

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 31 MARS 2021

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	3
SECTION 1 : SOMMAIRE DES MOUVEMENTS GOUVERNEMENTAUX	4
SECTION 2 : PROPOSITIONS DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC	7
A) Portée de l'entente	7
B) Durée de la convention collective	7
C) Traitement, échelles de traitement	7
D) Primes, allocations et forfaitaires.....	10
E) Forum visant la réussite éducative	10
F) Forum visant la santé globale des personnes salariées	11
G) Lettres d'entente	11
CONCLUSION	12
LETTRES D'ENTENTE 1 A 4	13
ANNEXES A ET B	17

PRÉAMBULE

Les négociations visant le renouvellement des conventions collectives échues depuis le 31 mars 2020 sont commencées depuis plus d'un an et ont permis de conclure certaines ententes sectorielles. Cependant, aucune entente globale n'est intervenue malgré les nombreuses séances de négociation, un second dépôt gouvernemental effectué au mois de mai 2020, un exercice d'élagage important des propositions patronales ainsi que plusieurs ouvertures verbales. Ces négociations sont certes particulières, marquées par une crise sanitaire sans précédent, laquelle a nécessité qu'une attention particulière soit accordée au réseau de la santé et des services sociaux.

L'heure est venue pour les parties de conjuguer leurs efforts pour conclure une entente de principe dans les meilleurs délais. Cet objectif est important puisque, dans la perspective d'une convention collective de trois ans échéant le 31 mars 2023, la première année est écoulée. De plus, concernant l'éducation au primaire et au secondaire, la situation est accentuée en raison de la fin prochaine de la présente année scolaire et de la nécessité de procéder, dès à présent, à l'organisation de l'année scolaire 2021-2022. Dans le même sens, les propositions mises de l'avant afin d'améliorer les conditions de travail du personnel du réseau de la santé et des services sociaux sont novatrices et adressent des solutions concrètes en matière de charge de travail, de stabilisation des équipes et mettent de l'avant une nouvelle force de travail qui n'attend qu'un règlement pour être déployée. D'ailleurs, l'essentiel de ces mesures proposées visent à améliorer les conditions de travail des femmes, lesquelles sont fortement représentées dans les secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation.

L'entente de principe à intervenir devra prendre en compte la situation budgétaire actuelle et prévisible compte tenu du contexte ambiant, et devra également témoigner des grandes préoccupations du gouvernement qui sont plus que jamais d'actualité, notamment :

- Une amélioration significative des conditions de travail des préposés et préposées aux bénéficiaires;
- Une meilleure stabilisation des équipes en soins infirmiers et cardiorespiratoires;
- Une meilleure réussite éducative par une plus grande valorisation des enseignantes et enseignants œuvrant dans les centres de services scolaires et les commissions scolaires;
- Une amélioration importante des conditions d'exercice des intervenants œuvrant en centre jeunesse, incluant la Direction de la protection de la jeunesse, et le secteur de la santé mentale;
- Une amélioration de la santé globale des personnes salariées mise à rude épreuve dans un monde du travail grandement affecté par la crise sanitaire actuelle;
- Une disponibilité accrue de la main-d'œuvre requise pour assurer des services à la population de la plus haute qualité.

Le gouvernement dépose aujourd'hui des nouvelles propositions pour l'ensemble de son personnel salarié dans l'objectif de donner une impulsion nouvelle à la négociation pouvant conduire rapidement à une entente de principe.

Section 1

SOMMAIRE DES MOUVEMENTS GOUVERNEMENTAUX

Lors de la proposition gouvernementale de mai dernier, le gouvernement a, dans ses offres à l'ensemble des organisations syndicales, posé des gestes concrets afin de dégager une perspective d'entente. Fidèle à ses engagements prioritaires et en considérant plusieurs préoccupations syndicales, le gouvernement avait alors fait des ouvertures importantes portant, notamment, sur les enjeux de l'accessibilité des soins, de la réussite éducative et de la santé globale des personnes salariées, et ce, tout en acceptant de réduire sa proposition pour la durée des conventions collectives de cinq à trois ans. Ce mouvement avait justement pour objectif d'en arriver rapidement à une entente de principe.

