



# TOUJOURS DEBOUT

NÉGOCIATIONS DU SECTEUR PUBLIC



## BILAN DES NÉGOCIATIONS POUR LE SECTEUR PUBLIC FTQ

C'est avec une très forte majorité de 94 % que l'entente de principe globale intervenue entre la FTQ et ses affiliés du secteur public (SCFP, SQEES-298, SEPB et UES 800), et le gouvernement a été adoptée. Alors que cette entente de principe a été conclue le 29 mai dernier, soit la première entente entre une centrale syndicale et le Conseil du trésor, elle a été paraphée entre les parties le 2 juin et entérinée le 23 juin.

La FTQ et ses affiliés sont très fiers que la priorité identifiée par les membres, dès la consultation sur les demandes, avant même le dépôt syndical, de porter une attention toute particulière aux plus bas salariés ait été entendue. Dès le départ, nous avons proposé une nouvelle structure salariale qui bonifiait les rangements 1 à 11 en plus du 2 % par année sur une période de 3 ans, sans oublier les montants forfaitaires.

En dépit de la présentation de l'entente de principe lors d'assemblées générales, des questions subsistent chez certains membres. La FTQ vous propose donc un court document qui fait le bilan de l'entente en ce qui concerne les matières intersectorielles (table centrale).

## RAPPEL DES FAITS SAILLANTS DE L'ENTENTE DE PRINCIPE

### Les augmentations salariales

Les augmentations salariales pour la durée de la convention collective sont les suivantes :

- 1<sup>er</sup> avril 2020 : 2 %
- 1<sup>er</sup> avril 2021 : 2 %
- 1<sup>er</sup> avril 2022 : 2 %

**En plus** de ces augmentations, la nouvelle structure salariale prévoit des augmentations supplémentaires pour les rangements 1 à 11 :

Rangement	Augmentation 1 <sup>er</sup> avril 2022	Augmentation totale 3 ans
1	4,0 %	10,4 %
2	3,4 %	9,8 %
3	3,3 %	9,6 %
4	2,8 %	9,1 %
5	2,4 %	8,7 %
6	2,1 %	8,4 %
7	1,7 %	8,0 %
8	1,5 %	7,7 %
9	1,2 %	7,3 %
10	1,0 %	7,2 %
11	0,8 %	7,0 %

Voici comment cela se traduit en salaire réel :

Rangement	Taux maximal 2 avril 2019	Taux maximal 1 <sup>er</sup> avril 2022	Augmentation sur 3 ans
1	19,01 \$	20,98 \$	1,97 \$
2	19,37 \$	21,27 \$	1,90 \$
3	19,70 \$	21,59 \$	1,89 \$
4	20,22 \$	22,06 \$	1,84 \$
5	20,84 \$	22,65 \$	1,81 \$
6	21,55 \$	23,35 \$	1,80 \$
7	22,35 \$	24,13 \$	1,78 \$
8	23,22 \$	25,00 \$	1,78 \$
9	24,22 \$	26,00 \$	1,78 \$
10	25,27 \$	27,10 \$	1,83 \$
11	26,47 \$	28,31 \$	1,84 \$

Pour les rangements 12 à 28, c'est l'augmentation de 6 % qui s'applique. De plus, pour favoriser l'attraction et les plus bas salariés, il y a une majoration de 1 % qui s'applique pour les 9 premiers échelons de ces rangements.

Rangement	Augmentation 1 <sup>er</sup> avril 2022	Augmentation totale 3 ans (effet composé)
12 à 28 / Échelon 1 à 9	3,0 %	7,2 %
12 à 28 / Échelon 10 et supérieurs	2 %	6,1 %

Pour savoir quelles sont les augmentations salariales pour votre titre d'emploi, consultez le <https://www.structureftq.org/>

## Rémunération additionnelle

En plus des augmentations salariales, deux versements de montants forfaitaires sont prévus à l'entente de principe.

Le premier versement favorise les bas salariés et s'applique pour chaque heure travaillée entre le 1<sup>er</sup> avril 2019 et le 31 mars 2020. Il est payable dans les 30 jours suivant la signature de la convention collective (signature que nous prévoyons au cours de l'automne 2021).

