

PROPOSITION D'ENTENTE DE PRINCIPE

entre d'une part :

LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

et d'autre part :

LA FÉDÉRATION AUTONOME DE L'ENSEIGNEMENT (FAE)

LE 20 MAI 2020

PRÉAMBULE

Le 12 décembre dernier, le gouvernement procédait au dépôt de ses propositions en vue du renouvellement des conventions collectives arrivant à échéance le 31 mars 2020. Alors que la négociation en était à ses premiers mois aux tables centrales et sectorielles, la COVID-19 s'est invitée bouleversant non seulement la négociation mais la façon de vivre de la population, et cela à l'échelle planétaire.

La négociation a néanmoins pu se poursuivre, le gouvernement ayant convié les associations syndicales à une négociation qui se voulait accélérée afin d'offrir une paix sociale permettant, par la suite, de conjuguer tous les efforts exigés par la pandémie. Malgré les tentatives déployées et les avancées avec certaines organisations syndicales, les parties n'ont pu, à cette date, en arriver à une entente visant le renouvellement des conventions collectives.

Le Québec fait actuellement face à une crise sans précédent, qui entraîne des conséquences majeures sur le plan humain, mais également, sur le plan économique et le monde du travail ne peut y échapper. De nombreuses entreprises peinent à demeurer à flot, plusieurs ne survivront pas à la crise, et des milliers d'emplois ont été perdus ou le seront puisque tous ne bénéficient pas de la sécurité d'emploi. La province est passée, en quelques mois à peine, d'une situation frisant le plein emploi dans certains secteurs à un taux de chômage historique.

Le produit intérieur brut chute dramatiquement et un déficit budgétaire de plusieurs milliards de dollars est prévu pour l'exercice financier en cours. L'équilibre budgétaire pourrait n'être retrouvé que dans plusieurs années. Dans une telle perspective, la croissance des dépenses liées à la rémunération doit demeurer raisonnable pour les contribuables québécois, ce qui impose la plus grande prudence pour l'État québécois.

C'est dans ce contexte que le gouvernement concrétise par écrit et bonifie la proposition d'entente de principe verbale des 24 et 27 avril 2020 visant à renouveler, pour une période de trois ans, les conventions collectives.

Il importe de rappeler les trois priorités gouvernementales telles que présentées le 12 décembre 2019 pour lesquelles des mesures concrètes ont été proposées :

- Forum sur l'accessibilité aux soins (PAB en CHSLD)

Considérant l'importance accordée par le gouvernement à améliorer l'accessibilité à des soins et des services de qualité notamment pour les personnes les plus vulnérables, ce qui est devenu incontournable voire essentielle, il devient requis de porter une attention particulière aux PAB afin de reconnaître l'importance de leur travail.

- Bonification de la rémunération globale de plus de 12 % pour le PAB en CHSLD à temps complet, soit plus de 25 \$ l'heure dès 2020-2021;
- Stabilisation des équipes, notamment par l'ajout d'effectifs;
- Rehaussement de la garantie d'heures de travail considérant que le nombre de PAB à temps complet représente actuellement 32 %;
- Création de la fonction PAB-chef d'équipe avec une rémunération bonifiée.

- Forum sur la réussite éducative (enseignants du primaire et secondaire)

Au regard de l'enjeu de la réussite éducative, la proposition témoigne de plusieurs modifications touchant les conditions de travail des enseignants. Telles modifications visent notamment à soutenir davantage les élèves ayant des besoins particuliers.

- Bonification du salaire à l'entrée pour les enseignants en début de carrière;
- Une perspective de progression de carrière en créant la fonction d'enseignant émérite avec une rémunération bonifiée;
- Une plus grande souplesse dans la tâche enseignante, notamment en confiant certaines surveillances de récréations à d'autres personnels;
- Primes afin de stabiliser les équipes-écoles pour les enseignants qui œuvrent de façon continue dans les écoles en milieux défavorisés.

- Forum sur la santé globale

La proposition d'entente de principe reflète également l'importance pour le gouvernement, à titre d'employeur, à l'égard de la santé globale des personnes salariées par la mise sur pied d'un forum intersyndical dédié à cet enjeu et ce, dans un contexte encore plus nécessaire considérant la pandémie.

- Octroi de sommes dédiées à chaque réseau (santé et éducation) pour développer, via des projets, les meilleures pratiques visant à :
 - Améliorer le bien-être des salariés dans leur environnement de travail;
 - Offrir de la formation visant la santé, la sécurité et le bien-être;
 - Diminuer le nombre d'absences en invalidité ainsi que leur durée;
 - Favoriser le retour et le maintien au travail.

