

NOS

REVENDEICATIONS

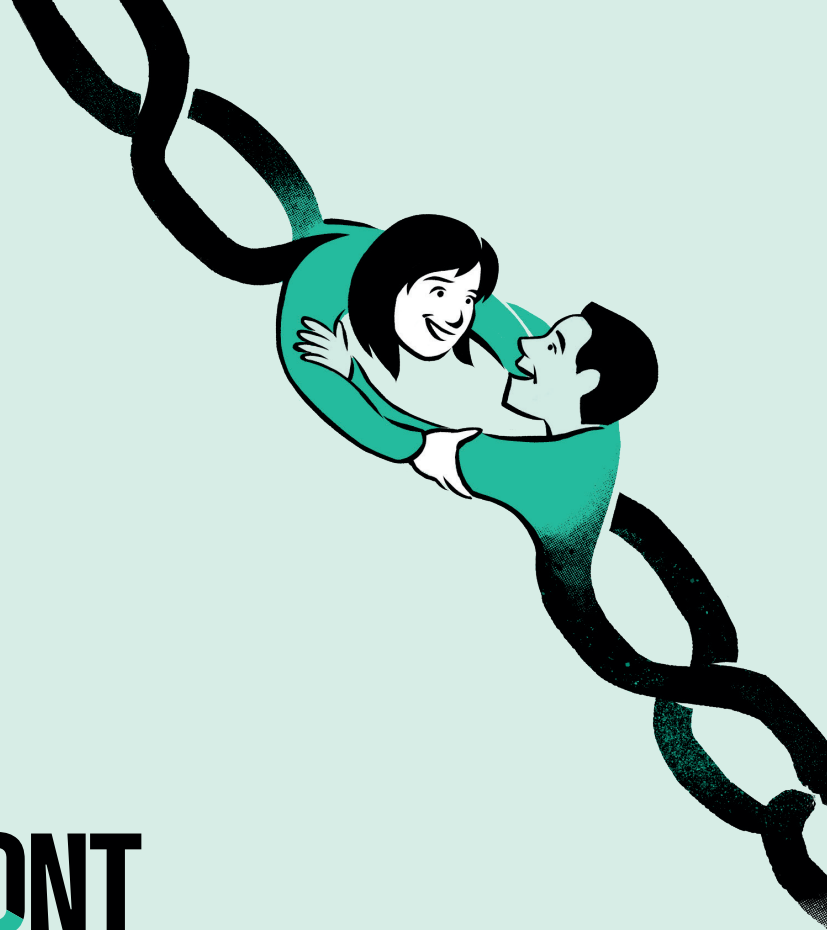
**420 000 TRAVAILLEUSES
ET TRAVAILLEURS
DU FRONT COMMUN**

D'UNE SEULE VOIX



**FRONT
COMMUN**





FRONT COMMUN



Publié par le Front commun (Confédération des syndicats nationaux (CSN), Centrale des syndicats du Québec (CSQ), Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS)).

Rédaction et production : **Front commun**

Logo (Front commun) : **Molotov communications**

Illustrations, graphisme et mise en page : **Pier-Luc St-Germain**

Novembre 2022

DES RÉSEAUX FRAGILES

Si la pandémie a démontré une chose, c'est bien l'importance des réseaux de l'éducation, de la santé et des services sociaux et de l'enseignement supérieur dans le quotidien des Québécoises et des Québécois. Elle a également mis en lumière leur grande fragilité, qui s'est accentuée au cours des trois dernières années.

L'état de nos réseaux est le résultat de décennies d'austérité et de sous-investissement. Même s'il est vrai que le gouvernement a récemment investi davantage, c'est loin d'être suffisant pour pallier les conséquences multiples qui affectent, rappelons-le, l'ensemble des réseaux et des catégories d'emplois :

Le manque de personnel et la surcharge de travail ;

L'épuisement et la détresse des travailleuses et des travailleurs ;

La lourdeur administrative ;

Les difficultés de recrutement ;

La désorganisation des réseaux ;

La désuétude des installations ;

Le manque d'accessibilité aux services.

Devant ces constats, nos revendications s'inspirent des grands principes qui sont le cœur même de notre projet¹, soit :

L'amélioration de nos conditions de travail et de pratique de même que nos conditions salariales ;

Un enrichissement visant un rattrapage salarial général pour l'ensemble des personnes salariées ;

Une protection permanente contre l'inflation.

LE SALAIRE : S'ENRICHIR COLLECTIVEMENT

TABLEAU DE REVENDICATIONS

1 ^{er} AVRIL 2023	100 \$ PAR SEMAINE OU IPC + 2 %
1 ^{er} AVRIL 2024	IPC + 3 %
1 ^{er} AVRIL 2025	IPC + 4 %

Alors que l'inflation bat des records et que nos salaires sont nettement insuffisants, nous revendiquons :

- A** L'introduction, dans les conventions collectives, d'un mécanisme permanent d'indexation basé sur l'Indice des prix à la consommation (IPC), ce qui garantira l'ajustement des salaires chaque année en fonction du coût de la vie.
- B** Des hausses de salaire supplémentaires qui devront s'ajouter aux ajustements liés à l'inflation.

