



PROPOSITIONS BONIFIÉES DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

REPRÉSENTÉ PAR

LE BUREAU DE LA NÉGOCIATION GOUVERNEMENTALE
(SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR)

À L'INTENTION

LA CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX

LA FÉDÉRATION DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SERVICES PUBLICS (FEESP-CSN)

LA FÉDÉRATION DES PROFESSIONNELLES (FP-CSN)

LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (FSSS-CSN)

LA CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC

LA FÉDÉRATION DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SERVICES PUBLICS (FEESP-CSN)
(FPPE-CSQ)

LA FÉDÉRATION DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SERVICES PUBLICS (FEESP-CSN)
(FPSS-CSQ)

LA FÉDÉRATION DU PERSONNEL DE SOUTIEN SCOLAIRE (FPSS-CSQ)

LA FÉDÉRATION DU PERSONNEL PROFESSIONNEL DES COLLÈGES (FPPC-CSQ)

LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ DU QUÉBEC (FSQ-CSQ)

LA FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP)

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS PROFESSIONNELS-LES ET DE BUREAU
(SEP-B-QUÉBEC)

LE SYNDICAT QUÉBÉCOIS DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SERVICE, SECTION
LOCALE 298 (SQEES-298)

LE SYNDICAT QUÉBÉCOIS DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SERVICE, SECTION
LOCALE 298 (SQEES-298)

L'ALLIANCE DU PERSONNEL PROFESSIONNEL ET TECHNIQUE
DES SERVICES SOCIAUX

Montréal, le 27 mars 2023

SOMMAIRE DES MOUVEMENTS DE NÉGOCIATION

Dans l'intérêt le plus rapidement possible et en considérant plusieurs préoccupations syndicales, le gouvernement a déjà présenté, les 15 décembre 2022 et 22 février dernier, des propositions significatives pour les personnes salariées des services sociaux. Toujours guidé par l'objectif que les mesures négociées produisent, à brève échéance, des effets concrets, le gouvernement a complété les mouvements effectués depuis le dépôt initial. Le gouvernement espère ainsi que cette démarche permettra rapidement d'atteindre les 500 millions de dollars de dépenses supplémentaires à travers les principales ouvertures gouvernementales depuis son dépôt initial sont les suivantes :

Structure salariale et primes temporaires

1. Rehaussement de la structure salariale, à compter du 1^{er} avril 2024, à plus de 280 000 personnes salariées afin de :
 - Bonifier les échelles salariales de 0,4 % à 1,9 % pour les titres à rangements 1 à 11, soit des salaires de moins de 52 000 \$ par année;
 - Bonifier significativement, et de façon plus spécifique, les salaires en début de carrière pour les techniciens et professionnels, en majorant, par exemple, le salaire à la technique en éducation spécialisée de 3,9 % et à la travailleuse sociale de 7,8 %.
2. Prolongation de toutes les primes prenant fin au 30 mars 2023.

Retraite

3. Proposition de mesures incitatives temporaires de rétention volontaire pour favoriser le temps complet, pendant la durée des mesures, à 30 000 personnes salariées expérimentées admissibles à la retraite :
 - Bonifier la rente de 2 % par année travaillée, soit un ajout de 1 000 \$ par année pour une rente de 50 000 \$ pour toute la durée de la retraite;
 - Réduire de 50 % la cotisation au régime de retraite, soit une réduction de près de 3 000 \$ par année de travail supplémentaire pour un salaire de 80 000 \$.

Priorités gouvernementales

Pour améliorer concrètement les mesures, 700 millions de dollars bénéficieront au personnel des réseaux, majoritairement féminin :

4. Ouverture à traiter des priorités gouvernementales à chacune des tables de négociation, soit distinctement aux tables FAE, FIQ et Front commun.
5. Propositions visant l'équipe qui permettront le meilleur équilibre de leur charge de travail :
 - Déployer plus de 4 000 personnes en équivalent temps complet comme aide à la classe afin de réduire les heures brisées et favoriser le temps complet;
 - Accroître la carrière, bonifier et revoir le salaire, améliorer les conditions de travail, offrir des avantages sociaux et des services de soutien afin de favoriser la rétention des professionnels et améliorer le bien-être des équipes.
6. Propositions visant l'équipe qui visent à éliminer, notamment, le temps supplémentaire obligatoire :
 - Implanter un nouvel échelon de rémunération, en plus de représenter une augmentation de près de 7 % du salaire annuel;
 - Bonifier à 200 % le paiement pour le temps supplémentaire de fin de semaine;
 - Offrir un horaire axé sur une prestation de travail les fins de semaine, incluant des avantages sociaux et des services de soutien, et une bonification de la rémunération de 16 %;
 - Viser à améliorer les conditions de travail, offrir des avantages sociaux et des services de soutien afin de favoriser la rétention des professionnels et améliorer le bien-être des équipes.
7. Proposition visant l'équipe qui permettra de rehausser la rémunération annuelle de 000 \$ pour près de 3 000 psychologues pour améliorer les services publics en santé mentale.

