

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE EXTRAORDINAIRE

28 SEPTEMBRE 2021

Négociation intersectorielle – CSQ 2020-2023
(Table centrale)

Proposition de règlement intersectoriel – juin
2021



NÉGOCIATIONS CSQ

Chères membres, chers membres,

La négociation pour le renouvellement des conventions collectives aura assurément été marquée par la crise mondiale de la COVID-19 qui a bouleversé nos vies. Alors que les échanges aux tables de la négociation en étaient à leurs débuts, l'état d'urgence sanitaire fut déclaré au Québec. Dès le lendemain, le gouvernement nous proposa de mettre la négociation sur pause. Puis, très rapidement ce fut la volte-face et on nous pressa plutôt de conclure les négociations en quelques jours.

D'une situation de surplus budgétaire historique dans laquelle cette négociation s'est amorcée, nous sommes subitement passés à une situation d'incertitudes et de déficits. Situation que le gouvernement aura abondamment exploitée pour faire pression sur nous durant plusieurs mois. Bien que les turbulences économiques provoquées par la crise sanitaire nous aient conduits à revoir notre stratégie et à recentrer certaines de nos demandes, nous avons gardé le cap sur nos grandes priorités tout au long de cette négociation : obtenir des investissements significatifs pour l'amélioration de conditions de travail et d'exercice du travail, obtenir des augmentations de salaire récurrentes et rehausser le salaire des plus bas salariés, ainsi que celui du personnel en début de carrière.

Cette négociation aura aussi été caractérisée par l'absence d'un front commun par les grandes centrales syndicales. Ce qui n'aura pas empêché de livrer une solide bataille contre le gouvernement pour la défense et l'amélioration de nos conditions de travail. Les membres de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) auront été les premiers à exercer la grève partout au Québec en avril 2021. Agissant ainsi comme bougie d'allumage à la mobilisation des membres de toutes les autres organisations syndicales. Dans ce contexte sanitaire inédit, la population aura continué à appuyer les membres de la CSQ qui ont tenu de nombreuses activités de visibilité et de mobilisation.

Malgré que le gouvernement, dès le début de cette négociation, ait identifié des groupes prioritaires et bien que ce dernier ait voulu fermer sommairement cette négociation à différentes occasions sans se soucier de l'amélioration des conditions d'exercice du travail, nous avons fait le constat, à la fin du mois de juin dernier, que des gains satisfaisants étaient réalisés au niveau sectoriel pour chacune des fédérations de la CSQ. Au niveau des enjeux intersectoriels, nous croyons également que nos principaux objectifs ont été atteints.

Nonobstant un contexte difficile, au terme de plus de 20 mois de travail sans relâche aux tables de négociation, de mobilisation sur le terrain, et d'entêtement à maintenir nos orientations de négociation, nous vous soumettons une proposition de règlement global que nous estimons satisfaisante et dont le jugement final sur sa valeur vous appartient maintenant.

Éric Gingras, président de la CSQ



NÉGOCIATIONS CSQ

Portée de l'entente

La présente proposition de règlement doit être considérée comme un tout indissociable assujéti à un règlement global, incluant les ententes sectorielles des fédérations affiliées à la CSQ.

Durée de la convention collective

La proposition de règlement global prévoit une convention collective d'une durée de trois (3) ans, soit du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2023.

Traitement, échelles de traitement

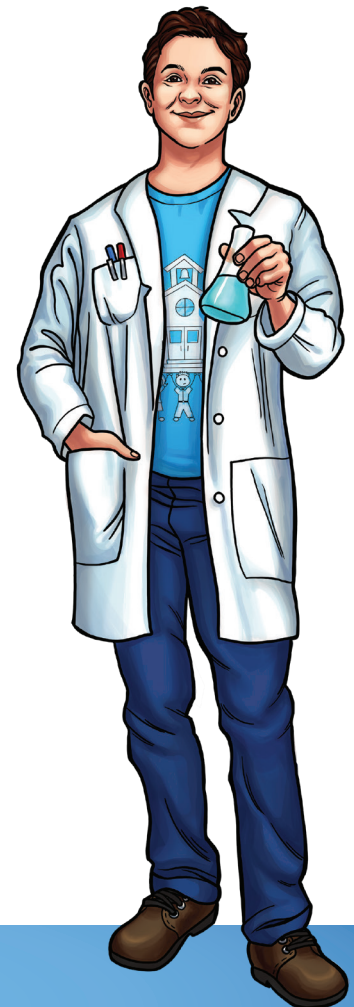
En mai 2020, le Conseil général de négociation (CGN) de la CSQ révisait la revendication salariale afin de l'adapter au nouveau contexte amené par la crise sanitaire. Notre objectif était d'atteindre une augmentation de 6 % sur trois ans et d'obtenir une part des augmentations en montant fixe (soit un minimum de 1,80 \$) afin de favoriser les plus bas salariés et les personnes en début de carrière. La proposition de règlement global qui vous est présentée répond presque entièrement à ces objectifs.