2023-2024 : Nous revendiquons une hausse immédiate de 100 \$ par semaine pour tous les salaires². Cette revendication s'inscrit dans l'héritage du Front commun de 1972, alors qu'était revendiqué un salaire minimum de 100 \$ par semaine pour l'ensemble des personnes salariées du secteur public.

Ce montant de 100 \$ par semaine permet des ajustements proportionnellement plus importants pour les salaires les plus bas et tient compte des inégalités provoquées par l'inflation.

4 ² CELA REPRÉSENTE 2,86 \$ L'HEURE POUR LES ÉCHELLES À TAUX HORAIRE (SAUF EXCEPTIONS) ET 5223 \$ POUR LES ÉCHELLES ANNUELLES.



Toutefois, puisque l'inflation est difficile à prévoir et que nous souhaitons que toutes et tous bénéficient d'un enrichissement en plus de la protection face au coût de la vie, nous réclamons que la première hausse de salaire couvre minimalement l'inflation, additionnée d'une augmentation de 2 %.

Ainsi, pour chaque salaire, la revendication est d'obtenir **soit 100 \$ par semaine, soit l'inflation additionnée d'une hausse de 2 %**, selon la formule la plus avantageuse pour chaque taux de chaque échelle.

2024-2025 : L'application du mécanisme permanent garantissant le maintien du pouvoir d'achat **PLUS** une augmentation de 3 %.

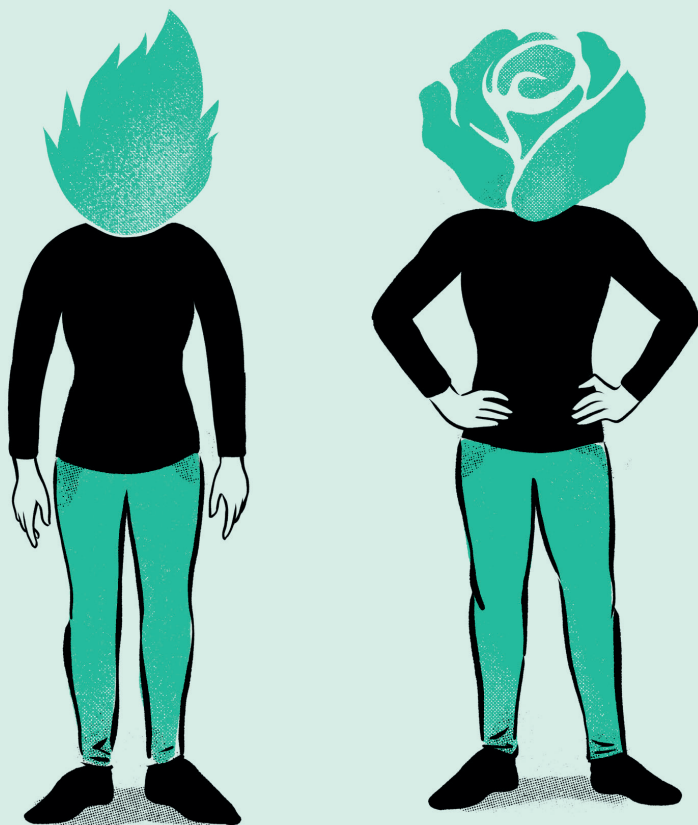
2025-2026 : L'application du mécanisme permanent garantissant le maintien du pouvoir d'achat **PLUS** une augmentation de 4 %.

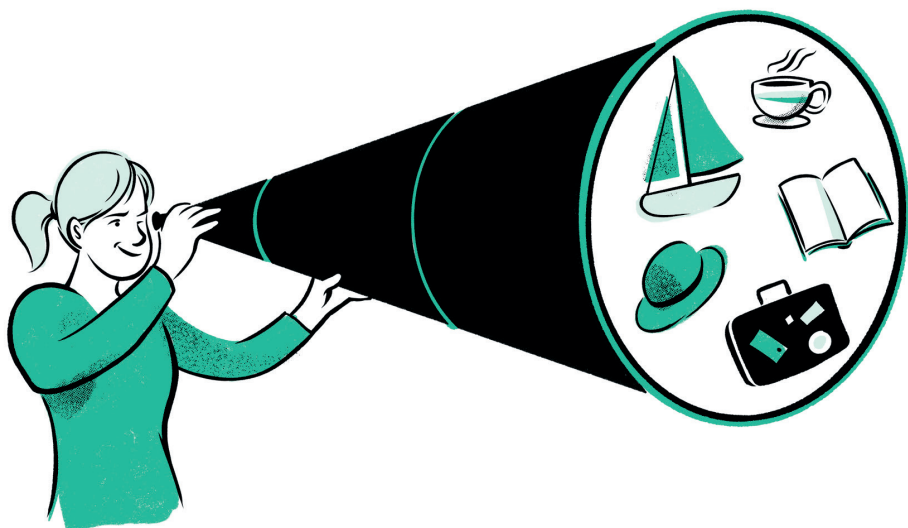
CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE PRATIQUE

