



# NÉGO 2023

## Entente de la table centrale

 **CSQ**  
Centrale des syndicats  
du Québec

Le présent document et son contenu sont protégés par le droit d'auteur et, sauf indication contraire, sont la propriété exclusive de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ). Aucune partie du document ne peut être utilisée, copiée, reproduite, publiée, transmise, distribuée ou modifiée, sous quelque forme et par quelque moyen que ce soit, et aucune œuvre dérivée ne peut être créée sans l'autorisation écrite de la CSQ.

Suivant la tournée des assemblées générales menées auprès de l'ensemble des affiliés de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), l'entente de principe intervenue à la table centrale a été appuyée par 78 % des membres. Bien que le règlement intervenu sur les matières intersectorielles ne soit pas parfait, il faut tout de même souligner que l'entente soumise à l'appréciation des membres répondait à la majorité des objectifs que nous avons fixés et présentait le règlement salarial le plus important depuis la fin des années 1970. Ce qui explique les résultats des votes en assemblées générales.

L'entente étant maintenant entérinée, il reste un certain travail d'écriture à compléter. D'ici à ce que les conventions collectives soient signées et disponibles, il nous apparaît pertinent de vous fournir un document présentant les détails du règlement intervenu à la table centrale. Rappelons que les gains obtenus à la quasi-totalité des tables de négociation sectorielles<sup>1</sup> s'additionnent à ceux présentés ici.



## DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

La convention collective est pour une durée de cinq ans, soit du 1<sup>er</sup> avril 2023 au 31 mars 2028.



## SALAIRE, PRIMES ET MAJORATIONS

### Salaires: les paramètres

Une augmentation de salaire de 17,4 % sur cinq 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).

Rappelons que toutes les offres du gouvernement étaient pour une durée de cinq ans. Elles étaient de 9 % en décembre 2022, puis de 10,3 %

en octobre 2023 et de 12,7 % le 6 décembre 2023. Lors du blitz final de négociation, nous avons réussi à obtenir un bond de plus de 4 %, faisant ainsi passer la dernière offre à 17,4 %. Avec l'effet composé (soit l'impact des augmentations qui s'appliquent sur les augmentations précédentes), les salaires seront rehaussés de 18,6 % sur cinq ans.

Il s'agit de la plus grande augmentation sur la durée d'une convention collective depuis 1979, sans oublier que nous n'avons pas obtenu de clause de protection du pouvoir d'achat depuis des décennies.

1. Les négociations sectorielles avec les commissions scolaires Crie et Kativik se poursuivent en 2024, ainsi que celle à la table de la Fédération de la santé du Québec (FSQ).

	1 <sup>re</sup> OFFRE 15-DÉC-22	2 <sup>e</sup> OFFRE 29-OCT-23	3 <sup>e</sup> OFFRE 06-DÉC-23	ENTENTE DE PRINCIPE
1 <sup>er</sup> avril 2023	3% + forfaitaire	4,3% + forfaitaire	4,3% + forfaitaire	6%
1 <sup>er</sup> avril 2024	1,50%	1,50%	2,30%	2,80%
1 <sup>er</sup> avril 2025	1,50%	1,50%	2,10%	2,60% 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	1,50%	1,50%	2%	2,50% 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	1,50%	1,50%	2%	3,50% 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>10,30%</b>	<b>12,70%</b>	<b>17,40%</b>

Fait important à souligner : une augmentation de 6% est prévue lors de la première année de la convention, laquelle sera versée rétroactivement selon les modalités prévues à cet effet dans chacune des conventions collectives après la signature de celles-ci. C'est donc dire qu'en 2024, toutes les travailleuses et tous les travailleurs verront leur rémunération majorée d'au minimum 8,8% (6% au 1<sup>er</sup> avril 2023 + 2,8% au 1<sup>er</sup> avril 2024).

Pour voir comment votre échelle de traitement sera rehaussée, vous pouvez consulter le calculateur Web de la CSQ à l'adresse suivante :

<https://negociation.lacsq.org/calculateur-salarial/>

### Une protection du pouvoir d'achat

En plus des paramètres d'augmentations généraux, le Front commun a obtenu un mécanisme de protection du pouvoir d'achat intégré aux échelles salariales pour chacune des trois dernières années de la convention collective.

La formule est simple : si l'inflation est supérieure au paramètre d'augmentation de chacune des années visées, un ajustement de salaire d'un maximum d'un pour cent (1%) sera appliqué aux échelles de traitement aux derniers jours de chacune des années de convention (soit les 31 mars 2026, 2027 et 2028).

