



On est là!
NÉGO 2023

État des négociations
Matières intersectorielles
Mai 2023

Les dernières offres du dépôt patronal du 27 mars 2023

- Les offres salariales;
- Les enjeux liés à la retraite;
- Les droits parentaux;
- La contribution aux assurances collectives;
- La protection des lanceurs d'alerte.

Objectifs

- ➔ Améliorer et protéger notre pouvoir d'achat;
- ➔ Amorcer un rattrapage salarial avec les autres secteurs et avec les autres provinces;
- ➔ Bonifier les salaires d'entrée sur l'ensemble de la structure salariale;
- ➔ Offrir un ajustement supplémentaire pour les salaires les plus bas.

De plus, le Front commun revendique, pour la durée de la convention collective de trois (3) ans, les augmentations annuelles suivantes :

- ➔ 1^{er} avril 2023 - 100 \$¹ par semaine ou au minimum IPC + 2 %;
- ➔ 1^{er} avril 2024 - IPC + 3 %;
- ➔ 1^{er} avril 2025 - IPC + 4 %.

¹ Équivalent à un minimum de 2,86 \$ de l'heure sur une base de 35 heures par semaine ou 5 223 \$ pour les salaires annuels.

Des offres inchangées (9 % sur 5ans)

- ➔ Période du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024 : 3 %
- ➔ Période du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025 : 1,5 %
- ➔ Période du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026 : 1,5 %
- ➔ Période du 1^{er} avril 2026 au 31 mars 2027 : 1,5 %
- ➔ Période du 1^{er} avril 2027 au 31 mars 2028 : 1,5 %
- ➔ **RÉMUNÉRATION ADDITIONNELLE**
- ➔ Montant forfaitaire 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 de la structure salariale et des échelles salariales

- ➔ **Rangement 1 à 11 = Ajustement uniforme de tous les échelons**
 - 1,9 % R1
 - 0,4 % R11
- ➔ **Rangements 12 et plus**
- ➔ – Réduction des interéchelons en bas du 10^e échelon
- ➔ – Techniciens : réduction de 12 % de l'interéchelon (de ~ 3,3 % à ~ 2,9 %)
- ➔ – Professionnels : réduction de 25 % de l'interéchelon (de ~ 4 % à ~ 3 %)
- ➔ **Ajustement dégressif des échelons 1 à 9**

	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	R16	R17	R18	R19	R20	R21	R22	R23	R24	R25	R26	R27	R28
1	1,9%	1,7%	1,6%	1,4%	1,2%	1,0%	0,9%	0,8%	0,6%	0,5%	0,4%	0,5%	0,5%	3,3%	3,7%	3,9%	4,2%	4,6%	6,6%	7,0%	7,4%	7,8%	8,2%	8,5%	8,9%	9,2%	9,5%	9,9%
2			1,6%	1,4%	1,2%	1,0%	0,8%	0,8%	0,6%	0,5%	0,4%	0,5%	0,5%	3,0%	3,3%	3,5%	3,7%	4,0%	5,8%	6,1%	6,5%	6,9%	7,2%	7,4%	7,8%	8,1%	8,4%	8,7%
3			1,6%	1,4%	1,2%	1,1%	0,9%	0,7%	0,6%	0,5%	0,4%	0,5%	0,5%	2,6%	2,9%	3,0%	3,3%	3,5%	5,1%	5,3%	5,6%	6,0%	6,2%	6,4%	6,7%	7,0%	7,2%	7,5%
4				1,4%	1,2%	1,0%	0,9%	0,8%	0,6%	0,5%	0,4%	0,5%	0,5%	2,2%	2,5%	2,6%	2,8%	3,0%	4,3%	4,5%	4,8%	5,0%	5,2%	5,4%	5,7%	5,9%	6,0%	6,3%
5						1,1%	0,8%	0,7%	0,6%	0,5%	0,4%	0,5%	0,5%	1,9%	2,0%	2,2%	2,3%	2,5%	3,5%	3,7%	3,9%	4,1%	4,3%	4,4%	4,6%	4,8%	4,9%	5,1%
6								0,8%	0,6%	0,5%	0,4%	0,5%	0,5%	1,5%	1,6%	1,7%	1,8%	2,0%	2,7%	2,9%	3,0%	3,2%	3,3%	3,4%	3,6%	3,7%	3,8%	3,9%
7									0,6%	0,5%	0,4%	0,5%	0,5%	1,1%	1,2%	1,3%	1,3%	1,5%	2,0%	2,1%	2,2%	2,3%	2,4%	2,4%	2,5%	2,6%	2,7%	2,8%
8										0,5%	0,4%	0,5%	0,5%	0,8%	0,8%	0,9%	0,9%	0,9%	1,2%	1,3%	1,3%	1,4%	1,4%	1,5%	1,5%	1,6%	1,6%	1,6%
9											0,4%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%
10																												
11																												
12																												
13																												
14																												
15																												
16																												
17																												
18																												
Taux uniques	1,9%	1,7%	1,6%	1,4%	1,2%	1,1%	0,8%	0,8%	0,6%	0,5%	0,4%	0,1%	0,1%	0,4%	0,5%													

