NOUS D'UNE SEULE VOIX

PROPOSITIONS DE REVENDICATIONS DE LA TABLE CENTRALE

Ronde 2023
des négociations
du secteur public

FRONT COMMUN

CSN

CSQ
Centrale des syndicats du Québec

FTQ

FRONT COMMUN

CSN

CSQ Centrale des syndicats du Québec

FTQ

Publié par le Front commun (Confédération des syndicats nationaux (CSN), Centrale des syndicats du Québec (CSQ), Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ))

Rédaction et production : **Front commun**
Logo (Front commun) : **Molotov communications**
Graphisme et mise en page : **Pier-Luc St-Germain, Jean Grégoire**
Dépôt légal : **BANQ, BAC 2022**

ISBN : 978-2-89501-127-9

Juillet 2022

TABLE DES MATIÈRES

Nous, d'une seule voix

Introduction 4

Propositions de table centrale soumises à la consultation

1. Le salaire : s'enrichir, collectivement 6
   - Proposition 1 7
2. Les conditions de travail et de pratique 8
   - Proposition 2 8
3. La retraite (RREGOP) 8
   - Propositions 3.1, 3.2 et 3.3 9
4. Les droits parentaux 10
   - Propositions 4.1, 4.2 et 4.3 11
5. Les disparités régionales 12
   - Propositions 5.1, 5.2, 5.3 et 5.4 13
6. Les ouvrières et les ouvriers spécialisés 14
   - Proposition 6 14
7. Les assurances collectives 15
   - Propositions 7.1 et 7.2 15
8. Les lanceurs d'alertes et sujets d'intérêt public 16
   - Proposition 8 16
9. La majoration des primes et autres montants 16
   - Proposition 9 16
10. Les travaux en cours 17
    - Proposition 10 17
11. Harmonisation 17
    - Proposition 11 17

Compléments d'information 18

- Maintien des primes, allocations, majorations ou de tout autre montant ou budget temporaire 18
- Informations supplémentaires concernant le RREGOP 18

Liste des propositions soumises au vote 20

NÉGOCIATION 2023
NOUS, D'UNE SEULE VOIX

La négociation 2023 est bel et bien amorcée. À peine le temps de friser le coin de quelques pages de nos nouvelles conventions collectives, déjà nous devons reprendre la négociation. En effet, ces dernières viendront à échéance le 31 mars 2023.

La prochaine étape est l'élaboration de nos revendications, lesquelles seront déposées au Conseil du trésor à la fin du mois d'octobre prochain. Vous trouverez dans ces pages le projet de revendications de table centrale qui vous est soumis par le Front commun pour consultation. Car au-delà des échanges à la table de négociation, c'est chacun d'entre nous qui devra le défendre par notre mobilisation et notre détermination.

Nous, d'une seule voix

Cinquante ans après la formation du premier Front commun en 1972, la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) unissent leurs forces afin de négocier en alliance. Nous serons donc plus de 355 000 membres à parler d'une seule voix pour cette ronde de négociation.

Outre le clin d'œil historique, le Front commun constitue une stratégie cohérente pour répondre aux besoins urgents du personnel dans nos réseaux en renforçant nos solidarités et en s'imposant comme interlocuteur de premier plan du gouvernement. Le Front commun est par ailleurs une réponse forte aux stratégies de division de ce dernier.

Pandémie : un contexte particulier

La pandémie de COVID-19 aura marqué les deux dernières années et demie. La population a été mise à l'épreuve par le deuil, la peur, les confinements, les restrictions sanitaires et le ralentissement économique. La pandémie a démontré toute l'importance de nos réseaux publics, mais aussi leur immense fragilité.

Pour nous qui avons, tout au long de la crise, tenu les réseaux de l'éducation, de la santé et des services sociaux, de l'enseignement supérieur et des organismes gouvernementaux à bout de bras, la pandémie a mis en évidence et a aggravé les problèmes hérités de décennies d'austérité : désuétude des installations, désorganisation des réseaux, lourdeur administrative, manque de personnel et surcharge de travail. Malgré les incertitudes, les improvisations et les décrets d'urgence, nous sommes restés debout.

Aujourd'hui, nous faisons toujours face à un état d'épuisement et de détresse importants, mais ces derniers sont plus que jamais exacerbés par les vagues successives que nous avons eu à traverser. Soyons honnêtes, ce sont notre remarquable capacité d'adaptation et notre engagement qui ont permis de maintenir les réseaux à flot malgré le manque de ressources et la pénibilité de nos conditions de travail.

La pandémie a aussi révélé la grande capacité d'action de notre gouvernement pour agir et investir lorsqu'il fait des services publics sa priorité. Promptement, il a injecté des sommes massives dans les réseaux. Toutefois, trop souvent de manière autoritaire, à coup de décrets et d'arrêtés ministériels, venant diviser les personnes salariées des réseaux pourtant toutes et tous au front. Trop souvent sans consulter ni même respecter les besoins du personnel en place !

Une reprise forte, mais assombrie par l'inflation

La reprise économique est forte et la situation budgétaire du Québec est extrêmement favorable. Pour 2022, on s'attend à une croissance réelle du produit intérieur brut (PIB) supérieure à 3 %, ce qui devrait permettre au gouvernement d'engranger des revenus intéressants et de maintenir sa situation budgétaire enviable.

Le chômage, qui avait explosé à un sommet record de 17 % lors du premier confinement, est revenu à un niveau assimilable au plein emploi que l'on connaissait avant la crise.

Importante ombre au tableau : l'inflation, qui bat des records. En effet, l'ensemble de la population a vu les prix d'articles courants monter en flèche en l'espace de quelques mois. Épicerie, coût du logement, essence, etc. : du jamais vu en près de 30 ans. Ces turbulences se reflètent aussi dans les marchés financiers et compliquent les prévisions économiques.

En ces temps inflationnistes, les personnes salariées n'ont pas à être gênées d'exiger des hausses salariales ambitieuses permettant le maintien de leur pouvoir d'achat.

Un plein emploi qui accroit la concurrence

La vigueur actuelle du marché du travail inquiète les employeurs et la pénurie de main-d'œuvre, connue avant la pandémie, va en s'amplifiant. Bien qu'elle touche l'ensemble des secteurs, elle est de plus en plus aigüe dans les services publics.

Le taux de chômage étant actuellement à son niveau le plus faible jamais enregistré au Québec, les personnes salariées choisissent d'aller travailler là où les conditions salariales et les conditions de travail et de pratique sont les plus intéressants. Dans les services publics en particulier, les départs, les réorientations ou les absences pour invalidité d'une partie de la main-d'œuvre s'expliquent aussi par les conditions de travail pénibles et les conditions salariales désavantageuses, qui compliquent les efforts d'attraction et de rétention du personnel de nos réseaux.

Normalement, cette pénurie de main-d'œuvre devrait être un levier pour la négociation, accroitre notre rapport de force et fournir des arguments forts en faveur de nos revendications. Or, il semble que nos employeurs préfèrent les solutions faciles – temps supplémentaire, sous-traitance, réduction de services et embauche de personnel non qualifié – plutôt que de régler les problèmes à long terme. Encore une fois, ce sont celles et ceux qui demeurent en poste qui font les frais des conséquences du manque de personnel.

