



**PROJET D'ENTENTE**  
à intervenir

entre, d'une part,  
**LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC**  
représenté par  
**LE CONSEIL DU TRÉSOR**

et, d'autre part,

**LA CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX (CSN)**

**LA CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC (CSQ)**

**LA FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC (FTQ)**

**L'ALLIANCE DU PERSONNEL PROFESSIONNEL ET TECHNIQUE DE LA SANTÉ  
ET DES SERVICES SOCIAUX (APTS)**

Pour le compte des services public et parapublic des organisations syndicales qu'ils  
représentent

Québec, le 28 octobre 2022

## TABLE DES MATIERES

1. LES TRAITEMENTS ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT .....	5
2. LES PRIMES ET ALLOCATIONS .....	6
3. LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE PRATIQUE .....	6
4. LE RÉGIME DE RETRAITE (RREGOP).....	7
5. LE RÉGIME DES DROITS PARENTAUX .....	8
6. LES DISPARITÉS RÉGIONALES .....	9
7. LES OUVRIERS SPÉCIALISÉS.....	10
8. LES ASSURANCES COLLECTIVES.....	10
9. LES LANCEURS D'ALERTE ET SUJETS D'AFFAIRES PUBLIQUES .....	11
10. LES TITRES D'EMPLOI MIXTES NON RANGÉS .....	11
11. LES TRAVAUX AUX COMITÉS DE TRAVAIL MIS EN PLACE À LA SUITE DE LA NÉGOCIATION 2020.....	11
12. LES AUTRES ÉLÉMENTS.....	12
13. LA DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	12
ANNEXE 1 .....	13



# **1. LES TRAITEMENTS ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT**

## **1.1 Mécanisme permanent d'indexation annuelle basé sur l'indice des prix à la consommation (IPC)**

- a) Au 1<sup>er</sup> avril<sup>1</sup> de chaque année, chaque taux de chaque échelle de traitement est indexé d'un pourcentage équivalent au taux de variation de la moyenne annuelle de l'IPC Québec de janvier à décembre de l'année précédente;
- b) La formule d'indexation est basée sur l'indice des prix à la consommation publié par Statistique Canada pour le Québec (IPC Québec)<sup>2</sup>;
- c) À moins d'indication contraire, les majorations prévues des taux et échelles de traitement s'appliquent en surcroît de l'application du mécanisme permanent d'indexation annuelle;
- d) En aucun cas, l'application de ce mécanisme ne peut se traduire par une baisse de salaire ou par une réclamation de l'employeur à la personne salariée.

## **1.2 Période du 1<sup>er</sup> avril 2023 au 31 mars 2024**

Au 1<sup>er</sup> avril 2023<sup>1</sup>, chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2023 sont majorés<sup>3</sup> de cent dollars (100 \$) par semaine<sup>4</sup> ou se voient appliquer le mécanisme permanent d'indexation annuelle prévu au paragraphe 1.1 auquel s'ajoute deux pour cent (2 %), selon la formule la plus avantageuse.

## **1.3 Période du 1<sup>er</sup> avril 2024 au 31 mars 2025**

Au 1<sup>er</sup> avril 2024<sup>1</sup>, chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2024 et indexés selon le mécanisme permanent prévu au paragraphe 1.1 sont majorés<sup>3</sup> de trois pour cent (3 %).

---

<sup>1</sup> Dans le cas des enseignantes et des enseignants des centres de services scolaires et des commissions scolaires, la majoration prend effet à compter du 141<sup>e</sup> jour de travail de l'année scolaire 2022-2023.

<sup>2</sup> Selon les données de Statistique Canada : Tableau 18-10-0005-01, non désaisonnalisé IPC de l'ensemble des composantes.

<sup>3</sup> Nonobstant les harmonisations d'échelles, les fusions de titres ou classes d'emploi, les modifications à la structure de certaines échelles, la création de nouveaux titres d'emploi ou classes d'emploi, les modifications aux plans de classification ou les modifications en application de la *Loi sur l'équité salariale*, le cas échéant.

<sup>4</sup> Cette majoration représente deux dollars quatre-vingt-six cents (2,86 \$) l'heure pour les échelles à taux horaire (à l'exception des chargés de cours des enseignantes et des enseignants à la leçon ou à taux horaires) ou cinq mille deux cent vingt-trois dollars (5223 \$) pour les échelles annuelles. Ces montants incluent l'indexation prévue au paragraphe 1.1 pour l'année 2023-2024.

