

# Consultation sur les revendications de table centrale du Front commun

Ronde 2023 | Table centrale

Tournée d'assemblées générales  
Du 31 juillet au 23 septembre 2022



**Du bon bord**

Du bord des travailleuses  
et des travailleurs  
du secteur public

# NOUS, d'une seule voix

- Pour suivre le présent diaporama et pour avoir de plus amples détails, vous pouvez consulter le guide **Propositions de revendications de la table centrale** produit par le Front commun CSN-CSQ-FTQ.



# La conjoncture

- Cinquante ans après la formation du premier Front commun en 1972, la CSN, la CSQ et la FTQ unissent leurs forces afin de négocier en alliance. Nous serons plus de 355 000 membres à parler d'une seule voix
- La pandémie a démontré toute l'importance de nos réseaux publics, mais aussi leur immense fragilité; l'état d'épuisement et de détresse sont plus que jamais exacerbés par les vagues successives que nous avons eu à traverser
- La reprise économique est forte et la situation budgétaire du Québec est extrêmement favorable. Toutefois, l'inflation bat des records et des turbulences compliquent les prévisions économiques
- Les personnes salariées n'ont pas à être gênées d'exiger des hausses salariales ambitieuses permettant le maintien de leur pouvoir d'achat
- Nos revendications sont ambitieuses et nécessiteront que nous nous mobilisions collectivement pour gagner

# 1. Le salaire : s'enrichir, collectivement

## Les objectifs de la revendication salariale

- Une revendication salariale qui est simple, qui unit fortement l'ensemble des partenaires du Front commun et qui suscite la mobilisation nécessaire à l'atteinte de nos objectifs ambitieux de négociation
- Une revendication salariale qui protège le pouvoir d'achat
- Une revendication salariale qui garantit un enrichissement réel en prévoyant des hausses supérieures à l'inflation et un rattrapage général pour l'ensemble des travailleuses et des travailleurs
- Une revendication salariale incluant un volet d'augmentation permettant de porter une attention aux inégalités face à l'inflation, aux revenus de base et aux salaires d'entrée

# 1. Le salaire : s'enrichir, collectivement

D'abord, **un mécanisme permanent d'indexation annuelle à l'inflation**, parce que personne ne devrait jamais plus s'appauvrir dans les services publics, jamais!

Au 1<sup>er</sup> avril de chaque année, l'indexation annuelle\* de chaque taux et de chaque échelle de traitement selon l'Indice des prix à la consommation (IPC) pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre précédent

\* L'indexation ne peut pas être négative

Nous voulons que cette protection ne soit plus négociable, qu'elle soit permanente dans nos conventions collectives et qu'elle s'applique même après l'échéance de celles-ci

# 1. Le salaire : s'enrichir, collectivement

## À l'an 1 d'une convention collective de 3 ans

Selon la formule la plus avantageuse, une hausse de chaque taux et de chaque échelle de traitement

**100 \$ par semaine**

ou l'application du mécanisme permanent d'indexation annuelle plus 2 %, selon la formule la plus avantageuse

- Revendiquer une augmentation à l'an 1 de 100 \$ par semaine :
  - S'inscrit dans l'héritage du 1<sup>er</sup> Front commun de 1972, qui revendiquait un salaire minimum de 100 \$ par semaine pour l'ensemble des travailleuses et des travailleurs des services publics
  - Permet de porter une attention aux inégalités face à l'inflation, aux revenus de base et aux salaires d'entrée
  - Cela équivaut à une hausse de 2,86 \$ l'heure pour toutes et pour tous

# 1. Le salaire : s'enrichir, collectivement

Et pour l'an 2 et l'an 3?