Une bataille à mener

La ronde qui s'amorce sera constituée de défis à relever. Nos revendications, qui se placent inévitablement dans un contexte social et économique particulier, sont ambitieuses et nécessiteront que nous nous mobilisions collectivement pour gagner.

Après des décennies d'austérité, de compressions et de modération salariale, après des années de pandémie à tenir à bout de bras les services à la population, il ne fait aucun doute que nos demandes sont justifiées et qu'un rattrapage est essentiel pour assurer la pérennité des services publics.

Le gouvernement trouvera toujours des prétextes pour repousser le nécessaire rattrapage dans nos conditions de travail et de pratique ainsi que dans notre rémunération. Pourtant, les chiffres démontrent qu'il a la capacité financière de répondre à nos demandes. Cela dit, comme l'histoire nous l'enseigne, il ne suffit pas d'avoir raison. Il nous faudra exercer un rapport de force important.

Cette consultation revêt donc une double importance : vérifier que vous adhérez aux revendications proposées dans ce cahier et s'assurer que vous serez prêtes et prêts à les porter. Parce que le Front commun, c'est vous, d'abord et avant tout. Parce que nous devrons faire preuve de solidarité, de détermination et d'originalité pour mener à terme la négociation à notre satisfaction.

BONNE CONSULTATION !

NOTES

Front commun

PROPOSITIONS DE TABLE CENTRALE SOUMISES À LA CONSULTATION

1. LE SALAIRE : S'ENRICHIR, COLLECTIVEMENT

Peu importe que l'on soit en croissance ou en ralentissement économique, en surplus budgétaires ou en déficits, le gouvernement a toujours un prétexte pour nous demander de nous serrer la ceinture. Depuis la loi spéciale de 2005 qui nous a appauvris en décrétant nos conditions de travail, nous avons réussi à améliorer, quoique faiblement, notre pouvoir d'achat. La dernière négociation, terminée en 2021, devait nous permettre de poursuivre ce rattrapage essentiel et de nous procurer un certain enrichissement. Or, la hausse subite et imprévue de l'inflation à des niveaux jamais vus depuis plus de 30 ans a empêché toute amélioration de nos conditions salariales malgré tous les sacrifices que nous avons pu faire pour aider la population québécoise.

L'augmentation rapide des coûts liés à l'alimentation, au logement et à l'essence, plus particulièrement, a un effet néfaste sur le portefeuille de tout un chacun. Il faut aussi rappeler que l'inflation affecte plus directement celles et ceux d'entre nous dont les revenus sont les plus faibles, par exemple les personnes qui reçoivent les salaires d'entrée, puisqu'elles doivent consacrer une part plus importante de leurs revenus aux produits de base, la hausse des prix ayant un plus grand impact sur leur vie.

Un mécanisme permanent d'indexation des salaires

Dans ce contexte inflationniste, la protection de nos salaires face à la hausse du coût de la vie est un plancher. Il est primordial, pour le Front commun, que nous revendiquions ce minimum, auquel nous ajouterons des augmentations supplémentaires permettant un enrichissement. Aucune personne salariée ne devrait s'appauvrir dans le cadre de son emploi. C'est pourquoi nous revendiquons d'abord l'introduction dans les conventions collectives d'un mécanisme permanent d'indexation basé sur l'Indice des prix à la consommation (IPC), ce qui garantira l'ajustement annuel des salaires en fonction du coût de la vie.

Ensuite, pour nous assurer que toutes les personnes salariées améliorent leurs conditions de vie, nous réclamons des hausses de salaire supplémentaires qui viendront s'ajouter aux ajustements liés à l'inflation. Nous devrons donc, malgré l'instauration d'un mécanisme permanent visant à nous prémunir face à l'inflation, dégager l'espace nécessaire pour négocier et nous assurer d'exercer pleinement notre rapport de force.

An 1

Nous, d'une seule voix, réclamons une hausse immédiate de 100 $ par semaine pour tous les salaires.[1]

Cette revendication s'inscrit dans l'héritage du Front commun de 1972 dans le contexte duquel les personnes salariées de la santé et des services sociaux, de l'éducation et de l'enseignement collégial membres de la CSN, de la CSQ et de la FTQ, unis sous le thème « Nous, le monde ordinaire », ont revendiqué un salaire minimum de 100 $ par semaine pour l'ensemble des personnes salariées du secteur public.

Cette augmentation des salaires de 100 $ par semaine permet des ajustements plus importants pour les salaires les plus bas, dont les salaires d'entrée. Ce montant permet de protéger le revenu de base de toutes les personnes salariées du secteur public tout en tenant compte des inégalités provoquées par l'inflation. Puisque cette dernière est difficile à prévoir et que nous souhaitons que toutes et tous bénéficient d'un enrichissement en plus de la protection face au coût de la vie, nous demandons que la première hausse de salaire couvre minimalement l'inflation plus une augmentation de 2 %. Ainsi, pour chaque salaire, la revendication minimale à l'an 1 serait la plus avantageuse entre 100 $ par semaine ou l'inflation additionnée d'une hausse de 2 %.

1. **CELA ÉQUIVAUT À UNE HAUSSE DE 2,86 $ L'HEURE POUR TOUTES ET POUR TOUS.** POUR LES EMPLOIS AVEC DES SALAIRES ANNUELS, CETTE MAJORATION ÉQUIVAUT À 5 223 $ PAR ANNÉE.

An 2 et an 3

Pour les deux années suivantes, nous revendiquons, en plus de l'application du mécanisme permanent garantissant le maintien du pouvoir d'achat, une amélioration de nos salaires de l'ordre de 3 % en 2024 et de 4 % en 2025.

En résumé

1er avril 2023	100 $ PAR SEMAINE ou IPC + 2 % SELON LA FORMULE LA PLUS AVANTAGEUSE, POUR CHAQUE TAUX DE CHAQUE ÉCHELLE
1er avril 2024	IPC + 3 %
1er avril 2025	IPC + 4 %

Au total, nos revendications visent un **enrichissement** minimal de 9 % sur les trois ans, en plus de nous protéger de l'inflation grâce à un mécanisme permanent. Cet enrichissement permettrait d'améliorer l'attraction et la rétention des personnes salariées des services publics dans le contexte de pénurie de main-d'œuvre. Il permettrait aussi de réduire le retard de rémunération globale de 9,4 % que nous avons en moyenne vis-à-vis nos collègues des autres secteurs du marché du travail québécois.

Cette pandémie a été synonyme d'enrichissement pour une bonne partie des grandes entreprises et des plus fortunés, tandis que nous, personnes salariées, avons payé de notre santé sous la pression extrême exercée sur les services publics. Il est tout à fait légitime que nous exigions une amélioration de notre pouvoir d'achat. Considérant le gouvernement qui sera en face de nous et le peu de cas qu'il fait de notre appauvrissement, nos demandes paraissent ambitieuses. Notre mobilisation devra l'être aussi.

