

**FAUT QUE
ÇA CHANGE
MAINTENANT!**

Conseil intersectoriel des négociations

A1920-CIN-052

Projet d'entente à intervenir entre le Conseil du trésor et la Centrale des syndicats du Québec en date du 15 juin 2020

17 juin 2020



PROJET D'ENTENTE

à intervenir

entre d'une part :

LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

représenté par

LE CONSEIL DU TRÉSOR

et d'autre part :

La CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC

**POUR LE COMPTE DES GROUPE SYNDICAUX
QU'ELLE REPRÉSENTE**

15 juin 2020

Introduction

Le 24 octobre 2019, la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) déposait ses propositions aux représentants du Conseil du trésor (CT) en vue du renouvellement des conventions collectives, venant à échéance le 31 mars 2020, des groupes syndicaux qu'elle représente. Pour sa part, le CT déposait les siennes le 12 décembre 2019 à l'ensemble des organisations syndicales visées par la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives des secteurs public et parapublic (NLRQ, c. r-8.2).

Après quelques rencontres à la table de négociation, et suivant la déclaration d'urgence sanitaire au Québec, il fut d'abord proposé par la négociatrice en chef du gouvernement, le 13 mars 2020, de suspendre les négociations. Dans les jours qui ont suivi, le premier ministre du Québec, la négociatrice en chef et les représentants du CT ont plutôt proposé de procéder au renouvellement des conventions collectives de manière accélérée, et ce, dans un cadre inédit.

Le 23 mars 2020, ce cadre de négociation fut présenté à l'équipe de négociation de la CSQ. Le gouvernement disait alors vouloir conclure les négociations aux tables sectorielles le 29 mars 2020 ou plus tôt et à la table intersectorielle le 31 mars 2020 au plus tard, et ce, alors que les négociations à proprement parler n'avaient pas encore réellement débuté.

Le 25 mars 2020, la CSQ soumettait une proposition amendée aux représentants du CT afin de tenir compte de la crise sanitaire. Cette proposition prenait en considération l'effet immédiat de cette crise sur les finances publiques du Québec. C'est ainsi qu'il fut proposé de procéder à une prolongation des conventions collectives pour une période de 24 mois. Plusieurs des propositions soumises le 24 octobre 2019 étaient mises de côté, la demande salariale était substantiellement réduite et la proposition venait répondre à différentes attentes énoncées par le gouvernement : notamment, règlement rapide des négociations et mises en place de primes et de mesures temporaires pour les personnes salariées des services essentiels.

Entre le 26 mars 2020 et le 1^{er} avril 2020, les représentants du CT soumettront une proposition qui, dans un premier temps, est à peu de choses près la même que celle soumise le 12 décembre 2019. Dans un deuxième temps, cette proposition ignore complètement celle soumise par la CSQ le 25 mars précédent. D'ailleurs, le 2 avril 2020, le président du Conseil du trésor, lors d'une conférence de presse, informa la population que les primes temporaires pour le personnel des services essentiels seraient fixées par arrêté ministériel et que la période de négociation intensive était maintenant terminée. De cet épisode, seules les primes venant à échéance le 30 mars 2020 auront été reconduites pour une période de six mois.

Le 27 avril 2020, une nouvelle proposition nous était soumise par le CT. Celle-ci fut présentée verbalement. Outre l'ajout d'une nouvelle somme forfaitaire et l'ajout de

divers comités de travail, cette proposition demeurerait plutôt inchangée par rapport à la précédente. Du même coup, les comités patronaux de négociation (CPN) annoncèrent tous ne plus être mandatés afin de poursuivre les négociations alors que celles-ci venaient à peine de reprendre leurs activités dans le contexte difficile de la crise sanitaire.

En réaction à ce dernier geste du gouvernement, la CSQ déposa, le 6 mai suivant, une contre-proposition à la table centrale. Cette nouvelle proposition visait à concilier les besoins de nos membres tout en répondant positivement à de nombreuses préoccupations exprimées par le gouvernement : renouvellement des conventions collectives sur une période de trois ans, poursuite des échanges sur les enjeux de la retraite et des droits parentaux dans des comités interrondes et consolidation des enjeux financiers liés aux négociations sectorielles. De plus, en déposant sa nouvelle proposition, la CSQ indiqua s'inscrire dans un cadre de négociation soutenu afin de conclure rapidement des ententes tant à ses tables sectorielles qu'à la table intersectorielle. C'est aussi pourquoi elle réclamait la reprise des négociations aux tables sectorielles sans délai.

