



## **PROPOSITIONS DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC DANS UNE PERSPECTIVE D'ENTENTE DE PRINCIPE**

PRÉSENTÉES 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**

Québec, le 29 octobre 2023

## HISTORIQUE DES MOUVEMENTS DE NÉGOCIATION

---

Le 15 décembre 2022, le gouvernement, par l'entremise du Bureau de la négociation gouvernementale, a déposé aux syndicats des secteurs public et parapublic ses propositions sur les matières intersectorielles et les priorités de négociation, dans le cadre du renouvellement des conventions collectives visant plus de 600 000 employés de ces secteurs.

Globalement, la valeur de ces premières offres gouvernementales représente 13 % sur cinq ans.

### Principes directeurs

Certains principes ont guidé les actions gouvernementales aux tables de négociation, lesquels reposent sur le fait :

- D'offrir des conditions de travail avantageuses, justes et équitables, dont la bonification de certaines conditions pour les salariés œuvrant sur des quarts défavorables ou dans certaines régions particulières;
- D'assurer une saine gestion des fonds publics, en considérant le contexte économique, par l'octroi de bonifications de rémunération différenciées pour certains groupes de salariés, comme les aides à la classe, les psychologues, les techniciens et professionnels en début de carrière et ceux visés par les premiers rangements de la structure salariale;
- De considérer, dans le cadre de ses offres, les priorités syndicales dont la charge de travail, l'autonomie professionnelle, la précarité et la prévisibilité des horaires;
- De favoriser la flexibilité dans les milieux de travail afin de permettre l'implantation de mesures plus souples en organisation du travail, comme les règles d'affectation en éducation ou la diversité des horaires de travail en santé et services sociaux;
- D'accroître la force de travail tout en soutenant l'unité collective en favorisant une meilleure offre de postes à temps complet.

Dans ce contexte, afin de permettre à la population d'avoir accès aux services auxquels elle a droit, le gouvernement ne peut donc consentir à faire des ouvertures qui auraient pour effet d'accentuer les enjeux de main-d'œuvre, de réduire la prestation de services et, ultimement, les services à la population.

### Amélioration des conditions d'exercice dans les milieux de travail

D'ailleurs, en cohérence avec les demandes des salariés, et au-delà des offres sur les paramètres salariaux, l'essentiel des propositions gouvernementales vise à améliorer les conditions d'exercice. À cet égard, une attention particulière est toujours portée pour améliorer les conditions de travail des femmes, lesquelles sont fortement représentées dans le secteur parapublic. Ainsi, en offrant davantage de postes à temps complet et en faisant une ouverture historique sur la retraite avec le programme de rétention volontaire, le gouvernement crée ainsi de la richesse et une meilleure stabilité pour ces dernières.

### Priorités pour l'équipe classe, l'équipe soins et l'équipe santé mentale

Trois grandes priorités ont été identifiées aux tables prioritaires équipe classe, équipe soins et équipe santé mentale afin d'accélérer la mise en place de solutions ayant un impact à court terme sur le personnel, les élèves, les usagers et la population.

### Ouvertures gouvernementales à l'hiver 2023

Le 22 février 2023, afin de susciter un intérêt pour les tables prioritaires et convenir rapidement de solutions concrètes et porteuses, le gouvernement a injecté 700 M\$ pour bonifier les conditions de travail. Le 27 mars 2023, quelques jours avant l'expiration des conventions collectives, de nouvelles ouvertures substantielles ont été déposées, dont :

1. **Bonification des salaires pour les techniciens et professionnels en début de carrière** : permet d'offrir un salaire bonifié variant de 0,5 à 9,9 %, en sus des paramètres, à environ 66 000 salariés;
2. **Bonification des échelles salariales pour les salariés gagnant moins de 52 000 \$** : permet d'offrir un salaire bonifié variant de 0,4 à 1,9 %, en sus des paramètres, à environ 215 000 salariés, pour une augmentation moyenne de près de 1 %;
3. **Amélioration des mesures incitatives temporaires de rétention volontaire** : favorise le maintien à l'emploi à temps complet pour environ 30 000 personnes salariées expérimentées admissibles à la retraite sans réduction;
4. **Aide à la classe pour les enseignants au primaire** : ajout historique d'une force de travail équivalente à 4 000 personnes aide à la classe à temps complet en soutien aux enseignants, répondant à la priorité syndicale relative à la charge de travail et permettant de réduire la précarité du personnel de soutien et limiter les heures brisées;
5. **Horaires de travail prévisibles pour le personnel infirmier à temps complet** : mise en place d'un horaire de travail dans des services qui fonctionnent 24 heures par jour, 7 jours par semaine en permettant l'octroi de congés et en bonifiant de près de 7 % la rémunération cotisable au régime de retraite;
6. **Bonification pour les quarts défavorables** : permet une rémunération à 200 % pour le temps supplémentaire effectué durant les fins de semaine pour l'équipe de soins visée;
7. **Psychologues** : bonification de la rémunération des psychologues œuvrant dans le réseau public leur permettant de toucher 125 000 \$ annuellement.

Cet exercice a été complété, en avril 2023, par un autre mouvement sectoriel prévoyant un premier élagage des mesures patronales ainsi que des mesures bonifiées.