En outre, considérant les grands enjeux gouvernementaux, dont l'organisation du travail, la disponibilité de la main-d'œuvre et l'attraction-rétention, la proposition d'entente de principe démontre plusieurs améliorations concrètes aux conditions de travail de l'ensemble des personnes salariées. Plus précisément, pour chaque syndicat des sommes dédiées sont allouées pour permettre à chacun de conclure des mesures que les parties jugeront les plus appropriées. De même, avec une volonté ferme d'ajouter des effectifs notamment pour les soins infirmiers, des comités sur la stabilisation des équipes sont proposés.

Dans cette proposition, malgré la pandémie et les impacts inévitables sur la situation économique, le gouvernement maintient les paramètres d'augmentation proposés en décembre 2019 pour les trois prochaines années et une rémunération additionnelle pour l'année 2019-2020. Toujours en vue de dégager des ententes de principe dans les meilleurs délais, le gouvernement offre également une rémunération additionnelle pour l'année 2020-2021. En raison de ces circonstances exceptionnelles, la capacité gouvernementale de maintenir cette proposition pourrait évoluer rapidement.

Le gouvernement souhaite que la proposition globale soumise soit considérée favorablement et de façon responsable par les associations syndicales à la lumière du contexte actuel. Elle permet d'améliorer de façon tangible les conditions de travail des personnes salariées. Le gouvernement espère ainsi conclure la négociation au bénéfice de tous.

Section 1

SOMMAIRE DES MOUVEMENTS GOUVERNEMENTAUX

Au cours des dernières semaines de négociation, et dans l'objectif de favoriser une perspective d'entente rapide avec la partie syndicale, le gouvernement a fait des choix, guidés par ses grandes priorités et en considérant plusieurs préoccupations syndicales. Suivant des discussions constructives avec la partie syndicale depuis le 12 décembre 2019, le gouvernement, dans ses offres à l'ensemble des organisations syndicales, a déjà présenté, et présente également dans le cadre de ce dépôt, les mouvements suivants :

1. Réduction de la durée des conventions collectives de 5 à 3 ans;
2. Maintien des paramètres généraux d'augmentation salariale à 5 % avec un ajustement concret pour les personnes salariées occupant un titre d'emploi des rangements 1 à 11;
3. Ajout d'une rémunération additionnelle de 600 \$ versée à la fin de 2021, en plus du maintien de la rémunération additionnelle de 1000 \$ reconnaissant les personnes salariées expérimentées, versée à la fin de 2020;
4. Répartition des rémunérations additionnelles de 600 \$ et 1000 \$ afin de favoriser les personnes salariées des rangements 1 à 11, et ce, à la suite de représentations de certaines organisations syndicales;
5. Prolongation jusqu'au 30 septembre 2020 des primes prenant fin au 30 mars 2020;
6. Retour au statu quo des dispositions des conventions collectives visant les régimes de retraite et création d'un comité de travail interronde afin de discuter des enjeux afférents à cette matière;
7. Retour au statu quo des dispositions des conventions collectives visant les droits parentaux et création d'un comité de travail interronde afin de discuter des enjeux afférents à cette matière;
8. Proposition dans le cadre du forum sur l'accessibilité des soins pour les PAB œuvrant dans les CHSLD, laquelle vise à :
 - Bonifier de plus de 12 %, dont une prime permanente de 8 %, la rémunération des PAB en CHSLD qui œuvrent à temps complet;
 - Instaurer une garantie d'heures au poste de 3 jours par semaine;
 - Créer un titre d'emplois de PAB-chef d'équipe en CHSLD afin d'agir à titre d'accompagnateur auprès du personnel PAB.
9. Proposition d'une bonification de la rémunération de plus de 4% pour les auxiliaires aux services de santé et sociaux œuvrant au soutien à domicile;
10. Proposition visant la stabilisation des équipes en soins infirmiers et cardio-respiratoires afin :
 - d'instaurer des mesures structurantes au moyen d'un budget de 33 M\$ récurrent;
 - de déterminer un niveau d'ajout d'effectif en soins infirmiers.
11. Proposition visant la stabilisation des équipes de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux œuvrant auprès de la clientèle en centres jeunesse afin d'instaurer des mesures structurantes au moyen d'un budget de 5 M\$ récurrent;
12. Proposition en matière de réussite éducative, laquelle vise notamment à :
 - Bonifier la rémunération pour l'enseignant en début de carrière;
 - Instaurer une mesure permettant la progression de carrière en créant un statut d'enseignant émérite avec une bonification de la rémunération de l'ordre de 5 %;
 - Stabiliser les équipes-écoles en milieu défavorisé avec une bonification progressive de la rémunération de 5% et de 7% pour les enseignants œuvrant dans ces milieux après un certain nombre d'années consécutives;
 - Dégager les enseignants du primaire et du préscolaire de la surveillance de certaines récréations.
13. Octroi d'un budget substantiel de 50 M\$ pour soutenir le virage souhaité par le gouvernement en matière de santé globale des personnes salariées;
14. Retrait des demandes patronales sur les questions des indemnités de remplacement de revenu en invalidité et celles liées au quantum des congés de maladie;
15. Octroi d'un budget de 93 M\$ pour répondre aux enjeux d'organisation de travail soulevés dans les secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation.

