



secteurpublic

MISE EN GARDE (DIFFUSION RESTREINTE)

Le présent document n'est pas pour diffusion
et est à l'usage exclusif des officiers syndicaux, des élu-es et des salarié-es
des fédérations du secteur public de la CSN.



PROPOSITIONS BONIFIÉES DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

REPRÉSENTÉ PAR

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

À L'INTENTION DE

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 PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DE L'ÉDUCATION
(FPPE-CSQ)
LA FÉDÉRATION DES SYNDICATS DE L'ENSEIGNEMENT (FSE-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
(SEPB-QUÉBEC)
LE SYNDICAT QUÉBÉCOIS DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SERVICE, SECTION
LOCALE 298 (SQEES-298)
L'UNION DES EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES DE SERVICES (UES-800)

L'ALLIANCE DU PERSONNEL PROFESSIONNEL ET TECHNIQUE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

Montréal, le 27 mars 2023

SOMMAIRE DES MOUVEMENTS DE NÉGOCIATION

Dans l'objectif de favoriser une perspective d'entente 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 l'ensemble des personnes salariées œuvrant dans ses réseaux. Toujours guidé par l'objectif que les mesures négociées produisent, à brève échéance, des effets concrets, le gouvernement présente aujourd'hui de nouvelles ouvertures importantes qui s'ajoutent et complètent les mouvements effectués depuis le dépôt initial. Le gouvernement espère ainsi que cette démarche permettra, à la partie syndicale, d'effectuer rapidement un mouvement au même effet, notamment en ce qui concerne l'organisation du travail. 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 d'emploi des 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 d'entrée d'une infirmière de 6,6 %, d'une technicienne en éducation spécialisée de 3,9 % et d'une 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 maintien à l'emploi à temps complet, pendant la durée des mesures, d'environ 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 l'organisation du travail, ces mesures, d'une valeur de près de 700 M\$, 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 classe** qui permettront aux enseignants d'obtenir un 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;
 - Afin d'assurer un meilleur accompagnement pour les enseignants en début de carrière, bonifier et revoir les dispositions relatives à l'enseignant mentor et à l'enseignant en insertion professionnelle.
6. Propositions visant **l'équipe soins** qui concourront à éliminer, notamment, l'utilisation du temps supplémentaire obligatoire :
 - Implanter un nouvel horaire de travail en misant sur l'octroi de cinq congés additionnels pour favoriser la conciliation famille travail vie personnelle, 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 congés hebdomadaires pouvant aller jusqu'à cinq jours, en contrepartie d'une bonification de la rémunération de 16 %;
 - Faciliter l'intégration du personnel provenant d'une agence de placement.
7. Proposition visant **l'équipe santé mentale** qui permettra de rehausser la rémunération annuelle jusqu'à 125 000 \$ pour près de 3 000 psychologues pour améliorer l'accès aux 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 de l'éducation.

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

À l'issue de la précédente négociation, les parties se sont montrées très satisfaites aux 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 résoudre des enjeux d'organisation du travail tout en misant sur la valorisation 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 l'identification de solutions puisque l'organisation du travail est au centre des préoccupations dans les réseaux. Le gouvernement a ainsi identifié trois grandes priorités qui méritent une attention particulière, soit l'équipe classe, l'équipe soins et l'équipe santé mentale, puisque celles-ci sont au cœur des besoins de la population en matière d'accessibilité et de qualité des services.

Dans son dépôt initial, le gouvernement a proposé des augmentations totalisant 11,5 % sur cinq ans, ce qui est à la hauteur des prévisions de l'inflation de 11,7 % pour les années 2023 à 2027. Par ailleurs, le gouvernement a annoncé, dans son budget 2023-2024, une baisse d'impôt qui profitera à l'ensemble des contribuables québécois dont le fardeau fiscal est parmi les plus élevés en Amérique du Nord. Le gouvernement met en œuvre cette réduction d'impôt tout en assurant le financement des services à la population pour les secteurs névralgiques de l'État, soit principalement la santé et l'éducation.