Ainsi, au 31 mars de chacune des trois dernières années, l'inflation entre le 1<sup>er</sup> avril et le 31 mars de chacune des années sera comparée avec l'augmentation de salaire versé au mois d'avril précédent. Si l'inflation est supérieure à l'augmentation, une majoration additionnelle s'ajoutera jusqu'à concurrence d'un 1%.





C'est donc dire qu'un ajustement supplémentaire allant jusqu'à un maximum de 3% sur la durée de la convention collective est possible si l'inflation s'avérait supérieure aux augmentations prévues pour chacune des trois dernières années.

Nous vous présentons un exemple d'application de la clause de protection du pouvoir d'achat pour un salaire de 30 \$ de l'heure.

	SALAIRE AU 31 MARS 2023	30 \$ / L'HEURE
<b>Année 2023-2024</b>	<b>1<sup>er</sup> avril 2023 : augmentation de 6,0%</b>	31,80 \$
<b>Année 2024-2025</b>	<b>1<sup>er</sup> avril 2024 : augmentation de 2,8%</b>	32,69 \$
<b>Année 2025-2026</b>	<b>1<sup>er</sup> avril 2025 : augmentation de 2,6%</b>	33,54 \$
	31 mars 2026 : si inflation est de 2,9% sur l'année, une majoration supplémentaire de 0,3% s'ajoute	33,64 \$
<b>Année 2026-2027</b>	<b>1<sup>er</sup> avril 2026 : augmentation de 2,5%</b>	34,48 \$
	31 mars 2027 : si inflation est de 3,7% sur l'année, une majoration supplémentaire de 1% s'ajoute	34,82 \$
<b>Année 2027-2028</b>	<b>1<sup>er</sup> avril 2027 : augmentation de 3,5%</b>	36,04 \$
	31 mars 2028 : si inflation est de 4% sur l'année, une majoration supplémentaire de 0,5% s'ajoute	<b>36,22 \$</b>
<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)

Comme l'inflation pour l'année financière en cours (1<sup>er</sup> avril au 31 mars) ne sera pas connue au 31 mars, l'employeur aura 180 jours à partir de sa publication par Statistique Canada pour ajuster les salaires rétroactivement à cette date.

Il est important de signaler que le mécanisme s'applique que de manière positive. Ainsi, si l'inflation pour les trois dernières années est inférieure aux augmentations prévues ou même négative, ça n'aura aucun effet sur les augmentations prévues de 2,6% en 2025, de 2,5% en 2026 et de 3,5% en 2027.

### Un gain important, même si le mécanisme est imparfait

L'obtention d'un mécanisme de protection du pouvoir d'achat est un gain important dans le cadre de la présente ronde de négociation. Un tel mécanisme assurant la protection du pouvoir d'achat annuellement n'a pas pu être ajouté aux conventions collectives depuis plus de 30 ans.

Bien qu'il ne soit pas permanent, il s'agit d'un pas important en ce sens qui est franchi avec ce règlement.

Il faut également souligner que rares sont les conventions collectives ayant pu intégrer un tel mécanisme récemment. Seulement 4% des conventions collectives signées dans le secteur public au Canada en 2022 et en 2023 comportent un tel mécanisme.

### Inflation : des visions différentes

Tout au long de la présente ronde de négociation, un désaccord important sur l'inflation a opposé les parties, en particulier sur la prise en compte de l'inflation réalisée pour l'année 2022.

Pour le gouvernement l'inflation de 2022 appartenait à la précédente convention collective. La solution proposée pour réduire tout de même les effets de cette inflation était d'offrir un montant forfaitaire de 1 000 \$.

Le Front commun a toujours insisté pour que les effets de l'inflation pour cette année puissent être corrigés de manière récurrente par de réelles augmentations de salaire. C'est pourquoi aucun montant forfaitaire n'est versé. Il a plutôt été intégré dans les augmentations de salaire.

Bien que l'entente ne renverse pas immédiatement l'impact de la poussée inflationniste récente (2021 à 2023), ce recul est temporaire et est corrigé à la dernière année de la convention. De plus, dans une perspective de moyen terme, l'entente permet de protéger le pouvoir d'achat malgré la période de turbulence provoquée par la crise de la COVID.

### 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. Il est



à noter que d'autres améliorations peuvent avoir été convenues aux tables sectorielles sur les primes et les allocations.