**An 2**

L'application du mécanisme permanent d'indexation annuelle **PLUS une hausse salariale de 3 %**

**An 3**

L'application du mécanisme permanent d'indexation annuelle **PLUS une hausse salariale de 4 %**

# Proposition soumise au vote

1

Que le Front commun revendique :

- L'introduction d'un mécanisme permanent garantissant, au 1<sup>er</sup> avril de chaque année, l'indexation annuelle de chaque taux et de chaque échelle de traitement selon l'Indice des prix à la consommation (IPC) pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre précédent;

Pour la durée de la convention collective de trois (3) ans :

- La première (1<sup>re</sup>) année, une hausse de chaque taux et de chaque échelle de traitement de cent dollars (100 \$) par semaine ou l'application du mécanisme permanent d'indexation annuelle plus deux pour cent (2 %), selon la formule la plus avantageuse
- La deuxième (2<sup>e</sup>) année, l'application du mécanisme permanent d'indexation annuelle plus une hausse salariale de trois pour cent (3 %);
- La troisième (3<sup>e</sup>) année, l'application du mécanisme permanent d'indexation annuelle plus une hausse salariale de quatre pour cent (4 %).

8



## 2. Les conditions de travail et de pratique

- Les problèmes de rétention et d'attraction dans les services publics sont criants. La pandémie a empiré cette situation. Dans chaque secteur, il y a un urgent besoin de revaloriser les emplois et de reconnaître le travail des travailleuses et des travailleurs
- Les enjeux de conditions de travail et de pratique se négocient généralement aux tables sectorielles. Toutefois, l'orientation générale de négociation du Front commun rappelle que **l'accent doit être mis tant sur l'amélioration des conditions de travail et de pratique que sur l'amélioration des conditions salariales**
- Nous tenons à envoyer un message clair au Conseil du trésor : les marges financières nécessaires devront être dégagées afin d'améliorer significativement les conditions de travail et de pratique de toutes et de tous

# Proposition soumise au vote

**2**

Que le Front commun revendique auprès du Conseil du trésor des investissements permettant de dégager des marges financières importantes et des mandats pour convenir de solutions négociées aux tables sectorielles améliorant significativement les conditions de travail et de pratique des travailleuses et des travailleurs des services publics.

**10**

### 3. Le régime de retraite (RREGOP)

- **Le RREGOP, c'est quoi?**
  - Le RREGOP (Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics) est un régime à prestations déterminées, qui implique que le montant de la rente est connu à l'avance en se basant sur le salaire admissible et les années de service
  - C'est un régime en bonne santé financière
- Le 1<sup>er</sup> janvier 2019, le Régime des rentes du Québec (RRQ) a été bonifié, ce qui fera passer le taux de remplacement de revenu provenant du RRQ de 25 % à 33,3 %
- Le contexte pandémique de la dernière ronde a mené les parties négociantes à recadrer leurs priorités sur la retraite dans un **comité de travail CSN-CSQ-FTQ** sur le RREGOP. Nos revendications s'inscrivent donc dans la continuité de la dernière ronde et des travaux en cours au sein du comité de travail

## 3. Le régime de retraite (RREGOP)

### 3.1 BONIFICATION DES CONDITIONS DE RETRAITE

#### **Allonger la durée des retraites progressives de 5 à 7 ans et en permettre la poursuite au-delà de la durée initialement prévue**

- La retraite progressive permet à la travailleuse ou au travailleur de réduire son temps de travail avant la retraite
- Elle n'a aucun effet sur le niveau de la rente de retraite

#### **Revaloriser la rente pour une retraite après 65 ans (la rente ajournée)**

- En ne permettant pas la rente ajournée, le RREGOP est moins généreux que d'autres régimes complémentaires de retraite
- La **rente ajournée** permettrait d'augmenter la rente de retraite de 6 % à 7 % par année supplémentaire travaillée entre le 65<sup>e</sup> anniversaire et l'âge de la retraite en tenant compte de la période plus courte du versement

#### **Augmenter l'âge maximal de participation au RREGOP à 71 ans**

- Cette augmentation permettrait à celles et à ceux qui continuent de travailler après l'âge de 69 ans, par choix dans certains cas, mais aussi par nécessité dans d'autres cas, de recevoir un meilleur revenu de retraite