Également, le 22 février dernier, en lien avec les trois grandes priorités gouvernementales et afin de dégager rapidement des solutions, à l'endroit de ces enjeux de société, le gouvernement a présenté des propositions concrètes pour améliorer l'organisation du travail.

Ainsi, à la veille de l'échéance des conventions collectives, lesquelles auront eu une durée de vie utile d'à peine un an, 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 la nécessité d'organiser la prochaine année scolaire requièrent de prioriser les travaux qui y sont liés afin d'être en mesure de mettre en œuvre des solutions porteuses en temps opportun.

Le gouvernement souhaite donc que les présentes propositions bonifiées soient considérées favorablement et de façon responsable par les associations syndicales, d'autant que 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 d'ailleurs été exprimée par la partie syndicale qui se dit être au rendez-vous.

PROPOSITIONS DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

A. LA DURÉE DES CONVENTIONS COLLECTIVES

- Il est proposé que les prochaines conventions collectives soient d'une durée de cinq ans, sous réserve d'apporter les modifications législatives requises.

B. LE RÉGIME SALARIAL

PARAMÈTRES GÉNÉRAUX D'AUGMENTATION SALARIALE

- Il est proposé d'octroyer les paramètres généraux d'augmentation salariale suivants :

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

- 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

- Il est proposé que chaque prime, à l'exception des primes fixes⁴ et des primes exprimées en pourcentage, et chaque allocation soient majorées à compter de la même date et du même pourcentage ainsi qu'il est déterminé à la proposition n° 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 s'appliquent.

³ Pour les enseignantes et les enseignants des centres de services scolaires et commissions scolaires, la date d'application des majorations salariales est le 141^e jour de travail de l'année scolaire. Pour les enseignantes et les enseignants des collèges, la date d'application des majorations salariales est le 1^{er} avril.

⁴ Les primes fixes sont, pour les commissions scolaires, la prime de concierge responsable d'une école dotée d'un système de chauffage à vapeur (Commission scolaire English Montreal), la prime de concierge de jour responsable de façon habituelle d'une seconde école (Commission scolaire English Montreal) et la prime de nettoyage de tuyaux de bouilloire (Commission scolaire English Montreal). Pour le réseau de la santé et des services sociaux, il s'agit de la prime d'ancienneté.

AJUSTEMENT DE LA STRUCTURE SALARIALE ET DES ÉCHELLES SALARIALES

5. Il est proposé d'ajuster la structure salariale et les échelles salariales à compter du 1er avril 2024, selon l'Annexe, de manière à cibler, vu le contexte de main-d'œuvre dans les secteurs public et parapublic, principalement les personnes salariées occupant un titre d'emploi des premiers rangements ainsi que les salaires en début de carrière pour certains titres d'emploi.

PRIMES, MONTANTS FORFAITAIRES, INDEMNITÉS ET BUDGET

6. Suivant les demandes syndicales à cet effet, les primes, montants forfaïtaires 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 forfaïtaires et indemnités au-delà de la fin du mois de juin 2023 sera évaluée selon l'état d'avancement des négociations.

7. Il est proposé, pour les comités interrondes bénéficiant d'un budget, que les sommes non engagées, le cas échéant, soient reportées au-delà du 30 mars 2023 aux fins de la réalisation de leurs mandats.

De plus, les sommes non engagées, le cas échéant, découlant des lettres d'entente visant l'encadrement ou la formation professionnelle seront également reportées au-delà du 30 mars 2023.

8. Il est proposé de poursuivre les discussions concernant la situation des titres d'emploi d'ouvriers spécialisés, en prenant en considération les travaux effectués au sein du Comité de travail ainsi que l'évolution de la rémunération globale et de l'organisation du travail, et, s'il y a lieu, d'établir les mesures appropriées.

