

An illustration of a black megaphone with a silver handle, emitting white sound waves. The background is a teal gradient with a circular light effect in the top left corner.

# Entente de principe à la table centrale du Front commun

---

Informations préalables  
à l'assemblée générale  
23 janvier 2024



# AVIS

Bien que cette présentation ait été préparée à partir d'une version validée en Front commun, il s'agit d'une version propre à la CSQ. Les versions présentées par chacune des organisations comprennent donc certaines distinctions propres aux besoins de celles-ci.



# NOUS, D'UNE SEULE VOIX

- Le 28 décembre 2023, au terme de plus de 42 séances de négociation et de près de 6 semaines de négociation intensive à la table centrale, le Front commun a constaté la présente proposition d'entente de table centrale.
- Les instances intermédiaires des organisations du Front commun ont adoptée l'entente présentée les 4 et 5 janvier derniers.
- S'y additionnent les ententes constatées à la majorité des tables sectorielles.
- Ce sont les travailleuses et les travailleurs qui ont maintenant le dernier mot, dans le cadre d'assemblées générales (AG) qui se tiennent de la mi-janvier jusqu'à la troisième semaine de février.



# DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

La durée de la nouvelle convention collective est de **cinq (5) ans**, soit du 1<sup>er</sup> avril 2023 au 31 mars 2028.



# Conditions de travail et de pratique

---



# CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE PRATIQUE

- **Le Front commun a soutenu tout au long de la négociation**
  - Qu’il fallait mettre l’accent **TANT** sur les conditions de travail et de pratique que sur l’amélioration des conditions salariales. **C’est un tout.**
  - Que les ententes aux tables sectorielles\* devaient permettre d’améliorer les conditions de travail et de pratique de l’ensemble des travailleuses et des travailleurs des services publics.
- Entre le 22 et le 27 décembre 2023, des projets d’entente de principe sectorielle sur les conditions de travail visant la quasi-totalité<sup>1</sup> des tables de négociation (Front commun) ont été constatées. \*Voir document FSE.

<sup>1</sup> Les tables sectorielles avec les comités patronaux de négociation des commissions scolaires crie et Kativik poursuivent les négociations

# Salaires, primes et majoration

---





# SALAIRES : LES PARAMÈTRES

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





# SALAIRES : UNE PROTECTION DU POUVOIR D'ACHAT

Un mécanisme annuel d'ajustements permettant une protection limitée du pouvoir d'achat des travailleuses et des travailleurs est mis en place pour les trois (3) dernières années de la convention et s'ajoute aux paramètres salariaux.

<b>QUAND</b>	Au 31 mars 2026, 2027, 2028
<b>COMMENT</b>	Si l'inflation de l'année financière (avril à mars) a été plus élevée que le pourcentage d'augmentation du 1 <sup>er</sup> avril précédent, il y aura majoration des salaires
<b>AJUSTEMENT ANNUEL</b> Ans 3, 4 et 5	Jusqu'à 1 % maximum à chaque année



# SALAIRES : UNE PROTECTION DU POUVOIR D'ACHAT (suite)

**Concrètement**, comment cela va s'appliquer<sup>1</sup> :

	Salaire au 31 mars 2023
<b>Année 2023-2024</b>	<b>1<sup>er</sup> avril 2023 : augmentation de 6,0 %</b>
<b>Année 2024-2025</b>	<b>1<sup>er</sup> avril 2024 : augmentation de 2,8 %</b>
<b>Année 2025-2026</b>	<b>1<sup>er</sup> avril 2025 : augmentation de 2,6 %</b>
	31 mars 2026 : si inflation est de 2,9 % sur l'année, une majoration supplémentaire de 0,3 % s'ajoute
<b>Année 2026-2027</b>	<b>1<sup>er</sup> avril 2026 : augmentation de 2,5 %</b>
	31 mars 2027 : si inflation est de 3,7 % sur l'année, une majoration supplémentaire de 1 % s'ajoute
<b>Année 2027-2028</b>	<b>1<sup>er</sup> avril 2027 : augmentation de 3,5 %</b>
	31 mars 2028 : si inflation est de 4 % sur l'année, une majoration supplémentaire de 0,5 % s'ajoute
<b>Total</b>	Majoration totale supplémentaire de 1,8 % sur trois ans Une augmentation totale de 19,2 % au total (ou 20,7 % avec l'effet composé)

<sup>1</sup> Aucun ajustement des salaires à la baisse n'est possible. En 2025-2026, par exemple, si l'inflation est de 1,5 % l'augmentation de salaire demeura de 2,6 %.