Fort de plusieurs mois de négociation depuis ce dépôt, en plus d'avoir effectué un élagage substantiel de ses demandes patronales, le gouvernement a réalisé d'autres ouvertures importantes et concrétisé certaines ententes sectorielles très porteuses. Il entend également, dans le cadre de cette offre, présenter d'autres mouvements significatifs. Ces réalisations s'illustrent, notamment, par les mesures suivantes :

Paramètres salariaux

1. Engagement à bonifier les paramètres généraux d'augmentation salariale selon une clause économique protégeant le pouvoir d'achat des personnes salariées si l'inflation dépasse les paramètres prévus à l'entente de 5 % sur trois ans, jusqu'à concurrence d'un paramètre additionnel de 1 % au 31 mars 2023 après que la croissance économique attendue par le gouvernement en 2021 se réalise;

Forfaitaires

2. Ajout d'un nouveau forfaitaire de 600 \$ représentant une valeur de 1 % de la masse salariale à titre de reconnaissance du gouvernement pendant la période de pandémie à toutes les personnes salariées des secteurs public, de la santé et des services sociaux et de l'éducation ayant œuvré pendant l'année 2020-2021;

Personnes salariées ayant une rémunération de moins de 50 000 \$

3. Octroi, pour le forfaitaire de 1000 \$ déjà consenti aux personnes salariées, de modalités particulières qui permettent d'avantager celles ayant une rémunération de moins de 50 000 \$;
4. Octroi, pour le paramètre salarial de 1,5 % pour l'année 2022-2023, de modalités spécifiques permettant de produire un effet plus important pour les personnes salariées ayant une rémunération de moins de 50 000 \$;

Primes d'attraction et de rétention

5. Engagement du gouvernement de prolonger les primes temporaires prévues aux conventions collectives pour toute la période de reconduction de celles-ci, soit jusqu'au 30 mars 2023;

Personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires

6. Suivant l'entente intervenue entre la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ) et le gouvernement le 7 décembre dernier sur les mesures sectorielles, le secteur de la santé et des services sociaux et les membres visés par l'entente verront les soins, les services ainsi que les conditions de travail améliorés de façon significative, notamment, par :
 - Mise en place d'un mécanisme de rehaussement des postes à temps complet avec des cibles de 70 % à 80 %;
 - Rehaussement du nombre d'heures travaillées pour les infirmières, infirmières auxiliaires et inhalothérapeutes œuvrant en CLSC (faisant passer la semaine de travail de 35 à 37,50 heures) et pour les infirmières praticiennes spécialisées de 35 à 40 heures;
 - Introduction d'une norme en CHSLD par le biais d'une directive qui établit une cible annuelle d'heures-soins par lit, ce qui a notamment pour objectif d'adresser la charge de travail du personnel infirmier;

- Ajout de 1 500 ETC, dont 1 000 en CHSLD qui, combiné avec la création de postes à temps complet et l'ajout d'heures aux postes, équivaut à une force de travail supplémentaire de 3 500 ETC déployés dans le réseau de la santé et des services sociaux, et ce, afin de permettre une meilleure stabilité des équipes de travail et diminuer la charge de travail;
- Introduction d'incitatifs monétaires sous forme de primes particulières pour le personnel en soins infirmiers acceptant de travailler à temps complet :
 - ✓ Bonification de la prime de fin de semaine (de 4 à 8 %) pour les personnes salariées à temps complet avec une condition d'assiduité;
 - ✓ Introduction de primes additionnelles de soir de 4 % et de nuit de 2,5 % pour les personnes salariées à temps complet, dont une partie de ces primes est liée à l'atteinte d'une cible de postes à temps complet.
- Introduction, pour le personnel salarié œuvrant sur le quart de soir, d'un horaire travaillé de neuf (9) jours par période de quatorze (14) jours et ainsi offrir une mesure additionnelle de conciliation famille-travail-vie personnelle;
- Introduction de mesures traduisant l'engagement ferme des parties de réduire l'utilisation du temps supplémentaire afin d'améliorer la qualité de vie au travail;
- Introduction de mesures visant à diminuer le recours à la main-d'œuvre indépendante.

Une offre reprenant certaines de ces mesures est aussi déposée pour l'ensemble de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires représentée par d'autres associations syndicales.