### **Exercice d'intensification visant l'organisation du travail à l'été 2023**

Dans la perspective de rapprocher les parties et de convenir des éléments essentiels visant l'organisation du travail, les parties aux tables sectorielles ont été sollicitées afin de procéder à un exercice de priorisation des demandes et passer d'un mode de discussion à un mode transactionnel. Cette étape a donné des résultats très limités et a dégagé peu ou pas d'ententes concrètes.

Parallèlement à cet exercice, la présidente du Conseil du trésor a de nouveau accepté de prolonger temporairement, pendant la période estivale, les primes dont la fin avait été négociée avec la partie syndicale.

### **Exercice d'élagage à l'automne 2023**

Afin de créer une dynamique porteuse, le 25 septembre 2023, la partie gouvernementale s'est engagée à limiter les demandes aux tables sectorielles à cinq mesures essentielles. C'est ainsi que dans la semaine du 9 octobre, l'ensemble des tables sectorielles a déposé, dans le respect des paramètres, ce qui constituait le cœur des enjeux patronaux. Malgré l'invitation lancée à la partie syndicale de réaliser le même exercice, le gouvernement ne peut que constater que l'élagage syndical n'a malheureusement pas atteint la même profondeur et que les écarts sont encore très grands.

Toutefois, le gouvernement, guidé par l'objectif d'en arriver à une entente globale pour décembre 2023 et créer des mouvements à tous les paliers de négociation, fait aujourd'hui de nouvelles propositions, en respect des choix identifiés.

## PRINCIPAUX MOUVEMENTS DU QUATRIÈME DÉPÔT GOUVERNEMENTAL

---

Par ce dépôt, les mesures proposées font passer le cadre financier du gouvernement de 13 % à 14,8 % sur cinq ans. Ces offres prévoient notamment des bonifications importantes, certains retraits en réponse aux préoccupations de la partie syndicale, en plus du forfaitaire de 1 000 \$ représentant un investissement de 900 M\$. Les nouvelles propositions menant vers le dernier droit de cette négociation sont notamment :

1. **Paramètre salarial** : bonification du paramètre 2023-2024 pour les 600 000 employés de l'État le faisant passer de 3 % à 4,3 % pour atteindre 10,3 % sur cinq ans afin de prendre en considération les plus récentes données sur l'inflation;
2. **Retrait** de la proposition visant l'ajout du critère d'âge minimal à 57 ans pour l'admissibilité à une retraite sans réduction;
3. **Modification** de la proposition concernant la formule de calcul de la rente du RREGOP afin de revenir à un crédit de rente annuel de 2 % ainsi qu'une adaptation à la coordination avec le Régime de rentes du Québec;
4. **Primes temporaires** : prolongation, pour permettre la renégociation, de plusieurs primes et indemnités temporaires visant à assurer la prestation de soins et services dans certains milieux ciblés (investissement de 104 M\$);
5. **Investissement additionnel pour la révision des primes** : ajout de 150 M\$ dans le secteur de la santé et des services sociaux afin de bonifier notamment la rémunération des salariés œuvrant sur des quarts défavorables;
6. **Aide à la classe au secondaire** : ajout d'un financement annuel de 40 M\$ récurrent permettant de mettre en place des projets pilotes afin de diminuer la charge de travail des enseignants et améliorer la qualité des services éducatifs;
7. **Soutien aux enseignants en début de carrière** : bonification des conditions pour le mentorat en octroyant une rémunération en surplus de l'horaire régulier à l'enseignant mentor;
8. **Conversion des primes** : ajout de mesures permettant au personnel en soins, optant pour un horaire de fin de semaine, de convertir certaines primes en temps rémunéré afin de diminuer le nombre de jours travaillés tout en ayant un statut de temps complet;
9. **Flexibilité et prévisibilité additionnelles dans les horaires de travail** : pour le personnel en soins, faciliter l'accès à un horaire de travail de 7 jours par 2 semaines favorisant la conciliation famille-travail-vie personnelle ainsi qu'un élargissement des titres d'emploi ayant accès à la bonification du temps supplémentaire à 200 % et à l'horaire de fin de semaine condensé avec prime de 16 %.

Le dépôt fait également état de sujets pour lesquels le gouvernement constate des ententes entre les parties, telles certaines mesures visant la retraite et les droits parentaux. Ces ententes reflètent la capacité pour les parties à se rejoindre.

### Contexte économique

La proposition du gouvernement est cohérente avec la situation économique et financière du Québec. L'inflation et la croissance économique ont ralenti en 2023. Par ailleurs, à la fin de la période de cinq ans proposée, le taux de croissance de la rémunération globale du personnel syndiqué de l'État depuis 2009 sera dix points de pourcentage plus élevé que celui de l'inflation au cours de la même période.

### Prochaine étape

Suivant cette nouvelle offre, particulièrement les mouvements visant le paramètre salarial de la première année, le régime de retraite et l'élagage patronal réalisé, il est attendu que la partie syndicale réponde rapidement par des mouvements significatifs et concrets à l'ensemble des tables, particulièrement à l'égard des enjeux d'organisation de travail.