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 (MSGA) et de 2 % pour la portion du salaire supérieure au MSGA.

10. Il est proposé de modifier le critère de 35 années de service en ajoutant un critère d'âge minimal à 57 ans, et ce, le plus rapidement possible.

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 retraite s'ils ont accumulé au moins 35 années de service.

12. Il est proposé, et ce, le plus rapidement possible, de modifier les modalités de la retraite progressive en permettant que l'entente initiale entre le participant et l'employeur puisse être prolongée jusqu'à un maximum de sept années de retraite progressive au total.

13. Le plus rapidement possible, il est proposé d'augmenter l'âge maximal de participation de 69 à 71 ans, et ce, à la suite des discussions tenues entre les parties négociantes au sein des comités de travail sur le RREGOP.

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 l'emploi du personnel expérimenté, en instaurant les mesures suivantes en vue d'encourager les personnes salariées à travailler à temps complet, selon les conditions de travail applicables, au-delà des critères de retraite sans réduction, et ce, le plus rapidement possible :

14.1 Bonification de la rente de retraite de 2 % par année travaillée après l'atteinte du premier critère de retraite sans réduction;

14.2 Réduction de 50 % de la cotisation du participant qui demeure à l'emploi après l'atteinte du premier critère de retraite sans réduction.

D. LE RÉGIME DE DROITS PARENTAUX

15. Il est proposé de remplacer la formule de calcul de l'indemnité du congé de maternité afin d'assurer que la personne salariée reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance-emploi, et ce, en tenant compte de la valeur des exonérations de cotisations que son statut lui confère.

16. Il est proposé de modifier le document maître sur les droits parentaux afin d'intégrer 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'ÉQUIPE CLASSE

17. Pour le primaire, il est proposé de déployer 4 000 ETC d'aide à la classe (en moyenne 10 à 15 heures/classe) visant à accompagner les élèves et à soutenir davantage le personnel enseignant titulaire, en priorisant :

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

Cette proposition dispose des demandes syndicales notamment celles visant l'allègement de la tâche et les demandes patronales et syndicales ayant comme effet de modifier le ratio du nombre d'élèves par classe.

18. Afin de permettre au personnel de soutien, par exemple les éducatrices ou éducateurs en service de garde, d'apporter son soutien en classe, il est nécessaire de :

- Favoriser la création de postes à temps complet et des horaires de travail en continu afin de rendre ces postes plus attractifs, lorsque l'organisation du travail le permet;
- Réviser certaines dispositions nationales et/ou locales notamment afin de permettre la fusion de postes et la révision des statuts d'emploi.

Cette proposition vise à réduire la précarité, rendre la permanence accessible à un nombre significatif d'emplois occupés majoritairement par des femmes, assurer la 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 d'accompagnement et de soutien suivantes :

- La révision des annexes portant sur les enseignants en insertion professionnelle et les enseignants-mentors, afin d'optimiser les modalités existantes;
- 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 l'application de l'ancienneté afin de favoriser la rétention des enseignants en début de carrière;
- Rendre la liste de priorité d'emploi plus efficiente;
- Affecter le personnel enseignant le plus tôt possible;
- Limiter les mouvements de personnel enseignant d'une année à l'autre et en cours d'année;
- Offrir aux organismes scolaires la souplesse nécessaire dans l'application de la procédure d'affectation et de mutation.

Cette proposition vise à améliorer la stabilité des équipes-écoles, la continuité et la qualité des services éducatifs en cours d'année et d'une année à l'autre ainsi que la réussite des élèves.

21. Il est proposé de prévoir la mise en place de conditions facilitantes pour permettre aux étudiants du baccalauréat en enseignement ou d'un baccalauréat connexe pertinent à l'emploi de travailler dans les établissements scolaires en cours d'année, et ce, notamment en révisant les dispositions de l'annexe portant sur l'encadrement des stagiaires.