Bien que le gouvernement ait souligné à maintes reprises, notamment sur la place publique, qu'il souhaitait que les négociations se déroulent de manière soutenue en vue de conclure des ententes rapidement, ce n'est que le 21 mai 2020 que nous avons été de nouveau conviés à la table de négociation. À cette occasion, c'est la proposition du 27 avril 2020 qui nous fût soumise par écrit. Seul changement, le document annonce la reprise des négociations sectorielles. Aucun retour sur notre proposition du 6 mai 2020 n'a été fait par la partie patronale à cette occasion.

Pour répondre à la demande du CT, nous soumettons par écrit notre proposition du 6 mai dernier. Par ce document, nous répondons également à certaines des propositions contenues au document du gouvernement daté du 21 mai 2020.

Cette proposition constitue donc le troisième dépôt officiel de la CSQ, entériné par ses instances de coordination des négociations, depuis le 24 octobre 2020.

1. Paramètres salariaux

1.1 Période du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021

Chaque taux de chaque échelle de traitement horaire en vigueur le 31 mars 2020 est majoré¹ d'un pourcentage égal à 1,75 % ou d'un montant de 0,50 dollar selon la formule qui donne le résultat le plus élevé. Cette majoration prend effet au 1^{er} avril 2020. Chaque taux de chaque échelle de traitement annuel établi sur la base de 35 heures semaine ainsi que pour les échelles des enseignantes et enseignants des commissions scolaires et des cégeps sont majorés d'un pourcentage égal à 1,75 % ou d'un montant de 913,15 dollars selon la formule qui donne le résultat le plus élevé. Cette majoration prend effet au 1^{er} avril 2020².

1.2 Période du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022

Chaque taux de chaque échelle de traitement horaire en vigueur le 31 mars 2021 est majoré¹ d'un pourcentage égal à 2,05 % ou d'un montant de 0,60 dollar selon la formule qui donne le résultat le plus élevé. Cette majoration prend effet au 1^{er} avril 2021. Chaque taux de chaque échelle de traitement annuel établi sur la base de 35 heures semaine ainsi que pour les échelles des enseignantes et enseignants des commissions scolaires et des cégeps sont majorés d'un pourcentage égal à 2,05 % ou d'un montant de 1095,78 dollars selon la formule qui donne le résultat le plus élevé. Cette majoration prend effet au 1^{er} avril 2021².

1.3 Période commençant le 1^{er} avril 2022

Chaque taux de chaque échelle de traitement horaire en vigueur le 31 mars 2022 est majoré¹ d'un pourcentage égal à 2,2 % ou d'un montant de 0,70 dollar selon la formule qui donne le résultat le plus élevé. Cette majoration prend effet au 1^{er} avril 2022. Chaque taux de chaque échelle de traitement annuel établi sur la base de 35 heures semaine ainsi que pour les échelles des enseignantes et enseignants des commissions scolaires et des cégeps sont majorés d'un pourcentage égal à 2,2 % ou d'un montant de 1278,41 dollars selon la formule qui donne le résultat le plus élevé. Cette majoration prend effet au 1^{er} avril 2022².

1.4 Clause de protection du pouvoir d'achat

Au 31 mars 2022, si la variation en pourcentage de l'indice des prix à la consommation (IPC) pour le Québec entre l'année 2018 et 2021 est supérieure à

¹ En tenant compte, le cas échéant, des harmonisations d'échelles, des fusions de titres ou classes d'emploi, des modifications à la structure de certaines échelles, de la création de nouveaux titres d'emploi ou classes d'emploi et des modifications aux plans de classification.

² Dans le cas des enseignantes et enseignants des commissions scolaires, la majoration prend effet à compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020.

