

Proposition d'entente de principe intersectorielle et sectorielle pour le renouvellement de la convention collective S3 / 2023-2028

Présentation pour les assemblées générales

Entente de principe S3 / 2023-2028

Note préalable

- La durée de la nouvelle convention collective est de cinq (5) ans, soit du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2028
- Les dispositions de la convention collective S3 2020-2023 qui ne sont pas touchées directement ou indirectement par la présente entente de principe demeurent au statu quo et font partie intégrante de la nouvelle convention collective

Matières intersectorielles négociées à la table centrale

Salaires, primes et majoration



Syndicat de
Champlain(CSQ)
Personnel enseignant et de soutien



SALAIRES : LES PARAMÈTRES

	1 ^{ère} offre 15 décembre 2022	2 ^e offre 29 octobre 2023	3 ^e offre 6 décembre 2023	Entente de principe
1 ^{er} avril 2023	3 % + forfaitaire	4,3 % + forfaitaire	4,3 % + forfaitaire	6 %
1 ^{er} avril 2024	1,5 %	1,5 %	2,3 %	2,8 %
1 ^{er} avril 2025	1,5 %	1,5 %	2,1 %	2,6 % Jusqu'à 1,0 % maximum de plus en protection du pouvoir d'achat au 31 mars 2026 si l'inflation est supérieure à 2,6%
1 ^{er} avril 2026	1,5 %	1,5 %	2 %	2,5 % Jusqu'à 1,0 % maximum de plus en protection du pouvoir d'achat au 31 mars 2027 si l'inflation est supérieure à 2,5%
1 ^{er} avril 2027	1,5 %	1,5 %	2 %	3,5 % Jusqu'à 1,0 % maximum de plus en protection du pouvoir d'achat au 31 mars 2028 si l'inflation est supérieure à 3,5%
Total	9 %	10,3 %	12,7 %	17,4 %



SALAIRES : UNE PROTECTION DU POUVOIR D'ACHAT

Un mécanisme annuel d'ajustements permettant une protection limitée du pouvoir d'achat des travailleuses et des travailleurs est mis en place pour les trois (3) dernières années de la convention et s'ajoute aux paramètres salariaux

QUAND	Au 31 mars 2026, 2027, 2028
COMMENT	Si l'inflation de l'année financière (avril à mars) a été plus élevée que le pourcentage d'augmentation du 1 ^{er} avril précédent, il y aura majoration des salaires
AJUSTEMENT ANNUEL Ans 3, 4 et 5	Jusqu'à 1 % maximum à chaque année

SALAIRES : UNE PROTECTION DU POUVOIR D'ACHAT (suite)

Concrètement, comment cela va s'appliquer¹ :

	Salaire au 31 mars 2023	OCE sans prime 15% 25,63 \$ / h	Concierge I 23,24\$ /h
Année 2023-2024	1 ^{er} avril 2023 : augmentation de 6,0 %	27,17\$	24,63\$
Année 2024-2025	1 ^{er} avril 2024 : augmentation de 2,8 %	27,93\$	25,32\$
Année 2025-2026	1 ^{er} avril 2025 : augmentation de 2,6 %	28,66\$	25,98\$
	31 mars 2026 : si inflation est de 2,9 % sur l'année, une majoration supplémentaire de 0,3 % s'ajoute	28,75\$	26,76\$
Année 2026-2027	1 ^{er} avril 2026 : augmentation de 2,5 %	29,47\$	27,43\$
	31 mars 2027 : si inflation est de 3,7 % sur l'année, une majoration supplémentaire de 1 % s'ajoute	29,76\$	27,70\$
Année 2027-2028	1 ^{er} avril 2027 : augmentation de 3,5 %	30,80\$	28,67\$
	31 mars 2028 : si inflation est de 4 % sur l'année, une majoration supplémentaire de 0,5 % s'ajoute	30,95\$	28,81\$
Total	Majoration totale supplémentaire de 1,8 % sur trois ans	Une augmentation totale de 19,2 % au total (ou 20,7 % avec l'effet composé)	Une augmentation totale de 19,2 % au total (ou 20,7 % avec l'effet composé)

¹ Aucun ajustement des salaires à la baisse n'est possible. En 2025-2026, par exemple, si l'inflation est de 1,5 % l'augmentation de salaire demeura de 2,6 %.