Mesures nationales complémentaires

8. Complément, par un dépôt sectoriel ultérieur bonifié, visant à solutionner des enjeux propres à chaque secteur, notamment en ce qui concerne la protection de la jeunesse dans le réseau de la santé et des services sociaux et la précarité chez les enseignants du réseau à travers les services sociaux.

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	4
PROPOSITIONS DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC.....	5
A. LA DURÉE DES CONVENTIONS COLLECTIVES.....	5
B. LE RÉGIME SALARIAL	5
C. LE RÉGIME DE RETRAITE	6
D. LE RÉGIME DE DROITS PARENTAUX	7
E. LES PRIORITÉS GOUVERNEMENTALES.....	7
F. LES RECOURS.....	11
G. LES MESURES NATIONALES COMPLÉMENTAIRES.....	11
CONCLUSION	12

PRÉAMBULE

Les parties sont très satisfaites à 50 % des chapitres des gains. Fort de ces ententes où les conditions de travail ont été bonifiées de façon importante, le gouvernement a formulé, le 15 décembre dernier, la volonté de mettre en œuvre des mesures visant à améliorer la qualité de la vie du personnel. Pour atteindre ces objectifs et ainsi reconnaître le gouvernement comme employeur de choix, il est essentiel que les parties prennent part, ensemble, à la mise en œuvre de ces mesures. Le gouvernement a ainsi identifié trois grandes priorités qui méritent une attention particulière, soit la santé mentale, les besoins de la population en matière de soins de santé et la formation professionnelle.

Dans son dépôt initial, le gouvernement a proposé des augmentations totalisant 11,5 % pour les années 2023 à 2027. Par ailleurs, le gouvernement a annoncé, dans son budget 2023-2024, une augmentation de 5 % pour les années 2023 à 2027. Le gouvernement a également annoncé, dans son budget 2023-2024, une augmentation de 5 % pour les années 2023 à 2027.

Également, le 22 février dernier, en lien avec les trois grandes priorités gouvernementales et afin de dégager rapidement des solutions, le gouvernement a présenté des propositions concrètes en matière de soins de santé, de formation professionnelle et de travail.

Le gouvernement souhaite donner une impulsion à la négociation en présentant de nouvelles propositions et en précisant plusieurs mesures qui ont déjà été déposées. Les propositions gouvernementales, considérées dans leur ensemble, permettent notamment de reconnaître de façon particulière le travail des personnes salariées qui offrent une prestation de travail à temps complet au bénéfice de la population.

De plus, les difficultés liées à la dispensation des soins et services durant la période estivale et à organiser la prochaine année scolaire requièrent de prioriser les mesures en temps opportun.

Le gouvernement souhaite donc que les présentes propositions bonifiées soient considérées favorablement et de façon responsable par les associations syndicales, à ce dépôt inclut des propositions rejoignant des préoccupations exprimées par ces dernières, afin de conclure rapidement la négociation au bénéfice de tous. Cette volonté a été exprimée par la partie syndicale qui se dit être au rendez-vous.

PROPOSITIONS DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

A. LA DURÉE DES CONVENTIONS COLLECTIVES

1. Les conventions collectives en vigueur le 31 mars 2023 sont prorogées jusqu'au 31 mars 2024.

B. LE RÉGIME SALARIAL

PARAMÈTRES GÉNÉRAUX D'ADJUSTEMENT SALARIAL

2. Les conventions collectives en vigueur le 31 mars 2023 sont majorées de 3,0 % avec effet le 1^{er} avril 2023.

Période du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024

Chaque taux et chaque échelle¹ de traitement en vigueur le 31 mars 2023 est majoré de 3,0 %² avec effet le 1^{er} avril 2023³.