#### **1.4 Période du 1<sup>er</sup> avril 2025 au 31 mars 2026**

Au 1<sup>er</sup> avril 2025<sup>1</sup>, chaque taux et chaque échelle de traitement horaire en vigueur le 31 mars 2025 et indexés selon le mécanisme permanent prévu au paragraphe 1.1 sont majorés<sup>3</sup> de quatre pour cent (4 %).

## **2. LES PRIMES ET ALLOCATIONS**

### **2.1 Primes de responsabilité, autres primes ou allocations exprimées en montant fixe**

Sous réserve de tout autre ajustement convenu aux différentes tables de négociation, les primes de responsabilité, autres primes, suppléments, montants forfaitaires, indemnités ou allocations exprimées en montant fixe en vigueur le 31 mars de chacune des années 2023, 2024 et 2025 sont majorés, respectivement, avec effet au 1<sup>er</sup> avril de chacune des années 2023, 2024 et 2025, des mêmes paramètres que les salaires, incluant l'indexation prévu au paragraphe 1.1, en y faisant les adaptations nécessaires.

### **2.2 Primes, allocations, majorations ou tout autre montant ou budget temporaire prenant fin le 30 mars ou le 30 septembre 2023**

Toute prime, allocation, majoration ou tout autre montant ou budget prenant fin le 30 mars ou le 30 septembre 2023 est maintenu jusqu'à l'entrée en vigueur d'une prochaine convention collective.

## **3. LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE PRATIQUE**

- 3.1 Le Conseil du trésor s'engage à ce que des investissements majeurs en santé et services sociaux, en éducation, en enseignement supérieur et dans les organismes gouvernementaux soient faits;
- 3.2 Le Conseil du trésor s'engage à ce que ces investissements permettent de dégager des marges financières importantes et des mandats pour convenir de solutions négociées aux tables sectorielles améliorant significativement les conditions de travail et de pratique des personnes salariées.

## **4. LE RÉGIME DE RETRAITE (RREGOP)**

### **4.1 Bonifications des conditions de retraite sans effets sur le taux de cotisation**

4.1.1 Améliorer la retraite progressive, notamment :

- a) Allonger la durée maximale des retraites progressives prévue à la *Loi sur le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (L.R.Q., chapitre R-10)* (« Loi sur le RREGOP ») de cinq (5) années à sept (7) années;
- b) Permettre à la personne salariée qui se prévaut de la retraite progressive qu'elle puisse poursuivre son programme de retraite progressive au-delà de la durée initialement convenue tout en n'excédant pas la période maximale des retraites progressives prévue à la *Loi sur le RREGOP*;
- c) Améliorer les conditions d'accès à la retraite progressive.

4.1.2 Instaurer un mécanisme de revalorisation de la rente pour une retraite après 65 ans (*rente ajournée*).

4.1.3 Augmenter l'âge maximal de participation au RREGOP de soixante-neuf (69) ans à soixante-et-onze (71) ans.

4.1.4 Ajuster l'hypothèse de taux d'intérêt de la compensation de la réduction actuarielle utilisée pour refléter le coût réel moindre de la prise de retraite anticipée.

4.1.5 Introduire un mécanisme de prestation anticipée permettant à la personne salariée de plus de cinquante-cinq (55) ans en retraite progressive de recevoir le versement d'un montant du régime de retraite avant que la prise effective de sa retraite soit instaurée.

### **4.2 Mesures structurantes pour stabiliser le taux de cotisation dans le contexte de la maturité croissante du RREGOP**

Les parties poursuivent les travaux entamés dans le cadre du comité de travail sur le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (CSN-CSQ-FTQ) en réalisant, avec l'appui d'une firme externe, une analyse plus approfondie visant à mesurer les effets de l'implantation de l'approche par différenciation bonifiée sur le financement du RREGOP.

### **4.3 Politiques d'investissements responsables**

Le Conseil du trésor obtient l'engagement du gouvernement du Québec de revendiquer auprès de la Caisse de dépôt et placement du Québec (CDPQ) qu'elle améliore ses politiques d'investissements responsables en particulier sur les critères « social » et « environnemental » de ses stratégies d'investissements, notamment en se dotant de cibles plus ambitieuses à atteindre.

## **5. LE RÉGIME DES DROITS PARENTAUX**

### **5.1 Mesures pour faciliter la conciliation famille-travail et encourager un meilleur équilibre dans la parentalité**

5.1.1 Augmenter le nombre de semaines du congé de paternité et du congé pour adoption avec indemnités complémentaires, et ce, de manière concordante.