Préposés et préposées aux bénéficiaires

7. Proposition pour les préposés ou préposées aux bénéficiaires (PAB) et les auxiliaires aux services de santé et sociaux (ASSS) considérant largement les demandes syndicales, soit :
 - Octroi d'une rémunération de plus de 26 \$ de l'heure pour les PAB œuvrant en CHSLD considérant le rehaussement d'un rangement salarial ainsi qu'une prime horaire de milieu qui sera versée en montant fixe;
 - Rehaussement d'un rangement salarial additionnel pour tous les PAB et les ASSS œuvrant dans le réseau de la santé et des services sociaux;
 - Création d'un titre d'emploi de préposé ou préposée aux bénéficiaires-chef d'équipe afin de soutenir les équipes et d'améliorer l'organisation de leur travail.

Enseignantes et enseignants au primaire et au secondaire (réussite éducative)

8. Engagement du gouvernement, dans le cadre de la présente négociation, de respecter ses objectifs en matière de réussite éducative, dont :
 - Rehaussement substantiel du salaire d'entrée pour les enseignantes et enseignants en début de carrière;
 - Introduction de mesures visant à soutenir les milieux défavorisés;
 - Modernisation de leur tâche permettant une plus grande autonomie à l'égard de leur horaire de travail;
 - Retrait des tâches de surveillance de certaines récréations afin de permettre une utilisation optimale de leur expertise pédagogique.

Une négociation intensive et à huis clos, de consentement entre les parties, a présentement cours.

Centres jeunesse (incluant la DPJ) et le secteur de la santé mentale

9. Proposition visant la stabilité des équipes, la charge de travail, la reconnaissance et le soutien à l'expertise et à la pratique des techniciens et techniciennes et professionnels et professionnelles, laquelle vise, notamment :
 - Ajout d'effectifs (500 ETC) pour le personnel technicien et professionnel œuvrant en centre jeunesse (CJ), incluant la Direction de la protection de la jeunesse (DPJ), ainsi que l'octroi de postes avec un minimum garanti de jours travaillés par semaine pour ces derniers;

- Bonification de la rémunération de façon récurrente et non récurrente de 3,5 % pour les intervenants des CJ;
- Octroi d'un budget significatif pour développer des projets en CJ visant à soutenir les personnes salariées dans leurs interventions et pratiques professionnelles;
- Rehaussement du nombre d'heures à 37,5 pour certains intervenants œuvrant particulièrement auprès de la clientèle en santé mentale;
- Stabilisation des équipes de travail, en octroyant des postes avec un minimum garanti de jours travaillés par semaine pour certains titres d'emploi, œuvrant particulièrement auprès de la clientèle en santé mentale.

10. Considérant la préoccupation gouvernementale quant à la santé mentale de la population, bonification des primes de rétention pour les psychologues pour les réseaux de la santé et des services sociaux et de l'éducation;

Santé globale des personnes salariées

11. Identification, avec la partie syndicale, de projets pilotes visant à améliorer le bien-être des personnes salariées dans leur environnement de travail, lesquels pourront, notamment, prévoir des programmes de formation sur les interventions auprès de la clientèle violente, le tout soutenu par un budget global de 50 M\$;

Conditions de travail sectorielles

12. Bonification de 50 à 100 % de la récurrence des montants sectoriels disponibles pour la mise en place de mesures visant l'amélioration des conditions de travail, notamment celles relatives à l'organisation du travail;

13. Possibilité, tout en priorisant la santé globale des personnes salariées, d'utiliser une partie du budget prévu pour la santé globale afin de convenir de mesures visant l'amélioration des conditions de travail;

Autres mesures

14. Ouverture de la partie patronale à discuter des enjeux syndicaux prioritaires dans le cadre des travaux des comités interrondes portant sur les régimes de retraite et les droits parentaux;

15. Retrait des demandes patronales visant la révision du régime d'assurance salaire afin de maintenir le statu quo des dispositions actuelles et ouvertures sur la reconnaissance immédiate de certains bénéficiaires additionnels lors d'une période d'invalidité.

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 et doit être considérée comme un tout indissociable et assujettie à un règlement global.

Les sujets n'apparaissant pas à la présente entente de principe sont au statu quo des dispositions nationales des conventions collectives 2015-2020, sous réserve des adaptations requises.