Aucun ajustement ne s'applique si le résultat est inférieur à 0,05 %.



# UN RÈGLEMENT QUI SE COMPARE FAVORABLEMENT

Seulement 4 % des conventions collectives signées dans le secteur public au Canada en 2022 et en 2023 comportent un mécanisme de protection du pouvoir d'achat.

Outre certaines ententes largement médiatisées, notre entente se compare favorablement à la moyenne des augmentations négociées pour 2023 et suivantes.

À titre d'exemple :

- Fonction publique fédérale : 12,6 % sur quatre ans. L'AFPC conclut une entente pour 120 000 membres; moyenne de 3,2 % par année.
- Enseignantes et enseignants du Nouveau-Brunswick : 15 % sur cinq ans : moyenne de 3 % par année.
- Association des infirmières et des infirmiers de l'Ontario (CTC) : 6,9 % sur trois ans pour ses 61 000 membres : moyenne de 2,3 % par année.



# INFLATION RÉALISÉE ET PRÉVISIONS

Tout au long de la présente ronde de négociation, un désaccord important sur l'inflation a opposé le Front commun et le gouvernement, en particulier sur la prise en compte ou non de l'inflation réalisée pour l'année 2022

<b>Année</b> (du 1 <sup>er</sup> avril au 31 mars)	<b>Inflation réalisée ou prévision d'inflation</b>
2022	6,6 % réalisée
2023	4,3 %
2024	2,3 %
2025	2,1 %
2026	2,0 %
2027	2,0 %