	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	R16	R17	R18	R19	R20	R21	R22	R23	R24	R25	R26	R27	R28	
1	25,90	24,50	24,15	22,75	21,35	20,30	18,90	18,55	17,15	16,45	16,10	16,80	17,15	42,35	46,20	49,00	52,50	56,00	76,30	81,55	86,45	92,05	97,30	103,25	108,85	114,80	120,75	126,35	
2			24,15	23,10	21,70	20,30	19,25	18,55	17,50	16,80	16,45	17,50	17,85	40,60	43,75	46,90	50,05	53,55	71,05	75,60	80,85	85,75	90,65	95,90	101,50	107,10	112,70	117,95	
3			24,15	23,10	22,05	21,00	19,95	18,90	18,20	17,50	16,80	17,85	18,20	38,50	41,30	44,10	47,25	50,40	65,45	69,65	74,20	79,10	83,65	88,20	93,45	98,70	104,30	108,85	
4				23,10	22,05	21,00	19,95	19,60	18,20	17,85	17,15	18,55	18,90	36,05	38,85	41,30	44,10	47,25	59,50	63,35	67,55	71,75	75,60	80,15	84,70	89,60	94,15	99,05	
5						21,70	20,30	19,95	18,90	18,20	17,85	19,25	19,25	33,25	35,70	38,15	40,95	43,75	53,20	56,35	59,85	63,70	66,85	71,05	75,25	79,80	83,65	87,85	
6								20,65	19,25	18,55	18,20	19,60	19,95	30,45	32,55	35,00	37,10	39,90	46,20	49,00	52,15	55,30	58,10	61,60	64,75	68,60	72,10	75,60	
7									19,60	19,25	18,55	20,30	20,65	27,65	29,40	31,50	32,90	35,35	39,20	41,30	43,75	46,20	48,30	51,10	53,90	56,70	59,15	62,30	
8										19,60	19,25	20,65	21,00	24,50	26,25	27,30	28,70	30,45	31,50	33,25	34,65	36,75	37,80	39,90	41,65	43,75	45,50	47,95	
9											19,60	21,00	21,70	22,05	23,10	23,80	24,85	25,90	23,80	24,50	25,20	26,25	26,60	28,00	28,70	30,10	30,80	31,85	
10												15,75	16,45	16,80	17,50	18,20	18,90	19,95	18,20	18,55	19,25	19,95	20,65	21,35	22,05	23,10	23,80	24,50	
11													16,80	17,15	17,85	18,55	19,60	20,65	18,55	19,25	19,95	20,65	21,35	22,40	23,10	23,80	24,85	25,55	
12														17,50	18,20	19,25	20,30	21,35	19,25	19,95	20,65	21,35	22,40	23,10	24,15	24,85	25,90	26,95	
13																			19,60	20,65	21,35	22,40	23,10	24,15	25,20	26,25	26,95	28,00	
14																				20,30	21,00	22,05	23,10	23,80	24,85	25,90	26,95	28,35	29,40
15																				20,65	21,70	22,75	23,80	24,85	25,90	26,95	28,00	29,40	30,45
16																				21,35	22,40	23,45	24,50	25,55	26,60	28,00	29,05	30,45	31,85
17																				21,70	22,75	24,15	25,20	26,25	27,65	29,05	30,45	31,85	33,25
18																				22,40	23,45	24,85	25,90	27,30	28,70	30,10	31,50	32,90	34,65