Aucun ajustement ne s'applique si le résultat est inférieur à 0,05 %.



UN RÈGLEMENT QUI SE COMPARE FAVORABLEMENT

Seulement 4 % des conventions collectives signées dans le secteur public au Canada en 2022 et en 2023 comportent un mécanisme de protection du pouvoir d'achat.

Outre certaines ententes largement médiatisées, notre entente se compare favorablement à la moyenne des augmentations négociées pour 2023 et suivantes.

À titre d'exemple :

- Fonction publique fédérale : 12,6 % sur quatre ans. L'AFPC conclut une entente pour 120 000 membres; moyenne de 3,2 % par année.
- Enseignantes et enseignants du Nouveau-Brunswick : 15 % sur cinq ans : moyenne de 3 % par année.
- Association des infirmières et des infirmiers de l'Ontario (CTC) : 6,9 % sur trois ans pour ses 61 000 membres : moyenne de 2,3 % par année.



INFLATION RÉALISÉE ET PRÉVISIONS

Tout au long de la présente ronde de négociations, un désaccord important sur l'inflation a opposé le Front commun et le gouvernement, en particulier sur la prise en compte ou non de l'inflation réalisée pour l'année 2022

Année (du 1 ^{er} avril au 31 mars)	Inflation réalisée ou prévision d'inflation
2022	6,6 % réalisée
2023	4,3 % anticipée
2024	2,3 % anticipée
2025	2,1 % anticipée
2026	2,0 % anticipée
2027	2,0 % anticipée