Section 2

PROPOSITIONS DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :

A- PORTÉE DE L'ENTENTE

La présente entente vise le renouvellement des conventions collectives, et ce, autant pour les matières relevant du palier intersectoriel que celles relevant du palier sectoriel. Les sujets n'apparaissant pas à la présente entente de principe sont au statu quo des dispositions nationales des conventions collectives 2015-2020.

B- DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

La durée des conventions collectives est de trois ans, soit du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2023.

C- TRAITEMENT, ÉCHELLES DE TRAITEMENT

1. PARAMÈTRES GÉNÉRAUX D'AUGMENTATION SALARIALE

1.1 Période allant du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021

Chaque taux et chaque échelle¹ de traitement en vigueur le 31 mars 2020 est majoré de 1,75 % avec effet le 1^{er} avril 2020².

1.2 Période allant du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022

Chaque taux et chaque échelle¹ de traitement en vigueur le 31 mars 2021 est majoré de 1,75 % avec effet le 1^{er} avril 2021².

1.3 Période allant du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023

- a) Chaque taux et chaque échelle¹ de traitement en vigueur le 31 mars 2022 des rangements 1 à 11 est augmenté du montant leur permettant d'atteindre celui de la structure de l'annexe A de la présente entente avec effet le 1^{er} avril 2022.
- b) Chaque taux et chaque échelle¹ de traitement en vigueur le 31 mars 2022 des rangements 12 à 28 est majoré de 1,5 % avec effet au 1^{er} avril 2022², tel que présenté à l'annexe A.

¹ La majoration (ou l'augmentation dans le cas de l'alinéa a) du sous-paragraphe 1.3 de la rubrique « Paramètres généraux d'augmentation salariale » de la section C) des taux et des échelles de traitement est calculée sur la base du taux horaire. Les taux uniques des rangements sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans. Toutefois, pour les enseignants des commissions scolaires, la majoration est calculée sur la base de la méthode décrite aux sous-paragraphe 4.1 et 4.2 de cette section.

² Pour les enseignants des commissions scolaires, la date d'application est le 141^e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020, 2020-2021 et 2021-2022.

2. RÉMUNÉRATION ADDITIONNELLE

2.1 Versement pour le service effectué du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2018-2019 au 140^e jour de travail l'année scolaire 2019-2020

L'enseignant³ qui a assumé une tâche à 100 % et qui a atteint l'échelon maximum de son échelle de traitement, et ce, depuis au moins une année de service au 31 mars 2020, a droit à une rémunération additionnelle⁴ de 1004,47 \$⁵, et ce, à compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2018-2019 jusqu'au 140^e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020 pour ces 200 jours de travail.

Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement à la paie précédant le 15 décembre 2020.

2.2 Versement pour le service effectué du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020 au 140^e jour de travail de l'année scolaire 2020-2021

À compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020, jusqu'au 140^e jour de travail de l'année scolaire 2020-2021, l'enseignant qui a assumé une tâche à 100 % a droit à une rémunération additionnelle⁴ de 602,68 \$⁶ pour ces 200 jours de travail.

À compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020, jusqu'au 140^e jour de travail de l'année scolaire 2020-2021, le suppléant occasionnel a droit à une rémunération additionnelle⁴ de 0,60 \$ sur la base d'une durée de remplacement rémunérée de 60 minutes.

À compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020, jusqu'au 140^e jour de travail de l'année scolaire 2020-2021, l'enseignant à taux horaire et l'enseignant à la leçon ont droit à une rémunération additionnelle⁴ de 0,75 \$ par heure rémunérée.

Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement à la paie précédant le 15 décembre 2021.

3. TECHNIQUE D'INDEXATION

Les taux des échelles de traitement sont exprimés sur une base horaire à l'exception de ceux applicables aux enseignants réguliers, lesquels sont exprimés sur une base annuelle.

Lorsque doivent s'appliquer des paramètres généraux d'indexation ou d'autres formes de bonifications des taux ou échelles de traitement, ceux-ci s'appliquent sur le taux horaire et sont arrondis à la cent, à l'exception des enseignants réguliers, lesquels s'appliquent sur le taux annuel et sont arrondis au dollar.

Aux fins de publication des conventions collectives, le nombre de semaines à considérer pour le calcul du taux annuel est de 52,18. Le taux annuel est arrondi au dollar.