## 3. Le régime de retraite (RREGOP)

### 3.1 BONIFICATION DES CONDITIONS DE RETRAITE (suite)

#### Ajuster l'hypothèse de taux d'intérêt de la compensation de la réduction actuarielle

- Le ou la salarié-e qui prend une retraite anticipée peut utiliser une partie de ses REER pour compenser la pénalité actuarielle résultant de la prise de retraite anticipée
- Le coût actuel pour compenser la pénalité actuarielle en tout ou en partie est très élevé et ne reflète pas le coût réel pour le régime

#### Instaurer la prestation anticipée

- La prestation anticipée permet à la travailleuse ou au travailleur âgé de plus de 55 ans en situation de retraite progressive de recevoir le versement d'un montant du RREGOP avant la prise de sa retraite (une prestation anticipée)
- Le régime actuel ne la permet pas

# Proposition soumise au vote

## 3.1

Que le Front commun revendique les bonifications des conditions de retraite suivantes sans effets sur le taux de cotisation :

- Améliorer la retraite progressive, notamment :
  - Allonger la durée maximale des retraites progressives prévue à la loi sur le RREGOP de cinq (5) années à sept (7) années;
  - Prévoir que la travailleuse ou le travailleur qui se prévaut du programme de retraite progressive puisse le poursuivre au-delà de la durée initialement convenue tout en n'excédant pas la période maximale prévue au programme;
- Instaurer un mécanisme de revalorisation de la rente pour une retraite après 65 ans;
- Augmenter l'âge maximal de participation au RREGOP à 71 ans;
- Ajuster l'hypothèse de taux d'intérêt de la compensation de la réduction actuarielle;
- Instaurer la prestation anticipée.

### **3. Le régime de retraite (RREGOP)**

#### **Deux problèmes majeurs avec un régime de retraite plus mature**

- Un taux d'intérêt (rendement espéré) significativement plus bas qui provoque une augmentation du coût annuel du régime
- Moins de participants actifs pour payer le déficit, ce qui entraîne des paiements plus grands pour les participants actifs en cas de déficit ainsi qu'une augmentation de la cotisation

# Proposition soumise au vote

## 3.2

Que le Front commun revendique des mesures structurantes pour stabiliser le taux de cotisation dans le contexte de la maturité croissante du RREGOP à partir de l'évaluation des recommandations de la partie syndicale au comité de travail CSN-CSQ-FTQ.



## 3. Le régime de retraite (RREGOP)

### 3.3 AMÉLIORATION DES POLITIQUES D'INVESTISSEMENTS RESPONSABLES DE LA CAISSE DE DÉPÔT ET PLACEMENT DU QUÉBEC

**Sur le critère social**, la caisse devrait notamment favoriser :

- Le respect des droits de la personne et des droits du travail

**Sur le critère environnemental**, la caisse devrait notamment :

- Finaliser le travail en retirant ses investissements de l'exploitation et du transport du gaz fossile
- Améliorer sa cible de diminution des émissions globales de ses placements afin de se conformer à l'Accord de Paris

# Proposition soumise au vote

## 3.3

Que le Front commun revendique que la Caisse de dépôt et placement du Québec (CDPQ) améliore ses politiques d'investissements responsables, en particulier sur les critères « social » et « environnemental » de ses stratégies d'investissements.