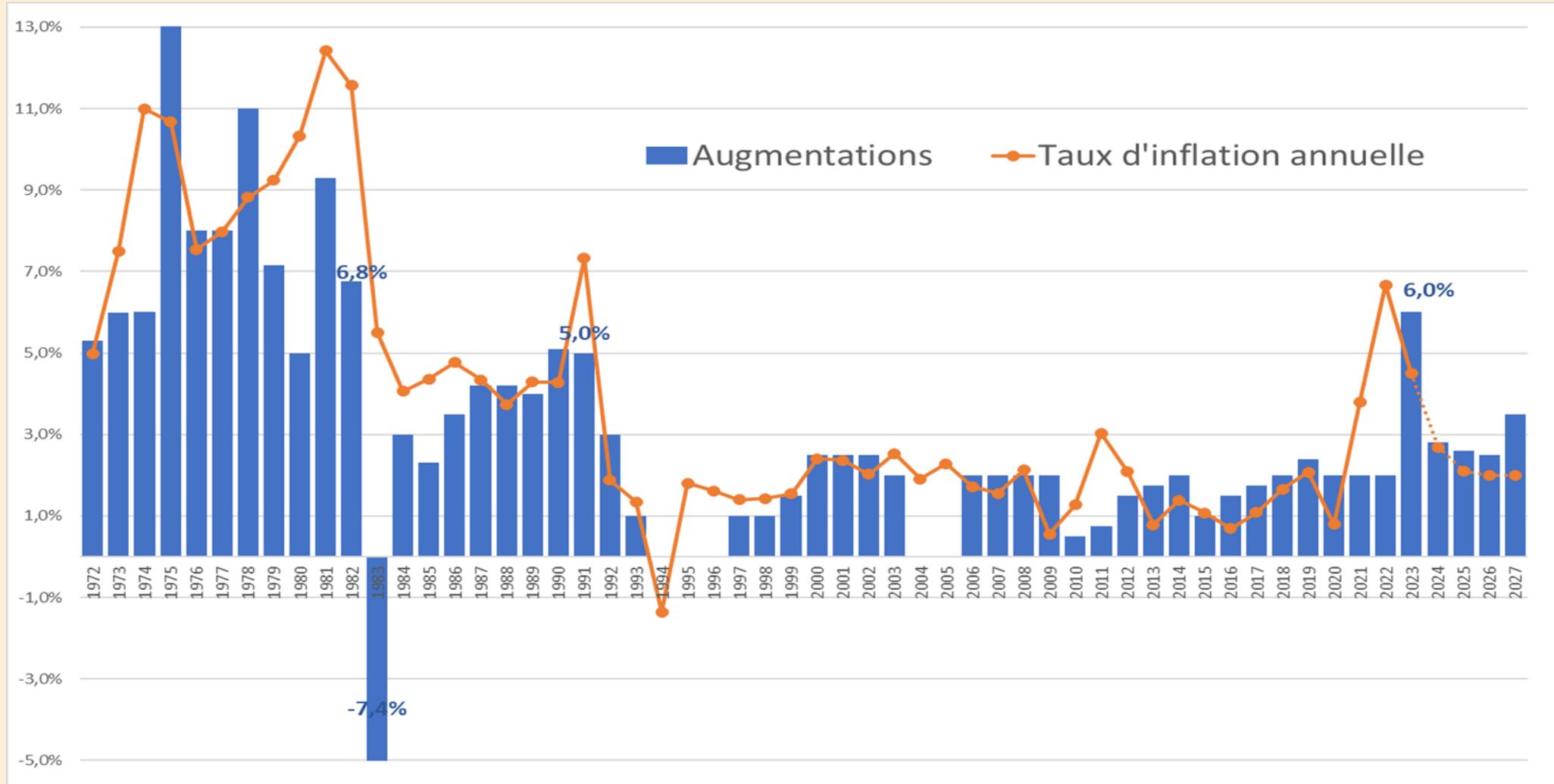


INFLATION ET AUGMENTATION DE SALAIRE

- L'augmentation annuelle de 6 % représente la plus importante majoration salariale depuis 1982
- Mais nous avons connu en 2022, l'inflation la plus forte depuis 1991 (7,3 %) et la fin des années 70 et le début des années 80 (près de 12 %).
- Le graphique suivant nous démontre que les poussées inflationnistes n'ont pas toujours été contrées par des augmentations de salaire équivalentes



AUGMENTATIONS NEGOCIEES OU DÉCRÉTÉES ET TAUX D'INFLATION DEPUIS 1972





PRIMES ET ALLOCATIONS

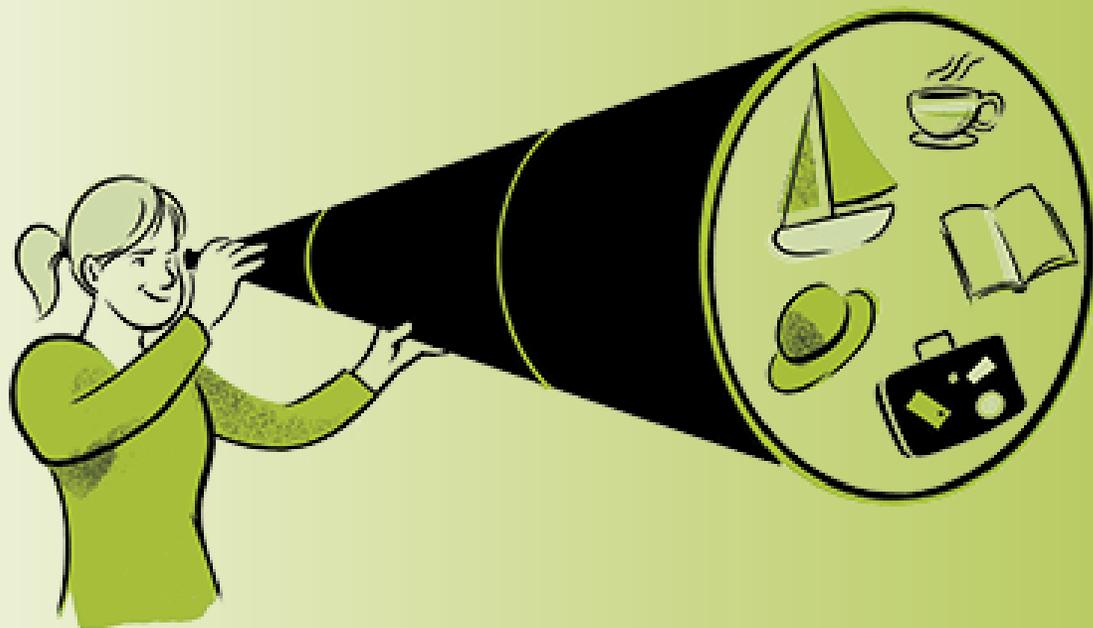
- Chaque prime, à l'exception des primes exprimées en pourcentage, et chaque allocation seront majorées à compter de la même date et du même pourcentage que les paramètres salariaux.