Enfin, la proposition gouvernementale présentée aujourd'hui prévoit de nouvelles ouvertures et poursuit le même objectif de rapprocher significativement les parties dans le cadre de la présente négociation en vue d'en arriver rapidement à une entente globale afin de mettre en œuvre des mesures pérennes pour les prochaines années. Suivant l'importance des propositions mises de l'avant, le gouvernement souhaite également que la fédération autonome de l'enseignement (FAE) considère favorablement les contreparties qui leur seront soumises afin de régler certains recours.

B- DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

La durée des conventions collectives est de trois (3) 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 pour les titres d'emploi 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 pour les titres d'emploi 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 enseignantes et enseignants des centres de services scolaires et des commissions scolaires, la majoration est calculée sur la base de la méthode décrite aux sous-paragraphe 5.1 et 5.2.

² Pour les enseignantes et enseignants des centres de services scolaires et 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. CLAUSE ÉCONOMIQUE

Si le produit intérieur brut réel (PIB réel) du Québec tel que mesuré par Statistique Canada pour l'année 2021 est égal ou supérieur à 98,70 % du PIB réel du Québec pour l'année 2019, alors :

Chaque taux et chaque échelle¹ de traitement en vigueur le 30 mars 2023 est majoré au 31 mars 2023³ de la somme des variations en pourcentage des prix à la consommation pour les années 2020, 2021 et 2022 moins 5,0 %, jusqu'à une majoration maximale de 1,0 %.

L'augmentation en pourcentage des prix à la consommation pour les années 2020, 2021 et 2022 correspond à la somme de :

- la variation entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation du Québec en 2020 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation du Québec en 2019;
- la variation entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation du Québec en 2021 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation du Québec en 2020;
- la variation entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation du Québec en 2022 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation du Québec en 2021.

Si la somme des variations en pourcentage des prix à la consommation pour les années 2020, 2021 et 2022 telle que mesurée plus haut est inférieure à 5,1 %, les taux des échelles de traitement ne sont pas modifiés.

Aux fins du calcul de cette clause :

- le produit intérieur brut réel du Québec correspond au produit intérieur brut aux prix du marché, en termes de dépenses, en dollars enchaînés de 2012, du Québec dont la source est Statistique Canada, Tableau 36-10-0222-01 Produit intérieur brut en termes de dépenses, provinciaux et territoriaux, annuel (multiplié par 1 000000) (numéro de série v62787846) et ses modifications;
- le PIB réel est arrondi au million de dollars et le rapport en pourcentage entre le PIB réel de 2021 et celui de 2019 est arrondi à deux décimales;
- l'indice des prix à la consommation du Québec correspond à l'indice des prix à la consommation pour l'ensemble des produits dont la source est Statistique Canada, Tableau 18-10-0005-01 Indice des prix à la consommation, moyenne annuelle, non désaisonnalisé (numéro de série v41694081) et ses modifications;
- la variation annuelle de l'indice des prix à la consommation du Québec est exprimée en pourcentage et ce pourcentage est arrondi à deux décimales.

3. RÉMUNÉRATION ADDITIONNELLE

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

L'enseignant⁴ 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 additionnelle⁵ de 1004,47 \$⁶, 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.

³ Pour les enseignants des centres de services scolaires et des commissions scolaires, la date d'application est le 140^e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023.

⁴ Est exclu, le suppléant occasionnel, l'enseignant à la leçon et l'enseignant à taux horaire.

⁵ 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.

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, s'il remplit les conditions énumérées.

Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement 30 jours suivant la signature de la convention collective.

3.2 Versement pour le service effectué du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020 au 140^e jour 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 additionnelle⁵ de 1 205,36 \$⁷ 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 additionnelle⁵ de 1,21 \$ 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 additionnelle⁵ de 1,51 \$ par heure rémunérée.

Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement à la paie précédant le 15 janvier 2022

4. TECHNIQUE D'INDEXATION

Les taux des échelles de traitement sont exprimés sur une base horaire, à l'exception de ceux applicables aux enseignantes et 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 enseignantes et 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'emploi visés aux sous-paragraphe 5.1 et 5.2 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.

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.