# 4. Les droits parentaux

## LE CHAPITRE SUR LES DROITS PARENTAUX

### Les dispositions

- Ont comme objectif de permettre à la personne salariée de s'absenter lors de la période entourant la venue d'un enfant, et ce, sans causer de préjudice à sa situation d'emploi ainsi que d'assurer sa sécurité financière
- Sont étroitement liées au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), au Régime d'assurance emploi, à la Loi sur les normes du travail et à la Loi sur la santé et la sécurité du travail

### Elles visent

- Le congé de maternité, de paternité, d'adoption ou en vue d'une adoption
- Les congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement
- Le congé sans traitement et le congé partiel sans traitement (congé parental)

# 4. Les droits parentaux

## 4.1 POUR FACILITER LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL ET ENCOURAGER UN MEILLEUR ÉQUILIBRE DANS LA PARENTALITÉ

### Augmenter la durée du congé de paternité et du congé pour adoption indemnisé

- Les dispositions actuelles accordent :
  - Un congé d'une durée de cinq (5) jours à l'occasion de la naissance (2<sup>e</sup> parent) ou de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint
  - Un congé de paternité ou d'adoption indemnisé d'une durée maximale de cinq (5) semaines

### Améliorer les modalités relatives à la prise du congé parental (congé sans solde ou congé partiel sans solde)

- Pensons, entre autres :
  - À la personne salariée non-détentrice d'un poste à qui il est interdit de se prévaloir d'un congé partiel sans solde
  - Aux modalités actuelles qui compliquent l'accès aux nouvelles prestations supplémentaires du RQAP visant à encourager la parentalité en bonifiant le nombre de semaines de prestations parentales partageables pour les couples dont le deuxième (2<sup>e</sup>) parent utilise une plus grande partie du congé parental

## 4. Les droits parentaux

### 4.1 POUR FACILITER LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL ET ENCOURAGER UN MEILLEUR ÉQUILIBRE DANS LA PARENTALITÉ (suite)

#### Élargir les motifs de congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et en augmenter la banque avec solde

- Pensons, entre autres :
  - À la personne salariée qui a recours à la procréation assistée. Alors qu'au cours des dernières années, le gouvernement a facilité l'accessibilité à cette dernière, les dispositions actuelles encadrant les droits parentaux ne permettent toujours pas l'accès à la banque de congés spéciaux aux couples qui doivent se tourner vers celle-ci
  - À la personne salariée pour qui la banque de congés spéciaux de quatre (4) jours avec solde est insuffisante, notamment lorsque les rendez-vous auprès d'une personne professionnelle de la santé requièrent de longs déplacements

# Proposition soumise au vote

## 4.1

Que le Front commun, pour faciliter la conciliation famille-travail et encourager un meilleur équilibre dans la parentalité revendique :

- L'augmentation du nombre de semaines de congé de paternité et du congé pour adoption avec indemnités complémentaires, de manière concordante;
- L'amélioration des modalités relatives à la prise de congé sans solde ou de congé partiel sans solde, notamment afin que les parents puissent bénéficier des prestations supplémentaires du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP);
- L'élargissement des motifs de congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et l'augmentation de la banque de congés spéciaux avec solde.

## 4. Les droits parentaux

### 4.2 TENIR EN COMPTE LES PÉRIODES DE MISE À PIED CYCLIQUE OU DE VACANCES

- Le chapitre sur les droits parentaux permet aux parents de recevoir une indemnité afin de compenser la perte de revenus pendant un congé de maternité, de paternité ou d'adoption
- Pourtant, les parents subissent une iniquité lorsqu'une ou plusieurs semaines de congé, généralement du congé de maternité, coïncident avec une période de mise à pied cyclique ou de vacances qui ne peuvent pas être reportées

# Proposition soumise au vote

## 4.2

Que le Front commun revendique que soient tenues en compte les périodes de mise à pied cyclique ou de vacances dans le versement d'indemnités versées par l'employeur du régime des droits parentaux.



## 4. Les droits parentaux

### 4.3 METTRE FIN À L'OBLIGATION POUR LES ENSEIGNANTES ET LES ENSEIGNANTS DE COLLÈGE DE FAIRE COÏNCIDER LEUR RETOUR AVEC LE DÉBUT D'UNE SESSION

- Les dispositions concernant les droits parentaux dans le secteur public permettent aux personnes salariées qui mettent fin plus tôt que prévu à leur congé parental de revenir à tout moment moyennant préavis à l'employeur
- Une exception pour les enseignantes ou les enseignants de collège leur impose de faire coïncider leur date de retour avec le début d'une session lorsqu'elles ou ils souhaitent modifier leur date de retour, sauf si l'employeur et le syndicat en conviennent autrement

## **Proposition soumise au vote**

### **4.3**

Que le Front commun revendique la fin de l'obligation, pour les enseignantes ou les enseignants de collège, de faire coïncider avec le début de la session leur retour du congé sans traitement prévu au régime des droits parentaux.