Actuellement

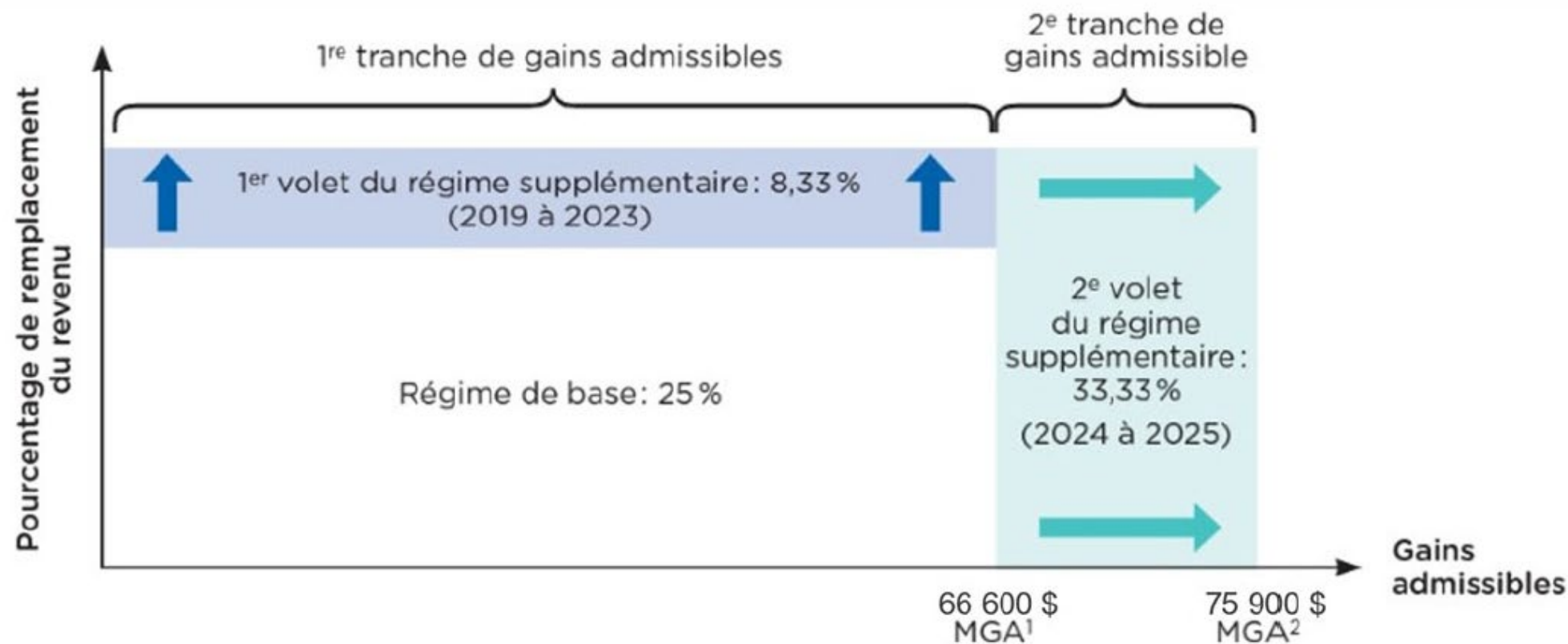
- 2 % par année avec diminution à 65 ans :
- 0,7 % x min. (salaire moyen; MGA moyen) x service

- Coordination avec le RRQ de base uniquement
- Selon la partie patronale, engendre des départs hâtifs :
 - RRQ supplémentaire vient ajouter des revenus : trop élevé
 - Rente plus élevée avant 65 ans (incite à quitter plus tôt)

Trois axes interreliés et complémentaires qui visent la rétention du personnel expérimenté

1. Ajustement du RREGOP au nouvel environnement de la retraite

- ➔ Modifier la formule de calcul de la rente du RREGOP afin d'éviter de favoriser les départs hâtifs à la retraite, et ce, tout en tenant compte de la bonification du RRQ.
- ➔ **Nouveau** : la formule de rente au RREGOP.