Les titres d'emplois visés aux sous-paragraphes 4.1 et 4.2 de cette section sont majorés de la façon décrite à ces points.

Lorsque l'arrondi se fait à la cent, il faut prévoir ce qui suit :

- Quand la virgule décimale est suivie de trois chiffres et plus, le troisième chiffre et les suivants sont retranchés si le troisième chiffre est inférieur à cinq. Si le troisième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le deuxième est porté à l'unité supérieure et le troisième et les suivants sont retranchés.

³ Est exclu, le suppléant occasionnel, l'enseignant à la leçon et l'enseignant à taux horaire.

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

⁵ L'enseignant sous contrat à temps plein ou à temps partiel qui assume une tâche inférieure ou supérieure à 100 % a droit à une rémunération additionnelle proportionnelle au pourcentage de tâche effectuée, s'il remplit les conditions énumérées.

⁶ L'enseignant sous contrat à temps plein ou à temps partiel qui assume une tâche inférieure ou supérieure à 100 % a droit à une rémunération additionnelle proportionnelle au pourcentage de tâche effectuée.

Lorsque l'arrondi se fait au dollar, il faut prévoir ce qui suit :

- Quand la virgule décimale est suivie d'un chiffre et plus, le premier chiffre et les suivants sont retranchés si le premier chiffre est inférieur à cinq. Si le premier chiffre est égal ou supérieur à cinq, le dollar est porté à l'unité supérieure et la première décimale et les suivantes sont retranchées.

4. ÉTABLISSEMENT DES TAUX ET DE L'ÉCHELLE DE TRAITEMENT APPLICABLES AUX ENSEIGNANTS

La méthode décrite aux sous-paragraphes 4.1 et 4.2 est utilisée lorsqu'un paramètre d'indexation est octroyé ou une autre forme de bonification, de manière à préserver le lien avec la structure de rémunération de l'ensemble des personnes salariées des secteurs de la santé et des services sociaux, des commissions scolaires et des collèges.

4.1 Enseignants réguliers des commissions scolaires

À compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020, l'échelle de traitement applicable aux enseignants réguliers des commissions scolaires incluant la majoration prévue au paragraphe 1.1 de la rubrique « Paramètres généraux d'augmentation salariale » est :

Échelon	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020
1	45 289
2	47 215
3	50 265
4	51 507
5	52 780
6	54 084
7	55 420
8	57 775
9	60 230
10	62 790
11	65 459
12	68 241
13	71 141
14	74 165
15	77 317
16	80 602
17	84 028

Par la suite, lorsqu'un paramètre d'indexation ou une autre forme de bonification est octroyé, l'échelle de traitement s'établit selon la méthodologie suivante :

- Le taux annuel de l'échelon 17 correspond au taux horaire du maximum du rangement 22 multiplié par 1 826,3. Par la suite, le taux annuel est arrondi au dollar;
- Les taux annuels des échelons 1 à 16 ne sont pas visés par une méthodologie particulière et ils sont ajustés suivant la méthode décrite à la sous-section 3 de cette section.

4.2. Enseignants autres que réguliers des commissions scolaires

Les taux de traitement des enseignants autres que réguliers des commissions scolaires sont déterminés selon la méthodologie prévue à l'annexe B.

D- PRIMES ET ALLOCATIONS

Chaque prime et chaque allocation, à l'exception des primes fixes et des primes exprimées en pourcentage, est majorée à compter de la même date et des mêmes paramètres généraux d'augmentation salariale que ce qui est prévu aux sous-paragraphes 1.1 et 1.2 et 1.3 b) de la rubrique « Paramètres généraux d'augmentation salariale » de la section C.

E- FORUM VISANT LA RÉUSSITE ÉDUCATIVE

1. PROFESSIONNALISATION ET RECONNAISSANCE DE LA TÂCHE ENSEIGNANTE

- Décloisonner la tâche des enseignants de manière à prévoir, d'une part, la tâche éducative et, d'autre part, les autres tâches professionnelles inhérentes à la fonction enseignante et permettre davantage d'annualisation;
- Prévoir des balises permettant aux enseignants une participation active dans la détermination des moments de réalisation des tâches professionnelles;
- Allouer annuellement, pour les années scolaires 2020-2021, 2021-2022 et 2022-2023, une enveloppe de 15 M\$ permettant aux commissions scolaires francophones et anglophones et la Commission scolaire du Littoral de confier la surveillance de certaines récréations au préscolaire et au primaire à d'autres personnes que les enseignants;
- Maintenir le temps moyen prévu pour les cours et les leçons ainsi que pour les activités étudiantes à l'horaire des enseignants du secondaire au statu quo tout en augmentant d'une heure hebdomadaire la tâche éducative de l'enseignant du secondaire;
- Préciser que l'échelle de traitement des enseignants est basée sur une prestation de travail hebdomadaire moyenne de 40 heures;
- Effectuer les adaptations nécessaires pour les secteurs de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle.