## 5. Les disparités régionales

### **Le chapitre sur les disparités régionales accorde certains avantages en contexte d'éloignement et d'isolement dans lequel doivent vivre les personnes salariées travaillant dans certaines localités**

- Par exemple :
  - Une prime annuelle d'isolement et d'éloignement
  - Une prime de rétention pour les salarié-es travaillant dans les localités de Sept-Îles et de Port-Cartier
  - Le remboursement de frais de sorties ou de déplacement
  - D'autres compensations financières liées aux frais de déménagement, au transport de nourriture, au loyer ou lors d'un décès
- Le degré d'éloignement et d'isolement est déterminé par l'accessibilité, les caractéristiques de la localité et le climat

## 5. Les disparités régionales

### 5.1 INIQUITÉS POUR CERTAINES LOCALITÉS

- La réalité de Fermont, située bien-au-delà du 51<sup>e</sup> parallèle, s'apparente davantage à celle des localités des secteurs plus isolés
- Les Îles-de-la-Madeleine ont vécu d'importantes transformations au cours des dernières années qui accentuent les enjeux liés aux disparités régionales de cet archipel
- Enclavées parmi les localités du secteur IV, Chisasibi et Radisson vivent également une situation comparable aux localités de ce dernier secteur

# Proposition soumise au vote

## 5.1

Que le Front commun revendique que la municipalité de Fermont ainsi que les Îles-de-la-Madeleine soient ajoutées au secteur III et que les localités de Chisasibi et de Radisson soient ajoutées au secteur IV.

## 5. Les disparités régionales

### 5.2 ÉLARGISSEMENT DU PAIEMENT POUR TRANSPORT DE NOURRITURE

- Certaines localités du secteur III
  - Ne bénéficient pas du paiement des frais de transport de nourriture alors que les conditions sont similaires à celles des localités bénéficiant de ce droit
  - Ou encore, bénéficient du paiement des frais de transport de nourriture, mais pas pour l'ensemble des travailleuses ou des travailleurs du secteur public
- On pense notamment à Oujé-Bougoumou ou aux localités de la Basse-Côte-Nord à l'est de Kegaska jusqu'à la limite du Labrador (y compris l'Île d'Anticosti)

# Proposition soumise au vote

## 5.2

Que le Front commun revendique l'élargissement du paiement de transport de nourriture à certaines autres localités du secteur III.

## 5. Les disparités régionales

### 5.3 AMÉLIORATION DES DISPOSITIONS RELATIVES AUX SORTIES

- Actuellement, l'employeur rembourse certains frais de sorties à la personne salariée recrutée à plus de 50 km de la localité où la fonction est exercée
- Des améliorations aux dispositions relatives aux sorties dans les localités déjà visées peuvent encore être apportées, notamment :
  - En ajoutant une deuxième (2<sup>e</sup>) sortie par année dans certaines localités, dont les Îles-de-la-Madeleine, Havre-St-Pierre et Parent
  - En éliminant le seuil de 50 km afin de donner accès au remboursement de certains frais de déplacements aux travailleuses et aux travailleurs recrutés localement, qui sont souvent des personnes faisant partie des communautés autochtones



# Proposition soumise au vote

## 5.3

Que le Front commun revendique l'amélioration des dispositions relatives aux sorties dans les localités déjà visées, notamment quant au nombre de sorties et l'accès à des déplacements remboursés pour les personnes recrutées localement.