1. Paramètres généraux

La proposition de règlement global prévoit des paramètres généraux d'augmentation salariale en pourcentage de différentes natures :

- 1.1 Des paramètres généraux d'augmentation pour toutes les personnes salariées (tous les rangements de la structure salariale) : de 2 % par année pour un total de 6 % sur trois (3) ans¹
- Pour la période allant du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021, chaque taux et chaque échelle de traitement est majoré de 2 %
 - Pour la période allant du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022, chaque taux et chaque échelle de traitement est majoré de 2 %
 - Pour la période allant du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023, chaque taux et chaque échelle de traitement est majoré de 2 %

Pour les augmentations qui prennent effet à une date antérieure à la signature de la convention collective, il y a aura un ajustement rétroactif.



¹ L'effet composé de ces augmentations est équivalent à une augmentation totale de 6,1 % sur trois ans.



1.2 Des paramètres généraux d'augmentations supplémentaires pour la période allant du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023 :

- Une augmentation supplémentaire variant entre 0,8 % et 4 % pour les personnes salariées dont le corps d'emploi prévoit un salaire maximal de moins de 50 000 \$ au 31 mars 2020 (rangements 1 à 11 de la structure salariale)
- Une augmentation supplémentaire de 1 % pour les personnes salariées en début de carrière, soit pour les neuf (9) premiers échelons, pour les corps d'emploi des rangements 12 à 28 de la structure salariale²

Rangements	Taux maximal au 2 avril 2019 ³	Augmentations générales pour les trois (3) années	Augmentation supplémentaire au 1 ^{er} avril 2022	Impact total	
				En %	En \$
1	19,01 \$	6 %	4,4 %	10,4 %	1,98 \$
2	19,37 \$	6 %	3,4 %	9,8 %	1,89 \$
3	19,70 \$	6 %	3,3 %	9,6 %	1,89 \$
4	20,22 \$	6 %	2,8 %	9,1 %	1,83 \$
5	20,84 \$	6 %	2,4 %	8,7 %	1,81 \$
6	21,55 \$	6 %	2,1 %	8,4 %	1,80 \$
7	22,35 \$	6 %	1,7 %	8 %	1,78 \$
8	23,22 \$	6 %	1,5 %	7,7 %	1,78 \$
9	24,22 \$	6 %	1,2 %	7,3 %	1,78 \$
10	25,27 \$	6 %	1 %	7,2 %	1,83 \$
11	26,47 \$	6 %	0,8 %	7 %	1,84 \$
12 à 28	Pour les échelons 1 à 9	6 %	1 %	7,2 %	–

Sans être uniforme, on remarque que les salaires maximums des rangements 1 à 11 bénéficient presque tous d'une augmentation de 1,90 \$ ou plus. Ce qui rejoint presque complètement l'objectif fixé pour les plus bas salariés avec une augmentation en montant fixe. L'augmentation de 1 % pour les neuf (9) premiers échelons des rangements 12 à 28 permet également d'atteindre l'objectif fixé de bonifier davantage la rémunération des personnes salariées en début de carrière.

² L'effet composé de ces augmentations est équivalent à une augmentation totale de 7,2 % sur trois ans pour les échelons 1 à 9.

³ Le salaire maximal de 2019 permet d'identifier le rangement des corps d'emplois. Il y a plus de 100 corps d'emplois dans les rangements 1 à 11 dans les réseaux scolaire et collégial.

NÉGOCIATIONS CSQ

2. Rémunération additionnelle

La proposition de règlement global prévoit le versement de deux sommes forfaitaires pour chacune des deux premières années de la convention collective. Ces sommes forfaitaires seront versées une seule fois mais, le sont en sus des paramètres généraux d'augmentations présentés au paragraphe 1.

2.1 Versement pour le service effectué pour la période du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020

Une personne salariée a droit à une rémunération additionnelle en fonction de son rangement, correspondant à la grille suivante pour chaque heure rémunérée⁴ du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020.