## TABLE DES MATIÈRES

---

<b>PROPOSITIONS DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC .....</b>	<b>6</b>
<b>A. DURÉE DES CONVENTIONS COLLECTIVES .....</b>	<b>6</b>
<b>B. RÉGIME SALARIAL .....</b>	<b>6</b>
<b>C. RÉMUNÉRATION ADDITIONNELLE .....</b>	<b>6</b>
<b>D. AJUSTEMENT DES PRIMES ET ALLOCATIONS .....</b>	<b>7</b>
<b>E. STRUCTURE SALARIALE ET ÉCHELLES SALARIALES .....</b>	<b>7</b>
<b>F. PRIMES, MESURES TEMPORAIRES ET BONIFICATION DE L'ENVELOPPE .....</b>	<b>7</b>
<b>G. RÉGIME DE RETRAITE.....</b>	<b>7</b>
<b>H. RÉGIME DE DROITS PARENTAUX .....</b>	<b>8</b>
<b>I. PRIORITÉS DE NÉGOCIATION.....</b>	<b>9</b>
<b>J. MESURES NATIONALES COMPLÉMENTAIRES.....</b>	<b>9</b>
<b>K. RECOURS.....</b>	<b>9</b>
<b>ANNEXE A RELATIVE À L'ÉQUIPE CLASSE .....</b>	<b>10</b>
<b>ANNEXE B RELATIVE À L'ÉQUIPE SOINS .....</b>	<b>13</b>
<b>ANNEXE C RELATIVE À L'ÉQUIPE SANTÉ MENTALE .....</b>	<b>16</b>
<b>CONCLUSION.....</b>	<b>18</b>
<b>STRUCTURE SALARIALE .....</b>	<b>19</b>

## PROPOSITIONS DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

Les mesures identifiées dans un encadré bleu représentent les nouvelles ouvertures et celles identifiées en vert constituent les sujets pour lesquels le gouvernement constate une entente.

Les présentes propositions visent le renouvellement des conventions collectives pour les matières relevant du palier intersectoriel et celles relevant du palier sectoriel et doivent être considérées comme un tout indissociable et assujetties à un règlement global. Les sujets n'apparaissant pas aux présentes propositions sont au statu quo des dispositions des conventions collectives 2020-2023, sous réserve des adaptations requises.

### A. DURÉE DES CONVENTIONS COLLECTIVES

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

### B. RÉGIME SALARIAL

#### PARAMÈTRES GÉNÉRAUX D'AUGMENTATION SALARIALE

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

##### **Période du 1<sup>er</sup> avril 2023 au 31 mars 2024**

Chaque taux et chaque échelle<sup>1</sup> de traitement en vigueur le 31 mars 2023 est majoré de 4,3 %<sup>2</sup> avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2023<sup>3</sup>.

##### **Période du 1<sup>er</sup> avril 2024 au 31 mars 2025**

Chaque taux et chaque échelle<sup>1</sup> de traitement en vigueur le 31 mars 2024 est majoré de 1,5 %<sup>2</sup> avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2024<sup>3</sup>.

##### **Période du 1<sup>er</sup> avril 2025 au 31 mars 2026**

Chaque taux et chaque échelle<sup>1</sup> de traitement en vigueur le 31 mars 2025 est majoré de 1,5 %<sup>2</sup> avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2025<sup>3</sup>.

##### **Période du 1<sup>er</sup> avril 2026 au 31 mars 2027**

Chaque taux et chaque échelle<sup>1</sup> de traitement en vigueur le 31 mars 2026 est majoré de 1,5 %<sup>2</sup> avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2026<sup>3</sup>.

##### **Période du 1<sup>er</sup> avril 2027 au 31 mars 2028**

Chaque taux et chaque échelle<sup>1</sup> de traitement en vigueur le 31 mars 2027 est majoré de 1,5 %<sup>2</sup> avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2027<sup>3</sup>.

### C. RÉMUNÉRATION ADDITIONNELLE

3. 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<sup>er</sup> avril 2022 au 31 mars 2023, selon les modalités à convenir entre les parties.

<sup>1</sup> La majoration des taux et des échelles de traitement est calculée sur la base du taux horaire. Les taux uniques des rangements sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans. Toutefois, pour les enseignants des centres de services scolaires et des commissions scolaires et les enseignants des collèges, la majoration des échelles de traitement est calculée sur la base de la méthode convenue lors du renouvellement des conventions collectives 2020-2023.

<sup>2</sup> Toutefois, les clauses des conventions collectives relatives aux personnes salariées hors taux ou hors échelle s'appliquent.

<sup>3</sup> Pour les enseignantes et les enseignants des centres de services scolaires et commissions scolaires, la date d'application des majorations salariales est le 141<sup>e</sup> jour de travail de l'année scolaire.

## D. AJUSTEMENT DES PRIMES ET ALLOCATIONS

4. Il est proposé que chaque prime, à l'exception des primes fixes<sup>4</sup> 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.

## E. STRUCTURE SALARIALE ET ÉCHELLES SALARIALES

5. Il est proposé d'ajuster la structure salariale et les échelles salariales, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2024, selon le tableau présenté à la page 19 du présent dépôt, 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.