## 5. Les disparités régionales

### 5.4 CERTAINES RÉGIONS OU LOCALITÉS NON VISÉES AUX PRISES AVEC DES PROBLÈMES AIGUS D'ATTRACTION ET DE RÉTENTION

- Les services publics font face à des problèmes d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre partout au Québec
- Certaines régions ou localités font cependant actuellement face à des problèmes aigus d'attraction et de rétention en lien avec l'éloignement et l'isolement ou à cause de leur situation frontalière, entre autres :
  - L'Abitibi-Témiscamingue
  - La Côte-Nord
  - La Gaspésie et les Îles-de-la-Madeleine
  - L'Outaouais
  - Le Nord-du-Québec
  - Le Nunavik

# Proposition soumise au vote

## 5.4

Que le Front commun revendique une prime ou une intégration à un secteur pour certaines régions ou localités non visées par une prime de disparités régionales et aux prises avec des problèmes aigus d'attraction et de rétention en lien avec l'éloignement et l'isolement.

## 6. Les ouvriers spécialisés

### **AMÉLIORER LA LETTRE D'ENTENTE DES OUVRIERS SPÉCIALISÉS**

- L'écart salarial des ouvriers spécialisés du secteur public avec ceux des autres secteurs d'emploi ne permet pas de retenir la main-d'œuvre nécessaire
- Lors de la dernière ronde, la prime d'attraction et de rétention de 10 % a été élargie à de nouveaux titres d'emploi et nous avons réglé certains problèmes d'application, de sorte que nous estimons désormais que 95 % des effectifs d'ouvriers spécialisés sont couverts par la prime
- Alors que la pénurie d'ouvriers spécialisés risque de s'aggraver, d'autres efforts devront être faits afin d'améliorer les conditions prévues à la lettre d'entente encadrant cette prime

# Proposition soumise au vote

6

Que le Front commun revendique que des améliorations soient apportées à la lettre d'entente des ouvriers spécialisés.

37

## 7. Les assurances collectives

### 7.1 AJOUTER DES SOMMES IMPORTANTES AUX CONTRIBUTIONS DE L'EMPLOYEUR

Bien que des gains aient été réalisés concernant les assurances collectives lors de la ronde de négociation 2020 :

- Le coût des médicaments continue d'augmenter au Québec
- Les contributions de l'employeur demeurent toujours insuffisantes
- Certaines personnes salariées qui ne travaillent pas à temps complet doivent encore assumer une plus grande part de l'assurance maladie puisque la contribution patronale est réduite, et ce, même si la prime demeure la même peu importe le nombre d'heures travaillées

# Proposition soumise au vote

## 7.1

Que le Front commun revendique l'ajout, dans les conventions collectives, de sommes importantes aux contributions de l'employeur aux régimes d'assurances maladie et l'accès à la pleine contribution de l'employeur à l'assurance maladie pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs des services publics, peu importe le statut d'emploi ou le nombre d'heures travaillées.

## 7. Les assurances collectives

### 7.2 POUR UN ENGAGEMENT DU GOUVERNEMENT À INSTAURER UN RÉGIME D'ASSURANCE MÉDICAMENTS PUBLIC ET UNIVERSEL

- En 2018, la CSN, la CSQ et la FTQ ont lancé le *Mouvement pour un régime public universel d'assurance médicaments*
- L'instauration d'un régime public et universel d'assurance médicaments permettrait de réduire de manière importante les coûts en médicaments. Le Québec économiserait ainsi de 1 à 3 milliards de dollars annuellement
- La négociation du secteur public peut contribuer à la mobilisation en faveur d'un tel régime



# Proposition soumise au vote

## 7.2

Que le Front commun revendique un engagement du gouvernement à l'effet d'instaurer un régime d'assurance médicaments public et universel.