PROPOSITION SOUMISES AU VOTE

1

Que le Front commun revendique :

- L'introduction d'un mécanisme permanent garantissant, au 1er avril de chaque année, l'indexation annuelle[1] de chaque taux et de chaque échelle de traitement selon l'Indice des prix à la consommation (IPC) pour la période du 1er janvier au 31 décembre précédent ;

Pour la durée de la convention collective de trois (3) ans :

- La première (1re) année, une hausse de chaque taux et de chaque échelle de traitement de cent dollars (100 $) par semaine[2] **ou** l'application du mécanisme permanent d'indexation annuelle plus deux pour cent (2 %), selon la formule la plus avantageuse ;
- La deuxième (2e) année, l'application du mécanisme permanent d'indexation annuelle plus une hausse salariale de trois pour cent (3 %) ;
- La troisième (3e) année, l'application du mécanisme permanent d'indexation annuelle plus une hausse salariale de quatre pour cent (4 %).

1. L'INDEXATION NE PEUT PAS ÊTRE NÉGATIVE
2. SOIT L'ÉQUIVALENT DE 2,86 $ L'HEURE SUR LA BASE D'UNE SEMAINE DE TRAVAIL DE TRENTE-CINQ (35) HEURES

NOTES

2. LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE PRATIQUE

La pandémie a révélé au grand jour ce que nous savions depuis trop longtemps déjà : les réseaux sont fragilisés et ont peu de ressources. Les bris de services se multiplient et la charge de travail est de plus en plus lourde, avec tout ce que cela comporte comme impacts sur la santé et la sécurité des personnes salariées. Dans ce contexte, la pénurie de main-d'œuvre s'est généralisée à toutes les catégories de personnel de nos réseaux. Face au taux de chômage le plus faible jamais enregistré au Québec, face à la possibilité pour les personnes salariées de choisir d'aller travailler là où les conditions salariales ainsi que les conditions de travail et de pratique sont les plus intéressantes, notre employeur doit agir.

La priorité est double : il y a urgence de viser tant l'amélioration des conditions de travail et de pratique que l'amélioration des conditions salariales. Ainsi, le Front commun recommande de revendiquer directement au gouvernement des investissements importants qui permettront de négocier des mesures structurantes à l'ensemble des tables sectorielles afin d'améliorer les conditions de travail et de pratique.

PROPOSITION SOUMISES AU VOTE

2 Que le Front commun revendique auprès du Conseil du trésor des investissements permettant de dégager des marges financières importantes et des mandats pour convenir de solutions négociées aux tables sectorielles améliorant significativement les conditions de travail et de pratique des travailleuses et des travailleurs des services publics.

3. LA RETRAITE

Pour plus de renseignements sur la retraite, consultez la section « Compléments d'information » aux pages 18 et 19.

Depuis la négociation de 2015, la conjoncture politique et financière autour des régimes de retraite s'est grandement améliorée.

Pour commencer, sur le plan de la santé financière, le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) se trouve en bonne situation financière. Avec l'estimation la plus récente de la capitalisation à 109 % et des surplus de 6,7 milliards $, le régime est en mesure de remplir pleinement ses engagements. Ces surplus nous placent en bonne position face à d'éventuelles turbulences des marchés financiers.

Ensuite, le Front commun estime important de rappeler les effets de la bonification du Régime de rentes du Québec (RRQ) en vigueur depuis le 1er janvier 2019. À terme, cette bonification permettra d'augmenter le revenu des personnes retraitées, fera passer le taux de remplacement du revenu provenant du RRQ de 25 % à 33,3 % et haussera le plafond des gains admissibles. La hausse de cotisation salariale et patronale engendrée par cette amélioration est de l'ordre d'environ 1 % du salaire. Cette réforme d'un des volets publics de notre système de retraite se présente donc comme une avancée importante pour l'amélioration de la qualité de vie à la retraite de toutes et des tous que nous devons protéger.

Enfin, nous soutenons qu'il est préférable de miser sur des améliorations au régime de retraite qui n'engendreront pas de coûts supplémentaires pour les personnes salariées du secteur public. Cette orientation découle du constat de la forte tendance à la hausse du taux de cotisation du RREGOP depuis le milieu des années 2000, de notre volonté de stabiliser ce taux de cotisation sur le long terme ainsi que de la récente bonification du RRQ qui amène une hausse des contributions à ce régime.

Ainsi, le contexte de la retraite ayant peu changé depuis la dernière négociation, nos revendications pour le renouvellement des conventions collectives s'inscrivent en continuité avec nos visées de la dernière ronde et les travaux en cours dans le comité de travail mis en place par les parties.

Revendications

Bonification des conditons de retaite sans effet sur le taux de cotisation

Le Front commun recommande une série de mesures ayant comme objectif commun de bonifier les conditions de retraite sans avoir un impact financier sur le régime. Plusieurs de ces mesures pourraient également avoir un effet positif sur la rétention volontaire du personnel expérimenté (vous retrouverez la description de chacune de ces revendications en annexe du présent document) :

- Améliorer la retraite progressive ;
- Revaloriser la rente pour une retraite après 65 ans ;
- Augmenter l'âge maximal de participation au RREGOP à 71 ans ;
- Ajuster l'hypothèse de taux d'intérêt de la compensation de la réduction actuarielle ;
- Instaurer la prestation anticipée.

Financement et maturité du RREGOP

Une des préoccupations du Front commun est de voir croître la maturité du RREGOP à un rythme soutenu, ce qui pourrait affecter le financement de la caisse des participants. À cet égard, rappelons que le ratio de participants actifs par rapport aux personnes retraitées était de 7,5 en 1996, qu'il est de 1,9 en 2022 et qu'il passera à 1,1 en 2040. Concrètement, cela signifie que les participants actifs sont de moins en moins nombreux par rapport au nombre de personnes retraitées, ce qui pourrait provoquer une pression à la hausse sur le taux de cotisation des personnes salariées. Afin de répondre à cet enjeu, le Front commun réalise des analyses dans le cadre du comité de travail afin de tenter d'identifier des mesures structurantes visant à stabiliser le taux de cotisation dans le contexte de la maturité croissante du RREGOP. Une recommandation aux parties négociantes pourrait émaner à la suite de ces travaux.

Améliorer les critères « social » et « environnemental » de la stratégie d'investissement de la Caisse de dépôt et placement du Québec

Nous proposons ici une revendication à connotation davantage éthique et politique portant sur les stratégies d'investissement de la Caisse de dépôt et placement du Québec.

La Caisse de dépôt et placement du Québec (CDPQ), dont le RREGOP est l'un des principaux déposants, a fait des avancées significatives en matière d'investissement responsable au cours des dernières années. L'abandon de l'exploitation du charbon et du pétrole d'ici la fin 2022 est un pas important dans la bonne direction dont les autres grands gestionnaires de fonds d'investissement devraient s'inspirer. La CDPQ doit cependant poursuivre le travail en mettant en place un plan de retrait de l'exploitation des gaz fossiles et en se fixant des objectifs plus ambitieux quant à ses cibles de réduction des gaz à effet de serre afin d'être en phase avec l'Accord de Paris et la science du climat. Les cotisations salariales dans les fonds du RREGOP ne devraient pas être mises à risque pour financer la crise climatique, mais plutôt servir à soutenir la transition vers un avenir fondé sur les énergies renouvelables et les emplois verts.

L'autre volet que la CDPQ doit améliorer en matière d'investissement responsable relève des principes sociaux. En effet, au cours des dernières années, en tant qu'investisseur institutionnel, la Caisse a mis davantage l'emphase sur les principes environnementaux et de gouvernance que sur les principes sociaux. La CDPQ doit intégrer davantage les principes sociaux dans ses critères d'investissement, notamment le respect des droits de la personne et le respect des droits du travail. Les cotisations salariales investies dans les fonds du RREGOP doivent être en phase avec les valeurs que nous défendons comme mouvement syndical.