## F. PRIMES, MESURES TEMPORAIRES ET BONIFICATION DE L'ENVELOPPE

Depuis le début des négociations, le gouvernement a accepté de prolonger à trois reprises la totalité des primes, forfaitaires et mesures temporaires. Ces prolongations représentent un ajout substantiel au cadre financier.

Aujourd'hui, le gouvernement accepte une fois de plus de prolonger la majorité de ces primes, forfaitaires et mesures temporaires.

Dans le contexte où le gouvernement doit faire des choix responsables, les mesures temporaires, incluant la prime de 3,5 %, qui ont été mises en place et renouvelées dans le contexte de la pandémie ne seront plus prolongées après le 4 novembre prochain. En effet, appuyé par la décision de l'Organisation mondiale de la santé en mai 2023, le gouvernement peut maintenant considérer que la pandémie est derrière lui et l'urgence sanitaire terminée.

### **Maintien des primes, indemnités et montants forfaitaires temporaires<sup>5</sup>**

6. En ce qui a trait aux autres primes et montants forfaitaires découlant des conventions collectives, le gouvernement pose un geste fondamental et propose de maintenir le budget afférant de 104 M\$ jusqu'à la veille de l'entrée en vigueur des nouvelles conventions collectives afin de permettre la renégociation, le cas échéant, des primes, indemnités et montants forfaitaires qui prenaient fin le 30 mars ou le 30 septembre 2023.
7. 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.

### **Budget additionnel sectoriel en santé et services sociaux**

8. En plus du maintien des primes et montants forfaitaires visés à la proposition n° 6, le gouvernement consent un budget additionnel de 150 M\$ récurrent afin de permettre au secteur de la santé et des services sociaux de poursuivre son exercice de révision des primes et ainsi mieux rémunérer certaines personnes salariées, notamment celles œuvrant sur les quarts défavorables ou dans certains milieux ciblés.

## G. RÉGIME DE RETRAITE

### **Demandes retirées :**

- La demande du gouvernement visant à modifier le critère de retraite sans réduction de 35 années de service en ajoutant un critère d'âge minimal à 57 ans a été retirée.

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> Pour les comités interonde bénéficiant d'un budget, le gouvernement s'engage à finaliser les travaux et les mandats afférents, le cas échéant.



- La demande visant à 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 a été retirée.
- La demande visant à 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<sup>er</sup> 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 (MSGGA) a été retirée.

**9.** Il est proposé que le gouvernement s'engage à prendre les moyens nécessaires, et ce, le plus rapidement possible, afin d'adopter les décrets requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée nationale, pour adoption, les dispositions législatives permettant d'apporter à la Loi sur le régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) les modifications relatives aux éléments suivants :

- a) Modifier la coordination du RREGOP de manière à tenir compte du Régime des rentes du Québec, en réduisant, pour les années de service accumulées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, le crédit de rente annuel à 65 ans de 0,83 % de la moyenne des salaires cotisables des cinq dernières années, sans excéder la moyenne des maximums supplémentaires des gains admissibles (MSGGA) de ces années;
- b) 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;
- c) Confirmer la proposition conjointe 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;
- d) 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 :
  - Bonification de la rente de retraite de 2 % par année travaillée après l'atteinte du premier critère de retraite sans réduction;
  - Réduction de 50 % de la cotisation du participant qui demeure à l'emploi après l'atteinte du premier critère de retraite sans réduction.

## **H. RÉGIME DE DROITS PARENTAUX**

**10.** Il est proposé de remplacer la formule de calcul de l'indemnité du congé de maternité afin que la personne salariée reçoive 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.

**11.** Il est proposé de permettre la prise d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement avant la prise du congé de paternité ou d'adoption, sans toutefois que ce congé précède l'arrivée de l'enfant à la maison.

**12.** Il est proposé d'ajouter une journée additionnelle de congé au maximum de quatre jours de congés spéciaux avec traitement prévus à l'occasion de la grossesse, pour les salariées qui présenteraient la confirmation d'une grossesse à risque par un professionnel de la santé.

**13.** Il est proposé de conclure l'Entente visant à modifier le document maître sur les droits parentaux afin d'intégrer les éléments convenus par les parties négociantes dans le cadre des travaux du comité de travail sur les droits parentaux.



## I. PRIORITÉS DE NÉGOCIATION

14. Il est proposé de convenir des mesures visant l'équipe classe, l'équipe soins et l'équipe santé mentale, lesquelles sont détaillées dans les annexes A, B et C du présent dépôt.

## J. MESURES NATIONALES COMPLÉMENTAIRES

Le présent dépôt gouvernemental doit être considéré dans sa globalité, en incluant les propositions priorisées faites aux tables sectorielles dans la semaine du 9 octobre 2023, au terme d'un exercice d'élagage qui a permis d'identifier les priorités de chaque secteur :

### Dans le secteur de l'éducation :

- l'accent est mis sur l'octroi de postes ou contrats favorisant le statut de temps complet pour les enseignants ainsi que sur l'amélioration de la force de travail par l'introduction de la rémunération en sus de la tâche régulière;

### Dans le secteur de la santé et des services sociaux :

- la priorité est notamment mise sur la révision de l'ensemble des primes afin d'assurer une prestation de travail sur les quarts défavorables et une bonification salariale (forfaitaire de 4 000 \$) pour la personne qui accepte d'aller prêter main forte dans certaines installations éloignées;

### Dans le secteur de l'enseignement supérieur :

- les mesures visent l'adaptation de l'offre de service en fonction du besoin des étudiants, par exemple par la mise en place de plages horaires plus étendues.