Période du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025

Chaque taux et chaque échelle¹ de traitement en vigueur le 31 mars 2024 est majoré de 1,5 %² avec effet le 1^{er} avril 2024³.

Période du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026

Chaque taux et chaque échelle¹ de traitement en vigueur le 31 mars 2025 est majoré de 1,5 %² avec effet le 1^{er} avril 2025³.

Période du 1^{er} avril 2026 au 31 mars 2027

Chaque taux et chaque échelle¹ de traitement en vigueur le 31 mars 2026 est majoré de 1,5 %² avec effet le 1^{er} avril 2026³.

Période du 1^{er} avril 2027 au 31 mars 2028

Chaque taux et chaque échelle¹ de traitement en vigueur le 31 mars 2027 est majoré de 1,5 %² avec effet le 1^{er} avril 2027³.

RÉMUNÉRATION ADDITIONNELLE

3. Il est proposé de verser une rémunération additionnelle correspondant à 1 000 \$ à toute personne salariée, en fonction des heures rémunérées pour la période du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023, selon les modalités à convenir entre les parties.

AJUSTEMENT DES PRIMES ET ALLOCATIONS

4. Les primes et allocations en vigueur le 31 mars 2023 sont majorées de 5 % et exprimées en pourcentage, et chaque allocation soient majorées à compter de la date de la convention collective de 2 %.

¹ La majoration des taux et échelles est calculée sur la base du taux horaire.

² Toutefois, les clauses des conventions collectives relatives aux personnes salariées hors taux ou hors échelle

³ Pour les enseignantes et les enseignants des centres de services scolaires et à l'égard des enseignants des centres de services scolaires, la majoration des taux et échelles est de 5 %.

⁴ Les primes de chauffage à vapeur (Commission scolaire English Montreal), la prime de concierge de jour responsable de façon

AJUSTEMENT DE LA STRUCTURE SALARIALE ET DES ÉCHELLES SALARIALES

5. Les personnes travaillant dans les secteurs public et parapublic, principalement les personnes salariées dans les secteurs public et parapublic, principalement les personnes salariées

PRIMES, MONTANTS FORFAITAIRES, INDEMNITÉS ET BUDGET

6. Suivant les demandes syndicales à cet effet, les primes, montants forfaitaires et indemnités prenant fin au 30 mars 2023 sont prolongés, malgré leur date de fin dûment convenue entre les parties, avec les adaptations nécessaires.

La prolongation de ces primes, montants forfaitaires et indemnités au-delà de la fin du

7. Les personnes non engagées, le cas échéant, soient reportées au-delà du 30 mars 2023 aux fins de la réalisation de leurs mandats.

Toutefois, les personnes non engagées, le cas échéant, soient reportées au-delà du 30 mars 2023.

8. Il est proposé de p

C. LE RÉGIME DE RETRAITE

9. Il est proposé de modifier la formule de calcul de la rente du RREGOP de manière à prévoir que, pour les années de service accumulées à compter du 1^{er} janvier 2025, le crédit de rente annuel soit de 1,4 % pour la portion du salaire inférieure ou égale au maximum supplémentaire des gains admissibles (MSGGA) et de 2 % pour la portion du salaire supérieure au MSGGA.

10. Il est proposé de modifier le critère de 35 années de service en ajoutant un critère à

11. Il est proposé, et ce, le plus rapidement possible, de modifier le critère de retraite avec réduction afin de permettre aux participants âgés de moins de 55 ans de prendre leur

12. Il est proposé, et ce, le plus rapidement possible, de modifier les modalités de la retraite progressive en permettant que

13. Le plus rapidement possible, i

14. Il est proposé de mettre en place, en lien avec le RREGOP, un programme de rétention volontaire, pour une durée de cinq années, visant le maintien à

14.1 Bonification de la rente de retraite de 2 . % | z , % z À À ç % , z z î û û ç % z | , premier critère de retraite sans réduction;

14.2 Réduction de 50 . % â ç % û z % à È î z î È À % â % | z , î à î | z À % ^ û z ç î À ç % â % | , ç ' î ç , % à , î , ç % â ç % , ç , z î ç % z

D. LE RÉGIME DE DROITS PARENTAUX

15. ` û % ç % | , È | È % â ç % , ç ' i û z à ç , % û z % é È , ' û ç % â ç % à z û à z é î À % â z , ç , % ^ ç % û z % | ç , È À À ç % z û z , entre ç % , ç È î È À % z û z î , ç % ê ç É â È ' z â z î , ç % â ç % É z ç % ç ' % û ç % ' È À z À , ç à ç , z î 5 % î % ç û û ç % ç À % é z î z î % û z % â ç ' z À â ç 5 % ç À % i z , ç À z û ç % È % ç À % ç , -emploi, % tice, è n t é n a n t % c a m p t e de la , z À à ç valeur des exonérations de cotisations que son statut lui confère.