PROPOSITIONS SOUMISES AU VOTE

3.1 Que le Front commun revendique les bonifications des conditions de retraite suivantes sans effets sur le taux de cotisation :

- Améliorer la retraite progressive, notamment :
  - Allonger la durée maximale des retraites progressives prévue à la loi sur le RREGOP de cinq (5) années à sept (7) années ;
  - Prévoir que la travailleuse ou le travailleur qui se prévaut du programme de retraite progressive puisse le poursuivre au-delà de la durée initialement convenue tout en n'excédant pas la période maximale prévue au programme ;
- Instaurer un mécanisme de revalorisation de la rente pour une retraite après 65 ans ;
- Augmenter l'âge maximal de participation au RREGOP à 71 ans ;
- Ajuster l'hypothèse de taux d'intérêt de la compensation de la réduction actuarielle ;
- Instaurer la prestation anticipée.

3.2 Que le Front commun revendique des mesures structurantes pour stabiliser le taux de cotisation dans le contexte de la maturité croissante du RREGOP à partir de l'évaluation des recommandations de la partie syndicale au comité de travail CSN-CSQ-FTQ.

3.3 Que le Front commun revendique que la Caisse de dépôt et placement du Québec (CDPQ) améliore ses politiques d'investissements responsables, en particulier sur les critères « social » et « environnemental » de ses stratégies d'investissements.

4. LES DROITS PARENTAUX

Le régime de droits parentaux prévu à nos conventions collectives a pour objectif d'assurer la sécurité financière du nouveau parent pendant une absence liée à l'arrivée d'un enfant et d'éviter que sa parentalité entraine des préjudices quant à sa situation d'emploi.

Le contexte pandémique de la dernière ronde de négociation a mené les parties négociantes à déplacer leurs priorités sur les droits parentaux dans un comité de travail. L'automne prochain, ce comité paritaire devra soumettre aux parties négociantes des recommandations, conjointes ou non, qui pourront conduire à la formulation de nouvelles revendications. Par ailleurs, certaines revendications importantes ont déjà été identifiées par le Front commun.

Conciliation famille-travail et meilleur équilibre dans la parentalité

Certaines modalités concernant les prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ont été modifiées au 1er janvier 2021. Notamment, davantage de prestations sont désormais accessibles aux parents lorsque ceux-ci partagent un certain nombre de semaines de prestations.

Augmenter le nombre de semaines du congé de paternité et du congé pour adoption

Avec le même souci de cohérence, l'allongement de la durée des congés de paternité et d'adoption prévus dans les conventions collectives faciliterait la prise de congés d'une durée favorisant le partage des prestations entre les deux parents afin qu'ils bénéficient d'un nombre de semaines plus important avec leur enfant.

Améliorer les modalités relatives à la prise de congé sans solde ou congé partiel sans solde

Toujours dans le but de coordonner l'accès aux congés prévus aux conventions collectives avec les modalités du RQAP, il est essentiel d'établir plus de souplesse dans la prise de ces congés pour les nouveaux parents. Certaines limites actuelles du régime des droits parentaux peuvent empêcher des parents de profiter pleinement des avancées apportées au RQAP en 2021. Des modifications aux conventions collectives sont nécessaires.

Élargir les motifs de congés spéciaux et en augmenter la banque

Les dispositions de nos conventions collectives permettent la prise d'un congé spécial pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme. Pour y avoir accès, la personne salariée qui en fait la demande doit effectivement être enceinte.

Ainsi, lorsqu'il s'agit d'un recours à la procréation assistée, puisque la personne n'est pas encore enceinte, il lui est impossible d'obtenir ce congé spécial. Il s'agit d'un exemple de situation que nous voulons corriger afin que soit permise la prise d'un congé spécial dans un tel cas de figure.

Une augmentation du nombre de jours accordés devrait également être envisagée. Actuellement, la banque de congés spéciaux est de quatre (4) jours pouvant être scindés en demi-journées sans perte de traitement, ce qui est insuffisant. Nous proposons aussi que cette banque tienne compte de situation où de longs déplacements sont nécessaires.

Périodes de mise à pied cyclique ou de vacances

Lorsque le congé de maternité est en cours ou lorsqu'il débute durant des périodes de mise à pied cyclique ou de vacances qui ne peuvent être reportées, la personne salariée se voit alors privée de semaines d'indemnités compensatoires auxquelles elle aurait eu droit autrement. Nous estimons qu'il y a lieu de corriger cette iniquité afin que l'ensemble des personnes salariées disposent des mêmes droits et avantages.

D'ailleurs, en avril 2022, une entente de principe a été conclue entre le Secrétariat du Conseil du trésor et chacune des organisations syndicales représentant les enseignantes et les enseignants des centres de services scolaires. Cette entente a permis de corriger une telle iniquité que subissaient les enseignantes ayant un congé de maternité coïncidant avec la période estivale. Cette entente constitue certainement une avancée, mais elle ne règle pas la situation des personnes salariées d'autres corps d'emploi. Le Front commun recommande donc de poursuivre les revendications en ce sens.

Mettre un terme à une exception pour les enseignantes et les enseignants de collège

Globalement, les dispositions concernant les droits parentaux dans le secteur public permettent aux personnes salariées de mettre fin plus tôt que prévu à un congé sans traitement utilisé en prolongation des congés de maternité/paternité/adoption, par un simple préavis à l'employeur. Il existe cependant une exception pour les enseignantes ou les enseignants de collège. Lorsqu'elles ou ils souhaitent modifier leur date de retour, celui-ci doit alors coïncider avec le début d'une session, sauf si l'employeur et le syndicat en conviennent autrement. Ceci limite la possibilité de revenir au travail plus tôt si tel est le désir de la personne salariée, ce qui constitue une condition plus contraignante que les dispositions prévues à la Loi sur les normes du travail (LNT). Il serait opportun que cette obligation soit retirée.

PROPOSITIONS SOUMISE AU VOTE

4.1	Que le Front commun, pour faciliter la conciliation famille-travail et encourager un meilleur équilibre dans la parentalité revendique : • L'augmentation du nombre de semaines du congé de paternité et du congé pour adoption avec indemnités complémentaires, de manière concordante ; • L'amélioration des modalités relatives à la prise de congé sans solde ou de congé partiel sans solde, notamment afin que les parents puissent bénéficier des prestations supplémentaires du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ; • L'élargissement des motifs de congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et l'augmentation de la banque de congés spéciaux avec solde.
4.2	Que le Front commun revendique que soient tenues en compte les périodes de mise à pied cyclique ou de vacances dans le versement d'indemnités versées par l'employeur du régime des droits parentaux.
4.3	Que le Front commun revendique la fin de l'obligation, pour les enseignantes ou les enseignants de collège, de faire coïncider avec le début de la session leur retour du congé sans traitement prévu au régime des droits parentaux.