22. Il est proposé de prévoir des solutions additionnelles aux enjeux de main-d'œuvre vécus dans le réseau de l'éducation permettant de bonifier le bassin de personnel enseignant détenant les qualifications requises pour favoriser la réussite éducative des élèves.

L'ÉQUIPE SOINS

Pour le personnel en soins infirmiers œuvrant 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'instaurer un nouveau type d'aménagement du temps de travail, selon les modalités suivantes :

- Rémunération sur une base d'un poste à 40 heures;
- Horaire de travail de 37,50 heures;
- L'écart d'heures entre la rémunération et l'horaire de travail équivaut à 15 jours de travail rémunérés annuellement :
 - De ces 15 jours, seuls 8 jours doivent être travaillés en plus de l'horaire habituel, 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 d'incitatif additionnel, ajout de 5 jours de congés rémunérés prioritaires aux autres congés.

24. Il est proposé d'augmenter le taux de rémunération à 200 % pour le temps supplémentaire effectué durant la fin de semaine après la semaine régulière de travail.

25. Il est proposé d'instaurer un nouveau mode d'aménagement du temps de travail 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 services d'une agence de placement de personnel et à la main-d'œuvre indépendante dans le secteur de la santé et des services sociaux*, de prévoir les modalités favorables à l'accueil du personnel provenant d'une agence de placement de personnel ou autre main-d'œuvre indépendante, notamment à l'égard de l'ancienneté et des postes qui pourront lui être 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. À cet effet, s'assurer que l'intervalle minimal entre deux quarts de travail ne constitue pas un frein à l'aménagement des horaires.
- 29.** Il est proposé de réviser certaines dispositions locales et nationales afin de permettre de meilleurs aménagements de travail, notamment, pour l'implantation d'horaires atypiques et autogérés. À titre d'exemples :
- Notions de postes (incluant les éléments constitutifs se retrouvant généralement dans la section portant sur les mutations volontaires), à l'exclusion du poste réservé, et leurs modalités d'application;
 - Notion de service et de centre d'activité;
 - Notion de déplacement et ses modalités d'application, à l'exclusion de la rémunération;
 - Règles applicables aux salariés lors d'affectations temporaires, à l'exclusion de celles relatives aux salariés bénéficiant de la sécurité d'emploi, aux salariés en invalidité et aux salariés bénéficiant du régime de droits parentaux;
 - Aménagement des heures et de la semaine de travail, à l'exclusion de la rémunération;
 - Modalités relatives à la prise du temps supplémentaire, au rappel au travail et à la disponibilité et ce, à l'exclusion des taux et de la rémunération;
 - Définition de la semaine régulière de travail;
 - Modalités d'application des horaires atypiques.
- 30.** Il est proposé d'analyser la nature des tâches réalisées par le personnel œuvrant dans le réseau de la santé et des services sociaux afin de s'assurer que chaque équipe soins puisse dispenser des soins adaptés par une utilisation optimale des champs de pratique des personnes qui la compose.
- 31.** Il est proposé d'évaluer la possibilité de permettre une plus grande interdisciplinarité dans la dispensation des soins. À cet effet, il est proposé de mettre en place un comité de travail notamment chargé d'identifier et d'analyser les actes pouvant être ajoutés à ce qui peut être exercé par d'autres professionnels de la santé et des services sociaux.

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 l'enseignement supérieur, cette majoration de traitement remplace celle déjà octroyée aux psychologues. Le pourcentage de majoration de traitement est diminué de tout ajustement salarial⁵ à l'exclusion des paramètres généraux d'augmentation salariale à la convention collective.

En complément, et en cohérence avec ce qui précède, il est proposé de réviser la prime de rétention pour le titre d'emploi de psychologue dans les secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation, de manière à octroyer une prime de 7,5 % aux psychologues qui travaillent la totalité du nombre d'heures prévu à leur titre d'emploi. Pour le secteur de l'enseignement supérieur, cette prime serait aussi instaurée. Cette prime prendrait fin au 30 mars 2028.