Les travailleuses et les travailleurs sont à bout de souffle, la pénurie de personnel est généralisée et les réseaux sont plus que jamais fragilisés. Dans ce contexte, les personnes salariées sont tentées d'aller travailler ailleurs, là où tant la rémunération que les conditions de travail et de pratique sont plus intéressantes.

C'est pourquoi nous revendiquons :

Des investissements importants pour améliorer significativement les conditions de travail et de pratique des travailleuses et des travailleurs des services publics.





LA RETRAITE

Alors que la situation financière du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) est bonne, nous revendiquons une série de mesures qui ont pour objectif de bonifier le régime et qui pourraient avoir un effet positif sur la rétention volontaire du personnel expérimenté.

Nous revendiquons :

L'amélioration des conditions de la retraite progressive ;

La revalorisation de la rente pour une retraite après 65 ans ;

L'instauration de la prestation anticipée ;

Ainsi que d'autres améliorations au régime ;

Des mesures structurantes pour stabiliser le taux de cotisation dans le contexte de la maturité croissante du RREGOP ;

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'investissement.

LES DROITS PARENTAUX

Afin d'assurer la sécurité financière du nouveau parent pendant une absence liée à l'arrivée d'un enfant et d'éviter que la parentalité entraîne des préjudices liés à l'emploi, nous revendiquons :

L'augmentation du nombre de semaines du congé paternité et du congé pour adoption avec indemnités complémentaires de manière concordante ;

L'amélioration des modalités de congé sans solde ou de congé partiel sans solde afin que les parents puissent notamment bénéficier des prestations supplémentaires du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), soit les quatre semaines de prestations supplémentaires de congé parental ajoutées en 2021 lorsque les deux parents prennent au moins huit semaines de congé parental chacun ;

L'élargissement des motifs de congés spéciaux, dont la procréation assistée, ainsi que l'augmentation de la banque de congés spéciaux avec solde, notamment dans les cas où de longs déplacements doivent être faits pour accéder aux services médicaux nécessaires ;





La prise en compte des périodes de mise à pied cyclique ou de vacances dans le versement d'indemnités versées par l'employeur au régime des droits parentaux. Actuellement, lorsque la personne enceinte accouche durant une période de vacances qu'elle ne peut reporter ou une période de mise à pied cyclique, elle se voit privée de semaines de congé indemnisées par l'employeur ;

La fin de l'obligation pour les enseignantes et les enseignants de collège de faire coïncider avec le début de la session leur retour du congé sans traitement prévu au régime lorsqu'elles ou ils souhaitent modifier leur date de retour en cours de route.

LES DISPARITÉS RÉGIONALES

Alors que la pénurie de personnel frappe particulièrement fort dans les régions éloignées des grands centres, nous revendiquons :

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 ;

L'élargissement du paiement de transport de nourriture à certaines autres localités du secteur, notamment celles de la Basse-Côte-Nord à l'est de Kegaska et la localité d'Oujé-Bougoumou, dans tous les réseaux ;

L'amélioration des dispositions entourant les sorties dans les localités déjà visées et l'accès à des déplacements remboursés pour les personnes recrutées localement ;

Une prime ou une intégration à un secteur pour les régions qui suivent, ou certaines de leurs 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 :

- Abitibi-Témiscamingue ;
- Côte-Nord ;
- Gaspésie et Îles-de-la-Madeleine ;
- Outaouais ;
- Nord-du-Québec ;
- Nunavik.





LES ASSURANCES COLLECTIVES

Les primes d'assurance maladie coûtent de plus en plus cher aux personnes salariées tandis que la contribution patronale n'a pas suivi. Cette augmentation du coût des primes est en partie liée aux conditions de travail difficiles dans le secteur public, qui contribuent à une plus grande consommation de médicaments et de soins de santé pour les personnes salariées qui y œuvrent. Bien qu'elle ait été améliorée pour certains groupes lors de la précédente négociation, la contribution patronale demeure insuffisante.

C'est pourquoi nous revendiquons :

Une hausse importante des contributions de l'employeur aux régimes d'assurance 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 ;

Un engagement du gouvernement à l'effet d'instaurer un régime d'assurance médicaments public et universel.