NOTES

5. LES DISPARITÉS RÉGIONALES

Le régime de disparités régionales actuel a fait son apparition dans les conventions collectives à la fin des années 1970, début des années 1980. Les principaux éléments le composant aujourd'hui y ont été intégrés dès la mise en place de celui-ci : prime d'éloignement, secteurs, sorties, transport de nourriture, logement. Au fil des négociations, différents ajustements y ont été faits. Lors des deux dernières rondes de négociations certaines améliorations y ont d'ailleurs été apportées.

Les enjeux vécus dans plusieurs régions éloignées justifient que nous réclamions de nouvelles améliorations. La pénurie de main-d'œuvre qui frappe partout au Québec affecte encore plus sévèrement les régions éloignées des grands centres. De graves problèmes d'attraction et de rétention du personnel dans les réseaux du secteur public méritent aussi que nous portions un nouveau regard sur certaines conditions de ce régime.

Iniquités pour certaines localités

La réalité de Fermont, située bien au-delà du 51e parallèle, s'apparente davantage à celle des localités des secteurs plus isolés. Des droits réservés aux secteurs III, IV et V sont d'ailleurs déjà accordés aux personnes salariées de Fermont afin de tenir compte de cette réalité. Cette localité devrait être incluse au secteur III.

Enclavées parmi les localités du secteur IV, Chisasibi et Radisson vivent également une situation comparable aux localités de ce dernier secteur. Ces localités devraient être incluses au secteur IV.

Les Îles-de-la-Madeleine ont vécu d'importantes transformations au cours des dernières années qui accentuent les enjeux liés aux disparités régionales. Cet archipel devrait être inclus dans le secteur III.

Transport de nourriture

Certaines localités du secteur III ne bénéficient pas du paiement des frais de transport de nourriture alors que les conditions sont similaires à celles des localités bénéficiant de ce droit. Pensons aux localités de la Basse-Côte-Nord à l'est de Kegaska jusqu'à la limite du Labrador (y compris l'Île d'Anticosti) qui se comparent au secteur IV par rapport à l'approvisionnement en nourriture. D'autre part, pour une même localité, ce ne sont pas toutes les personnes salariées du secteur public qui se voient accorder cet avantage. C'est le cas notamment d'Oujé-Bougoumou. Ces localités devraient être visées par les dispositions relatives au transport de nourriture.

Sorties et déplacements remboursés

Des conditions concurrentielles permettant d'attirer et de retenir le personnel dans les localités éloignées et isolées doivent être offertes dans le secteur public. Parmi ces conditions, le remboursement de frais permettant de sortir de la localité isolée est un enjeu important.

Les modalités relatives aux sorties pour les personnes recrutées à l'extérieur ainsi que le remboursement de déplacements aux personnes recrutées localement offerts par les autres employeurs dans différentes localités visées par le régime de disparités régionales désavantagent le secteur public. En effet, les conditions offertes par le gouvernement du Québec sont généralement bien inférieures à celles qu'offrent les autres employeurs présents dans ces régions éloignées et isolées. Ainsi, nous croyons que davantage de personnes salariées du secteur public devraient pouvoir bénéficier de plus de sorties ou de déplacements remboursés.

NOTES

À titre d'exemple, le nombre de sorties remboursées pourraient être revisés à la hausse ou le seuil de cinquante kilomètres (50 km) donnant accès au remboursement de frais de déplacement pourrait être éliminé afin que les salariés recrutés localement puissent aussi en bénéficier.

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

Plusieurs régions et sous-régions du Québec, éloignées et isolées des grands centres, ne sont pas visées par le régime des disparités régionales. Pourtant, les enjeux liés à l'éloignement ou l'isolement de nombreuses localités de ces régions sont très similaires à celles visées par ledit régime de disparités régionales. Les problèmes aigus de pénurie de main-d'œuvre ont été reconnus par le gouvernement pour certaines régions. L'Abitibi-Témiscamingue, la Côte-Nord, la Gaspésie et les Îles-de-la-Madeleine, l'Outaouais, le Nord-du-Québec ainsi que le Nunavik ont été identifiées comme les régions ayant le plus de difficulté à recruter et à retenir les personnes œuvrant dans les services publics. Le manque de services de proximité, l'accès et le coût de certains produits de base ou encore les conditions offertes par d'autres secteurs d'activités nuisent à l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre dans le secteur public dans ces régions.

Il nous apparaît justifié de réclamer une prime ou l'intégration à un secteur afin d'attirer et de retenir davantage de personnel dans les secteurs de la santé et des services sociaux, de l'éducation et au collégial pour les différentes localités aux prises avec des problèmes aigus de pénurie de main-d'œuvre.

PROPOSITIONS SOUMISES AU VOTE

5.1	Que le Front commun revendique que la municipalité de Fermont ainsi que les Îles-de-la-Madeleine soient ajoutées au secteur III et que les localités de Chisasibi et de Radisson soient ajoutées au secteur IV.
5.2	Que le Front commun revendique l'élargissement du paiement de transport de nourriture à certaines autres localités du secteur III.
5.3	Que le Front commun revendique l'amélioration des dispositions relatives aux sorties dans les localités déjà visées, notamment quant au nombre de sorties et l'accès à des déplacements remboursés pour les personnes recrutées localement.
5.4	Que le Front commun revendique une prime ou une intégration à un secteur pour certaines régions ou localités non visées par une prime de disparités régionales et aux prises avec des problèmes aigus d'attraction et de rétention en lien avec l'éloignement et l'isolement.

NOTES

6. LES OUVRIERS SPÉCIALISÉS

Les ouvriers spécialisés sont les piliers de l'entretien et de la réparation des installations publiques au sein de nos systèmes d'éducation, de la santé et des services sociaux. Leur rôle est primordial pour assurer un maintien des actifs immobiliers de l'État et pour permettre à la population de recevoir des services publics de qualité de même qu'aux personnes salariées de travailler dans des milieux de travail bien entretenus.

La rémunération globale des ouvriers spécialisés du secteur public ne permet cependant pas d'attirer et retenir la main-d'œuvre nécessaire pour répondre aux besoins de nos réseaux publics. Dans le dernier rapport de l'ISQ, la rémunération globale des ouvriers spécialisés du secteur public accuse un retard de 35,3 % lorsqu'on la compare avec celle des autres secteurs d'emploi.

Dans la convention 2015-2020, le Front commun a obtenu une prime de 10 % pour certains titres d'emploi d'ouvriers spécialisés. Lors de la dernière ronde, nous avons élargi celle-ci à de nouveaux titres d'emploi et réglé certains problèmes d'application, de sorte que nous estimons désormais que 95 % des ouvriers spécialisés sont couverts par cette prime. Or, d'autres efforts devront être faits afin d'améliorer les conditions prévues à la lettre d'entente encadrant celle-ci.

Étant donné que la pénurie de main-d'œuvre chez les ouvriers spécialisés a été démontrée dans le cadre des travaux du comité intersyndical-patronal de la dernière négociation et puisqu'elle risque de s'aggraver dans les prochaines années, le Front commun devrait porter une attention particulière à cette problématique.

PROPOSITION SOUMISE AU VOTE

6 Que le Front commun revendique que des améliorations soient apportées à la lettre d'entente des ouvriers spécialisés.

NOTES

7. LES ASSURANCES COLLECTIVES

Contributions patronales

Les coûts associés aux primes de l'assurance maladie sont en constante augmentation alors que la hauteur de la contribution patronale n'a pas suivi. Il est utile de souligner que cette augmentation du coût des primes est en partie liée aux conditions de travail difficiles dans le secteur public qui contribuent à une plus grande consommation de médicaments et de soins de santé pour les personnes salariées qui y œuvrent. Rappelons que les médicaments traitant les troubles de santé mentale représentent plus de la moitié des coûts de médicaments remboursés par nos assurances. Ainsi, l'employeur a une responsabilité face à cette situation.