5.1.2 Améliorer les modalités relatives à la prise de congé sans solde ou de congé partiel sans solde afin d'établir plus de souplesse dans la prise de ces congés pour les nouveaux parents et s'assurer qu'ils puissent bénéficier de l'ensemble des prestations supplémentaires du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) lorsque les deux parents se partagent un nombre minimal de semaines de prestations parentales.

5.1.3 Élargissement des motifs de congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et augmentation de la banque avec solde :

a) La banque de congés spéciaux à l'occasion de la grossesse est rendue accessible notamment à la personne salariée qui a recours à la procréation assistée;

b) Le nombre de jours de la banque avec solde est augmenté;

c) La banque avec solde tient compte de situations où les rendez-vous auprès d'une personne professionnelle de la santé requièrent de longs déplacements.

### **5.2 Périodes de mises à pied cyclique ou de vacances**

Permettre la suspension du congé de maternité pour la période où celui-ci coïncide avec une période de mise à pied cyclique, de fin de contrat ou de vacances qui ne peut être reportée afin que la personne salariée ait accès à

l'entièreté des semaines d'indemnités complémentaires auxquelles elle aurait eu droit autrement.

### **5.3 Exception dans le secteur de l'éducation pour les enseignantes ou les enseignants de collège**

Mettre fin à une exception dans le secteur de l'éducation pour les enseignantes ou les enseignants de collège qui souhaitent modifier leur date de retour d'un congé sans traitement en abrogeant le troisième (3<sup>e</sup>) alinéa de la clause 32 du document maître des droits parentaux qui oblige que celle-ci coïncide avec le début d'une session.

### **5.4 Comité de travail sur les droits parentaux**

5.4.1 Considérer les recommandations syndicales qui seront faites aux parties négociantes dans le rapport du comité interronde portant sur les droits parentaux.

## **6. LES DISPARITÉS RÉGIONALES**

### **6.1 Changements de secteurs**

6.1.1 Inclure la localité de Fermont ainsi que celles des Îles-de-la-Madeleine au secteur III.

6.1.2 Inclure les localités de Chisasibi et de Radisson au secteur IV.

### **6.2 Transport de nourriture**

6.2.1 Élargir le paiement du transport de nourriture à certaines autres localités du secteur III, notamment :

a) En ajoutant les localités de la Basse-Côte-Nord à l'est de Kegaska jusqu'à la limite du Labrador (y compris l'Île d'Anticosti) à la liste des localités bénéficiant du paiement des frais de transport de nourriture.

b) En ajoutant la localité d'Oujé-Bougoumou dans tous les réseaux.

### **6.3 Remboursement de sorties et de déplacements**

6.3.1 Améliorer les dispositions relatives aux sorties dans les localités déjà visées, notamment quant au nombre de sorties et à l'accès à des déplacements remboursés pour les personnes recrutées localement.



## **6.4 Primes ou intégration à un secteur en lien avec des problèmes aigus de pénurie**

6.4.1 Pour les régions qui suivent ou certaines de leurs localités non visées par une prime de disparités régionales et aux prises avec des problèmes aigus d'attraction et de rétention en lien avec l'éloignement et l'isolement, les parties conviennent d'ajouter une prime ou d'intégrer celles-ci à un secteur du régime de disparités régionales :

- L'Abitibi-Témiscamingue;
- La Côte-Nord;
- La Gaspésie et les Îles-de-la-Madeleine;
- L'Outaouais;
- Le Nord-du-Québec;
- Le Nunavik.

## **7. LES OUVRIERS SPÉCIALISÉS**

### **7.1 Amélioration de la lettre d'entente des ouvriers spécialisés**

7.1.1 Les parties conviennent d'améliorations à apporter à la lettre d'entente des ouvriers spécialisés, notamment la bonification de la prime, l'élargissement des titres d'emploi d'ouvriers spécialisés ayant accès à la prime et d'autres recommandations issues du comité de travail.

## **8. LES ASSURANCES COLLECTIVES**

### **8.1 Contributions aux régimes d'assurances collectives**

8.1.1 Des sommes importantes sont ajoutées aux contributions de l'employeur aux régimes d'assurance maladie<sup>5</sup>.

8.1.2 L'accès à la pleine contribution de l'employeur à l'assurance maladie est reconnu à l'ensemble des personnes salariées, peu importe leur statut d'emploi ou le nombre d'heures travaillées.