2. VALORISATION DE LA PROFESSION ENSEIGNANTE ET INSERTION PROFESSIONNELLE

- Augmenter le salaire des six premiers échelons de l'échelle de traitement tel qu'indiqué au point 4.1 de la présente proposition;
- Introduire le statut d'enseignant émérite permettant à ce dernier d'être un acteur clé pour la réalisation de différents mandats. Il devra notamment contribuer à :
 - L'accompagnement ou le soutien des pairs au sein de leur école particulièrement ceux en début de carrière ou œuvrant dans des groupes plus complexes (intervention en classe, co-enseignement, etc.);
 - L'innovation pédagogique;
 - Le soutien aux enseignants et à la direction d'école dans l'établissement, à la mise en œuvre et au suivi des plans d'intervention pour les élèves en difficulté;
 - La mise en œuvre du plan d'engagement vers la réussite éducative;
 - La réalisation de tout autre mandat confié par la direction qui requière une expertise plus importante au regard des compétences professionnelles.
- Accorder une majoration de traitement admissible au régime de retraite de 5% à l'enseignant émérite⁷;
- Ajouter un total équivalent à 400 (ETC) enseignants émérites (préscolaire, primaire et secondaire) pour l'ensemble des commissions scolaires francophones et anglophones, de même que pour la Commission scolaire du Littoral, et ce, selon la répartition suivante :
 - 200 ETC en 2021-2022
 - 200 ETC en 2022-2023
- Prévoir que l'enseignant-ressources puisse être libéré jusqu'à 60 % de sa tâche éducative;

⁷ Selon les modalités à convenir entre les parties.

- Créer un comité visant à analyser l'introduction d'un régulateur relativement à l'octroi de contrats à temps plein à la formation professionnelle (FP) et à l'éducation des adultes (EDA);
- Actualiser le taux de suppléance occasionnelle de 6,72 % conséquemment à l'augmentation du premier échelon de l'échelle de traitement, préciser qu'ils incluent les vacances et les congés fériés, et réviser la durée des périodes de suppléance et les diviseurs.

3. STABILITÉ DES ÉQUIPES-ÉCOLE ET SOUTIEN À LA COMPOSITION DE LA CLASSE

- Accorder à l'enseignant détenant le statut d'enseignant à temps plein une prime de 5 % du traitement, et ce, à compter de la 3^e année consécutive dans une même école située en milieu défavorisé. Après sa 5^e année consécutive dans cette même école, l'enseignant bénéficie d'une prime de 7 % du traitement en lieu et place de la prime de 5 %;
- Augmenter à 2 M\$, et ce, pour la durée de la convention collective, les sommes en soutien aux groupe à plus d'une année d'études;
- Allouer une enveloppe annuelle de 3 M\$ pour l'ensemble des commissions scolaires francophones et anglophones et la commission scolaire du Littoral, et ce, pour la durée de la convention collective, afin de soutenir la composition de la classe dans les secteurs de l'éducation des adultes (EDA) et de la formation professionnelle (FP);
- Création d'un comité national concernant les classes de services d'accueil et de soutien à l'apprentissage du français (SASAF);
- Intégrer l'annexe 25 (baisses de ratios) au corpus de la convention collective;
- Actualiser la convention collective en retirant l'annexe 19 concernant les définitions d'élèves à risque et HDAA;
- Reconduire les sommes relatives au soutien à la composition de la classe ou en lien avec les élèves à risque ou les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (HDAA);
- Ouverture à bonifier de 15,84 M\$ à 22 M\$, pour la durée de la convention collective, les sommes relatives au soutien à la composition de la classe (annexe 15) et y prévoir que dans son utilisation, les parties locales doivent tenir compte notamment des élèves en milieux défavorisés et ceux issus de l'immigration récente au secondaire.

F- FORUM SUR LA SANTÉ GLOBALE

Puisque la santé globale constitue un enjeu prioritaire, d'autant plus dans la situation actuelle de pandémie, les parties conviennent de poursuivre les travaux concernant la santé globale des personnes salariées dans le cadre des forums, lesquels auront notamment pour mandat de réaliser, à l'aide d'un budget significatif, des projets pilotes susceptibles d'améliorer le bien-être des personnes salariées et de réduire les absences et leur durée.

Ces forums sont prévus à la lettre d'entente 3.

G- LETTRES D'ENTENTE

Les parties conviennent des lettres d'entente no 1 à no 4 de la présente entente de principe.