Rangements	Rémunération additionnelle	Montant annuel (temps plein 35 heures/semaine)
1	0,66 \$	1 205 \$
2	0,63 \$	1 151 \$
3	0,60 \$	1 096 \$
4	0,57 \$	1 041 \$
5	0,54 \$	986 \$
6	0,51 \$	931 \$
7	0,48 \$	877 \$
8	0,45 \$	822 \$
9	0,42 \$	767 \$
10	0,39 \$	712 \$
11 ⁵	0,36 \$	657 \$
12 à 28	0,33 \$	603 \$

Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement 30 jours suivant la signature de la convention collective.

2.2 Versement pour le service effectué pour la période du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021

Une personne salariée a droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0,33 \$ pour chaque heure rémunérée⁴ du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021. Ce qui représente un montant annuel de 603 \$ pour la personne salariée travaillant à temps complet durant une année.

Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement à la paie précédant le 15 janvier 2022.

⁴ Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles la personne salariée reçoit des prestations d'assurance-salaire, de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, des indemnités prévues aux congés parentaux, de même que celles versées par la CNESST, par l'IVAQ, par la SAAQ et par l'employeur dans le cas d'accidents de travail, s'il y a lieu.

⁵ Personnel enseignant (rangement 22)





ÉCHELLES SALARIALES DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS DES CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES ET DES COMMISSIONS SCOLAIRES, 2020-2023

Enseignantes et enseignants

	À compter du 142 ^e jour de travail de l'année scolaire 2018-2019	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2020-2021	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2021-2022	À compter du 139 ^e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023
Échelon		Augmentation de 2 % + majorations ⁶	Augmentation de 2 %	Augmentation de 2 % + majorations ⁷	Élimination d'un échelon
1	42 431 \$	44 721 \$	45 615 \$	46 527 \$	1 46 527 \$
2	44 235 \$	47 709 \$	48 663 \$	49 636 \$	2 49 636 \$
3	46 115 \$	50 898 \$	51 916 \$	52 954 \$	3 53 541 \$
4	48 074 \$	52 025 \$	53 066 \$	54 127 \$	4 55 326 \$
5	50 118 \$	53 177 \$	54 241 \$	55 326 \$	5 56 550 \$
6	52 248 \$	54 354 \$	55 441 \$	56 550 \$	6 57 801 \$
7	54 468 \$	55 557 \$	56 668 \$	57 801 \$	7 60 259 \$
8	56 783 \$	57 919 \$	59 077 \$	60 259 \$	8 62 820 \$
9	59 196 \$	60 380 \$	61 588 \$	62 820 \$	9 65 489 \$
10	61 712 \$	62 946 \$	64 205 \$	65 489 \$	10 68 273 \$
11	64 335 \$	65 622 \$	66 934 \$	68 273 \$	11 71 174 \$
12	67 069 \$	68 410 \$	69 778 \$	71 174 \$	12 74 199 \$
13	69 920 \$	71 318 \$	72 744 \$	74 199 \$	13 77 353 \$
14	72 891 \$	74 349 \$	75 836 \$	77 353 \$	14 80 640 \$
15	75 989 \$	77 509 \$	79 059 \$	80 640 \$	15 84 066 \$
16	79 218 \$	80 802 \$	82 418 \$	84 066 \$	16 92 027 \$
17	82 585 \$	85 489 \$	87 206 \$	92 027 \$	

Taux horaire, suppléant et à la leçon

	À compter du 142 ^e jour de travail de l'année scolaire 2018-2019	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2020-2021	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2021-2022	À compter du 139 ^e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023
		Augmentation de 2 % et majorations	Augmentation de 2 %	Augmentation de 2 %	Majorations à la suite de l'élimination d'un échelon
Suppléant occasionnel, 60 minutes et moins	42,43 \$	44,72 \$	45,61 \$	46,52 \$	46,52 \$
À taux horaire	55,38 \$	56,49 \$	57,62 \$	58,77 \$	61,27 \$
À la leçon, classe 16	55,38 \$	56,49 \$	57,62 \$	58,77 \$	61,27 \$
À la leçon, classe 17	61,49 \$	62,72 \$	63,97 \$	65,25 \$	68,02 \$
À la leçon, classe 18	66,55 \$	67,88 \$	69,24 \$	70,62 \$	73,62 \$
À la leçon, classe 19	72,57 \$	74,02 \$	75,50 \$	77,01 \$	80,28 \$

⁶ En plus de l'augmentation de 2 %, les échelons 1 à 6 sont majorés selon des pourcentages particuliers et l'échelon 17 est augmenté de 1,5 %.