16. ` û % ç % | , È | È % â ç % ' È â î é î ç , % û ç % â È à ' ç À % ' z , ç % les éléments convenus par les parties négociantes dans le cadre des travaux des comités de travail sur les droits parentaux.

E. LES PRIORITÉS GOUVERNEMENTALES

Afin de diriger rapidement les discussions sur le fond des enjeux, le gouvernement prévoit que les équipes de négociation dédiées au traitement des priorités soient réunies avec celle de la table centrale, selon la représentation déterminée par la partie syndicale. Le quantum des membres syndicaux étant alors convenu entre les parties.

L'ÉQU CLASSE

17. Pour le primaire, il est proposé de déployer 4 9 9 9 % U I S % â z î â ç % % û z % à û z ç 10 à 15 heures/classe) visant à accompagner les élèves et à soutenir davantage le personnel enseignant titulaire, en priorisant :

- o Les enseignants dans des classes présentant des défis particuliers, et ce, dans toutes les écoles du Québec;
- o Les enseignants en début de carrière dans toutes les écoles du Québec.

Cette proposition dispose des demandes syndicales notamment celles visant û z û û è ç ' ç À % â ç % û z % patronales et syndicales ayant à connaître ç % â ç % ' È â î é î ç , % û ç % , z î È à È ' É , ç % â û ç % | z , % à

18. Afin de permettre au personnel de soutien, par exemple les éducatrices ou éducateurs ç À % ç , î à ç % â ç % son soutien en classe, il est nécessaire de :

- o Favoriser la création de postes à temps complet et des horaires de travail en à È À î À % z é î À % â ç % , ç À â , ç % à ç % | È ç % | û % z , z le permet;
- o Réviser certaines dispositions nationales et/ou locales notamment afin de i ç , ' ç , ç % û z % é î È À % â ç % | È ç % ç % û z % , î î È À

Cette proposition vise à réduire la précarité, rendre la permanence accessible à un À È ' É , ç % î è À î é î à z î é % â ç ' i û È î % È à à i % ' z ô È , î ; stabilité des équipes-écoles et limiter les mouvements de personnel.

19. Afin de favoriser le maintien dans la profession enseignante des enseignants en début de carrière et les plus expérimentés, il est proposé de prévoir, notamment, les mesures â z à à È ' i z è À ç ' ç À % ç % â ç % È î ç À % î z À ç % H

- o La révision des annexes portant sur les enseignants en insertion professionnelle et les enseignants- ç À È , 5 % z é î À % â È | î ' î ç , % û ç % ' È à z û î
- o La mise en place de mesures favorisant la persévérance dans la profession particulièrement en début et en fin de carrière.

20. Afin de confier aux enseignants des responsabilités en adéquation avec leur capacité et leur expérience et favoriser la rétention des enseignants en début de carrière, il est nécessaire de réviser certaines dispositions nationales et/ou locales afin de :

- Modifier les modalités entourant la rétention des enseignants en début de carrière;
- Affecter le personnel enseignant le plus tôt possible;
- Limiter les mouvements de personnel enseignant d'une école à une autre;
- Offrir des possibilités de formation continue et de perfectionnement professionnel.

Cette proposition vise à améliorer la stabilité des équipes-écoles, la continuité et la qualité de l'enseignement, ainsi que la réussite des élèves.

21. Il est proposé de prévoir la mise en place de conditions facilitantes pour permettre aux enseignants de poursuivre leur carrière dans un service dont les services sont dispensés vingt-quatre heures par jour, sept jours par semaine (urgence, soins critiques, CHSLD, maisons des aînés, maisons alternatives, santé mentale) :

22. Il est proposé de prévoir des solutions additionnelles aux enjeux de main-d'œuvre pour les enseignants détenant les qualifications requises pour favoriser la réussite éducative des élèves.