CONCLUSION

Les propositions contenues dans la présente offre sont faites dans un contexte hautement évolutif influencé par la pandémie de COVID-19 et ses impacts sur l'économie québécoise. En raison de ces circonstances exceptionnelles, la capacité gouvernementale de maintenir cette proposition pourrait évoluer rapidement.

LETTRE D'ENTENTE NO 1

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LE RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES PUBLICS (RREGOP)

Dans les 30 jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties conviennent de former un comité de travail, sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur l'opportunité d'apporter certaines modifications au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).

Le mandat du comité de travail est :

1. d'examiner l'opportunité d'apporter au RREGOP, les modifications suivantes :

a) Intégration du Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE) dans le RREGOP

Pour mettre un terme à la coexistence de deux régimes de retraite aux dispositions similaires qui apportent inévitablement certaines problématiques, les employés et personnes qui occupent, avec le classement correspondant, une fonction de niveau non syndicable, participeraient au RREGOP.

b) Évolution des régimes de retraite

L'univers de la retraite, dont le RREGOP est une composante, évolue et requiert une vision globale. Ainsi, les parties conviennent de discuter de certains paramètres du RREGOP en considérant différents éléments, dont notamment la rétention du personnel expérimenté, l'équité entre les participants et l'interaction du RREGOP avec le Régime de rentes du Québec (RRQ), considérant sa récente bonification.

c) Financement

Les parties conviennent de discuter des modalités de financement des prestations à la charge des participants du RREGOP en cohérence avec certains facteurs de risque, notamment la maturité grandissante du régime et l'incertitude entourant les rendements des marchés financiers.

d) Identification des enjeux syndicaux prioritaires

2. de déterminer, le cas échéant, les paramètres et les modalités techniques et de concordances requises pour mettre en œuvre ces modifications;
3. de faire rapport, conjointement ou non, aux parties négociantes au plus tard 18 mois suivant le début des travaux du comité.

Le comité de travail est composé de quatre représentants de la partie patronale et d'un représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS), Confédération des syndicats nationaux (CSN), Centrale des syndicats du Québec (CSQ), Fédération autonome de l'enseignement (FAE), Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ) et Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).

Dans l'éventualité où le comité de travail s'entend sur une ou plusieurs des matières discutées, le gouvernement s'engage à adopter les projets de règlement requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée nationale, pour adoption, les dispositions législatives permettant d'apporter au RREGOP les modifications nécessaires.

LETTRE D'ENTENTE NO 2

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LES DROITS PARENTAUX

Dans les 30 jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties conviennent de former un comité de travail, sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur les droits parentaux.

Le comité de travail a pour mandat :

1. d'examiner l'opportunité d'apporter au régime de droits parentaux les modifications suivantes :

a) Adapter la formule de calcul de l'indemnité de l'employeur

Afin de répondre à l'objectif d'assurer un remplacement de revenu lors d'un congé de maternité équivalent à ce que la personne salariée aurait reçu si elle avait été au travail, il est proposé d'adapter la formule actuelle de calcul de l'indemnité de l'employeur. Cette formule, établie à partir du traitement hebdomadaire de base de la personne salariée, devra tenir compte des prestations versées par le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et des exonérations de cotisations aux régimes étatiques et au régime de retraite.

Le traitement hebdomadaire de base devant être utilisé dans le calcul de l'indemnité de l'employeur devra également être précisé, notamment en ce qui concerne les personnes salariées à temps partiel.

b) Congés de maternité et d'adoption

Les critères à respecter pour l'obtention du congé pour adoption semblent différer selon le type d'adoption. Il y a donc lieu de revoir ces critères pour les personnes salariées qui bénéficient de ce type de congé.

De plus, les bénéfices offerts pendant la période précédant le congé de maternité ainsi que le préavis pour obtenir le congé de maternité devraient également être examinés.

c) Identification des enjeux syndicaux prioritaires

2. de déterminer, le cas échéant les paramètres et les modalités techniques et de concordances requises pour mettre en œuvre ces modifications;
3. de faire rapport, conjointement ou non, aux parties négociantes au plus tard 18 mois suivant le début des travaux du comité.

Le comité de travail est composé de quatre représentants de la partie patronale et d'un représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS), Confédération des syndicats nationaux (CSN), Centrale des syndicats du Québec (CSQ), Fédération autonome de l'enseignement (FAE), Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ) et Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).

LETTRE D'ENTENTE NO 3**RELATIVE AUX TRAVAUX DU FORUM SUR LA SANTÉ GLOBALE DES PERSONNES SALARIÉES DES COMMISSIONS SCOLAIRES ET DES COLLÈGES**

Dans les 30 jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties forment un forum, sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor (SCT), portant sur la santé globale des personnes salariées du secteur des commissions scolaires et des collèges.