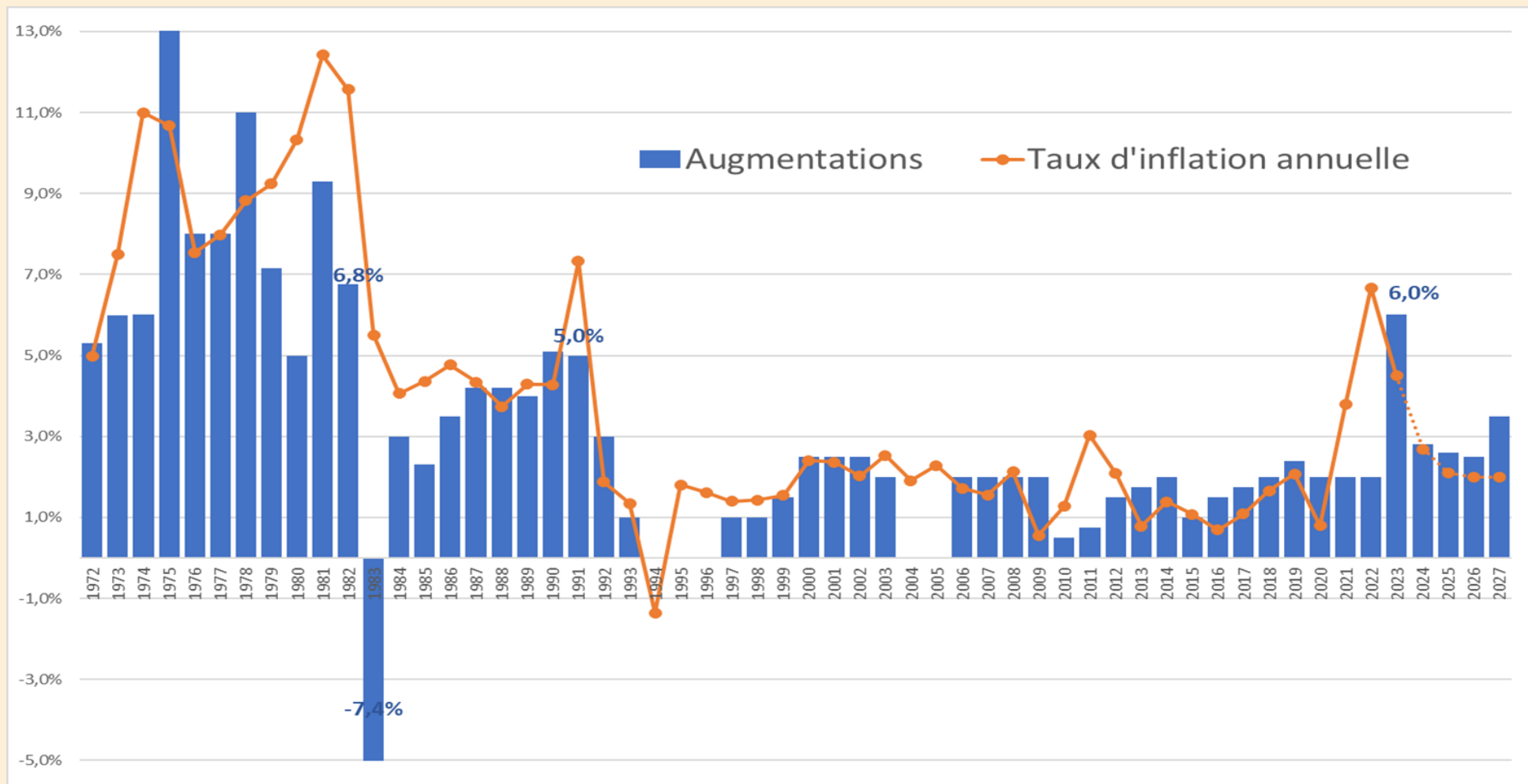


# INFLATION ET AUGMENTATION DE SALAIRE

- L'augmentation annuelle de 6 % représente la plus importante majoration salariale depuis 1982.
- Mais nous avons connu en 2022, l'inflation la plus forte depuis 1991 (7,3 %). En 1982 elle était près de 12 %.
- Le graphique suivant nous démontre que les poussées inflationnistes n'ont pas toujours été contrées par des augmentations de salaire équivalentes.