## OUVRIERS SPÉCIALISÉS

- La prime d'attraction et de rétention pour contrer la pénurie d'ouvriers spécialisés est bonifiée, passant de 10 % à 15 % dès la date de la signature de la nouvelle convention collective.

Pour la première fois de son existence, la prime sera en vigueur durant toute la durée de la prochaine négociation, soit jusqu'à la veille du renouvellement de la convention collective 2023-2028. Ainsi, nous n'aurons pas à débattre du maintien de celle-ci durant la négociation comme ce fut le cas en 2020 et en 2023, alors que le gouvernement menaçait d'y mettre fin en cours de négociation.

De plus, la prime est élargie à deux nouveaux titres d'emplois, soit :

- Ébéniste /menuisier-ébéniste
- Mécanicien de machine frigorifique

Le titre d'emploi d'électromécanicien est ajouté à la liste des titres d'emploi de la lettre d'entente. Ce qui signifie que le titre d'emploi fera l'objet d'une analyse quant à l'attraction et la rétention du personnel.

Problème d'application de la prime pour les titres d'ouvrier certifié d'entretien (OCE) et ouvrier d'entretien général (OEG).

- Il sera dorénavant précisé que la prime doit être versée à l'OCE ou à l'OEG sans égard à la diplomation ou à son équivalence. Ce qui signifie qu'un OCE qui ne possède pas le diplôme ou l'expérience pertinente en lien avec le titre d'emploi qui donne accès à la prime pourra la toucher même s'il ne possède pas les qualifications requises.
- Toutefois, pour les titres d'emploi du domaine de l'électricité, de la mécanique de machines fixes et de la tuyauterie, la personne salariée doit détenir un certificat de qualification.



## REHAUSSEMENT DU SALAIRE DES PSYCHOLOGUES

- Une majoration salariale de 10 % prise en compte par le régime de retraite (RREGOP) est créée pour tous les réseaux.
- Une prime de 6,5 %, en vigueur jusqu'au 30 mars 2028 s'additionne pour les psychologues qui travaillent à temps complet, soit 70 heures ou plus par deux semaines.
- Le gouvernement renonce à la contrepartie qu'il réclamait, soit un rehaussement obligatoire de leur semaine de travail à 37,5 heures.

Ces nouvelles mesures entrent en vigueur à la signature de la convention collective.



## LA RETRAITE

Concernant le régime de retraite, nous avons obtenu certaines améliorations et nous avons réussi à freiner les attaques du gouvernement visant à réduire les bénéficiaires du régime.

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 années au total. La durée actuelle était limitée à cinq années et il n'était pas possible de prolonger son entente initiale.
- Les ententes existantes prenant fin après le 31 décembre 2024 pourront être prolongées jusqu'à sept années au total après en avoir fait la demande à son employeur, tout comme les nouvelles qui seront convenues dans le futur. Ainsi, l'entente initiale sera toujours d'un maximum de cinq années et une demande de prolongation pourra être formulée afin de prolonger celle-ci jusqu'à sept années.
- L'âge maximal de participation au RREGOP sera augmenté de 69 à 71 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.





Dans un contexte de maturité grandissante du régime de retraite qui pourrait avoir un impact sur 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.

Outre les améliorations apportées au régime, il est important de souligner que la forte mobilisation du Front commun aura permis de freiner les attaques du gouvernement qui visaient à réduire les bénéficiaires du régime. Le gouvernement attaquait notre régime de retraite sous deux axes :

1. En voulant ajouter un critère d'âge minimal de 57 ans au critère de 35 ans de service, forçant ainsi la travailleuse ou le travailleur à rester plus longtemps au travail ou à subir une pénalité venant d'une réduction de sa rente de retraite.
2. En voulant réduire la rente des travailleuses et des travailleurs, versée par le RREGOP au motif de la récente bonification du Régime des rentes du Québec (RRQ).



## LES DROITS PARENTAUX

Des gains ont aussi été réalisés au chapitre des droits parentaux. Les nouvelles mesures entreront en vigueur à la signature de la convention collective :

- Il sera désormais possible de prendre un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement avant la prise du congé de

paternité ou d'adoption, sans que les indemnités complémentaires des congés de paternité ou d'adoption ne soient perdues. Ce qui favorisera un plus grand partage des prestations parentales versées par le RQAP entre les parents.

- Une journée pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel sera ajoutée, faisant passer le nombre de congés sans perte de traitement de quatre à cinq jours.
- Pour les enseignantes et les enseignants du collégial, il sera dorénavant possible de mettre fin à leur congé sans traitement en prolongation des congés de maternité, de paternité ou d'adoption par l'envoi d'un préavis, et ce, même si la date de retour ne coïncide pas avec le début d'une session.