⁵ Incluant les ajustements salariaux liés à l'évaluation du maintien de l'équité salariale ou aux relativités salariales et 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 afférentes, en contrepartie de l'exercice de cette activité dans le secteur de la santé et des services sociaux, pour les titres d'emploi suivants :

- 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 d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux, afin de permettre l'affichage de postes avec obligation de détenir le permis.

34. Il est proposé que les titres d'emploi suivants soient mis à contribution, dans le cadre des activités de première ligne dans le secteur de la santé et des services sociaux, pour l'identification des signes et des symptômes associés aux troubles mentaux les 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 et d'autres dispositions législatives, selon leurs compétences.

35. Il est proposé d'identifier les leviers pour assurer une prestation rehaussée des 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 37,5h par semaine, pour les titres d'emploi suivants qui évoluent dans les services de santé mentale, au sein du réseau de la santé et des services sociaux, afin de contribuer significativement à l'identification des signes et des symptômes associés 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 un employeur d'afficher un poste selon le nombre d'heures prévu à la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire lorsque celle-ci prévoit plus d'un nombre d'heures possible en lien avec ce titre d'emploi.

- 36.** Il est proposé aux parties de réfléchir à des mesures favorisant l'implication des proches des usagers, en soutien à l'offre de services.

À cet effet, il est proposé de mettre en place un comité de travail chargé d'analyser les modalités liées à l'implication des proches des usagers dans le but d'optimiser la dispensation des services en santé mentale et les suivis.

F. LES RECOURS

- 37.** Il est proposé d'identifier certains recours pour tenter de dégager des règlements ou de mettre en place des modes de règlement des conflits à l'amiable dans le cadre de 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 l'objectif d'engendrer un mouvement dans la négociation. Notamment, des propositions sur les enjeux suivants seront présentées aux tables sectorielles :

Réseau de l'éducation

Propositions visant à diminuer la précarité d'emploi chez les enseignants à temps partiel et à bonifier la formation du personnel de soutien œuvrant auprès des élèves HDAA.

Réseau de la santé et des services sociaux

Propositions visant l'amélioration des conditions de travail du personnel œuvrant en protection de la jeunesse, des mesures incitatives favorisant la mobilité de la main-d'œuvre dans certaines régions éloignées des grands centres et une bonification des dispositions touchant la conciliation travail, famille et vie personnelle.

Réseau de l'enseignement supérieur

Propositions visant la mise en place de leviers afin de faciliter l'accès et l'offre de service, notamment, concernant la formation à distance ainsi que la promotion de la recherche.

CONCLUSION

Ce troisième dépôt gouvernemental comprend des mesures significatives, lesquelles confirment l'intention de conclure prochainement des ententes. En effet, par ce 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 personnes salariées œuvrant dans les équipes classe, équipes soins et équipes santé mentale.

En réponse à ces ouvertures, le gouvernement souhaite, de la partie syndicale, un retour dans un délai rapproché qui reflète en substance l'exercice patronal réalisé, soit des mouvements syndicaux importants qui permettront de faire progresser la négociation, notamment celle aux tables sectorielles, en vue d'une entente de principe.

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	1	22,35																	22,35
a	2	22,61																	22,61
n	3	22,72	22,84	22,93															22,92
e	4	22,84	23,05	23,22	23,38														23,35
m	5	22,99	23,30	23,63	23,96														23,90
e	6	23,13	23,50	23,88	24,26	24,67													24,55
n	7	23,39	23,88	24,39	24,89	25,43													25,27
t	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 La structure salariale présentée dans cette annexe comprend les paramètres généraux d'augmentation du 1^{er} avril 2023 et du 1^{er} avril 2024, soit 3 % et 1,5 % respectivement.