Par exemple, et ce, à titre indicatif (non officiel), pour la convention collective S3 :

Exemples	2022-04-01	2023-04-01 (6%)	2024-04-01 (2,8%)	2025-04-14 (2,6%)	2026-04-01 (2,5%)	2027-04-01 (3,5%)
Prime de soir	0,75 \$/h	0,80 \$/h	0,82 \$/h	0,84\$ /h	0,86 \$/h	0,89 \$/h
Prime chef d'équipe	1,09 \$/h	1,16\$ /h	1,19\$ /h	1,22 \$/h	1,25 \$/h	1,29 \$/h

Autres exemples de primes majorées:

Prime de responsabilité additionnelle, Prime de concierge affecté à une école dotée d'un système de chauffage à vapeur; Vérification des fournaies; Location et prêt de salles.



La retraite



Syndicat de
Champlain(CSQ)
Personnel enseignant et de soutien



BONIFICATION DES CONDITIONS DE RETRAITE

Entente sur des mesures de rétention volontaire du personnel expérimenté (sans effet sur le taux de cotisation) :

- L'entente initiale de retraite progressive pourra être prolongée jusqu'à un maximum de sept (7) années de retraite progressive au total pour les ententes prenant fin le 30 juin 2025 et après. La durée actuelle était limitée à cinq (5) années et il n'était pas possible de prolonger son entente initiale.
- L'âge maximal de participation au RREGOP sera augmenté de 69 à 71 ans à partir du 1^{er} janvier 2025.



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.
- C'est dans ce contexte qu'il a été convenu de :
 - Demander à Retraite Québec d'évaluer différentes approches de financement pour stabiliser le taux de cotisation à notre caisse des participants au RREGOP.
 - Former, dans les 90 jours suivant l'entrée en vigueur des conventions collectives, un comité de travail intersyndical en vue de faire des recommandations, notamment pour modifier la méthode de financement de notre caisse en tenant compte des travaux réalisés par Retraite Québec.



ATTAQUES DU GOUVERNEMENT

Le gouvernement s'attaquait au régime de retraite sous deux (2) axes :

1. En voulant « détenir » la travailleuse ou le travailleur cumulant 35 ans de service et plus jusqu'à 57 ans, faute de quoi une réduction de sa rente lui serait imposée.
2. En voulant couper la rente des travailleuses et des travailleurs du secteur public au motif de la récente bonification du Régime des rentes du Québec (RRQ).

La mobilisation et la forte opposition du Front commun contre ces mesures ont conduit le gouvernement à abandonner ses demandes.

Les droits parentaux



Syndicat de
Champlain(CSQ)
Personnel enseignant et de soutien



UN MEILLEUR ÉQUILIBRE DANS LA PARENTALITÉ

Il a été convenu d'apporter les modifications suivantes au régime des droits parentaux dès la signature de la convention collective :

- Permettre la prise d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement avant la prise du congé de paternité ou d'adoption, sans toutefois que ce congé précède l'arrivée de l'enfant à la maison.
- Ajouter une (1) journée de congé au maximum de quatre (4) jours de congés spéciaux avec traitement prévus à l'occasion de la grossesse.



ÉCRITURE INCLUSIVE ET GROSSESSE POUR AUTRUI

Il a été convenu de former, dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur de la convention collective, un comité de travail intersyndical afin de s'assurer :

- Que les termes utilisés dans le chapitre des droits parentaux soient écrits de manière inclusive.
- Que nos conventions collectives soient conformes avec l'encadrement légal en ce qui a trait à la grossesse pour autrui.