Bien qu'au cours de la précédente ronde de négociation la contribution patronale prévue aux conventions collectives ait été améliorée pour plusieurs groupes, celle-ci demeure insuffisante considérant le coût des primes. Dans certains cas, la contribution patronale est en outre inexistante dans la convention collective. C'est le cas notamment pour le personnel enseignant au niveau préscolaire, primaire et secondaire ainsi qu'à la formation professionnelle, à l'éducation aux adultes et au collégial.

Pleine contribution patronale pour toutes et pour tous

Au cours de la dernière ronde, il aura également été possible, dans certains secteurs et pour certaines catégories de personnel, de voir appliquée la pleine contribution patronale pour les personnes salariées qui n'occupent pas un emploi à temps plein et qui doivent obligatoirement participer à l'assurance collective de leur employeur. Malheureusement, dans d'autres secteurs ou pour d'autres catégories de personnel, les personnes ne travaillant pas à temps complet doivent encore assumer une plus grande part de la prime d'assurance maladie puisque la contribution patronale est réduite, et ce, même si cette prime demeure la même, peu importe le nombre d'heures travaillées. C'est entre autres le cas pour les professionnelles et les professionnels des réseaux de l'éducation et du collégial ainsi que pour l'ensemble du personnel du réseau de la santé. Un travail demeure donc à compléter afin que la pleine contribution patronale leur soit aussi accordée.

Régime d'assurance médicaments public et universel

Dans une perspective plus large, une façon de réduire de manière importante les coûts de l'assurance maladie serait que le gouvernement accepte de mettre en place un régime public et universel d'assurance médicaments. Celui-ci permettrait de réduire la pression exercée par l'augmentation du prix des médicaments sur les régimes complémentaires d'assurances comme les nôtres. Les organisations composant le Front commun réclament par ailleurs la mise en place d'un tel régime public et universel auprès du gouvernement depuis déjà plusieurs années.

Dans la perspective où le gouvernement employeur refuse de mettre en place ce régime public et universel, il devient d'autant plus justifié qu'il assume sa part de responsabilités comme employeur face à l'augmentation constante du prix des médicaments.

PROPOSITIONS SOUMISE AU VOTE

7.1 Que le Front commun revendique l'ajout, dans les conventions collectives, de sommes importantes aux contributions de l'employeur aux régimes d'assurances maladie et l'accès à la pleine contribution de l'employeur à l'assurance maladie pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs des services publics, peu importe le statut d'emploi ou le nombre d'heures travaillées.

7.2 Que le Front commun revendique un engagement du gouvernement à l'effet d'instaurer un régime d'assurance médicaments public et universel.

NOTES

8. LES LANCEURS D'ALERTES ET SUJETS D'INTÉRÊT PUBLIC

La personne salariée des services publics qui dénonce publiquement une situation présentant un risque susceptible de nuire à l'intérêt public ou qui met en cause le bien-fondé des politiques et des objectifs de programme du gouvernement ou d'un organisme public ne bénéficie d'aucune protection dans la convention collective. Il en va de même pour la personne salariée qui s'exprime sur des sujets d'intérêt public ou d'intérêt général.

Dans le secteur public, le devoir de loyauté est trop souvent évoqué pour empêcher celles et ceux qui alertent la population sur des enjeux susceptibles de lui nuire. Notre loyauté ne devrait-elle pas pourtant être d'abord et avant tout envers les Québécoises et les Québécois qui reçoivent au quotidien les services publics que nous rendons ?

Des ministres ont déclaré dans les dernières années qu'ils n'en voulaient plus de l'omerta et qu'il fallait inscrire aux conventions collectives la protection des lanceurs d'alerte. Ces déclarations n'ont jamais été suivies d'actions concrètes.

Le Front commun estime qu'il est temps que le gouvernement passe de la parole aux actes. C'est pourquoi nous proposons de revendiquer des clauses de conventions collectives garantissant la liberté de dénoncer et le droit de s'exprimer pour le bien commun sur des sujets d'intérêt public ou d'intérêt général sans subir de mesures de représailles de la part de l'employeur.

PROPOSITION SOUMISE AU VOTE

8 Que le Front commun revendique l'introduction aux conventions collectives de clauses garantissant à l'ensemble des travailleuses et des travailleurs la liberté de dénoncer et le droit de commenter et de s'exprimer avec bonne foi pour le bien commun, l'intérêt public ou l'intérêt général, sans subir de mesures de représailles, le tout dans le respect des droits protégés par la *Charte des droits et libertés de la personne*.

9. LA MAJORATION DES PRIMES ET AUTRES MONTANTS

Ce point concerne la majoration annuelle des primes de responsabilité, les autres primes, les suppléments, les montants forfaitaires et les indemnités ou les allocations exprimés en montant fixe.

Certaines primes de nos conventions collectives sont établies en pourcentage du salaire de la personne salariée. Pensons, par exemple, à la prime de 10 % que reçoivent actuellement des ouvrières et des ouvriers spécialisés.

D'autres primes et allocations sont quant à elles exprimées en montant fixe. Nous en comptons plusieurs dizaines dans les conventions collectives, par exemple la prime annuelle d'isolement et d'éloignement ou le montant forfaitaire à la personne salariée œuvrant auprès de la clientèle présentant des troubles graves de comportement.

Nous croyons que ces différentes primes ou allocations ne devraient pas être figées dans le temps et qu'elles devraient toutes minimalement être augmentées des mêmes pourcentages que les salaires.

PROPOSITION SOUMISE AU VOTE

9 Que le Front commun revendique, sous réserve de tout autre ajustement convenu aux différentes tables, que les primes de responsabilité, autres primes, suppléments, montants forfaitaires, indemnités ou allocations exprimés en montant fixe en vigueur le 31 mars 2023, 2024 et 2025 soient majorés respectivement, avec effet au 1er avril 2023, 2024 et 2025, des mêmes paramètres que les salaires, en y faisant les adaptations nécessaires.

10. LES TRAVAUX EN COURS

Lors de la négociation 2020 qui vient de se terminer, nous avons convenu de poursuivre des travaux pendant la durée de la convention collective. Ces travaux s'effectuent par le biais de différents comités de travail sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor. Ces comités réunissent parfois les trois centrales, parfois certaines d'entre elles. Que ce soit, par exemple, sur la question du régime de retraite ou sur les dispositions concernant les droits parentaux, les travaux se poursuivent ou débuteront sous peu et nous espérons toujours trouver des solutions avant l'échéance de la convention collective.

Pour tous ces comités, les représentants patronaux et syndicaux devront produire un rapport, conjoint ou non, à soumettre aux parties négociantes. Les recommandations syndicales découlant de celui-ci pourraient conduire à l'élaboration de revendications additionnelles en lien avec l'objet de ces comités.