---

<sup>5</sup> Pour certaines conventions collectives cette somme vient établir une base de contribution de l'employeur aux assurances collectives.

## **8.2 Régime d'assurances médicaments public et universel**

Le Conseil du trésor s'engage à obtenir l'engagement du gouvernement du Québec d'instaurer un régime d'assurances médicaments public et universel.

## **9. LES LANCEURS D'ALERTE ET SUJETS D'AFFAIRES PUBLIQUES**

- 9.1 Des clauses garantissant à l'ensemble des personnes salariées la liberté de dénoncer et le droit de commenter et de s'exprimer avec bonne foi pour le bien commun, l'intérêt public ou l'intérêt général, sans subir de mesures de représailles, le tout dans le respect des droits protégés par la *Charte des droits et libertés de la personne* sont introduites à la convention collective.

## **10. LES TITRES D'EMPLOI MIXTES NON RANGÉS**

- 10.1 Convenir du rangement applicable aux titres d'emploi de conseiller aux établissements (3-1106), de spécialiste en procédés administratifs (3-1109) et de conseiller pédagogique du réseau scolaire (2-2104) ainsi que des cotes d'évaluation agrégées et désagrégées relatives à ces titres d'emploi.

## **11. LES TRAVAUX AUX COMITÉS DE TRAVAIL MIS EN PLACE À LA SUITE DE LA NÉGOCIATION 2020**

### **11.1 Comité de travail relatif aux enseignantes et aux enseignants de la formation continue des collègues (CSN-CSQ)**

- 11.1.1 Donner suite aux recommandations syndicales issues du comité de travail relatif aux enseignantes et aux enseignants de la formation continue des collègues.

### **11.2 Comité de travail concernant l'évaluation de l'état de la main-d'œuvre psychologue dans les collègues (CSQ)**

- 11.2.1 Assurer aux psychologues du réseau collégial des conditions de rémunération équivalentes à celles des autres réseaux publics.

## **12. LES AUTRES ÉLÉMENTS**

- 12.1 En tout temps opportun, le Front commun CSN-CSQ-FTQ-APTS se réserve la possibilité d'acheminer à la table centrale une matière qui est débattue à une table sectorielle de l'une ou l'autre des fédérations ou organisations qu'elle représente, dans le but de trouver une solution auprès du Conseil du trésor.
- 12.2 Le Conseil du trésor s'engage à mandater les comités patronaux de négociation (CPN) afin qu'ils concluent des protocoles de fin de négociation à chacune des tables sectorielles.
- 12.3 Le Conseil du trésor s'engage à recommander à tout organisme gouvernemental compris dans la structure de négociation regroupée de la CSN (le CCSP) de mettre en place les mesures contenues au présent projet d'entente, en y apportant les adaptations nécessaires.

## **13. LA DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

- 13.1 La présente convention collective entre en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2023 et se termine le 31 mars 2026.
- 13.2 Les lettres d'entente, les annexes et les lettres d'intention à la convention collective en font partie intégrante.
- 13.3 La présente convention collective est réputée demeurer en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur d'une prochaine convention collective.

## **ANNEXE 1**

### **Organisations syndicales représentées par les organisations membres du Front commun**

#### **La Confédération des syndicats nationaux (CSN) pour le compte de :**

- La Fédération des employées et employés de services publics (FEESP-CSN)
- La Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec (FNEEQ-CSN)
- La Fédération des professionnelles (FP-CSN)
- La Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS-CSN)

#### **La Centrale des syndicats du Québec (CSQ) pour le compte de :**

- L'Association provinciale des enseignantes et des enseignants du Québec (APEQ)
- La Fédération de l'enseignement collégial (FEC-CSQ)
- La Fédération du personnel professionnel des collèges (FPPC-CSQ)
- La Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (FPPE-CSQ)
- La Fédération du personnel de soutien de l'enseignement supérieur (FPSES-CSQ)
- La Fédération du personnel de soutien scolaire (FPSS-CSQ)
- La Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE-CSQ)
- La Fédération de la santé du Québec (FSQ-CSQ)

#### **La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) pour le compte de :**

- Le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP-FTQ)
- Le Syndicat des employées et des employés professionnels-les et de bureau (SEPB-QUÉBEC FTQ)
- Le Syndicat québécois des employés(es) de service (SQEES-298 FTQ)
- L'Union des employés et employées de service, section locale 800 (UES-800 FTQ)

#### **L'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS)**