6,1 %³, chaque taux et chaque échelle de traitement horaire (ou annuel dans le cas des professionnelles et professionnels et des enseignantes et enseignants) sont majorés, avec effet au 1^{er} avril 2022, d'un pourcentage supplémentaire égal au pourcentage de variation de l'IPC moins 6,1 points de pourcentage.

1.5 Primes et allocations

Les primes et les allocations exprimées en montant fixe sont majorées des mêmes pourcentages que les taux et échelles de traitement pour chacune des années de la convention collective. Le cas échéant, l'ajustement en lien avec la clause 1.4 (protection du pouvoir d'achat) est aussi appliqué aux primes et aux allocations à montant fixe.

2. Primes TGC, CHSLD, psychologues et ouvriers spécialisés

2.1 Primes TGC, CHSLD et psychologues

Les primes sont reconduites pour la durée de la convention collective, sous réserve des demandes sectorielles à convenir.

2.2 Primes ouvriers spécialisés

Considérant les problèmes constatés d'attraction, de rétention et de pénurie de main-d'œuvre pour certains titres d'emplois d'ouvriers spécialisés;

Considérant la pénurie de main-d'œuvre qualifiée généralisée sur le marché du travail pour les titres d'emplois visés par la prime depuis son introduction;

La prime d'attraction et de rétention visant certains corps d'emplois d'ouvriers spécialisés est reconduite pour la durée de la convention collective, sous réserve des demandes sectorielles.

Dans le traitement des demandes sectorielles, les parties tiendront compte des travaux réalisés dans le cadre du comité de travail portant sur l'évaluation de la prime versée à certains titres d'emplois d'ouvriers spécialisés prévue à la convention collective 2016-2020 et des rapports respectifs déposés par chacune des parties.

2.2.1 Comité paritaire de travail sur les ouvriers spécialisés

³ La variation se calcule sur les moyennes des IPC des mois de janvier à décembre inclusivement de chacune des années, selon les données de Statistique Canada : [Tableau 18-10-0004-01, non désaisonnalisé](#) IPC de l'ensemble des composantes.

Dix-huit mois avant l'échéance de la convention collective, les parties forment un comité paritaire de travail pour certains titres d'emplois d'ouvriers spécialisés, sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor.

Le comité de travail a pour mandat :

- D'analyser la pertinence de maintenir, d'abolir ou de modifier la prime des ouvriers spécialisés après le 30 mars 2023 ou de l'élargir à d'autres titres d'emploi;
- De formuler des recommandations, conjointes ou non, à présenter aux parties négociantes au plus tard le 30 septembre 2023.

2.2.2 Le comité de travail est composé de six représentants de la partie patronale et de deux représentants de chacune des organisations syndicales suivantes : Confédération des syndicats nationaux (CSN), Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et Centrale des syndicats du Québec (CSQ).

3. Disparités régionales

3.1 Indemnité pour le préjudice fiscal lié aux sorties

Pour la personne salariée qui subit un préjudice fiscal lors du paiement ou du remboursement d'une dépense liée aux frais de sortie encourus pour la troisième ou la quatrième sortie, que soit annulé l'impact de l'imposition de ces dernières, notamment par l'inclusion d'une compensation équivalant à l'impôt payé.

3.2 Sorties

Que l'ensemble des dispositions concernant le remboursement des sorties soit modifié afin que soit remboursée une quatrième sortie pour les personnes salariées sans personnes à charge pour les secteurs III, IV et V, à l'exception des localités de Clova, Havre-St-Pierre, Parent, Saunmaur et les localités des Îles-de-la-Madeleine⁴.

3.3 Transport de nourriture (Commission scolaire Crie)

Pour les conventions collectives négociées avec le comité patronal de négociation pour la Commission scolaire Crie (CPNCSC) que le paiement des frais de transport de nourriture soit applicable aux personnes salariées des localités de Mistissini, Chisasibi, Waswanipi et Oujé-Bougoumou.

⁴ Pour les conventions collectives négociées et agréées avec le CPNCSC, ce sont les secteurs I et II et pour celles négociées et agréées avec le CPNCSK, ce sont les secteurs I, II et III.