### Rémunération additionnelle 2019-2020

Rangement	Rémunération additionnelle	Rangement	Rémunération additionnelle
1	0,66 \$	7	0,48 \$
2	0,63 \$	8	0,45 \$
3	0,60 \$	9	0,42 \$
4	0,57 \$	10	0,39 \$
5	0,54 \$	11	0,36 \$
6	0,51 \$	12 ou plus	0,33 \$

La seconde rémunération additionnelle vise la période du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021. Elle représente 0,33 \$ par heure travaillée et sera versée à la paie précédant le 15 janvier 2022.

## Primes

Les primes et les montants forfaitaires énumérés ci-dessous sont prolongés, avec les adaptations nécessaires, du 31 mars 2020 au 30 septembre 2023 :

- Montant forfaitaire pour les personnes salariées œuvrant auprès de la clientèle présentant des troubles graves du comportement (TGC),
- Montant forfaitaire pour les personnes salariées œuvrant auprès d'une clientèle en centre d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD),
- Prime de rétention pour les psychologues,
- Prime relative à certains titres d'emploi d'ouvriers spécialisés,
  - Ajout de nouveaux titres d'emploi éligibles à la prime des ouvriers spécialisés :
    - Conducteur de véhicule lourds/Conducteur de véhicules et d'équipements mobiles classe 2
    - Mécanicien classe 1
    - Mécanicien d'entretien Millwright/mécanicien d'entretien d'équipement
    - Mécanicien de garage/mécanicien classe 2

## Assurance salaire

Dorénavant, certaines primes seront prises en compte dans le calcul des prestations d'assurance salaire. Les personnes salariées qui bénéficient de l'assurance salaire continueront d'accumuler leur expérience et obtiendront leur changement d'échelon le cas échéant.

## Assurances collectives

La FTQ a négocié que l'employeur double sa contribution aux assurances en plus de maintenir l'enveloppe spécifique à la FTQ négociée il y a une dizaine d'années.

## Un mot sur l'équité salariale

En parallèle de la négociation de la convention collective du secteur public, la FTQ et ses affiliés sont parvenus à plusieurs ententes en équité salariale.

Rappelons qu'en vertu des dispositions actuelles de la Loi sur l'équité salariale, si une organisation majoritaire obtient un règlement, ce règlement a comme effet de régler l'ensemble des plaintes des autres organisations syndicales qui ne représentent pas la majorité des travailleuses et travailleurs des titres d'emploi pour lesquels il y a règlement. Cependant, l'entente de l'organisation majoritaire n'a pas pour effet d'entraîner le retrait des plaintes pour les personnes salariées qui ont déposé des plaintes de maintien d'équité salariale pour leur titre d'emploi si elles désirent les conserver.

Cette mesure de la Loi sur l'équité salariale est présentement en contestation constitutionnelle par les trois centrales syndicales soit la CSN, la CSQ et la FTQ. L'entente d'une organisation majoritaire ne peut, selon ces syndicats, être imposée aux autres organisations syndicales, car cela a pour effet de nier notre droit d'association.

Pour connaître les titres d'emploi visés par ces ententes et les nouveaux reclassements dans les rangements salariaux, rendez-vous au : <https://ftq.qc.ca/equite-salariale-secteur-public/>.

## RÉCAPITULATIFS DES DATES IMPORTANTES\*

---

1<sup>er</sup> avril 2020 : 1<sup>re</sup> augmentation salariale de 2 % (date de versement de la rétroactivité à confirmer) et en santé, application du taux unique pour les PAB et ASSS

---

1<sup>er</sup> avril 2021 : 2<sup>e</sup> augmentation salariale de 2 % (date de versement de la rétroactivité à confirmer)

---

Début septembre 2021 : Application des nouveaux taux de salaire pour donner suite aux ententes en équité salariale

---

D'ici le 1<sup>er</sup> décembre 2021 : Versement des rétroactivités pour les titres d'emploi visés par les ententes en équité salariale (rétro au 31 décembre 2010 ou à mars 2016, selon les ententes pour les titres d'emploi visés) en un seul versement, avec intérêt au taux légal

---

Trente (30) jours après la signature de la convention collective : Versement de la 1<sup>re</sup> rémunération additionnelle

---

15 janvier 2022 : Versement de la 2<sup>e</sup> rémunération additionnelle (paie précédant le 15 janvier 2022)

---

1<sup>er</sup> avril 2022 : 3<sup>e</sup> augmentation salariale de 2 % et intégration de la nouvelle structure salariale

---

*\*La date de signature officielle des conventions collectives ainsi que des précisions supplémentaires quant aux dates d'application, le cas échéant, vous seront communiquées au cours des prochaines semaines.*