Les parties ont aussi convenu de mettre en place un comité de travail ayant pour mandat de s'assurer d'une écriture inclusive des textes de la convention collective sur les droits parentaux et de la conformité de celle-ci avec les dispositions de la loi en ce qui concerne la grossesse pour autrui.







## DISPARITÉS RÉGIONALES

Le gouvernement a refusé d'engager les discussions sur les enjeux de disparités régionales tout au long des négociations. Du début à la fin de la ronde de négociation, le gouvernement est resté fortement opposé à nos propositions sur cet enjeu.

Pour la partie patronale, le régime est adéquat et les modifications à celui-ci doivent faire l'objet d'une réévaluation complète, ce qui n'était pas de l'intention de cette dernière à ce moment-ci. Pour le gouvernement, les enjeux de pénurie aigüe de

main-d'œuvre vécus dans certaines régions devaient être traités aux tables sectorielles, mais même à ce niveau, aucune avancée significative n'a pu être constatée.

Au terme des discussions, seule la localité d'Oujé-Bougoumou aura été ajoutée aux localités bénéficiant de l'indemnité de transport de nourriture dans les conventions collectives où elle n'apparaissait pas.



## ASSURANCES COLLECTIVES

La contribution de l'employeur à l'assurance collective prévue dans les conventions collectives est majorée des montants suivants à partir du 1<sup>er</sup> avril 2024 :

**PERSONNE PARTICIPANTE  
ASSURÉE SEULE**

150 \$ / année

**PERSONNE PARTICIPANTE  
ET SES PERSONNES À CHARGE**

300 \$ / année

Pour le personnel enseignant du réseau scolaire et du réseau collégial, ces sommes sont donc introduites à la convention collective et viennent établir une base de contribution de l'employeur à l'assurance collective.



## VACANCES

L'accès à la cinquième semaine de vacances est devancé, à partir de la période de vacances annuelles 2024-2025, soit dès la prochaine période de vacances à venir.

Dorénavant, des journées additionnelles de vacances commenceront à s'accumuler à partir de 15 ans de service ou d'ancienneté, et ce, à chaque année. De cette manière, les travailleuses et les travailleurs bénéficieront d'une cinquième semaine de vacances six ans plus tôt qu'avant.

Dans le contexte où le gouvernement s'opposait à l'ajout de congés en invoquant les problèmes liés à la pénurie de main-d'œuvre, il s'agit d'un

gain important. D'autant qu'aucune modification au régime de vacances n'avait été apportée depuis plus de 30 ans.

DURÉE DU CONGÉ ANNUEL	CONVENTION COLLECTIVE 2020-2023	NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE (2023-2028)
<b>21 jours</b>	17 et 18 ans	15 ans
<b>22 jours</b>	19 et 20 ans	16 ans
<b>23 jours</b>	21 et 22 ans	17 ans
<b>24 jours</b>	23 et 24 ans	18 ans
<b>25 jours</b>	25 ans et plus	19 ans et plus

Les améliorations obtenues dans le cadre de cette négociation sont significatives. Des gains ont été faits sur la majorité des enjeux portés à la table centrale et presque tous les objectifs auront été atteints. Le Front commun n'aura accepté aucun recul dans les conditions de travail. Les augmentations de salaire plus importantes que celles obtenues au cours des dernières décennies permettront de contrer, sur la durée de la convention collective, les effets des hausses inattendues de l'inflation au cours des années 2021 à 2023. La clause de protection du pouvoir d'achat permettra aussi de limiter les effets sur les travailleuses et les travailleurs, si l'inflation venait qu'à augmenter de nouveau.

Ces gains s'ajoutent à ceux prévus à vos ententes sectorielles en ce qui a trait aux conditions de travail et de pratique propres aux différents secteurs.

Globalement, les ententes combinées aux deux paliers de négociation auront mené le gouvernement à presque doubler son cadre financier initial qui sera passé de 5,7 milliards \$ en décembre 2022 (soit 11,5%) à 11 milliards \$ en décembre 2023 (soit 21,7%).

Malgré que certaines négociations sectorielles se poursuivent en 2024, les prochaines semaines, pour la majorité des groupes, seront occupées à l'écriture des textes qui conduiront à la signature des conventions collectives et ainsi à l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions convenues dans le cadre de cette négociation.







Centrale des syndicats  
du Québec

Tous droits réservés © CSQ 2024

2324-109