4. Comités de travail intersectoriels

4.1 Comité de travail sur le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP)

Dans les trente jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties conviennent de former un comité de travail, sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur l'opportunité d'apporter certaines modifications au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).

Le mandat du comité de travail est :

1. D'examiner l'opportunité d'apporter au RREGOP, les modifications suivantes :

a) La rétention du personnel expérimenté (notamment l'allongement de la période maximale de retraite progressive, la prestation anticipée, le report de l'âge maximal de participation et la rente ajournée) et la modification à l'hypothèse de taux d'intérêt de la compensation de la réduction actuarielle.

b) Financement

Les parties conviennent de discuter de la maturité grandissante du régime et de l'incertitude entourant les rendements des marchés et de leurs effets sur le financement à la charge des participants du RREGOP.

c) Évolution des régimes de retraite

Les parties conviennent de discuter des enjeux suivants : l'équité entre les participants, l'interaction du RREGOP avec le Régime de rentes du Québec (RRQ) et la coexistence de deux régimes de retraites.

2. De faire rapport, conjointement ou non, aux parties négociantes au plus tard dix-huit mois suivant le début des travaux du comité.

Ce comité est composé de trois représentants de la partie patronale et de deux représentants de chacune des organisations syndicales suivantes : Centrale des syndicats du Québec (CSQ), Confédérations des syndicats nationaux (CSN) et Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).

Dans l'éventualité où les parties négociantes s'entendent, à la suite des travaux du comité, sur une ou plusieurs des matières discutées, le gouvernement s'engage à adopter les projets de règlement requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée nationale,

pour adoption, les dispositions législatives permettant d'apporter au RREGOP les modifications nécessaires.

4.2 Comité de travail sur les droits parentaux

Dans les trente jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties conviennent de former un comité de travail, sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur les droits parentaux.

Le comité de travail a pour mandat :

1. D'examiner l'opportunité d'apporter au régime de droits parentaux les modifications suivantes :

- a) Augmenter la durée du congé de paternité et du congé d'adoption d'un maximum de cinq semaines à un maximum de dix semaines et prolonger le versement des indemnités complémentaires en conséquence.
- b) Adapter la formule de calcul de l'indemnité de l'employeur

Afin de répondre à l'objectif d'assurer un remplacement de revenu lors d'un congé de maternité équivalent à ce que la personne salariée aurait reçu si elle avait été au travail, il est proposé d'adapter la formule actuelle de calcul de l'indemnité de l'employeur. Cette formule, établie à partir du traitement hebdomadaire de base de la personne salariée, devra tenir compte des prestations versées par le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et des exonérations de cotisations aux régimes étatiques et au régime de retraite.

Le traitement hebdomadaire de base devant être utilisé dans le calcul de l'indemnité de l'employeur devra également être précisé, notamment en ce qui concerne les personnes salariées à temps partiel.

- c) Congés de maternité et d'adoption

Les critères à respecter pour l'obtention du congé pour adoption semblent différer selon le type d'adoption. Il y a donc lieu de revoir ces critères pour les personnes salariées qui bénéficient de ce type de congé.

De plus, le préavis pour obtenir le congé de maternité pourrait également être examiné.

2. De déterminer, le cas échéant les paramètres et les modalités techniques et de concordances requises pour mettre en œuvre ces modifications;

3. De faire rapport, conjointement ou non, aux parties négociantes au plus tard dix-huit mois suivant le début des travaux du comité.

Le comité de travail est composé de quatre représentants de la partie patronale et de deux représentants de chacune des organisations syndicales suivantes : Confédération des syndicats nationaux (CSN), Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).

4.3 Comité de travail sur l'expertise, l'attraction et la rétention du personnel dans les secteurs de la santé et des services sociaux, du réseau scolaire et du réseau collégial

Vingt-quatre mois avant l'échéance de la convention collective, les parties conviennent de former un comité de travail dont le mandat sera :

- De définir les paramètres et la portée d'une étude sur la rémunération des employées et employés de services publics dans les autres provinces canadiennes et d'en confier le mandat à l'Institut de la statistique du Québec. Les résultats de cette étude devront être disponibles avant la fin des travaux de ce comité;
- De broser un portrait de la situation d'attraction et de rétention des corps d'emplois des trois réseaux de services publics;
- De procéder à l'analyse de l'équité externe entre le traitement versé aux salariées et salariés des réseaux de la santé, de l'éducation et du collégial avec les personnes des autres secteurs public ou parapublic au Québec : fonction publique, agences gouvernementales, sociétés d'État, universités, administrations municipale et fédérale;
- Au regard des analyses comparatives précédentes sur la rémunération, d'évaluer l'impact de celle-ci sur l'équité entre les genres, sur l'attraction et la rétention et sur le maintien de l'expertise au sein des réseaux.