Matières sectorielles négociées à la table centrale

Contribution de l'employeur aux assurances collectives

Pour la convention collective S3

FPSS (S3)	Contribution patronale conventionnée 2020-2023	Nouvelle contribution patronale conventionnée + lettre administrative (2023-2028)
Avec personne à charge	363,80 \$	363,80\$ + 300\$ + 181,90\$ = 845,70\$
Personne participante seule	145,60 \$	145,60\$ + 150\$ + 72,80\$ = 368,40\$

Acquisition des vacances

Acquisition des vacances

L'acquisition du droit à la cinquième (5^e) semaine de vacances est devancée de manière importante, à partir de la période de vacances annuelles 2024-2025

Durée du congé annuel	Convention collective 2020-2023	Nouvelle convention collective (2023-2028)
21 jours	17 et 18 ans	15 ans
22 jours	19 et 20 ans	16 ans
23 jours	21 et 22 ans	17 ans
24 jours	23 et 24 ans	18 ans
25 jours	25 ans et plus	19 ans et plus

Prime des ouvriers spécialisés

Prime des ouvriers spécialisés

- La prime d'attraction et de rétention pour contrer la pénurie (d'ouvriers spécialisés) **est augmentée à quinze pour cent (15 %)**
- Elle est en vigueur jusqu'à la veille du renouvellement de la convention collective 2023-2028
- Elle est élargie à la classe d'emplois d'ébéniste
- Un comité de travail paritaire intercentrale (CSN-CSQ-FTQ) identique à celui prévu à la convention collective précédente est maintenu

Prime des ouvriers spécialisés (suite)

- Le problème d'application de la prime de la classe d'emplois d'ouvrier certifié d'entretien (OCE) est corrigé :
 - Il sera dorénavant clairement inscrit à la convention collective que la prime leur est versée lorsque l'employeur atteste qu'elle ou il exerce des attributions de l'un des titres d'emploi visés par la prime **sans égard à la diplomation ou son équivalence***
 - Entente cadre pour régler à l'échelle nationale les griefs en lien avec l'application de la prime à certains OCE

*Toutefois, pour les classes d'emplois du domaine de l'électricité, de la mécanique de machines fixes et de la tuyauterie, la personne salariée doit détenir un certificat de qualification

Matières sectorielles négociées à la table S3

Nouveau modèle pour les statuts d'emplois

Les droits et les avantages sociaux qui y sont associés

Nouveau modèle pour les statuts d'emplois

Des modifications importantes sont apportées afin d'éliminer la précarité et tendre vers l'uniformité des conditions de travail des personnes salariées exerçant des fonctions identiques, peu importe leur statut ou leur titre d'emplois :

- Réduction du nombre de statuts d'emplois
- Acquisition de la permanence à vingt (20) heures (22 h 10 pour les manuels)
- Protection salariale pour cinq (5) ans suivant l'inscription au bureau national de placement (BNP), avec recyclage obligatoire. Pas limitée lors d'une restructuration des CSS.
- Augmentation de la compensation monétaire (anciennement 8 % et 11 %)
- Disparition de la notion de poste à temps partiel et de poste à temps complet

Nouveau modèle pour les statuts d'emplois (suite)

Réduction du nombre de statuts d'emplois :

- Régulier menant à une permanence (22h10 h à 38h45)
- Régulier ne menant pas à une permanence (moins de 22h10)
- Temporaire dont la période d'embauche est prévue pour six (6) mois et plus et travaillant 22h10 et plus
- Temporaire dont la période d'embauche est prévue pour moins de six (6) mois peu importe le nombre d'heures, et ce, dès l'embauche

Nouveau modèle pour les statuts d'emplois (suite)

Statuts	Permanence	Avantages en nature	Avantages en compensation monétaire (8,77%*)	Avantages en compensation monétaire (12,13%)
Régulier menant à la permanence				
22h10 à 38h45	Oui,	Oui	S. O	S. O

Nouveau modèle pour les statuts d'emplois (suite)

Statuts	Permanence	Avantages en nature	Avantages en compensation monétaire (8,77%*)	Avantages en compensation monétaire (12,13%)
Régulier ne menant pas à la permanence				
Moins de 22h10	Non	Non	<p>Oui</p> <p>La compensation est évolutive de la manière suivante :</p> <p>15 ans: 8,77 %</p> <p>16 ans – 18 ans : +</p> <p>17 ans – 20 ans : +</p> <p>18 ans – 22 ans : +</p> <p>19 ans – 24 ans : +</p>	<p>Oui</p> <p>Modalités transitoires pour les personnes de moins de 22h10 bénéficiant des avantages</p>

Nouveau modèle pour les statuts d'emplois (suite)

Modalités transitoires pour les personnes ayant un poste de moins de 22h10 qui bénéficiaient des avantages

À partir de la date de la mise en application du modèle statuts, les mesures transitoires suivantes s'appliquent :