PROPOSITION SOUMISE AU VOTE

10 Qu'en vue de compléter ses revendications, que le Front commun évalue les recommandations de la partie syndicale aux comités de travail interronde mis en place à la suite de la négociation de 2020 :

- Le Comité de travail sur le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (CSN-CSQ-FTQ) ;
- Le Comité de travail sur les droits parentaux (CSN-CSQ-FTQ) ;
- Le comité de travail portant sur les ouvriers spécialisés (CSN-CSQ-FTQ) ;
- Le Comité de travail relatif aux enseignantes et aux enseignants de la formation continue des collèges (CSN-CSQ) ;
- Le Comité de travail portant sur l'évaluation de certains titres d'emploi (CSN-FTQ) ;
- Le Comité de travail concernant l'évaluation de l'état de la main-d'œuvre psychologue dans les collèges (CSQ).

11. L'HARMONISATION

Les revendications de la table centrale sont recommandées par les organisations syndicales constituant le Front commun. Celles-ci ont été présentées, puis adoptées par les instances politiques de chacune des organisations. Elles sont maintenant soumises aux 355 000 personnes salariées du secteur public représentées par le Front commun, qui se prononceront d'ici la fin du mois de septembre.

À la suite de cette consultation, des travaux d'harmonisation pourraient s'avérer nécessaires avant de procéder au dépôt de nos revendications au Conseil du trésor à l'automne. Ainsi, nous recommandons l'adoption d'un mandat d'harmonisation.

PROPOSITION SOUMISE AU VOTE

11 Que chaque organisation soit mandatée pour effectuer les travaux d'harmonisation sur les revendications de table centrale avec les autres organisations membres du Front commun.

COMPLÉMENTS D'INFORMATION

MAINTIEN DES PRIMES, ALLOCATIONS, MAJORATIONS OU DE TOUT AUTRE MONTANT OU BUDGET TEMPORAIRE

Un certain nombre de primes, allocations, majorations, montants ou budgets sont d'une durée temporaire dont l'échéance au 30 mars ou au 30 septembre 2022 est susceptible de survenir pendant la durée de la négociation pour le renouvellement des conventions collectives. Pensons entre autres aux mesures suivantes :

- Le montant forfaitaire pour les personnes salariées œuvrant auprès de la clientèle présentant des troubles graves du comportement (TGC) ;
- Le montant forfaitaire pour les personnes salariées œuvrant auprès d'une clientèle en centre d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD) ;
- La prime de rétention pour les psychologues ;
- La prime relative à certains titres d'emploi d'ouvriers spécialisés ;
- L'indemnité annuelle provisoire de recrutement et de maintien en emploi pour les personnes salariées œuvrant dans un établissement du Grand-Nord.

Le Front commun voudra s'assurer qu'aucune mesure temporaire ne sera interrompue en cours de négociation. Nous voudrons donc nous assurer qu'elles soient toutes maintenues jusqu'à l'entrée en vigueur d'une prochaine convention collective.

INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES CONCERNANT LE RREGOP

Améliorer la retraite progressive

Le RREGOP permet à la personne salariée de réduire son temps de travail avant la retraite au moyen d'une entente de retraite progressive (programme de retraite progressive). Cette entente permet de réduire son temps de travail pendant une période d'au moins un (1) an et d'au plus cinq (5) ans.

Au terme de son entente, la personne salariée doit prendre sa retraite, même si elle n'a pas atteint la durée maximale permise par le programme de retraite progressive (5 ans).

Le programme de retraite progressive n'a aucun effet sur le niveau de la rente de retraite puisque la personne salariée continue à cotiser au RREGOP comme s'il n'y avait pas eu de réduction de son temps de travail. Il n'a donc aucun effet sur le service et le salaire reconnus aux fins de calcul de la rente de retraite.

Considérant la rareté de la main-d'œuvre et l'accentuation de la pénibilité du travail dans les différents réseaux, le Front commun recommande d'allonger la durée maximale du programme prévu à la loi sur le RREGOP et de permettre à la personne salariée qui s'en prévaut de le poursuivre au-delà de la durée initialement convenue, tout en n'excédant pas la période maximale de sept (7) ans que nous recommandons.

Revaloriser la rente pour une retraite après 65 ans

Au Québec, la grande majorité des régimes complémentaires de retraite prévoit un mécanisme connu sous l'appellation de la rente ajournée qui permet de valoriser la rente pour la personne salariée qui continue de travailler au-delà de son 65e anniversaire. Ce n'est pas le cas du RREGOP.

La rente ajournée permet que le montant de la rente de la personne salariée soit augmenté en fonction du nombre d'années où elle continue de travailler après son 65e anniversaire. Cette augmentation équivaudrait approximativement à une hausse de 6 % à 7 % par année supplémentaire travaillée entre le 65e anniversaire et l'âge de la retraite puisque la période de versements sera plus courte.

Considérant qu'introduire un mécanisme de rente ajournée constituerait un avantage considérable pour celles et ceux qui continuent de travailler au-delà de leur 65e anniversaire, le Front commun en recommande l'introduction.

Augmenter l'âge maximal de participation au RREGOP à 71 ans

Les règles fiscales permettent de participer à un régime de retraite jusqu'à 71 ans. Plusieurs régimes de retraite le permettent. Les dispositions actuelles du RREGOP font en sorte que la personne salariée doit cesser de participer au régime le 30 décembre de ses 69 ans. À partir de cette date, sa rente de retraite est figée et ne peut plus augmenter. La personne salariée ne peut pas non plus demander le paiement de sa rente de retraite puisqu'il lui faudrait démissionner de tous ses emplois visés pour la recevoir.

Pour des motifs d'équité avec les autres régimes et de conformité avec les règles fiscales, le Front commun recommande d'augmenter l'âge maximal de participation au RREGOP à 71 ans considérant que cela permettrait de bonifier la rente de celles et de ceux continuant à travailler au-delà de leur 69e anniversaire.

Ajuster l'hypothèse de taux d'intérêt de la compensation de la réduction actuarielle

La personne salariée qui prend une retraite anticipée peut, si elle le souhaite, utiliser une partie de son épargne pour compenser la pénalité actuarielle (c'est-à-dire la diminution de sa rente due à l'anticipation).

Le coût actuel pour compenser la pénalité actuarielle, en tout ou en partie, est très élevé, si bien que très peu de personnes salariées choisissent de la compenser. Dans le contexte où ce coût élevé ne reflète pas le coût réel de la prise de retraite anticipée, le Front commun recommande la révision de l'hypothèse actuarielle utilisée.

Instaurer la prestation anticipée

La prestation anticipée permet à la personne salariée âgée de plus de 55 ans en retraite progressive de recevoir le versement d'un montant avant la prise effective de sa retraite. En contrepartie du versement de cette prestation anticipée, la rente payable au moment de la retraite est réduite pour tenir compte de ce versement.

Actuellement, la loi sur le RREGOP ne permet pas cette mesure alors que la loi sur les régimes complémentaires de retraite le permet et encadre ce type de mesure. Le Front commun recommande d'instaurer la prestation anticipée au RREGOP.