Ce comité est formé de trois représentants de la partie patronale, de trois représentants de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et d'une personne experte externe qui agit comme présidence. La présidence est choisie par les parties. À défaut d'accord entre les parties, dans les soixante jours après la formation du comité, la présidence est choisie par le ministre du Travail, à la suite d'une demande des parties.

Le comité devra produire un rapport sur les travaux, conjoint ou non, à présenter aux parties négociantes au plus tard le 1^{er} février 2023. À défaut de rapport conjoint, la présidence doit produire un rapport indépendant.

5. Négociations sectorielles

Principes généraux :

L'ensemble des enjeux sectoriels sont négociés et agréés dans le respect des agents négociateurs, tel que déterminé aux articles 25 à 41 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives des secteurs public et parapublic (NLRQ, c. r-8.2), aux tables sectorielles dûment constituées entre les groupes syndicaux affiliés à la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et les comités patronaux de négociation (CPN).

Ce qui inclut les enjeux identifiés à la lettre d'entente n° 3 du dépôt du gouvernement du Québec daté du 21 mai 2020.

Aucune matière sectorielle ne fait l'objet de négociation ou d'échanges dans un comité, une table ou un forum intersyndical. Ce qui inclut les enjeux identifiés aux lettres d'entente n^{os} 4, 5, 6, 7 et 8 du dépôt du gouvernement du Québec daté du 21 mai 2020. Les enjeux identifiés à ces lettres d'entente sont négociés et agréés conformément au premier paragraphe des principes généraux ci-dessus.

5.1 Investissements dans les conditions de travail

Considérant les problèmes d'attraction et de rétention du personnel dans les différents secteurs;

Considérant notamment la précarité des emplois, la surcharge de travail, la pénibilité des conditions dans lesquelles s'exercent les emplois dans les différents secteurs;

Considérant que l'amélioration des conditions de travail et de l'organisation du travail est une des composantes essentielles permettant d'assurer des services d'éducation et de santé de qualité à la population québécoise;

Il est revendiqué qu'une somme équivalente à 3 % de la masse salariale soit accordée à chacune des fédérations de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) afin de négocier et de conclure leurs négociations sectorielles étant entendu que les sommes devront être calculées en tenant compte des primes conventionnées et réparties par tables.

5.2 Éléments exclus des budgets alloués aux tables sectorielles

Les enjeux qui suivent sont exclus des enveloppes dédiées prévues au point 5.1 :

- Primes psychologues;
- Primes ouvriers spécialisés;
- Primes TGC et CHSLD;

- Infirmières de commissions scolaires;
- Rangement et attraction-rétention des conseillers pédagogiques;
- Ajustement de l'échelle de traitement des enseignantes et enseignants de commissions scolaires :
 - o L'impact sur l'échelon 1 des enseignantes et enseignants du collégial (remorque annexe VI-7);

6. Comité national d'évaluation des emplois

Dans toutes les conventions collectives des groupes syndicaux concernés de la CSQ est introduit un comité national d'évaluation des emplois. À cet effet, la proposition complète de la CSQ relative à ce comité a été soumise dans un document écrit le 7 mai 2020 aux représentants du CT, et ce, en complément et soutien à la proposition soumise par la CSQ le 6 mai 2020.

7. Durée de la convention collective

- 7.1 La présente convention collective entre en vigueur le 1^{er} avril 2020 et se termine le 31 mars 2023.
- 7.2 Les lettres d'entente et les annexes à la convention collective en font partie intégrante.
- 7.3 La présente convention collective continue de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur d'une prochaine convention collective.