- Seules les personnes bénéficiant de prestations d'assurance salaire à l'entrée en vigueur du nouveau modèle demeureront couvertes, et ce, jusqu'à la fin de leur invalidité, ainsi elles ne perdront pas leurs prestations d'invalidité
- Il y aura une période de transition de six (6) mois pendant laquelle les assurances collectives (vie - médicaments) seront maintenues. Par la suite, toutes les personnes salariées auront droit à une compensation de 12,13 % pour tenir lieu des avantages sociaux. Cette modalité est mise en place afin que les personnes touchées qui changeront de statut bénéficient d'un délai pour s'affecter à un poste donnant accès aux avantages souhaités, si elles désirent ou non bénéficier des assurances, par exemple

Nouveau modèle pour les statuts d'emplois (suite)

Statuts	Permanence	Avantages en nature	Avantages en compensation monétaire (8,77%*%)	Avantages en compensation monétaire (12,13%)
Temporaire prédéterminé 6 mois et +, et 22h10 et +	S. O	Oui	S. O	S. O
Temporaire (Toutes les autres personnes temporaires, peu importe la durée et le nombre d'heures, et ce, dès l'embauche)	S. O		Oui La compensation est évolutive de la manière suivante : 15 ans: 8,77 % 16 ans – 18 ans : + 17 ans – 20 ans : + 18 ans – 22 ans : + 19 ans – 24 ans : +	Oui



On est là! NÉGO 2023 Nouveau modèle pour les statuts d'emplois (suite)

Autres modalités générales

- Les compensations monétaires pour tenir lieu des avantages sociaux s'appliqueront dès le premier jour de l'embauche, contrairement à ce qui s'appliquait avant
- Les personnes salariées régulières qui occupent des surcroits de travail ou des remplacements en sus de leur affectation régulière verront s'appliquer la compensation correspondant à leur année d'ancienneté. Elles bénéficieront donc d'une majoration des vacances et bénéficieront d'une compensation de 12,13 % pour les avantages sociaux, contrairement à ce qui s'appliquait avant
- La personne salariée travaillant moins de 38 h 45 voit l'ensemble des avantages et bénéfices prévus ajustés au prorata des heures régulières, sauf concernant les droits parentaux et les disparités régionales (prime d'isolement et d'éloignement, coût du transport), le statut quo demeure
- Concernant le retrait de la notion de poste à temps complet et temps partiel et les effets sur l'acquisition des vacances, le modèle n'a pas pour effet d'octroyer moins ou davantage de vacances, donc ni plus ni moins de vacances que le modèle actuel (statu quo)

Création de postes et affectation

Création de postes et affectation

Création de poste comportant le plus grand nombre d'heures possible et des horaires continus :

- Obligation patronale de créer des postes comportant le plus grand nombre d'heures possible, et d'autre part des horaires en continu, sous réserve des besoins de l'organisation, du service et des élèves
- Obligation patronale applicable au secteur général et au secteur des services directs aux élèves

Poste particulier

- Prolonger la durée du poste particulier de vingt-quatre (24) à trente-six (36) mois

Période d'affichage

- Retirer les périodes d'affichage prédéterminée à la convention collective (minimum trois (3) fois par année sans date prédéterminée)

Création de postes et affectation (suite)

Période d'essai

- La période d'essai prévue à la clause 1-2.17 passe de soixante (60) jours à quatre-vingt-dix (90) jours effectivement travaillés et de quatre-vingt-dix (90) à cent vingt (120) jours effectivement travaillés pour les personnes salariées du soutien technique
- La personne salariée à l'essai qui n'a pas complété sa période d'essai à la date d'entrée en vigueur de la convention collective 2023-2028 demeure assujettie aux dispositions de la clause 1-2.17 de la convention collective 2020-2023
- Durant sa période d'essai, la personne salariée ne peut postuler que sur un poste en promotion ou en mutation lorsque cette dernière implique un changement de quart de travail ou une augmentation d'au moins cinq (5) heures de travail par semaine

Création de postes et affectation (suite)

Affectation temporaire au retour de la personne salariée

- Possibilité de procéder à une affectation temporaire lors du retour au travail en cours d'année (avec l'accord de la personne salariée et du syndicat) en fonction des besoins de l'organisation, du service et des élèves
- La personne salariée remplaçante poursuit le remplacement, et ce, au plus tard jusqu'au retour de la personne salariée réaffectée