L'ÉQUILIBRE DES SOINS

Pour le personnel en soins infirmiers dans un service dont les services sont dispensés vingt-quatre heures par jour, sept jours par semaine (urgence, soins critiques, CHSLD, maisons des aînés, maisons alternatives, santé mentale) :

23. Il est proposé d'offrir des services supplémentaires selon les modalités suivantes :

- Horaire de travail de 37,50 heures;
- Être rémunérés annuellement :
 - De manière habituelle, et ce, sur les quarts de soir, de nuit ou de fin de semaine. Un minimum de 2 jours doit être travaillé de fin de semaine;
 - À titre de congés rémunérés prioritaires aux autres congés.

24. Le personnel en soins infirmiers qui travaille un quart de nuit supplémentaire effectué durant la fin de semaine après la semaine régulière de travail.

25. Le personnel en soins infirmiers qui travaille un quart de nuit condensé de fin de semaine, en offrant un horaire de cinq quarts de travail de douze heures, uniquement de fin de semaine, par période de quatorze jours, et ce, avec rotation de quarts.

26. Il est proposé de verser à la personne salariée, ayant choisi cet horaire, une prime équivalente à 16 % de son salaire pour les jours de fin de semaine, et ce en addition aux primes actuellement prévues aux conventions collectives.

27. Il est proposé, en cohérence avec le projet de loi limitant le recours aux agences de placement de personnel et à la main-d'œuvre indépendante dans la santé et des services sociaux⁵, de modifier l'article 51 de la Loi sur l'accès à l'information, de sorte que les renseignements personnels sur les employés de la main-d'œuvre indépendante soient traités comme des renseignements personnels attribués.

28. Il est proposé de redéfinir ce qui constitue du temps supplémentaire, en retirant, notamment, la notion de temps supplémentaire au-delà de la journée régulière de travail.

29. Il est proposé de réviser certaines dispositions locales et nationales afin de permettre de meilleurs aménagements de travail atypiques et autogérés.

- o Notions de postes (incluant les éléments constitutifs se retrouvant généralement dans les descriptions de postes)
- o Définition de la semaine régulière de travail
- o Définition de la semaine régulière de travail;
- o Modalités relatives à la prise du temps supplémentaire, au rappel au travail et à la rémunération;
- o Définition de la semaine régulière de travail;
- o Définition de la semaine régulière de travail;

30. Il est proposé que les soins puissent être dispensés par une utilisation optimale des champs de pratique des personnes qui la compose.

31. Dans la dispensation des soins, il est proposé de mettre en place un comité de travail notamment chargé d'évaluer les besoins des personnes et de recommander des mesures d'accompagnement.

ÉQUIPE SANTÉ MENTALE

32. Il est proposé de prévoir une majoration de traitement de 7,5 % pour tous les psychologues, laquelle est cotisable au régime de retraite. Pour le secteur de la santé mentale, cette majoration de traitement remplace celle déjà octroyée aux psychologues. Le pourcentage de majoration de traitement est diminué de tout ajustement salarial⁵ à la convention collective.

En complément, et en cohérence avec ce qui précède, il est proposé de réviser la Loi sur l'accès à l'information, de sorte que les renseignements personnels sur les employés de la main-d'œuvre indépendante soient traités comme des renseignements personnels attribués.

⁵ À l'exception des renseignements personnels sur les employés de la main-d'œuvre indépendante octroyés après le 1^{er} avril 2015.

De plus, afin de favoriser un accès élargi aux services offerts par les psychologues de tous les secteurs, il est proposé de rehausser la semaine de travail régulière à 37,5 heures par semaine. Les modalités demeurent à convenir entre les parties.

33. Il est également proposé de rembourser le coût du permis de psychothérapeute et les frais de formations z é é , ç À ç 5 % ç À % à È À , ç | z , î ç % â ç % û ç ç , secteur de la santé et des services sociaux, | È , % û ç % î , ç % â ç ' | û È î %

- Travailleur social;
- Psychoéducateur;
- Ergothérapeute;
- Agent de relations humaines;
- Criminologue;
- Sexologue clinicien;
- Conseiller en orientation.

En contrepartie, apporter les modifications nécessaires à la Nomenclature des titres â ç ' | û È î 5 % â ç % û î É ç û û 5 % â ç % z % ç % â ç % à é ç û û services sociaux, a é î À % â ç % | ç , ' ç , ç % û z é é î à é z è ç % â ç % | È ' ç permis.