De plus, comme précisé à la section F du présent dépôt, le gouvernement propose de rehausser de 150 M\$ récurrent le budget accordé au chantier des primes en santé et services sociaux afin de compenser adéquatement le personnel salarié pour le travail exécuté sur les quarts défavorables ou dans certains milieux visés.

## K. RECOURS

15. 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.

## ANNEXE A RELATIVE À L'ÉQUIPE CLASSE

---

### 1. Aide à la classe en soutien aux enseignants

#### 1.1 Aide à la classe au primaire

Pour le primaire, déployer 4 000 ETC, notamment des éducatrices en milieu scolaire, pour exercer des tâches liées à l'aide à la classe (calcul effectué sur la base d'un ajout de 10 à 15 heures/semaine par classe) visant à soutenir le personnel en milieu scolaire et à apporter leur soutien en classe, 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, d'une part, des demandes syndicales visant notamment l'allègement de la tâche et, d'autre part, les demandes patronales et syndicales ayant comme effet de modifier le ratio du nombre d'élèves par classe.

#### 1.2 Organisation du travail du personnel de soutien

Dans le cadre du déploiement des 4 000 ETC, favoriser la création de postes à temps complet et des horaires de travail en continu pour le personnel de soutien afin de prévoir des postes au plan d'effectifs annuel plus attractifs, lorsque l'organisation du travail le permet.

#### 1.3 Soutien au personnel scolaire et aide à la classe aux élèves du secondaire

Octroyer un financement de 40 M\$ annuel récurrent, sous forme d'enveloppe dédiée, pour soutenir des initiatives locales, avec suivi auprès des parties nationales, et ce, pour contribuer à mieux définir les besoins propres au secondaire en matière de réussite éducative des élèves et de soutien au travail effectué dans la classe, notamment.

### 2. Soutien aux enseignants en début de carrière et mentorat

Modifier les annexes relatives à l'enseignant mentor et à l'enseignant en insertion professionnelle pour favoriser le soutien des enseignants en début de carrière et faciliter leur intégration notamment par l'assouplissement des modalités d'application. Pour ce faire, regrouper les annexes précitées et prévoir une enveloppe budgétaire globale pour répondre aux besoins des organismes scolaires par l'assouplissement des règles actuelles de libération.

#### 2.1 Modalités de libération de la tâche des enseignants

Prévoir des modalités de libération de la tâche des enseignants en insertion professionnelle afin d'encourager le temps en présence élève et élargir l'application du mentorat à l'ensemble des enseignants en insertion professionnelle, et ce, indépendamment du statut.

#### 2.2 Bassin d'enseignants mentors

Permettre de constituer un bassin d'enseignants répondant au profil d'enseignant mentor composé de personnes légalement qualifiées en enseignement :

- à temps plein qui souhaitent agir comme enseignant mentor en plus de leur tâche régulière;
- retraitées qui souhaitent agir uniquement comme enseignant mentor;
- en retraite progressive qui souhaitent agir comme enseignant mentor pour une partie du temps non travaillé de la semaine régulière de travail ou son équivalent sur une année scolaire.

#### 2.3 Modalités de rémunération

Prévoir des modalités de rémunération adaptées aux différentes situations relatives au mentorat, notamment une rémunération en sus de la tâche régulière pour le mentor.

## **2.4 Formation aux enseignants en début de carrière**

Prévoir la possibilité d'offrir des formations aux enseignants en début de carrière à l'extérieur de l'année de travail (200 jours) et une rémunération en sus de la tâche régulière.

## **3. Dispositions locales pour le personnel enseignant**

De façon plus précise, en ce qui concerne les modifications à apporter aux dispositions locales, les éléments identifiés, de même que les propositions les concernant, sont les suivants :

### **3.1 La procédure d'affectation et de mutation**

- Déterminer que la procédure d'affectation et de mutation doit être terminée au plus tard le 30 juin d'une année donnée, sous réserve d'exceptions<sup>6</sup>, favorisant ainsi une plus grande stabilité dans les milieux;
- Prévoir que la possibilité de bénéficier d'une mutation volontaire, le cas échéant, doit être précédée d'un avis d'intention préalable communiqué aux organismes scolaires au plus tard le 1<sup>er</sup> mars d'une année donnée;
- Prévoir que l'ensemble des mutations volontaires doit avoir eu lieu, au plus tard, avant la période de fermeture estivale des organismes scolaires;
- Prévoir que l'affectation d'un enseignant à temps plein en début de carrière, le cas échéant et lorsque possible, puisse être pour plus d'une année scolaire, et ce, pour offrir une plus grande stabilité d'emploi;
- Prévoir que tous les besoins connus à partir de la période de fermeture estivale des organismes scolaires, sous réserve d'avoir affecté les enseignants de la liste de priorités (donc liste épuisée), soient comblés par les organismes scolaires, selon la procédure qu'ils déterminent;
- Prévoir que les procédures d'affectation existantes, lorsqu'elles permettent à l'ensemble des enseignants de modifier leur affectation d'une année à l'autre (sous réserve du processus de mutation volontaire), doivent être revues afin d'assurer une plus grande stabilité des affectations dans les écoles, d'une année à l'autre.