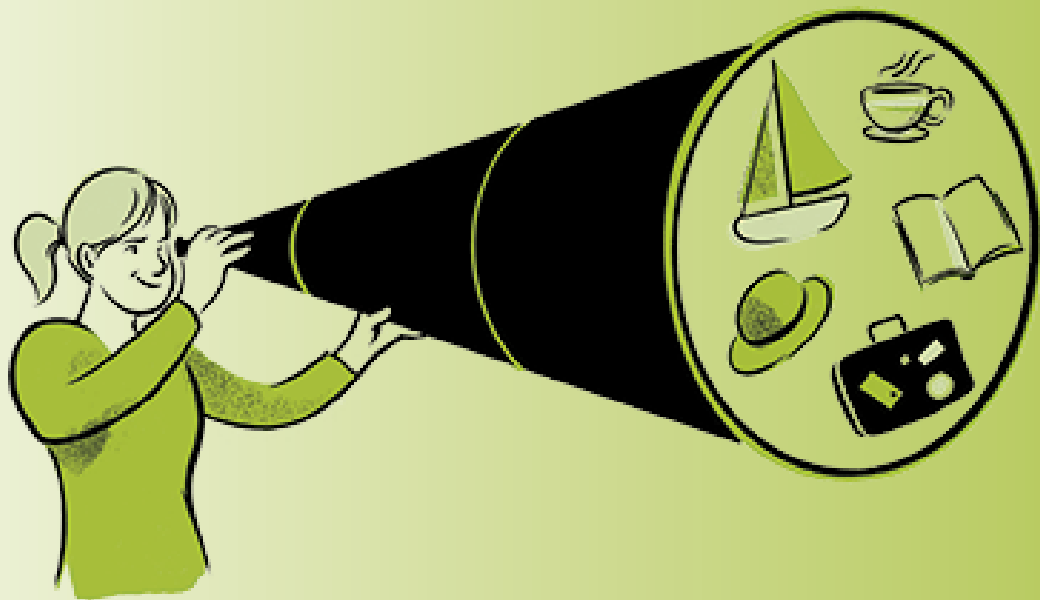
# AUGMENTATIONS NÉGOCIÉES OU DÉCRÉTÉES ET TAUX D'INFLATION DEPUIS 1972





# PRIMES ET ALLOCATIONS

- Chaque prime, à l'exception des primes exprimées en pourcentage, et chaque allocation seront majorées à compter de la même date et du même pourcentage que les paramètres salariaux.



# La retraite

---





# BONIFICATION DES CONDITIONS DE RETRAITE

## Entente sur des mesures de rétention volontaire du personnel expérimenté (sans effet sur le taux de cotisation) :

- L'entente initiale de retraite progressive pourra être prolongée jusqu'à un maximum de sept (7) années de retraite progressive au total pour les ententes prenant fin le 1<sup>er</sup> janvier 2025 et après. 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 à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Le 6 décembre dernier, le gouvernement retirait sa proposition de mettre en place un programme de rétention volontaire (PRV) temporaire de cinq (5) ans, accessible uniquement à la travailleuse ou au travailleur à temps complet, demeurant à l'emploi au-delà des critères de retraite sans réduction.



# FINANCEMENT ET MATURITÉ DU RREGOP

- Une des préoccupations du Front commun est de voir croître la maturité du RREGOP à un rythme soutenu, ce qui pourrait affecter le financement de la caisse des participants.
- C'est dans ce contexte qu'il a été convenu de :
  - Demander à Retraite Québec d'évaluer différentes approches de financement pour stabiliser le taux de cotisation à 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.



# ATTAQUES DU GOUVERNEMENT

**Le gouvernement s'attaquait au régime de retraite sous deux (2) axes :**

1. En voulant « détenir » la travailleuse ou le travailleur cumulant 35 ans de service et plus 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).

La mobilisation et la forte opposition du Front commun contre ces mesures ont conduit le gouvernement à abandonner ses demandes.



# Les droits parentaux

---



# UN MEILLEUR ÉQUILIBRE DANS LA PARENTALITÉ

**Il a été convenu d'apporter les modifications suivantes au régime des droits parentaux dès la signature de la convention collective :**

- 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.



# ÉCRITURE INCLUSIVE ET GROSSESSE POUR AUTRUI

**Il a été convenu de former, dans les 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.



# Assurances collectives

---



# CONTRIBUTIONS DE L'EMPLOYEUR AUX ASSURANCES

Les contributions conventionnées de l'employeur pour l'assurance maladie seront augmentées des montants suivants à partir du 1<sup>er</sup> avril 2024 :

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

Pour les enseignantes et les enseignants du réseau scolaire et du réseau collégial, ces montants permettent de rétablir une contribution de l'employeur aux assurances dans la convention collective.





# CONTRIBUTIONS DE L'EMPLOYEUR AUX ASSURANCES (suite)

		Contribution patronale conventionnée 2020-2023	Nouvelle contribution patronale conventionnée
<b>FPSS FPSES<sup>1</sup></b>	Avec personnes à charge	363,80 \$	663,80 \$
	Personne participante seule	145,60 \$	295,60 \$
<b>FPPE FPPC</b>	Avec personnes à charge	120,00 \$	420,00 \$
	Personne participante seule	48,00 \$	198,00 \$
<b>FSE FEC</b>	Avec personnes à charge	Aucune contribution	300,00 \$
	Personne participante seule	Aucune contribution	150,00 \$
<b>FSQ</b>	Avec personnes à charge	310,44 \$	610,44 \$
	Personne participante seule	109,94 \$	259,94 \$

<sup>1</sup> Pour la FPSES, s'ajoute le montant de l'entente administrative convenue à la table sectorielle en 2021

# NOUS

D'UNE SEULE VOIX

FRONT  
COMMUN