NOTES

LISTE DES PROPOSITIONS SOUMISES AU VOTE

1. LE SALAIRE

1

Que le Front commun revendique :

- L'introduction d'un mécanisme permanent garantissant, au 1er avril de chaque année, l'indexation annuelle[1] de chaque taux et de chaque échelle de traitement selon l'Indice des prix à la consommation (IPC) pour la période du 1er janvier au 31 décembre précédent ;

Pour la durée de la convention collective de trois (3) ans :

- La première (1re) année, une hausse de chaque taux et de chaque échelle de traitement de cent dollars (100 $) par semaine[2] **ou** l'application du mécanisme permanent d'indexation annuelle plus deux pour cent (2 %), selon la formule la plus avantageuse ;
- La deuxième (2e) année, l'application du mécanisme permanent d'indexation annuelle plus une hausse salariale de trois pour cent (3 %) ;
- La troisième (3e) année, l'application du mécanisme permanent d'indexation annuelle plus une hausse salariale de quatre pour cent (4 %).

1. L'INDEXATION NE PEUT PAS ÊTRE NÉGATIVE
2. SOIT L'ÉQUIVALENT DE 2.86 $ L'HEURE SUR LA BASE D'UNE SEMAINE DE TRAVAIL DE TRENTE-CINQ (35) HEURES

NOTES

2. LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE PRATIQUE

2

Que le Front commun revendique auprès du Conseil du trésor des investissements permettant de dégager des marges financières importantes et des mandats pour convenir de solutions négociées aux tables sectorielles améliorant significativement les conditions de travail et de pratique des travailleuses et des travailleurs des services publics.

3. LA RETRAITE

3.1

Que le Front commun revendique les bonifications des conditions de retraite suivantes sans effets sur le taux de cotisation :

- Améliorer la retraite progressive, notamment :
  - Allonger la durée maximale des retraites progressives prévue à la loi sur le RREGOP de cinq (5) années à sept (7) années ;
  - Prévoir que la travailleuse ou le travailleur qui se prévaut du programme de retraite progressive puisse le poursuivre au-delà de la durée initialement convenue tout en n'excédant pas la période maximale prévue au programme ;
- Instaurer un mécanisme de revalorisation de la rente pour une retraite après 65 ans ;
- Augmenter l'âge maximal de participation au RREGOP à 71 ans ;
- Ajuster l'hypothèse de taux d'intérêt de la compensation de la réduction actuarielle ;
- Instaurer la prestation anticipée.

3.2

Que le Front commun revendique des mesures structurantes pour stabiliser le taux de cotisation dans le contexte de la maturité croissante du RREGOP à partir de l'évaluation des recommandations de la partie syndicale au comité de travail CSN-CSQ-FTQ.

3.3

Que le Front commun revendique que la Caisse de dépôt et placement du Québec (CDPQ) améliore ses politiques d'investissements responsables, en particulier sur les critères « social » et « environnemental » de ses stratégies d'investissements.

NOTES

4. LES DROITS PARENTAUX

4.1 Que le Front commun, pour faciliter la conciliation famille-travail et encourager un meilleur équilibre dans la parentalité revendique :

- L'augmentation du nombre de semaines du congé de paternité et du congé pour adoption avec indemnités complémentaires, de manière concordante ;
- L'amélioration des modalités relatives à la prise de congé sans solde ou de congé partiel sans solde, notamment afin que les parents puissent bénéficier des prestations supplémentaires du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ;
- L'élargissement des motifs de congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et l'augmentation de la banque de congés spéciaux avec solde.

4.2 Que le Front commun revendique que soient tenues en compte les périodes de mise à pied cyclique ou de vacances dans le versement d'indemnités versées par l'employeur du régime des droits parentaux.

4.3 Que le Front commun revendique la fin de l'obligation, pour les enseignantes ou les enseignants de collège, de faire coïncider avec le début de la session leur retour du congé sans traitement prévu au régime des droits parentaux.

5. LES DISPARITÉS RÉGIONALES

5.1 Que le Front commun revendique que la municipalité de Fermont ainsi que les Îles-de-la-Madeleine soient ajoutées au secteur III et que les localités de Chisasibi et de Radisson soient ajoutées au secteur IV.

5.2 Que le Front commun revendique l'élargissement du paiement de transport de nourriture à certaines autres localités du secteur III.

5.3 Que le Front commun revendique l'amélioration des dispositions relatives aux sorties dans les localités déjà visées, notamment quant au nombre de sorties et l'accès à des déplacements remboursés pour les personnes recrutées localement.

5.4 Que le Front commun revendique une prime ou une intégration à un secteur pour certaines régions ou localités non visées par une prime de disparités régionales et aux prises avec des problèmes aigus d'attraction et de rétention en lien avec l'éloignement et l'isolement.

6. LES OUVRIERS SPÉCIALISÉS

6 Que le Front commun revendique que des améliorations soient apportées à la lettre d'entente des ouvriers spécialisés.

NOTES

7. LES ASSURANCES COLLECTIVES

7.1 Que le Front commun revendique l'ajout, dans les conventions collectives, de sommes importantes aux contributions de l'employeur aux régimes d'assurances maladie et l'accès à la pleine contribution de l'employeur à l'assurance maladie pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs des services publics, peu importe le statut d'emploi ou le nombre d'heures travaillées.

7.2 Que le Front commun revendique un engagement du gouvernement à l'effet d'instaurer un régime d'assurance médicaments public et universel.

8. LES LANCEURS D'ALERTES ET SUJETS D'INTÉRÊT PUBLIC

8 Que le Front commun revendique l'introduction aux conventions collectives de clauses garantissant à l'ensemble des travailleuses et des travailleurs la liberté de dénoncer et le droit de commenter et de s'exprimer avec bonne foi pour le bien commun, l'intérêt public ou l'intérêt général, sans subir de mesures de représailles, le tout dans le respect des droits protégés par la *Charte des droits et libertés de la personne*.

9. LA MAJORATION DES PRIMES ET AUTRES MONTANTS

9 Que le Front commun revendique, sous réserve de tout autre ajustement convenu aux différentes tables, que les primes de responsabilité, autres primes, suppléments, montants forfaitaires, indemnités ou allocations exprimés en montant fixe en vigueur le 31 mars 2023, 2024 et 2025 soient majorés respectivement, avec effet au 1er avril 2023, 2024 et 2025, des mêmes paramètres que les salaires, en y faisant les adaptations nécessaires.

10. LES TRAVAUX EN COURS

10 Qu'en vue de compléter ses revendications, que le Front commun évalue les recommandations de la partie syndicale aux comités de travail interronde mis en place à la suite de la négociation de 2020 :

- Le Comité de travail sur le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (CSN-CSQ-FTQ) ;
- Le Comité de travail sur les droits parentaux (CSN-CSQ-FTQ) ;
- Le comité de travail portant sur les ouvriers spécialisés (CSN-CSQ-FTQ) ;
- Le Comité de travail relatif aux enseignantes et aux enseignants de la formation continue des collèges (CSN-CSQ) ;
- Le Comité de travail portant sur l'évaluation de certains titres d'emploi (CSN-FTQ) ;
- Le Comité de travail concernant l'évaluation de l'état de la main-d'œuvre psychologue dans les collèges (CSQ).

11. L'HARMONISATION

11 Que chaque organisation soit mandatée pour effectuer les travaux d'harmonisation sur les revendications de table centrale avec les autres organisations membres du Front commun.

NOTES

NOUS

D'UNE SEULE VOIX

FRONT COMMUN

CSN

CSQ
Centrale des syndicats du Québec

FTQ