### **3.2 Engagement et liste de priorités**

- Prévoir une mise à jour de la liste de priorités d'emploi au plus tard le 1<sup>er</sup> mai;
- Prévoir une obligation pour l'enseignant de faire connaître sa disponibilité pour l'année scolaire suivante, au plus tard le 1<sup>er</sup> mai;
- Avant le 30 juin, offrir aux enseignants, dont le nom figure sur une liste de priorités, les contrats d'enseignants à temps plein dépourvus de titulaires, de façon à leur permettre de participer au processus de répartition des fonctions et responsabilités;
- Pour les nouveaux contrats d'enseignants à temps plein connus après le 30 juin, les octroyer au fur et à mesure de leur connaissance, sous réserve du droit de retour à l'école d'origine ou au champ d'origine ainsi qu'aux encadrements portant sur la sécurité d'emploi;
- Sous réserve de l'octroi d'un contrat d'enseignant à temps plein (voir proposition précédente), prévoir que l'affectation des enseignants, dont le nom est inscrit à la liste de priorités, doit avoir eu lieu au plus tard avant la période de fermeture estivale des organismes scolaires, afin d'offrir une plus grande prévisibilité et stabilité au personnel enseignant concerné;
- Revoir les conditions de radiation, afin d'y retrouver une base commune dans le réseau, favorisant que le contenu des listes de priorités soit un reflet réel des personnes pouvant être affectées dans le cadre des processus d'affectation. À cette fin, les ajustements suivants devraient être apportés :
  - Retirer la possibilité pour ces enseignants de se déclarer non disponibles ou de refuser tout contrat;
  - Ajouter le motif de retrait du double emploi, de ne pas ou plus disposer de qualification légale ou de briser leur contrat.

---

<sup>6</sup> Enseignants mis en disponibilité, enseignants versés au champ 21, retour au champ d'origine ou à l'école d'origine.

### **3.3 Répartition des fonctions et responsabilités**

Prévoir que les tâches découlant du processus de répartition des fonctions et responsabilités soient construites de façon équitable, avec la volonté d'offrir à tous les enseignants des tâches adaptées à leur expérience en enseignement (en ayant une considération particulière pour les enseignants en début de carrière), et ce, qu'ils participent à ce processus ou non. Cet énoncé s'accompagne du droit de la direction de s'assurer de l'atteinte de ce résultat, et ce, nonobstant toute disposition à l'effet contraire.

### **3.4 Congé sans traitement**

Modifier les dispositions locales afin que tout congé sans traitement soit soumis à l'approbation de l'employeur.

## **4. Stagiaires**

Afin d'être conforme à la réalité vécue dans les milieux, retirer la dernière phrase du paragraphe 3 des principes généraux de l'annexe 43 (FSE-CSQ) ou XXXVIII (APEQ) de l'entente nationale portant sur l'encadrement des stagiaires afin de leur permettre d'effectuer de la suppléance à l'extérieur de leur cursus scolaire.

## **5. Enseignants ayant quitté le réseau**

Favoriser le retour des enseignants qui ont quitté la profession d'enseignant en reconnaissant leurs expériences pertinentes dans d'autres domaines que l'enseignement.

## ANNEXE B RELATIVE À L'ÉQUIPE SOINS

### 1. Horaires de travail

Pour l'ensemble du personnel de la catégorie 1 des regroupements des titres d'emploi d'infirmières auxiliaires et d'infirmières, à l'exception des infirmières praticiennes spécialisées, 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) :

Un nouveau type d'aménagement du temps de travail est instauré, selon les modalités suivantes :

- Rémunération hebdomadaire sur la base d'un poste à 40 heures;
- Horaire de travail hebdomadaire 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 quarts doivent être travaillés de fin de semaine;
  - À titre d'incitatif additionnel, ajout de 5 jours de congés rémunérés prioritaires aux autres congés.

### 2. Pour le personnel de la catégorie 1 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) :

#### a) Taux de rémunération à 200 %

Le taux de rémunération est augmenté à 200 % pour le temps supplémentaire effectué durant la fin de semaine après la semaine régulière de travail.

#### b) Aménagement du temps de travail de fin de semaine avec prime bonifiée

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, est instauré.

La personne salariée, ayant choisi cet horaire, reçoit une prime équivalente à 16 % de son salaire pour les jours de fin de semaine, et ce, en plus des primes actuellement prévues aux conventions collectives.

La conversion d'une partie des primes d'inconvénients et de la prime additionnelle est possible en plus de l'utilisation de 10 jours de congé annuel fractionnés, 12 congés fériés et 3 congés de maladie pour motifs personnels pour permettre à la personne salariée d'avoir un statut à temps complet.