34. ` û % ç % | , È | È % ^ ç % û ç % î , ç % â ç ' | û È î % î z À des activités de première ligne dans le secteur de la santé et des services sociaux, pour û î â ç À î é î à z î È À % â ç % î è À ç % ç % â ç % ' | ' ç plus fréquents :

- Travailleur social;
- Psychoéducateur;
- Ergothérapeute;
- Agent de relations humaines;
- Criminologue;
- Sexologue clinicien;
- Conseiller en orientation.

Sous réserve des détenteurs de permis de psychothérapeute, il est possible de repenser la répartition du travail des techniciens et des professionnels qui évoluent en santé mentale, dans le secteur de la santé et des services sociaux, en tenant compte des activités qui ne sont pas réservées par la Loi modifiant le Code des professions ç % â z , ç % â î | È î î È À % û è î û z î ç 5 % ç û È À % û

35. ` û % ç % | , È | È % â î â ç À î é î ç , % û ç % û ç î ç , % | È , ç services en santé mentale, notamment en misant sur un horaire élargi, par les psychologues et les autres techniciens et professionnels du secteur de la santé mentale, et ce, au sein du réseau de la santé et des services sociaux.

Ainsi, il est proposé de rehausser volontairement la semaine normale de travail à A E 5 C ê % | z , % ç ' z î À ç 5 % | È , % û ç % î , ç % â ç ' | û È î % santé mentale, au sein du réseau de la santé et des services sociaux, afin de à È À , î É ç , % î è À î é î à z î ç ' ç À es symptômes associés î é î à z î È aux troubles mentaux les plus fréquents :

- Travailleur social;
- Psychoéducateur;
- Ergothérapeute;
- Criminologue;
- Sexologue clinicien;
- Conseiller en orientation.

En contrepartie, modifier les dispositions de la convention collective pour permettre à

À %ç ' i û È ç , %â z é é î à è ç , % À % i È ç % ç û È À % û ç % À È ' É
â ç % î ç % â ç ' i û È î 5 % â ç % û î É ç û û 5 % â ç % z % ç
i , È î % i û % â À % À È ' É , ç % â ê ç , ç ç % â % ç È i û È È ç % ç À %

36. ` û % ç % i , È i È % z % i z , î ç % â ç % , é û à è î , % % â ç
proches des usagers, en soutien à û È é é , ç % â ç % ç , î à ç 7

À cet effet, î û % ç % i , È i È % â ç % ' ç , ç % ç À % i û z à ç % À % à È '
les modalités û î ç % % û î ' i û î à z î È À % â ç % i , È à è ç % â ç %
dispensation des services en santé mentale et les suivis.

F. LES RECOURS

37. ` û % ç % i , È i È % â î â ç À î é î ç , % à ç , z î À % , ç à È , % i
de mettre en place des modç % â ç % , è û ç ' ç À % â ç % à È À é û î % % û z
la présente négociation.

G. LES MESURES NATIONALES COMPLÉMENTAIRES

Le présent dépôt gouvernemental sera complété, à chaque table sectorielle, par des propositions concrètes visant à solutionner des enjeux propres à chaque secteur. Dans le cadre de ces dépôts, les secteurs feront des choix sur les priorités à discuter, dans
û È È ô ç à î é % â ç À è ç À â , ç , % À % Notamment, des propositions % û z % À è
sur les enjeux suivants seront présentées aux tables sectorielles :

Réseau de l' é d u c a t i o n

g , È i È î î È À % î z À % % â î ' î À enseignants à temps partiel, î % â ç '
ç % % È È À î é î ç , % û z % é È , ' z î È À % â % i ç , È À À ç û % â ç % È î

Réseau de la santé et des services sociaux

Propositions visant û z ' û î È , z î È À % â ç % à È À à î È À È À % % â ç % z À z %
protection de la jeunesse, des mesures incitatives favorisant la mobilité de la main-
â , ç % â z À % à ç , z î À ç % , è î È À et une bonification À des % â ç % è ,
dispositions touchant la conciliation travail, famille et vie personnelle.

Réseau de l' e n s e i g n e m e n t s

Propositions visant û z % ' î ç % ç À % i û z à ç % â ç % û ç î ç , % z é î , À % â ç % é z à
notamment, concernant la formation à distance ainsi que la promotion de la recherche.

CONCLUSION

Ce troisième dépôt gouvernemental comprend des mesures significatives, lesquelles à l'effet, par le dépôt, le gouvernement présente plusieurs ouvertures, dont certaines sont d'ordre monétaire, et concrétise des mesures déjà soumises pour améliorer les conditions de travail des travailleurs, notamment celle aux tables sectorielles.