5. ÉTABLISSEMENT DES TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT APPLICABLES AUX CAS PARTICULIERS

La méthode décrite aux sous-paragraphe 5.1 et 5.2 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

⁷ 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.

salariées des secteurs de la santé et des services sociaux, des centres de services scolaires et des commissions scolaires et des collèges.

5.1. Enseignantes et enseignants réguliers des centres de services scolaires et des commissions scolaires

L'échelle de traitement des enseignantes et enseignants réguliers déposée dans la proposition d'entente de principe du 20 mai 2020 est présentement en cours de négociation intensive à huis clos, et ce, suivant le consentement des parties.

5.2. Enseignantes et enseignants autres que réguliers des centres de services scolaires et des commissions scolaires

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

D- PRIMES, ALLOCATIONS ET FORFAITAIRES

1. RÈGLE GÉNÉRALE

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 ».

2. AUTRES MODALITÉS

Pour les primes temporaires exprimées en pourcentage, prévues aux Arrêtés découlant de la Loi sur la santé publique⁸, aucune rétroaction ne sera versée entre les dates d'entrée en vigueur de ces Arrêtés et celle de la signature de la convention collective sur les majorations prévues aux sous-paragraphes 1.1, 1.2 et 1.3 de la rubrique « Paramètres généraux d'augmentation salariale » de la section C, ainsi que sur toutes autres bonifications des taux ou des échelles de traitement convenues ou déterminées à compter du 1^{er} avril 2020.

De plus, les compensations financières, les allocations, les montants forfaitaires et tout autre montant prévus aux Arrêtés découlant de la Loi sur la santé publique ne sont pas visés par les majorations énoncées aux sous-paragraphes 1.1, 1.2 et 1.3 de la rubrique « Paramètres généraux d'augmentation salariale » de la section C, n'entraînant ainsi aucune rétroaction.

E- FORUM VISANT LA RÉUSSITE ÉDUCATIVE

Le dépôt du 12 décembre 2019 prévoyait la mise en place d'un forum chargé de traiter de la réussite éducative aux secteurs des jeunes, de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle. Dans le cadre du dépôt du 20 mai 2020, le gouvernement avait d'ores et déjà démontré, par le biais de propositions patronales significatives, sa volonté d'adresser plusieurs enjeux pour améliorer le parcours éducatif des élèves et valoriser la profession enseignante. La pertinence de ce forum est accentuée par l'importance que le gouvernement accorde à ce que les améliorations et modifications convenues puissent entrer en vigueur pour la prochaine année scolaire. Les principaux enjeux identifiés et analysés au forum et pour lesquels des propositions concrètes sont formulées sont les suivants :

- les enseignantes et enseignants en début de carrière, en ce qui a trait particulièrement à leur insertion professionnelle et à leur rémunération;
- la composition de la classe à l'inclusion de celui lié aux élèves les plus vulnérables ayant des besoins particuliers et ceux vivant en milieux défavorisés;
- la valorisation de la profession enseignante, en ce qui a trait particulièrement à la tâche des enseignantes et enseignants;
- les enseignantes et enseignants d'expérience dans un contexte de reconnaissance de leur mérite, d'avancement professionnel et de soutien à leurs pairs.

⁸ Inclut également, avec les adaptations nécessaires, les employés des réseaux de l'éducation et de la fonction publique qui ont été redéployés dans le réseau de la santé et des services sociaux.

Ces propositions ou mesures sont de nature non seulement à favoriser une meilleure réussite éducative et une plus grande qualité d'éducation pour les élèves, mais aussi à améliorer les conditions de travail et d'exercice des enseignantes et enseignants au quotidien.

F- FORUM VISANT LA SANTÉ GLOBALE DES PERSONNES SALARIÉES

La santé globale des personnes salariées constitue un enjeu prioritaire pour le gouvernement, lequel enjeu appert être partagé par certaines organisations syndicales ayant identifié des enjeux liés à la formation touchant la santé, la sécurité et le bien-être au travail des personnes salariées.

Considérant que ces enjeux sont complexes et évoluent au fil du temps et que les mesures de promotion et de prévention de la santé globale des personnes salariées doivent faire l'objet d'une attention particulière, notamment en cette période difficile de pandémie, les parties conviennent de la mise en place de projets pilotes locaux visant à améliorer le bien-être des personnes salariées dans leur environnement de travail dont certains pourront être convenus immédiatement.

