

POUR LES PROS



## LA PASSERELLE NÉGO

### MOT DU PRÉSIDENT

JACQUES LANDRY  
PRÉSIDENT, FPPE (CSQ)

**Vous trouverez dans ce document les gains et les concessions d'une négociation qui fut particulièrement longue et déroutante. Au moment d'entreprendre les négociations, le Québec nageait dans les surplus. Mais le contexte de la pandémie a rapidement modifié notre rapport de force avec un gouvernement au sommet de sa popularité et qui gagnait du temps. Nous avons ensuite passé dix-huit mois aux tables devant une partie patronale qui n'avait aucun mandat significatif pour permettre des pourparlers constructifs.**

C'est le règlement salarial intervenu entre l'État et les enseignants de la FAE le 5 mai qui est venu mettre une pression supplémentaire importante sur notre négociation. Une situation déroutante, du jamais vu. Certes, le gouvernement l'avait annoncé dès le départ, les enseignantes et les enseignants étaient un des groupes prioritaires qu'il avait identifié pour une récupération salariale distincte. Soyons clairs ici, ce rattrapage salarial était nécessaire. Mais cette nouvelle donnée devait permettre aux professionnelles et aux professionnels de l'éducation d'obtenir bien plus que ce que le gouvernement offrait sans broncher depuis le début, c'est-à-dire, 1 million par année dans le perfectionnement.

Le processus qui a suivi nous a par ailleurs donné l'occasion d'apprécier les effets positifs d'une mobilisation exceptionnelle des professionnelles et professionnels. Nous n'avons jamais été aussi

présents sur la place publique et dans les médias locaux et nationaux. C'est votre engagement dans la mobilisation qui nous aura permis au terme de l'exercice de trouver une voie de passage.

Réunis en Conseil fédéral de négociations, les représentants des 19 syndicats ont recommandé l'acceptation de l'entente francophone le 16 juin et l'anglophone, la semaine suivante. Je vous rappelle que lors de notre dernière journée de grève, le 9 juin, nous n'avions toujours que les offres monétaires initiales sur la table et la FTQ avait déjà eu son règlement intersectoriel (salaire) le 26 mai.

Dans ce contexte difficile, nous sommes convaincus d'être allés chercher le maximum de ce que le Conseil du trésor (omniprésent) était en mesure de nous consentir. Est-ce complètement satisfaisant? Certainement pas pour tout le monde, nous en convenons.

Toutefois, une convention collective, c'est une construction et nous croyons sincèrement que la table est mise pour la prochaine ronde de négociation. C'est dans cet esprit que les assemblées générales ont entériné l'entente dans tous nos syndicats. Et pour nous, il est clair qu'il ne faut pas se méprendre entre l'adhésion aux résultats et le taux de satisfaction globale à l'entente.

Objectivement, nous avons quand même fait des progrès importants sur plusieurs aspects de notre convention collective tout en cédant très peu à la partie patronale.

Je souhaite par ailleurs vous rappeler que la négociation n'est malheureusement pas terminée pour tous nos professionnelles et professionnels. Les conventions collectives du Nord ne font toujours pas l'objet d'une entente (aux commissions scolaires Crie et Kativik). Des stratégies de relance de la négociation sont actuellement mises de l'avant. Ils comptent sur notre support et notre solidarité.

Ce règlement est pour une durée de trois ans, ce qui fait en sorte que nous sommes déjà aux portes de la prochaine négociation pour le renouvellement de notre convention collective. Nous devons déposer nos prochaines demandes syndicales pour le 31 octobre 2022.

L'enjeu salarial sera inévitablement au cœur de nos demandes. Vous serez d'ailleurs consultés au printemps pour la construction du cahier de demandes que nous porterons à la partie patronale.

Ce sera à nous tous de continuer le combat pour nos services dans un contexte critique d'attraction et de rétention!

## LES NOUVEAUTÉS DÉCOULANT DE L'ENTENTE DE PRINCIPE

### Le salaire

- An 1 : 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021 → 2 %
- An 2 : 1<sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars 2022 → 2 %
- An 3 : 1<sup>er</sup> avril 2022 au 31 mars 2023 → 2 %

Majoration de 1 % additionnel pour les échelons 1 à 9 à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022.

Deux versements de sommes forfaitaires de 602,68 \$ (0,33 \$ / par heure travaillée)

- **1<sup>er</sup> versement** : 1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2020 (payable 30 jours suivant la signature de la convention collective)
- **2<sup>e</sup> versement** : 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021 (payable 15 janvier 2022)

### Gains sectoriels monétaires

#### 1. Reconnaissance de la scolarité de 2e ou 3e cycle obligatoire pour 8 corps d'emplois

(Architectes, bibliothécaires, conseillères et conseillers d'orientation, ergothérapeutes, psychoéducatrices, orthophonistes, psychologues)

- Rémunération additionnelle de 2 % après un séjour d'un an passé à l'échelon 18.
- Détentrices et détenteurs d'un diplôme de 2e ou de 3e cycle ou bénéficiant d'un droit acquis d'exercice en vertu de leur ordre professionnel.
- « Cotisable » pour le calcul de la retraite (RREGOP).
- Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2022 - An 3 de la convention.