⁷ L'échelon 17 sera augmenté de 3,46 % afin d'atteindre une majoration totale de 5 % par rapport au taux maximal du rangement 22.



Rémunération additionnelle : personnel enseignant des centres de services scolaires et commissions scolaires

Pour chacune des périodes identifiées aux sous-paragraphes 2.1 et 2.2, la personne enseignante a droit à une rémunération additionnelle selon les éléments suivants:

Deux versements distincts sont prévus pour le service effectué pour chacune des périodes suivantes :

→ À compter du 14^e jour de travail de l'année scolaire 2018-2019, jusqu'au 14^e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020

→ À compter du 14^e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020, jusqu'au 14^e jour de travail de l'année scolaire 2020-2021

1. Pour la personne enseignante à temps plein ou à temps partiel
La personne enseignante qui a assumé une tâche à 100 % au cours des périodes visées a droit à une rémunération additionnelle de 602,68 \$⁸ pour ces 200 jours de travail pour chacune des périodes.
2. Pour la personne enseignante à la leçon ou à taux horaire
Pour chacune des périodes visées, la personne enseignante à la leçon ou à taux horaire a droit à une rémunération additionnelle de 0,75 \$ pour chaque heure rémunérée au cours des périodes visées.
3. Pour la suppléante ou le suppléant occasionnel
Pour chacune des périodes visées, la suppléante ou le suppléant a droit à une rémunération additionnelle pour chacun des remplacements effectués en accord avec le tableau qui suit :

Durée de remplacement rémunérée dans une journée	Rémunération additionnelle
60 minutes ou moins	0,60 \$
61 à 150 minutes	1,50 \$
151 à 210 minutes	2,10 \$
Plus de 210 minutes	3,00 \$

Le premier versement est effectué 30 jours suivant la signature de la convention collective, alors que le second versement est effectué sur la paie précédant le 15 janvier 2022.

⁸ La personne enseignante sous contrat à temps plein ou à temps partiel qui assume une tâche inférieure ou supérieure à 100 % pour chacune des périodes a droit à une rémunération additionnelle proportionnelle au pourcentage de tâche effectuée pour chacune desdites périodes.



Primes et allocations

1. Règle générale

La proposition de règlement global prévoit que chaque prime et chaque allocation, à l'exception des primes fixes et des primes exprimées en pourcentage, soient majorées à compter de la même date et aux mêmes pourcentages que ce qui est prévu aux paramètres salariaux généraux. Soit de 2 % pour chacune des années de la convention collective, au 1er avril 2020, au 1er avril 2021 et au 1er avril 2022.

2. Primes et montants forfaitaires

La proposition de règlement global prévoit que les primes et les montants forfaitaires venant à échéance le 30 mars 2020 sont reconduits, rehaussés ou élargis selon les paramètres suivants.

- a. Le montant forfaitaire pour les personnes salariées œuvrant auprès de la clientèle présentant des troubles graves du comportement (TGC) dans le réseau de la santé et des services sociaux est prolongé du 31 mars 2020 au 30 septembre 2023.
- b. Le montant forfaitaire pour les personnes salariées œuvrant auprès d'une clientèle en centre d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD) est prolongé du 31 mars 2020 à la date d'entrée en vigueur de la nouvelle prime de milieu en CHSLD convenue dans le cadre de l'entente de principe sur les mesures relevant du cadre sectoriel.
- c. La prime de rétention pour les psychologues du réseau scolaire est prolongée jusqu'au 30 septembre 2023. Les paliers applicables à celle-ci sont rehaussés à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective et ajustés par la suite de la manière suivante :
 - i) la prime de palier un (1) est de 4,1 %. Elle est applicable à la personne salariée exerçant une prestation de travail rémunérée de plus de 56 heures et de moins de 70 heures par période de paie

NE S'APPLIQUE PAS AU PERSONNEL ENSEIGNANT



ii) la prime de palier deux (2) est de 9,6 %. Elle est applicable à la personne salariée exerçant une prestation de travail rémunérée de 70 heures par période de paie

À partir du 1er juillet 2022 cette prime est considérée avec la rémunération additionnelle de 2 % pour le détenteur d'une maîtrise ou d'un doctorat.

d. La prime d'attraction et de rétention de 10 % pour certains corps d'emploi d'ouvriers spécialisés est reconduite jusqu'au 30 septembre 2023. Cette prime est élargie à quatre (4) nouveaux corps d'emplois :

- conducteur de véhicules lourds et d'équipements mobiles classe II
- mécanicien d'entretien d'équipement
- mécanicien classe I
- mécanicien de garage/mécanicien classe II

Ce sont donc les personnes salariées de 11 corps d'emploi qui bénéficieront maintenant de cette prime.