* En dollars de 2023

Source: Retraite Québec

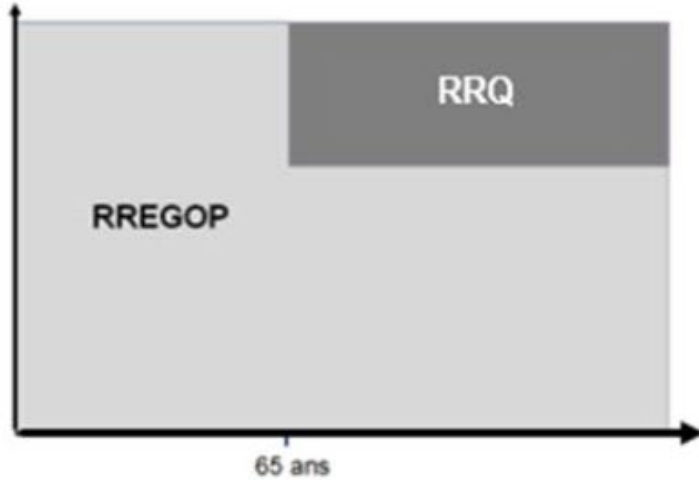
1. MGA: Maximum des gains admissibles

2. MSGA: Maximum supplémentaire des gains admissibles

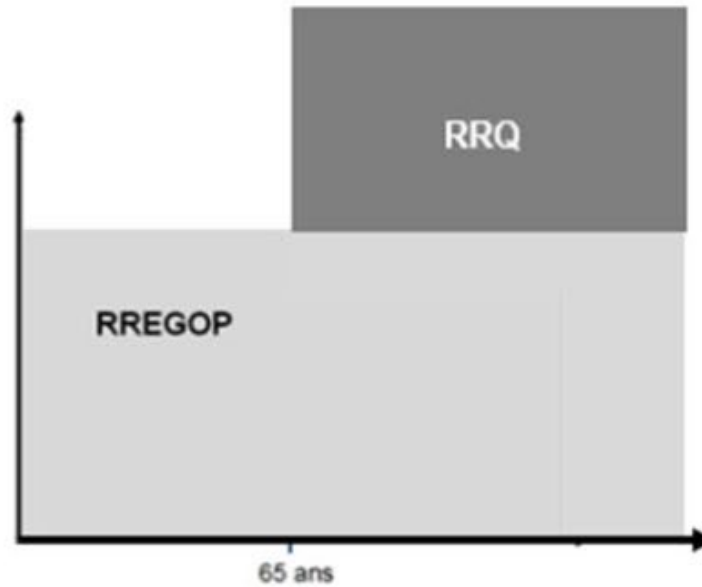
À compter de 2065 : 4 200 \$ pour un salaire couvert de 50 000 \$, soit une hausse de 33 % et de près de 8 000 \$ pour un salaire de 80 000 \$, soit une hausse de 52 %.

- ➔ Modification pour le service accumulé à compter du 1^{er} janvier 2025 (pas rétroactif)
- ➔ Modifier la formule du RREGOP : uniforme avant et après 65 ans
- ➔ Deux paliers: 1,4 % du salaire jusqu'au MSGA et 2,0 % sur l'excédent du salaire sur le MSGA
- ➔ Valeur moindre : tient compte du RRQ de base ET du RRQ supplémentaire
- ➔ Coût partagé : diminution de la cotisation salariale ET de la contribution employeur

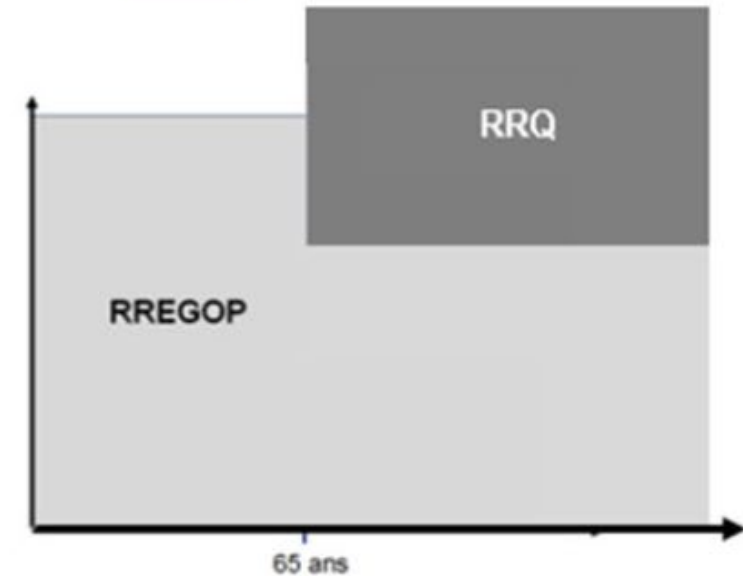
Avant bonification



Demande patronale du 27 mars 2023



Position Front commun (statu quo RREGOP)