#### 2. Prime d'attraction – rétention pour les psychologues

Palier 1 → De 56 h à moins de 70 h par période de paie : 4,1 %\*

Palier 2 → 70 h par période de paie : 9,6 %\*

Non cotisable pour le calcul de la rente de retraite.

#### 3. Bonification de la rémunération des CP et des orthopédagogues

##### ■ Conseillère et conseiller pédagogique :

- Majoration de 4,96 % de l'échelon maximal (18) assurant la parité avec le personnel enseignant des CSS (assujettie au RREGOP) après un séjour d'un an passé à l'échelon 18.
- Majoration de 1,5 % au 1<sup>er</sup> avril 2020.
- Majoration de 3,46 % au 1<sup>er</sup> avril 2022.

##### ■ Orthopédagogues :

- Majoration de 4,96 % de l'échelon maximal (18) assurant la parité avec le personnel enseignant des Centres de services scolaires (assujettie au RREGOP) après un séjour d'un an passé à l'échelon 18.
- 1,5 % à la signature de la convention collective.
- 3,46 % au 1<sup>er</sup> avril 2022.

\*À coordonner avec le 2% maîtrise le cas échéant

## 4. Remplaçantes et remplaçants et surnuméraires de moins de 6 mois

- Augmentation de la majoration de 9 % à 11 % du traitement (en remplacement des avantages sociaux et de l'assurance collective)
- Entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> avril 2022

## 5. Augmentation du budget de perfectionnement de 65 %

- Actuellement 240 \$ par personne pour le personnel régulier seulement
- An 2 de la convention: 240 \$ → 290 \$
- An 3 de la convention: 290 \$ → 368 \$
- Ajout des remplaçantes et remplaçants et des surnuméraires (aux fins de calcul et de l'accès au perfectionnement)

## 6. Assurances – Contribution patronale doublée

- Couverture familiale : de 60 \$ à 120 \$
- Couverture individuelle : de 24 \$ à 48 \$

## Gains sectoriels normatifs

### 1. Contestation de l'échelon

Les 90 jours pour délai de grief commenceront désormais à partir de la réception de la lettre d'engagement par le syndicat.

### 2. Assurer la continuité des ententes hors convention

Sommes supplémentaires pour les CSS en régions éloignées utilisables pour le perfectionnement (240 \$ par professionnel régulier).

### 3. Plan de classification

- Mise sur pied du Comité de plan de classification pour débiter la création de nouveaux corps d'emplois.
- Notamment : analyste en informatique, archiviste, chargée et chargé de projet, comptable agréée et agréé, sexologue, agente et agent de transition scolaire.

### 4. Comité interronde sur l'amélioration du système de griefs et d'arbitrage

### 5. Protection des droits lors d'une invalidité

- Avancement d'échelon – comme si on était au travail.
- Crédit de vacances : l'absence pour invalidité d'une durée maximale de 12 mois n'a pas d'impact sur le crédit de vacances.

### 6. Congés spéciaux lors de décès

- L'absence pourra être prise au moment du décès ou d'une cérémonie ultérieure, au choix du professionnel.
- Possibilité de s'absenter la veille du décès lorsque le proche se prévaut des dispositions de l'aide médicale à mourir.
- Ajout de 3 jours lors du décès de l'enfant du conjoint – même si cet enfant n'habite pas sous le même toit.

### 7. Harmonisation de la notion de « parent » au sens de la *Loi sur les normes du travail* pour les motifs d'absences pour responsabilités familiales et parentales.

### 8. Ajustement de la notion de harcèlement psychologique à la convention 5-16.00 (en conformité avec les lois en vigueur).

## Concessions à la partie patronale

### 1. Lettre d'engagement pour tous les statuts

Fin des contrats signés pour tout le personnel professionnel, mais un ajout d'une mention à la convention indiquant que la lettre d'engagement a la même valeur légale que le contrat.

### 2. Modification des délais lors de la planification annuelle des effectifs

Report au 15 mai de la consultation sur les orientations 15 jours plus tard (5-6.03).

Report au 10 juin pour la consultation du plan d'effectifs si réduction du personnel 10 jours plus tard - (5-6.04).

### 3. Régularisation des surnuméraires « projets » (5-1.04 b) et c))

Les CSS pourront terminer l'année scolaire sans être obligés de régulariser en cours d'année, mais uniquement pour les projets dont la date de fin est prévue entre le 1<sup>er</sup> mars et le 30 juin.



35 ans de partenariat avec la CSQ

Un régime d'assurance qui a fait ses preuves!