AUTRES REVENDIICATIONS

Nous revendiquons également :

Des améliorations à la lettre d'entente des ouvriers spécialisés, notamment la bonification de la prime et l'élargissement des titres d'emploi d'ouvriers spécialisés ayant accès à la prime ;

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, pour toutes les personnes salariées ;

La majoration des primes de responsabilité, autres primes, suppléments, montants forfaitaires, indemnités ou allocations exprimés en montant fixe, selon les mêmes paramètres que les salaires ;

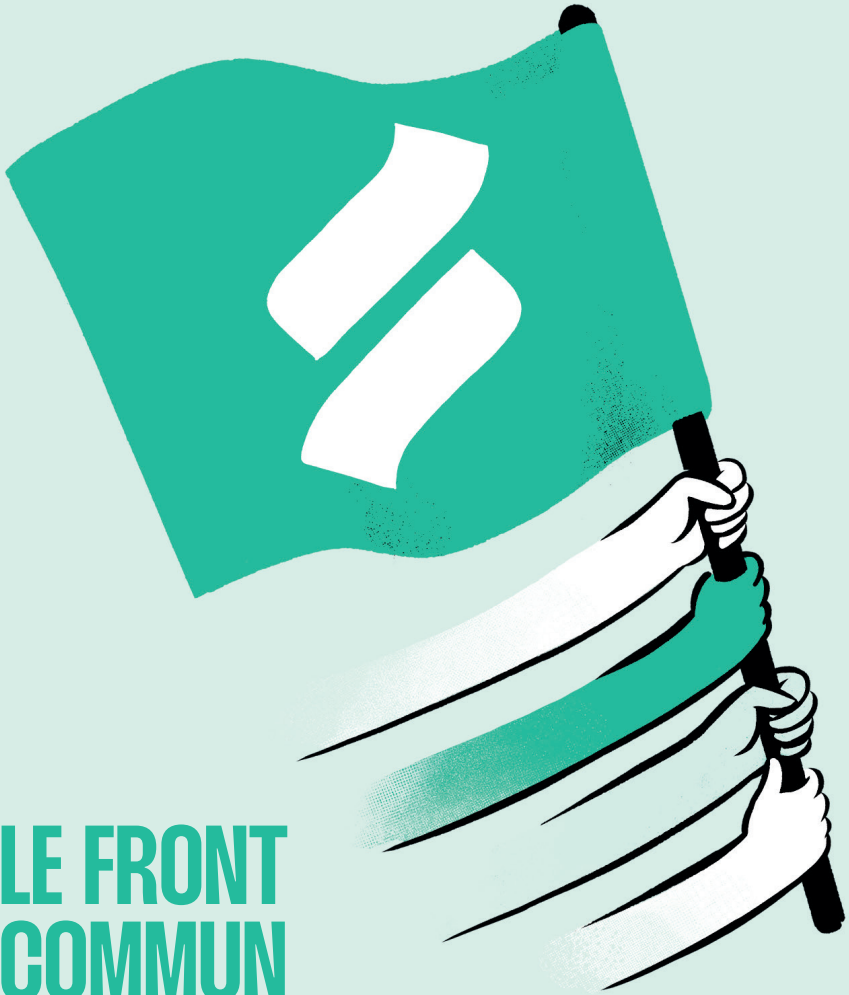
De convenir du rangement applicable aux titres d'emploi mixtes non rangés ;

De donner suite aux recommandations syndicales issues du Comité de travail relatif aux enseignantes et aux enseignants de la formation continue des collègues ;

D'assurer aux psychologues du réseau collégial des conditions de rémunération équivalentes à celles des autres réseaux publics ;

Le maintien des primes, des allocations, des majorations ou de tout autre montant ou budget temporaire.





LE FRONT COMMUN

Cinquante ans après la formation du premier Front commun en 1972 qui avait pour thème « Nous le monde ordinaire », la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) unissent leurs forces pour négocier d'une seule voix au nom des 420 000 travailleuses et travailleurs qu'elles représentent.

UNE BATAILLE À MENER

Nos revendications sont ambitieuses et justifiées. Pour obtenir ce que nous exigeons, nous devons nous mobiliser collectivement. D'une seule voix.

Chaque travailleuse et chaque travailleur concernés par cette négociation devront s'atteler à la tâche.

Cette solidarité entre nous toutes et tous, c'est la clé pour remporter la bataille que nous menons. Dans le contexte actuel, plus que jamais, nos conditions de travail sont directement liées à la capacité de nos réseaux à retenir le personnel et l'expertise ainsi qu'à attirer la relève. En éducation, en santé et services sociaux et en enseignement supérieur, c'est une partie de l'avenir des services publics qui se joue actuellement, et ça passe par la négociation.





FRONT COMMUN 1972.
FORUM DE MONTREAL

FRONT COMMUN