Formule actuelle		
Avant 65 ans	55 300 \$	$2,0 \% \times 79\,000 \$ \times 35$
Diminution	- 15 150,80 \$	$0,7 \% \times \text{Min. } (61\,840 \$; 79\,000 \$) \times 35$
À 65 ans	40 149,20 \$	
RRQ base à 65 ans	15 460 \$	
RRQ supplémentaire à 65 ans	8 033 \$	

Dépôt 27 mars 2023 - année accumulées à compter de 2025		
Avant 65 ans	40 499,20 \$	$(1,4 \% \times 70\,480 \$ + 2,0 \% \times (79\,000 \$ - 70\,480 \$)) \times 35$
À 65 ans	40 499,20 \$	
RRQ base à 65 ans	15 460 \$	
RRQ supplémentaire à 65 ans	8 033 \$	

2. Modification aux dispositions actuelles du régime pour maintenir le personnel expérimenté en emploi
 - ➔ Modifier le critère de 35 années de service en ajoutant un critère d'âge minimal à 57 ans
 - ➔ Nouveau : le plus rapidement possible
 - ➔ Nouveau : modifier le critère de rente immédiate, le plus tôt entre 55 ans ou 35 années de service d'admissibilité
 - ➔ Exemple : atteinte de 35 années à 53 ans et 7 mois
 - Retraite possible à 53 ans et 7 mois : pénalité de 3 ans et 5 mois
 - Retraite sans réduction à 57 ans

3. Modification aux dispositions actuelles du régime pour maintenir le personnel expérimenté en emploi
 - ➔ Permettre une prolongation de l'entente de retraite progressive
 - La durée initiale maximale demeure 5 années
 - Précision (nouveau) : Possibilité de prolongation avec durée totale maximale de 7 années
 - ➔ Augmenter l'âge maximal de participation au RREGOP de 69 ans à 71 ans

4. Introduction de dispositions temporaires afin de favoriser la rétention du personnel expérimenté
- ➔ Mettre en place un programme de rétention volontaire en lien avec le RREGOP : mesures pour encourager les employées et les employés à travailler au-delà de leur critère de retraite sans réduction
 - ➔ Durée temporaire initiale de 5 ans
 - À mettre en place rapidement
 - Réévaluation de sa pertinence par la suite
 - ➔ Pour les personnes à l'emploi à temps complet au-delà de leur date de retraite sans réduction

- ➔ Bonification de la rente de retraite
 - 2 % par année après l'atteinte du critère de retraite sans réduction
 - Exemple : rente de 50 000 \$ donne 2 000 \$ à vie de plus sur sa rente RREGOP après un an
- ➔ Réduction de 50 % de la cotisation de la personne participante
 - 2 % par année après l'atteinte du critère de retraite sans réduction

- ➔ L'objectif patronal vise essentiellement à revoir la méthodologie de calcul des sommes versées :
 - 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.

- ➔ Trois revendications additionnelles à la suite des travaux du comité interronde :
 - Accumulation du service continu aux fins d'acquisition de la sécurité d'emploi et de la permanence.
 - Effets de la réduction du délai de carence au Régime d'assurance-emploi (RAE) sur les congés de maternité.
 - Définition du traitement hebdomadaire pour le calcul des indemnités complémentaires.

- ➔ La phase de la présentation des revendications en matière de contribution aux assurances collectives est terminée.
 - Une certaine ouverture est démontrée.
 - Les salariés du réseau des centres de services scolaires et du réseau collégial sont essentiellement les seuls employés de l'État québécois qui n'ont pas de contribution aux assurances collectives.
 - La partie patronale a demandé aux organisations du Front commun de chiffrer la hauteur de la demande.

- ➔ En réponse à l'objectif syndical de mieux protéger les lanceurs d'alerte, la réponse patronale est ferme :
 - Les balises actuelles sont suffisantes.
 - Le cadre législatif couvre les cas où les dénonciations sont effectuées par des employés.