Le forum sur la santé globale est prévu à la lettre d'entente no 1.

G - LETTRES D'ENTENTE

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

CONCLUSION

Ce troisième dépôt gouvernemental constitue une proposition globale et vise les matières relevant du palier intersectoriel ainsi que celles relevant du palier sectoriel. Il comprend des mesures significatives, lesquelles confirment l'intention de conclure prochainement des ententes, et ce, à la lumière de la capacité financière de l'État québécois.

Ces propositions sont aussi porteuses de plusieurs solutions concrètes visant à améliorer les conditions de travail des personnes salariées de l'État de même qu'à répondre aux préoccupations visant la charge de travail, la stabilisation des équipes de travail et la valorisation de plusieurs professions tant dans le secteur de la santé et des services sociaux que dans l'éducation, dont notamment celle du personnel enseignant.

L'ampleur des mouvements gouvernementaux présentés aujourd'hui dans cette offre globale se veut un geste concret de la volonté qu'a le gouvernement de convenir rapidement du renouvellement des conventions collectives et, en ce sens, invite les parties syndicales à considérer sérieusement les propositions mises de l'avant.

LETTRE D'ENTENTE NO 1

FORUM VISANT LA SANTÉ GLOBALE DES PERSONNES SALARIÉES

Dans les 30 jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties nationales mettent sur pied un forum, sous l'égide du Comité patronal de négociation, portant sur la santé globale des personnes salariées.

Le forum a pour mandat :

1. De recommander aux parties négociantes des projets locaux, régionaux ou nationaux susceptibles :
 - d'améliorer le bien-être des personnes salariées dans leur environnement de travail;
 - de diminuer le nombre d'absences liées à l'invalidité ainsi que leur durée;
 - de 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. De traiter des moyens susceptibles de mieux protéger les personnes salariées d'actes de violence provenant de la clientèle ou de leur famille;
3. 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;
4. De produire un bilan préliminaire aux parties négociantes au plus tard le 31 mai 2022 et un bilan final au plus tard trois (3) mois suivant l'échéance de la convention collective.

Les parties nationales peuvent convenir de traiter de tout autre sujet relatif à la santé globale des personnes salariées.

À compter du 1^{er} avril 2021 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 (3) mois suivant leur approbation par la partie patronale.

Le forum est composé de trois (3) représentants de la partie patronale et trois (3) représentants de la partie syndicale.

Cependant, les parties négociantes au palier sectoriel peuvent convenir immédiatement de projets pilotes relatifs à la formation, avec budget, visant à améliorer la santé, la sécurité et le bien-être au travail des personnes salariées. Les projets pilotes convenus entre les parties pourront être mis en œuvre dès la signature de l'entente de principe.

De plus, tout en priorisant les mesures visant la santé globale des personnes salariées, les parties pourront néanmoins s'entendre à utiliser une partie des sommes prévues à la présente lettre d'entente pour convenir, dans le cadre de l'entente principe à intervenir, des mesures visant les conditions de travail. Les sommes utilisées, le cas échéant, sont disponibles pour la même période, soit du 1^{er} avril 2021 au 30 mars 2023, et selon les mêmes modalités que pour les projets visant la santé globale.

LETTRE D'ENTENTE NO 2

RELATIVE À CERTAINS ASPECTS DU RÉGIME D'ASSURANCE SALAIRE

1. Relative aux demandes visant le régime d'assurance salaire

Le gouvernement propose aux parties de retirer leurs propositions respectives relatives à l'assurance salaire, et ce, dans l'objectif de concentrer les efforts sur la mise en place de mesures porteuses concernant la santé globale des personnes salariées figurant à la Lettre d'entente no 1.

2. Relative à certains avantages en invalidité

Les parties s'engagent à modifier les dispositions pertinentes de la convention collective afin que la personne salariée bénéficiant du régime d'assurance salaire bénéficie des mêmes droits que celle absente pour un autre motif prévu aux dispositions nationales de la convention collective, et ce, de la manière suivante, dans la mesure où la convention collective ne prévoit pas déjà cet avantage :

- Prévoir qu'aux fins du calcul de la prestation d'assurance salaire, le salaire utilisé inclut les primes, rémunérations additionnelles et montants forfaitaires qui sont payables lors d'autres absences prévues à la convention collective. En l'instance, ces primes doivent revêtir un caractère annuel ou régulier ou être payables en raison d'un travail effectué de manière systématique, principale et habituelle.