Conditions d'exercice des fonctions et responsabilités

Développement des ressources humaines et insertion professionnelle

- Élargir le générateur en considérant le personnel temporaire aux fins du calcul des montants alloués à titre de perfectionnement
- Introduire des sommes dédiées de 90 \$ par ETC pour l'encadrement des stagiaires et l'insertion professionnelle. Ajout d'une nouvelle section Insertion professionnelle à l'article 5-7.00 prévoyant les sommes dédiées pour l'insertion professionnelle et l'encadrement des stagiaires

Santé globale

- Introduire des sommes non récurrentes de 0,353 M\$ par année financière pour favoriser la santé globale des personnes salariées
- Reconnaissance dans une annexe à la convention collective de l'importance de promouvoir la santé globale et de maintenir des milieux de travail sains et sécuritaires, exempt de violence physique et psychologique, notamment de la part de la clientèle à desservir
- Les parties locales conviennent de discuter des problématiques et des enjeux identifiés afin de favoriser le déploiement de moyens prenant notamment la forme d'activités de prévention et de sensibilisation, d'information, de formation, d'accompagnement ou de tout autre mesure répondant aux besoins, étant entendu que la mise en œuvre de tels projets relève des centres de services
- Un comité des relations du travail ou un autre comité local mis sur pied spécifiquement à cet effet par les parties locales
- Ces sommes sont prévues pour la durée de la convention collective et réparties parmi les centres de services
- Les sommes non utilisées ou non engagées pour l'année financière sont ajoutées à l'année financière suivante
- Ces sommes ne peuvent être utilisées ou engagées au-delà du 30 juin 2028

Assurance salaire et invalidité

Assurance salaire et invalidité

Mise à pied temporaire et calcul des cent quatre (104) semaines de prestations d'assurance salaire

- Exclure la période de mise à pied temporaire à cause du ralentissement cyclique de la computation de la période maximale de cent-quatre (104) semaines de prestations d'assurance salaire prévue à la clause 5-3.32

Affectation temporaire pendant une période d'invalidité

Permettre la possibilité de procéder à l'affectation temporaire d'une personne salariée pendant l'invalidité avec l'accord du médecin traitant et de la personne salariée

Arbitrage de griefs et suspension sans traitement

Arbitrage de griefs et suspension sans traitement

Renvoi à l'arbitrage automatique et nomination des arbitres de griefs

- Prévoir que tout grief soit automatiquement référé à l'arbitrage cinquante (50) jours ouvrables à compter du dépôt (formulaire électronique)
- Introduire à la convention les principes découlant du bilan conjoint du comité sur la gestion des listes d'arbitres à l'effet d'exclure la mise à jour de la liste des arbitres du processus de négociation nationale, et mettre en place une procédure dans les ententes et les conventions collectives afin de mettre à jour les listes d'arbitres annuellement

Suspension sans traitement (accusation de nature criminelle - inconduites sexuelles)

- Prévoir la possibilité de suspendre sans traitement une personne salariée dans le cas d'une accusation de nature criminelle en matière d'inconduites sexuelles
- La personne salariée peut soumettre un grief directement à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables de la réception de l'avis lui signifiant la décision du centre de services de la suspendre en vertu de l'alinéa précédent

Accès à la convention collective et au Plan de classification

Retirer l'obligation d'imprimer la convention collective et le Plan de classification

- La partie patronale négociante à l'échelle nationale rend disponible le texte de la convention collective de même que le Plan de classification en format électronique sur le site Web du CPNCF (11-2.01)
- Les délais prévus à la convention collective relatifs à la soumission d'un grief sont prolongés jusqu'à ce que la partie syndicale négociante à l'échelle nationale ait reçu les exemplaires de la publication de la convention collective en format électronique sur le site Web du CPNCF (11-2.03)

Proposition

Proposition

Acceptez-vous de renouveler la convention collective sur la base de la proposition d'entente de principe intervenue le 23 décembre 2023 sur les matières négociées à la table sectorielle et l'entente de principe intervenue le 28 décembre 2023 sur les matières négociées à la table centrale, tel que présentées en assemblée générale le XX janvier 2024?

OUI – NON - Abstention