Le forum a pour mandat :

1. de recommander aux parties négociantes des projets locaux, régionaux ou nationaux susceptibles à :
 - améliorer le bien-être des personnes salariées dans leur environnement de travail;
 - diminuer le nombre des absences liées à l'invalidité et d'en diminuer la durée;
 - favoriser le retour et le maintien au travail à la suite d'une invalidité dans le respect de la condition de la personne salariée;
2. d'évaluer les offres de formations et mettre en place des projets locaux, régionaux ou nationaux de formations porteuses visant l'amélioration de la santé, de la sécurité et du bien-être au travail;
3. produire un bilan préliminaire aux parties négociantes au plus tard le 31 mai 2022 et un bilan final au plus tard trois mois suivant l'échéance de la convention collective.

À compter du 1^{er} avril 2021, et ce jusqu'au 30 mars 2023, pour la Fédération autonome de l'enseignement, un budget non récurrent de 0,793 M\$ par année financière est disponible aux fins de la réalisation de projets. À défaut d'avoir engagé la totalité du montant annuel prévu au cours de l'année 2021-2022, les sommes restantes seront transférées à l'année suivante. Ce report ne peut s'appliquer au-delà du 30 mars 2023.

Les projets débutent au plus tard trois mois suivant leur approbation par la partie patronale.

Le forum est composé de quatre représentants de la partie patronale et d'un représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : Confédération des syndicats nationaux (CSN), Centrale des syndicats du Québec (CSQ), Fédération autonome de l'enseignement (FAE) et Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).

LETTRE D'ENTENTE NO 4**RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SECTORIEL INTERRONDE
SUR LE RÉGIME D'ASSURANCE SALAIRE DU SECTEUR DES COMMISSIONS
SCOLAIRES**

Dans les 90 jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties forment un comité de travail, sous l'égide des comités patronaux de négociation des commissions scolaires, portant sur le régime d'invalidité du secteur des commissions scolaires.

Le comité de travail a pour mandat :

1. d'examiner les dispositions du régime d'assurance salaire qui affectent le retour au travail des personnes salariées en invalidité ou qui complexifie la gestion du régime;
2. d'examiner les dispositions des conventions collectives qui prévoient certains avantages auxquels la personne salariée invalide pourrait avoir droit en matière de versement des primes, d'avancement d'échelon et de cumul des vacances;
3. de discuter et émettre des recommandations afin de réinvestir dans des programmes de santé au travail, les économies éventuellement générées par les modifications opérées au premier mandat du comité de travail;
4. de produire un rapport sur les travaux, conjoint ou non, à présenter aux parties négociantes au plus tard 12 mois suivant le début des travaux du comité.

En contrepartie de la réalisation du 2^e mandat du comité de travail, la partie syndicale s'engage à suspendre l'ensemble de ses griefs visant l'accumulation de certains avantages pendant la période d'invalidité (avancement d'échelon ou cumul de l'expérience, primes et quantum de vacances), et ce, pendant les travaux du comité.

Le comité de travail est composé de quatre représentants de la partie patronale et d'un représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : Confédération des syndicats nationaux (CSN), Centrale des syndicats du Québec (CSQ), Fédération autonome de l'enseignement (FAE) et Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).

ANNEXE A
STRUCTURE SALARIALE
TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT AU 1^{ER} AVRIL 2022
POUR LES SECTEURS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, DES COMMISSIONS SCOLAIRES ET DES COLLÈGES