Par contre, les primes d'inconvénient ne sont pas prises en compte dans le calcul de cette prestation.

- Prévoir l'accumulation d'expérience ainsi que l'avancement d'échelon durant toute la période d'invalidité, et ce, à l'instar de la personne absente pour un autre motif prévu à la convention collective y incluant, lorsqu'applicable, la prise en compte de l'évaluation du rendement.

Ces mesures seront applicables à partir de la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

En contrepartie, la partie syndicale s'engage à se désister de l'ensemble de ses griefs visant l'accumulation de certains avantages pendant la période d'invalidité (avancement d'échelon ou cumul de l'expérience et primes) y incluant une clause de quittance complète, générale et finale à cet égard spécifiquement.

LETTRE D'ENTENTE NO 3

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 les éléments suivants :

a) Paramètres et évolution des régimes de retraite

Les parties conviennent de discuter de certains paramètres du RREGOP en prenant en considération différents éléments, dont la rétention du personnel expérimenté sur une base volontaire. Ces discussions incluent notamment les sujets de la retraite progressive et l'âge maximal de participation.

Les parties conviennent de discuter de l'équité entre les participants et de l'interaction du RREGOP avec le Régime de rentes du Québec (RRQ).

Les parties conviennent de discuter de la coexistence du RREGOP et du Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE).

b) 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.

2. De faire rapport, conjointement ou non, aux parties négociantes six (6) mois avant l'échéance de la convention collective.

Le comité de travail est composé de six (6) représentants de la partie patronale et de deux (2) représentants de chacune des organisations syndicales suivantes : Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS), Fédération autonome de l'enseignement (FAE), Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ), Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ) et Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ).

LETTRE D'ENTENTE NO 4

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'analyser les composantes suivantes du régime de droits parentaux et d'émettre des recommandations :

a) 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 de discuter des adaptations potentielles à faire à 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, doit 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 faire l'objet de discussions, notamment en ce qui concerne les personnes salariées à temps partiel.

b) Les congés de maternité et d'adoption

Les critères à respecter pour l'obtention du congé d'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 devront également être examinés.

c) L'identification des enjeux syndicaux prioritaires

2. D'examiner les enjeux liés aux modalités d'application des dispositions sur les droits parentaux prévus à la convention collective.
3. D'analyser les dispositions relatives aux droits parentaux prévus à la convention collective afin de s'assurer de leur conformité avec le cadre législatif actuel.
4. De faire rapport, conjointement ou non, aux parties négociantes au plus tard six (6) mois avant l'échéance de la convention collective.

Le comité de travail est composé de quatre (4) représentants de la partie patronale et d'un (1) représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS), Fédération autonome de l'enseignement (FAE), Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ), Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ) et Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ).

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 CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES ET DES COMMISSIONS SCOLAIRES ET DES COLLÈGES

		Échelons																				
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Rangements	Taux uniques	
Rangements	1	20,11																		1	20,11	
	2	20,48																		2	20,48	
	3	20,63	20,73	20,82																	3	20,81
	4	20,86	21,04	21,20	21,36																4	21,33
	5	21,12	21,39	21,71	22,00																5	21,95
	6	21,34	21,69	22,03	22,39	22,74															6	22,63
	7	21,71	22,15	22,60	23,07	23,57															7	23,43
	8	21,92	22,41	22,92	23,42	23,93	24,47														8	24,24
	9	22,15	22,67	23,22	23,76	24,32	24,91	25,50													9	25,14
	10	22,46	23,00	23,57	24,15	24,74	25,34	25,95	26,59												10	26,08
	11	22,82	23,37	23,97	24,57	25,19	25,82	26,46	27,13	27,83											11	27,12
	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

ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS AUTRES QUE RÉGULIERS DES CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES ET DES COMMISSIONS SCOLAIRES

# Titres d'emploi	Titres d'emploi	Titres d'emploi 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.