### 3. Main-d'œuvre indépendante

En cohérence avec la 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, l'ancienneté d'une personne salariée provenant d'une agence de placement de personnel ou autre main-d'œuvre indépendante est reconnue si elle revient travailler dans le réseau de la santé et des services sociaux avant la première échéance prévue au règlement.

### 4. Temps supplémentaire

La définition de ce qui constitue du temps supplémentaire est modifiée en retirant la notion de temps supplémentaire au-delà de la journée régulière de travail. Dorénavant, la définition est la suivante :

« Tout travail fait en plus de la semaine régulière, approuvé ou fait à la connaissance du supérieur immédiat et sans objection de sa part, est considéré comme temps supplémentaire. »

De plus, l'intervalle minimal entre deux quarts de travail ne peut constituer un frein à l'aménagement des horaires, notamment en prévoyant une rémunération supérieure au taux simple.

## 5. Dispositions locales

### **Demande retirée :**

La demande visant à permettre que le quart de travail soit modifié temporairement a été retirée.

Les dispositions locales sont modifiées afin de permettre de meilleurs aménagements de travail, notamment, par l'implantation d'horaires atypiques et autogérés :

### **Flexibilité dans les horaires de travail**

#### **5.1 Notion de postes, à l'exclusion du poste réservé, et leurs modalités d'application**

- Permettre la création de postes comportant un aménagement du temps de travail, incluant les diverses formes d'horaire atypique;
- Permettre de créer des postes comportant plus d'une installation.

#### **5.2 Notion de centre d'activité**

- Prévoir que la définition de centre d'activité est la suivante :

Ensemble d'activités constituant une entité distincte au sens de la structure organisationnelle de l'établissement lequel tient compte, notamment, des soins ou services à dispenser aux usagers, et ce, tel que déterminé par l'employeur.

L'employeur peut créer des centres d'activité sur plus d'une installation si cela favorise une meilleure organisation des soins et services ou augmente l'accessibilité aux soins et services ou lorsque la nature spécifique des soins et services exercés dans un centre d'activité le justifie.

#### **5.3 Règles applicables aux personnes salariées 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**

- Permettre à la personne salariée d'être priorisée lors de l'octroi d'affectations, court et long terme, ainsi que le temps supplémentaire dans son centre d'activité sans égard à sa disponibilité formelle.

#### **5.4 Aménagement des heures et de la semaine de travail, à l'exclusion de la rémunération**

- Permettre à la personne salariée et l'employeur de convenir de la durée de la journée de travail, de la semaine de travail et de l'étalement de la semaine de travail, sans autres formalités;
- Permettre à la personne salariée de travailler plus d'une fin de semaine sur deux.

### **Mobilité de la main-d'œuvre**

#### **5.5 Notion de déplacement et ses modalités d'application, à l'exclusion de la rémunération**

- Permettre le déplacement volontaire entre les différents établissements du réseau de la santé et des services sociaux;
- Permettre le déplacement en cas de surplus d'effectifs ou afin d'équilibrer les équipes selon les besoins du service ou centre d'activité en tenant compte des habiletés et connaissances de la personne salariée;
- Permettre le déplacement pour plus d'un quart de travail consécutif;
- Permettre à l'employeur de planifier le déplacement à l'avance, le cas échéant.



## **6. Modalités et conditions d'accès aux aménagements de temps de travail revues et élargies pour le personnel de la catégorie 1 :**

Introduction d'un aménagement du temps de travail prévoyant la réduction des entrées au travail par période de paie pouvant aller jusqu'à un horaire 7/14 selon les modalités suivantes :

- Mise en place par l'employeur à la demande d'une personne salariée, à la suite d'un préavis ou lors de l'affichage de postes;
- Une journée de travail pouvant aller jusqu'à une amplitude de 16 heures par jour;
- Accroissement des heures de travail la fin de semaine à 11,25 heures par jour (amplitude de 12,25 heures);
- Utilisation de 10 jours de congé annuel fractionnés, de 12 congés fériés et de 3 congés de maladie pour motifs personnels;
- Après entente avec l'employeur, possibilité de convertir une partie des primes de soir et de nuit.

## ANNEXE C RELATIVE À L'ÉQUIPE SANTÉ MENTALE

---

### 1. Rehaussement du salaire pour les psychologues

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 salarial<sup>7</sup> à l'exclusion des paramètres généraux d'augmentation salariale prévus 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.

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.

### 2. Remboursement du permis de psychothérapeute

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.

### 3. Activités de première ligne

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

---

<sup>7</sup> Incluant les ajustements salariaux liés à l'évaluation du maintien de l'équité salariale ou aux relativités salariales et octroyés après le 1<sup>er</sup> avril 2015.

sont pas réservées par la Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives, selon leurs compétences.

#### **4. Rehaussement des services en santé mentale**

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 37,5 heures par semaine, pour les titres d'emploi suivants qui évoluent dans les services en 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.

#### **5. Contribution des proches aidants**

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

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.

## CONCLUSION

---

Le gouvernement tend à nouveau la main aux syndicats en proposant des mesures significatives et des solutions concrètes visant à améliorer les conditions de travail des personnes salariées de l'État.

Il est clair pour le gouvernement que les mesures proposées sont porteuses et permettront de mener les parties à des ententes globales, satisfaisantes de part et d'autre, à brève échéance, lesquelles prennent en considération plusieurs des préoccupations et priorités partagées avec les syndicats.

