigueur à partir de la date de la signature de la nouvelle convention collective.



## Assurances

Les contributions annuelles conventionnées de l'employeur pour l'assurance maladie seront bonifiées de la manière suivante à partir du 1<sup>er</sup> avril 2024 :

<b>Personne participante assurée seule</b> (individuel)	<b>150 \$</b>
<b>Personne participante assurée pour elle-même et ses personnes à charge</b> (familial/monoparental)	<b>300 \$</b>

Pour les enseignantes et les enseignants de cégep (FNEEQ-CSN), cette somme vient établir une première base de contribution de l'employeur aux assurances collectives puisqu'il n'y contribuait pas jusqu'à maintenant.

## Retraite

Le Front commun a réussi à négocier des mesures de rétention volontaire pour le personnel expérimenté des réseaux.

- L'entente initiale de retraite progressive pourra être prolongée jusqu'à un maximum de sept (7) années de retraite progressive au total. La durée actuelle était limitée à cinq (5) années et il n'était pas possible de prolonger son entente initiale ;
- L'âge maximal de participation au RREGOP sera augmenté de 69 à 71 ans.

Devant la préoccupation de Front commun de voir croître la maturité du RREGOP à un rythme soutenu, ce qui pourrait affecter le financement de la caisse des participants, il a été convenu de :

- Demander à Retraite Québec d'évaluer différentes approches de financement pour stabiliser le taux de cotisation de notre caisse des participants au RREGOP ;
- Former, dans les 90 jours suivant l'entrée en vigueur des conventions collectives, un comité de travail intersyndical en vue de faire des recommandations, notamment pour modifier la méthode de financement de notre caisse en tenant compte des travaux réalisés par Retraite Québec.

Toujours sur le plan de la retraite, le Front commun a su freiner les nombreuses attaques du gouvernement.

Le gouvernement attaquant notre régime de retraite sous deux (2) axes :

1. En voulant détenir la travailleuse ou le travailleur cumulant plus de 35 ans de service jusqu'à 57 ans, faute de quoi une réduction de sa rente lui serait imposée ;
2. En voulant couper la rente des travailleuses et des travailleurs du secteur public au motif de la récente bonification du Régime des rentes du Québec (RRQ).

Le 29 octobre dernier, le gouvernement retirait sa première attaque.

Le 6 décembre 2023, il retirait la deuxième, un gain important pour le mouvement syndical québécois en entier, fruit de NOTRE mobilisation.

## Les psychologues

Le Front commun a réussi à négocier une majoration salariale de 10% prise en compte par le régime de retraite RREGOP pour les psychologues de tous les réseaux.

À cette majoration s'additionne une prime de 6,5%, en vigueur jusqu'au 30 mars 2028, pour les psychologues qui travaillent la totalité du nombre d'heures prévues à leur titre d'emploi (70 heures ou plus par deux (2) semaines) pour tous les réseaux.

Cette majoration et cette prime entreront en vigueur à la date de la signature de la nouvelle convention collective.

## Les droits parentaux

Le Front commun a réussi à faire quelques gains touchant aux droits parentaux.

Il a été convenu d'apporter les modifications suivantes au régime des droits parentaux :

- Permettre la prise d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement avant la prise du congé de paternité ou d'adoption, sans toutefois que ce congé précède l'arrivée de l'enfant à la maison ;
- Ajouter une (1) journée de congé au maximum de quatre (4) jours de congés spéciaux avec traitement prévus à l'occasion de la grossesse ;
- Dans le secteur collégial, mettre fin à l'exception obligeant les enseignantes ou les enseignants de faire coïncider avec le début de la session leur retour du congé sans traitement.

Il a aussi été convenu de former, dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur de la convention collective, un comité de travail intersyndical afin de s'assurer :

- Que les termes utilisés dans le chapitre des droits parentaux soient écrits de manière inclusive ;

- Que nos conventions collectives soient conformes avec l'encadrement légal en ce qui a trait à la grossesse pour autrui.

## Les disparités régionales

Le Front commun a fait face à un gouvernement particulièrement fermé à nos revendications sur la question.

Pour lui, le régime des disparités régionales est adéquat et équilibré et toutes modifications aux secteurs nécessiteraient une réévaluation de l'ensemble du régime. Toute demande relative à des problématiques régionales de pénurie devait être confiée aux tables sectorielles où certaines ententes ciblées ont pu être constatées.

Du début à la fin de la ronde de négociation, le gouvernement est resté fortement opposé à nos propositions sur les disparités régionales.

La seule avancée aura été que l'indemnité pour le transport de nourriture est ajoutée pour la localité d'Oujé-Bougoumou en santé et services sociaux. Elle avait d'ailleurs été ajoutée en éducation lors de la dernière ronde.

## Conclusion

En conclusion, voici ce qu'il faut retenir de l'entente :

- Une augmentation salariale de 17,4% qui s'applique à toutes les travailleuses et à tous les travailleurs, dont 8,8% sur les deux (2) premières années (6% rétroactif au 1<sup>er</sup> avril 2023 plus 2,8% le 1<sup>er</sup> avril prochain), à laquelle s'ajoute :
  - Un mécanisme de protection du pouvoir d'achat de 1% au maximum pour chacune des trois dernières années de la convention collective (jusqu'à 3,0% au total sur les trois (3) dernières années de la convention collective) ;
- L'acquisition du droit à la cinquième semaine de vacances après 15 ans d'ancienneté et l'atteinte de la pleine cinquième (5<sup>e</sup>) semaine de vacances à compter de 19 ans d'ancienneté plutôt que 25 ans, soit six (6) ans plus tôt qu'avant, le tout applicable à partir de la période de vacances annuelles 2024-2025 ;
- À partir de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective, une bonification de la prime d'attraction et de rétention pour contrer la pénurie pour les ouvriers spécialisés, passant de 10% à 15%, et l'élargissement de la mesure à deux (2) titres d'emploi supplémentaires ;
- Une bonification des contributions conventionnées de l'employeur pour l'assurance maladie à partir du 1<sup>er</sup> avril 2024 et l'obtention pour la première fois de la participation de l'employeur pour plusieurs salarié-es ;
- À partir de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective, une majoration salariale de 10% – prise en compte par le régime de retraite RREGOP – pour les psychologues de tous les réseaux, à laquelle peut s'additionner une prime de 6,5% pour celles ou ceux qui travaillent la totalité du nombre d'heures prévues à leur titre d'emploi ;
- Des mesures de rétention volontaire pour le personnel expérimenté des réseaux ;
- Plusieurs autres bonifications importantes, dont celles prévues à vos ententes sectorielles en ce qui a trait aux conditions de travail et de pratique propres à votre secteur et qui vous seront présentées parallèlement à l'entente de table centrale. L'entente de table centrale en Front commun à laquelle s'additionne celle convenue à votre table sectorielle doivent être appréciées comme un tout qui mènera au renouvellement de votre convention collective.

## La parole est maintenant aux membres

Une tournée d'assemblée générale s'amorcera sous peu pour plus de 300 syndicats. Ce seront les 420 000 travailleuses et travailleurs qui forment le Front commun qui auront le dernier mot, en se prononçant sur l'entente proposée.

**À vous de jouer. Bons débats, solidarité.**