D'autre part, les critères permettant à la personne salariée détentrice du corps d'emploi d'ouvrier d'entretien général (OEG) ou d'ouvrier certifié d'entretien (OCE) de bénéficier de la prime de 10 % ont été assouplis. Dorénavant, la personne salariée de l'un de ces corps d'emplois qui effectue l'une ou l'autre des tâches pour laquelle la prime d'ouvriers spécialisés est versée se verra octroyer ladite prime.

NE S'APPLIQUE PAS AU PERSONNEL ENSEIGNANT

Droits parentaux

La proposition de règlement global prévoit la création d'un comité de travail paritaire et intersyndical, sous l'égide du Conseil du trésor. Le comité a pour mandat d'examiner les différentes demandes et préoccupations des parties. De plus, il devra procéder à la mise à jour des conventions collectives pour s'assurer de la conformité de celles-ci avec le cadre législatif actuel.

Le comité soumettra des recommandations conjointes ou non six (6) mois avant l'échéance de la convention collective.

Retraite

La proposition de règlement global prévoit également la création d'un comité de travail paritaire et intersyndical, sous l'égide du Conseil du trésor. Tout comme pour les droits parentaux, ce comité aura pour seul mandat d'examiner les différentes demandes et préoccupations des parties. Il devra soumettre des recommandations conjointes ou non aux parties négociantes six (6) mois avant l'échéance de la convention collective.

NÉGOCIATIONS CSQ

Disparités régionales

La proposition de règlement global prévoit deux bonifications du régime de disparités régionales.

Compensation du préjudice fiscal lié aux 3^e et 4^e sorties

Depuis le début des années 1990, les frais de sorties pour les 3^e et 4^e sorties payés ou remboursés par l'employeur sont un avantage imposable pour la personne salariée qui bénéficie de ces sorties. Malgré des demandes répétées, le gouvernement avait toujours refusé de voir l'impôt payé comme un préjudice fiscal et avait exprimé n'avoir aucune volonté à venir compenser l'impôt payé par les personnes salariées.

À la suite de nombreuses représentations et à la mobilisation des syndicats concernés, notre objectif de corriger ce préjudice a été atteint. La proposition de règlement global propose de verser une compensation représentant 50 % des dépenses des 3^e et 4^e sorties de l'année précédente. Ce montant compense presque entièrement l'impôt payé sur les sorties¹⁰.

Classement des localités

Les localités de Kawawachikamach, de Schefferville et d'Umiujaq sont reclassées au secteur immédiatement supérieur.

Enjeux sectoriels

Il est important de souligner que deux autres demandes étaient portées sur ce régime à la table centrale, soit le transport de nourriture pour la Commission scolaire Crie et l'ajout d'une 4^e sortie dans les conventions collectives où celle-ci fait défaut. Il a été convenu au cours de la négociation que ces demandes seraient traitées aux tables sectorielles concernées.

Dispositions diverses

Régime de base d'assurance médicaments

La proposition de règlement global prévoit de doubler la contribution de l'employeur au régime de base d'assurance maladie lorsque celle-ci existe dans la convention collective nationale.



¹⁰ La compensation n'est pas totale. Bien qu'elle représente le montant maximal d'impôt payé sur les sorties (le taux d'impôt marginal maximal combiné est de 53 %), elle pourra elle-même être imposable.



Assurance-salaire : primes, cumul de l'expérience et avancement d'échelon

La proposition de règlement global prévoit de modifier la convention collective afin que la personne salariée en invalidité puisse bénéficier de l'accumulation de son expérience et de l'avancement d'échelon comme si elle était au travail. Il est également prévu que les primes, rémunérations additionnelles et montants forfaitaires, telle que la prime d'ouvriers spécialisés, soient inclus dans le salaire utilisé pour fins de calcul de la prestation d'invalidité¹¹.

Il est prévu de régler les griefs concernant ces avantages.

Assurance salaire : cumul des vacances

La proposition de règlement global prévoit de modifier la convention collective afin que la personne salariée en invalidité voie ses jours de congé annuel s'accumuler comme si elle était au travail pendant une durée totale de 12 mois après le début de son invalidité.

¹¹ Les primes d'inconvénient sont exclues de ce calcul.