Par ailleurs, les parties sont invitées à identifier, dès maintenant, les sujets encore en discussion à une table de négociation qui freinent actuellement la conclusion d'une entente et qui pourraient faire l'objet de discussions ultérieures dans le cadre de comités interrondes, lesquels ont permis, pour les conventions 2020-2023, de concrétiser des solutions porteuses et tangibles.

Afin de mettre en œuvre rapidement les mesures négociées, un engagement de recommander l'entente de principe aux membres et de procéder au vote rapidement sera requis, le moment venu.

Le gouvernement invite donc les syndicats à adopter un mode transactionnel afin de convenir d'une entente de principe d'ici décembre 2023 afin que rapidement, les mesures puissent produire leurs effets sur les services à dispenser puisque la population attend des changements.

Enfin, suivant le présent dépôt, le gouvernement invite la partie syndicale à faire un retour global dans les prochains jours pour concrétiser des avancées réelles particulièrement sur le plan de l'organisation du travail mais également sur les matières intersectorielles.

## STRUCTURE SALARIALE

Taux et échelles de traitement au 1<sup>er</sup> avril 2024<sup>8</sup>

Pour les secteurs de la santé et des services sociaux, des centres de services scolaires et des commissions 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 a n g e m e n t s	1	22,63																		22,63
	2	22,88																		22,88
	3	23,00	23,12	23,23																23,22
	4	23,13	23,33	23,50	23,69															23,66
	5	23,28	23,59	23,92	24,26															24,20
	6	23,41	23,81	24,17	24,58	24,98														24,86
	7	23,68	24,17	24,69	25,21	25,77														25,61
	8	23,85	24,38	24,96	25,49	26,06	26,67													26,41
	9	24,00	24,57	25,18	25,78	26,40	27,04	27,70												27,30
	10	24,27	24,85	25,51	26,13	26,77	27,44	28,10	28,83											28,26
	11	24,57	25,19	25,84	26,52	27,19	27,88	28,57	29,34	30,09										29,31
	12	24,98	25,72	26,47	27,27	28,05	28,93	29,56	30,22	30,89	31,12									30,27
	13	25,34	26,11	26,89	27,70	28,51	29,36	30,23	30,92	31,67	31,89	32,63								31,49
	14	26,47	27,17	27,88	28,61	29,38	30,13	30,93	31,76	32,40	32,68	33,45	34,22							32,84
	15	26,74	27,54	28,38	29,19	30,08	30,95	31,90	32,83	33,62	34,04	34,99	35,94							34,27
	16	27,27	28,14	29,10	30,02	30,99	32,01	33,03	34,11	35,04	35,56	36,65	37,76							
	17	27,82	28,81	29,81	30,86	31,93	33,06	34,23	35,42	36,47	37,14	38,38	39,69							
	18	28,11	29,18	30,33	31,51	32,73	33,98	35,31	36,68	37,89	38,73	40,18	41,71							
	19	29,11	29,77	30,45	31,14	31,84	32,57	33,31	34,07	34,83	35,38	36,43	37,56	38,68	39,66	40,64	41,69	42,75	43,82	
	20	29,71	30,43	31,16	31,91	32,69	33,46	34,28	35,11	35,96	36,57	37,76	38,97	40,24	41,35	42,48	43,63	44,81	46,04	
	21	30,31	31,05	31,87	32,68	33,53	34,39	35,27	36,19	37,12	37,83	39,13	40,46	41,87	43,09	44,36	45,65	46,99	48,39	
	22	30,91	31,74	32,61	33,49	34,41	35,36	36,30	37,28	38,31	39,11	40,53	42,02	43,54	44,89	46,30	47,76	49,26	50,79	
	23	31,47	32,38	33,29	34,27	35,26	36,27	37,32	38,39	39,50	40,41	41,95	43,58	45,25	46,77	48,33	49,95	51,63	53,35	
	24	32,53	33,50	34,49	35,51	36,56	37,63	38,75	39,89	41,06	42,07	43,72	45,46	47,23	48,88	50,57	52,30	54,09	55,98	
	25	33,12	34,16	35,22	36,32	37,44	38,61	39,80	41,06	42,33	43,42	45,24	47,11	49,08	50,86	52,72	54,65	56,64	58,73	
	26	33,95	35,05	36,18	37,33	38,53	39,80	41,08	42,42	43,78	45,01	46,93	48,95	51,05	52,99	55,01	57,12	59,30	61,55	
	27	34,80	35,97	37,14	38,41	39,68	41,00	42,40	43,81	45,27	46,58	48,66	50,81	53,09	55,20	57,39	59,66	62,04	64,48	
	28	35,38	36,62	37,88	39,19	40,57	42,00	43,48	44,98	46,56	48,00	50,25	52,61	55,07	57,36	59,74	62,23	64,82	67,54	

<sup>8</sup> Les taux de traitement présentés dans cette annexe tiennent compte des majorations des paramètres généraux d'augmentation salariale du 1<sup>er</sup> avril 2023 et du 1<sup>er</sup> avril 2024, tel que prévus à la proposition no 2.