		Échelons																		Rangements	Taux uniques
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
Rangements	1	20,08																		1	20,08
	2	20,45																		2	20,45
	3	20,60	20,70	20,79																3	20,78
	4	20,83	21,01	21,17	21,33															4	21,30
	5	21,09	21,36	21,68	21,97															5	21,92
	6	21,31	21,66	22,00	22,36	22,71														6	22,60
	7	21,68	22,12	22,57	23,04	23,54														7	23,40
	8	21,89	22,38	22,89	23,39	23,90	24,44													8	24,21
	9	22,12	22,64	23,19	23,73	24,29	24,88	25,47												9	25,11
	10	22,43	22,97	23,54	24,12	24,71	25,31	25,92	26,56											10	26,05
	11	22,79	23,34	23,94	24,54	25,16	25,79	26,43	27,10	27,80										11	27,09
	12	23,01	23,69	24,40	25,13	25,86	26,64	27,23	27,85	28,47	29,10									12	28,20
	13	23,37	24,06	24,78	25,50	26,28	27,05	27,86	28,50	29,17	29,83	30,53								13	29,35
	14	23,74	24,45	25,18	25,93	26,70	27,51	28,33	29,18	29,86	30,57	31,28	32,00							14	30,51
	15	23,89	24,71	25,55	26,40	27,29	28,21	29,18	30,16	31,00	31,84	32,71	33,62							15	31,84
	16	24,29	25,19	26,15	27,09	28,10	29,14	30,20	31,31	32,29	33,25	34,28	35,32							16	
	17	24,73	25,72	26,74	27,81	28,91	30,07	31,27	32,51	33,61	34,74	35,90	37,12							17	
	18	24,90	25,98	27,13	28,33	29,58	30,87	32,25	33,65	34,92	36,23	37,60	39,02							18	
	19	25,30	26,04	26,87	27,66	28,50	29,36	30,24	31,17	32,09	33,09	34,08	35,12	36,17	37,10	38,01	39,00	39,99	40,98	19	
	20	25,71	26,53	27,39	28,27	29,19	30,13	31,11	32,09	33,14	34,21	35,32	36,46	37,65	38,67	39,72	40,81	41,92	43,07	20	
	21	26,14	27,02	27,95	28,90	29,90	30,91	31,97	33,08	34,21	35,38	36,60	37,85	39,15	40,30	41,48	42,70	43,95	45,25	21	
	22	26,53	27,50	28,49	29,53	30,60	31,73	32,87	34,06	35,30	36,58	37,90	39,30	40,72	41,99	43,31	44,67	46,08	47,52	22	
	23	26,94	27,96	29,02	30,15	31,30	32,50	33,75	35,04	36,40	37,80	39,23	40,76	42,32	43,75	45,21	46,71	48,28	49,90	23	
	24	27,77	28,88	30,02	31,19	32,43	33,70	35,03	36,42	37,85	39,36	40,88	42,52	44,18	45,71	47,30	48,92	50,60	52,35	24	
	25	28,17	29,34	30,56	31,83	33,15	34,54	35,95	37,45	39,02	40,63	42,31	44,06	45,91	47,57	49,31	51,13	52,97	54,91	25	
	26	28,80	30,04	31,32	32,66	34,08	35,56	37,09	38,68	40,34	42,09	43,89	45,79	47,76	49,58	51,46	53,43	55,45	57,57	26	
	27	29,42	30,73	32,07	33,55	35,02	36,59	38,25	39,95	41,71	43,57	45,51	47,54	49,66	51,64	53,68	55,81	58,03	60,31	27	
	28	29,79	31,19	32,63	34,15	35,76	37,41	39,16	40,99	42,91	44,90	47,01	49,20	51,51	53,65	55,89	58,21	60,64	63,17	28	

Notes : Les taux de traitement tiennent compte des majorations des paramètres généraux d'augmentation salariale prévus à la rubrique « Paramètres généraux d'augmentation salariale » de la section C.

Les échelons des rangements 1 à 18 sont des échelons annuels.

À partir du rangement 19, les échelons 1 à 8 sont semi-annuels et les échelons 9 à 18 sont annuels.

Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

ANNEXE B
ENSEIGNANTS AUTRES QUE RÉGULIERS DES COMMISSIONS SCOLAIRES

# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Titres d'emplois de référence	Ajustement	Règle
0395	Suppléant occasionnel ¹	0310 – Enseignant	1 / 1000 de l'échelon 1	Tronqué ² à la cent
0397	Enseignant à la leçon, classe 16	0310 – Enseignant	Augmentation ³ accordée à l'échelon 8	Arrondi à la cent ⁴
0397	Enseignant à la leçon, classe 17	0310 – Enseignant	Augmentation ³ accordée à l'échelon 10	Arrondi à la cent ⁴
0397	Enseignant à la leçon, classe 18	0310 – Enseignant	Augmentation ³ accordée à l'échelon 12	Arrondi à la cent ⁴
0397	Enseignant à la leçon, classe 19	0310 – Enseignant	Augmentation ³ accordée à l'échelon 14	Arrondi à la cent ⁴
0396	Enseignant à taux horaire	Enseignant à la leçon	Taux de la classe 16 ⁵	s.o.

¹ À compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020, le taux de suppléance devient un taux pour une période de 60 minutes d'enseignement.

² Quand la virgule décimale est suivie de trois chiffres et plus, le troisième chiffre et les suivants sont retranchés.

³ Les augmentations calculées à partir de l'échelon de référence (échelon au temps t / échelon au temps $t-1$) sont arrondies à quatre décimales.

⁴ Quand la virgule décimale est suivie de trois chiffres et plus, le troisième chiffre et les suivants sont retranchés si le troisième chiffre est inférieur à cinq. Si le troisième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le deuxième est porté à l'unité supérieure et le troisième et les suivants sont retranchés.

⁵ Il ne s'agit pas d'un ajustement. Le taux applicable est celui de l'enseignant à la leçon, classe 16.