## 8. Lanceurs d'alerte

### **LES LANCEURS D'ALERTE, ÉLÉMENTS CLÉS D'UNE DÉMOCRATIE**

- Les lanceurs d'alerte sont des éléments clés d'une démocratie et doivent être protégés par les gouvernements
- Dans le secteur public, le devoir de loyauté est trop souvent évoqué pour empêcher celles et ceux qui alertent la population sur des enjeux susceptibles de lui nuire. Notre loyauté ne devrait-elle pas pourtant être d'abord et avant tout envers les Québécoises et les Québécois qui reçoivent au quotidien les services publics que nous rendons?
- Des ministres ont déclaré dans les dernières années qu'ils n'en voulaient plus de la loi de l'omerta et qu'il fallait inscrire aux conventions collectives la protection des lanceurs d'alerte. Il est temps de passer de la parole aux actes

## Proposition soumise au vote

8

Que le Front commun revendique l'introduction aux conventions collectives de clauses garantissant à l'ensemble des travailleuses et des travailleurs la liberté de dénoncer et le droit de commenter et de s'exprimer avec bonne foi pour le bien commun, l'intérêt public ou l'intérêt général, sans subir de mesures de représailles, le tout dans le respect des droits protégés par la *Charte des droits et libertés de la personne*.

43

## 9. La majoration des primes et autres montants

On compte plusieurs dizaines de primes, suppléments, montants forfaitaires, indemnités ou allocations dans les conventions collectives qui sont exprimés en montant fixe, par exemple les primes de soir, de nuit ou de fin de semaine ou bien les primes d'heures brisées

Nous croyons que ces différentes primes ou allocations ne devraient pas être « gelées » et qu'elles devraient minimalement être augmentées des mêmes pourcentages que les salaires

## Proposition soumise au vote

9

Que le Front commun revendique, sous réserve de tout autre ajustement convenu aux différentes tables, que les primes de responsabilité, autres primes, suppléments, montants forfaitaires, indemnités ou allocations exprimés en montant fixe en vigueur le 31 mars 2023, 2024 et 2025 soient majorés respectivement, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2023, 2024 et 2025, des mêmes paramètres que les salaires, en y faisant les adaptations nécessaires.

45

## 10. Les travaux en cours

Nous avons convenu, lors de la négociation 2020, de poursuivre des travaux pendant la durée de la convention collective dans le cadre de comités de travail sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor

Les travaux se poursuivent et nous espérons toujours trouver des solutions avant l'échéance de la convention collective

Certaines recommandations syndicales découlant de ces rapports pourront conduire à l'élaboration de revendications additionnelles

# Proposition soumise au vote

## 10

Qu'en vue de compléter ses revendications, que le Front commun évalue les recommandations de la partie syndicale aux comités de travail interronde mis en place à la suite de la négociation de 2020 :

- Le Comité de travail sur le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (CSN-CSQ-FTQ);
- Le Comité de travail sur les droits parentaux (CSN-CSQ-FTQ);
- Le comité de travail portant sur les ouvriers spécialisés (CSN-CSQ-FTQ);
- Le Comité de travail relatif aux enseignantes et aux enseignants de la formation continue des collèges (CSN-CSQ);
- Le Comité de travail portant sur l'évaluation de certains titres d'emploi (CSN-FTQ);
- Le Comité de travail concernant l'évaluation de l'état de la main-d'œuvre psychologue dans les collèges (CSQ).

## 11. L'harmonisation

### **NOUS, D'UNE SEULE VOIX**

Les revendications de table centrale soumises à la consultation sont recommandées par les organisations syndicales membres du Front commun, l'ensemble de leurs instances politiques et des syndicats qui se sont réunis dans des instances tenues en mai et en juin 2022

Chaque assemblée générale consultée pourrait adopter des propositions de modifications aux revendications soumises ou bien de nouvelles revendications.

La question de l'harmonisation des revendications est importante car nous sommes d'avis que pour gagner, il est important de parler d'une seule voix



# Proposition soumise au vote

**11**

Que chaque organisation soit mandatée pour effectuer les travaux d'harmonisation sur les revendications de table centrale avec les autres organisations membres du Front commun.