En réponse à ces ouvertures, le gouvernement souhaite, de la partie syndicale, un retour à la table des négociations, soit des mouvements syndicaux importants qui permettront de faire progresser la négociation, notamment celle aux tables sectorielles.

ANNEXE
STRUCTURE SALARIALE

Taux et échelles de traitement au 1^{er} avril 2024⁶

Pour les secteurs de la santé et des services sociaux, des centres de services scolaires et des commission scolaires et des collèges

		Échelons																		Taux uniques
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
R a n g e m e n t	1	22,35																		22,35
	2	22,61																		22,61
	3	22,72	22,84	22,93																22,92
	4	22,84	23,05	23,22	23,38															23,35
	5	22,99	23,30	23,63	23,96															23,90
	6	23,13	23,50	23,88	24,26	24,67														24,55
	7	23,39	23,88	24,39	24,89	25,43														25,27
	8	23,56	24,08	24,63	25,18	25,74	26,34													26,08
	9	23,71	24,26	24,87	25,46	26,06	26,70	27,34												26,95
	10	23,96	24,54	25,19	25,81	26,45	27,09	27,75	28,47											27,91
	11	24,27	24,88	25,52	26,19	26,86	27,54	28,22	28,98	29,72										28,95
	12	24,66	25,40	26,14	26,93	27,71	28,57	29,20	29,85	30,51	30,73									29,89
	13	25,02	25,79	26,55	27,35	28,15	28,99	29,86	30,54	31,27	31,49	32,22								31,09
	14	26,15	26,85	27,55	28,26	29,02	29,75	30,56	31,36	31,99	32,28	33,04	33,79							32,43
	15	26,41	27,21	28,03	28,84	29,71	30,56	31,50	32,43	33,21	33,62	34,55	35,49							33,84
	16	26,92	27,80	28,73	29,65	30,60	31,61	32,63	33,69	34,60	35,12	36,19	37,29							
	17	27,48	28,45	29,44	30,48	31,53	32,65	33,81	34,97	36,02	36,67	37,90	39,19							
	18	27,75	28,81	29,95	31,12	32,33	33,57	34,89	36,22	37,42	38,26	39,69	41,19							
	19	28,76	29,41	30,08	30,77	31,46	32,17	32,91	33,64	34,40	34,94	35,97	37,08	38,20	39,16	40,13	41,17	42,21	43,27	
	20	29,34	30,05	30,77	31,52	32,28	33,04	33,85	34,67	35,51	36,11	37,29	38,48	39,75	40,83	41,94	43,10	44,25	45,46	
	21	29,93	30,68	31,48	32,28	33,11	33,97	34,84	35,74	36,66	37,35	38,64	39,96	41,35	42,55	43,81	45,09	46,41	47,78	
	22	30,52	31,32	32,19	33,06	33,97	34,91	35,85	36,82	37,84	38,62	40,02	41,49	43,00	44,34	45,73	47,16	48,65	50,16	
	23	31,06	31,96	32,87	33,83	34,81	35,80	36,84	37,89	38,99	39,91	41,43	43,05	44,68	46,19	47,74	49,33	50,98	52,68	
	24	32,13	33,07	34,05	35,06	36,10	37,16	38,26	39,39	40,56	41,54	43,17	44,89	46,64	48,27	49,94	51,65	53,41	55,29	
	25	32,70	33,73	34,78	35,86	36,97	38,13	39,30	40,55	41,80	42,88	44,67	46,53	48,47	50,22	52,06	53,97	55,94	57,99	
	26	33,53	34,61	35,74	36,88	38,07	39,32	40,57	41,89	43,24	44,45	46,34	48,34	50,43	52,33	54,33	56,41	58,56	60,78	
	27	34,36	35,52	36,68	37,93	39,18	40,50	41,87	43,26	44,70	46,00	48,05	50,18	52,42	54,51	56,68	58,92	61,27	63,68	
	28	34,91	36,14	37,40	38,70	40,06	41,48	42,94	44,43	45,99	47,40	49,62	51,95	54,38	56,65	58,99	61,45	64,02	66,70	

⁶ c z % , à , ç % z ù z , î z ù ç % | , ç À ç % à z À % à ç ç % z À À ç er avril 2023 et du 1^{er} Avril 2024, soit 3 % et 2,5 % respectivement. À , z % à z è ' ç À z î È À % à % :