

**CAHIER DE PROPOSITIONS POUR LE
RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION
COLLECTIVE DES PROFESSIONNELLES
ET PROFESSIONNELS DE L'INSTITUT
NATIONAL DE PSYCHIATRIE LÉGALE
PHILIPPE-PINEL**

**POSITION SUR LA STRUCTURE
SALARIALE**



DEMANDES LIÉES À LA STRUCTURE SALARIALE

PRÉAMBULE

Nous sommes tous conscients que les problèmes d'attraction et de rétention sont importants et vont s'accroître si l'État n'intervient pas rapidement en raison de la rareté de la main-d'œuvre. Le maintien de l'expertise du personnel professionnel est un enjeu fondamental pour le réseau de la santé. Il est donc crucial de poser des gestes concrets afin de renverser cette tendance qui nous conduit tout droit vers le précipice.

Toutes les données vont dans le même sens. Les personnes employées de l'État québécois, et particulièrement les personnes professionnelles, accusent des retards salariaux importants par rapport aux autres secteurs publics. À titre d'exemple, les données de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) indiquent qu'un ajustement de la rémunération globale d'environ 15% est nécessaire.

Cela n'est pas nouveau. Depuis plusieurs années, les personnes professionnelles ont constamment été en recul par rapport aux autres secteurs de l'emploi, reléguant les employés de l'État comme bons derniers de classe dans la catégorie des emplois des professionnels, tous secteurs confondus.

Le pouvoir d'achat des personnes professionnelles a aussi fortement été hypothéqué dans les dernières années, notamment en 2022 alors que l'inflation avoisinait les 7%.

De plus, il est déplorable de constater que les secteurs à prédominance féminine accusent toujours un recul important par rapport aux secteurs à prédominance masculine de l'État québécois. Cette discrimination systémique doit cesser et des mesures concrètes doivent être mises en place afin de corriger cette situation déplorable.

Par ailleurs, nous constatons que la structure salariale ne répond plus à la réalité d'aujourd'hui. Il apparaît évident que la dispersion salariale sur une amplitude de 18 échelons ne permet pas à ladite structure de reconnaître la progression réelle des compétences du personnel professionnel qui doit patienter plus d'une décennie avant que sa rémunération soit en adéquation avec sa performance. L'État se doit d'être plus attractif en offrant des salaires plus concurrentiels. Ce faisant, il s'assurera d'avoir une relève compétente.

L'actualité nous rappelle que le recours à la sous-traitance est nettement plus coûteux pour les contribuables en plus de mal les servir. Il est grandement temps de valoriser les emplois des personnes professionnelles afin que les défis et les mandats confiés aux sous-traitants soient réalisés par la fonction publique et exécutés par des personnes professionnelles reconnues à leur juste valeur.

Dans l'intérêt de la société québécoise, le personnel professionnel doit pouvoir répondre aux enjeux d'aujourd'hui et de demain. Pour ce faire, l'État doit pouvoir compter sur des personnes qualifiées afin d'offrir des services de qualité à la population. À cette fin, il doit valoriser les emplois professionnels à leur juste valeur. La création de la richesse commence par un État qui maintient son expertise et offre des services de qualité.

Finalement, les contextes économique et géopolitique suggèrent de privilégier un contrat de travail de trois ans afin de limiter l'incertitude et le manque de prévisibilité face aux enjeux sociétaux à venir.

NOS DEMANDES

Étant donné les préoccupations présentées précédemment, nous demandons un rattrapage salarial et des ajustements salariaux pour la perte du pouvoir d'achat des années 2020 à 2022 sur une période de deux conventions collectives. Ainsi, les parties s'engageraient à terminer le rattrapage et corriger la perte du pouvoir d'achat dans les trois prochaines années du prochain contrat de travail, selon les termes convenus entre les parties à l'intérieur de la convention collective en négociation actuellement.

Pour la période du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024

- Chaque taux et échelle de traitement en vigueur au 31 mars 2023 est majoré de 3,0% avec effet au 1^{er} avril 2023.
- Pour les questions de rattrapage salarial et pour la protection du pouvoir d'achat des années 2020 à 2022, chaque taux et échelle de traitement en vigueur au 31 mars 2023 est majoré de 3,5% avec effet au 1^{er} avril 2023.
- Ajustement en fonction de l'IPC versé en fin d'année, si supérieure à 3%, avec effet au 1^{er} avril 2023.
- Minimum: 6,5%

Pour la période du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025

- Chaque taux et échelle de traitement en vigueur au 31 mars 2024 est majoré de 2,0% avec effet au 1^{er} avril 2024.
- Pour les questions de rattrapage salarial et pour la protection du pouvoir d'achat des années 2020 à 2022, chaque taux et échelle de traitement en vigueur au 31 mars 2024 est majoré de 3,5% avec effet au 1^{er} avril 2024.
- Ajustement en fonction de l'IPC versé en fin d'année, si supérieur à 2%, avec effet au 1^{er} avril 2024.
- Minimum: 5,5%

Pour la période du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026

- Chaque taux et échelle de traitement en vigueur au 31 mars 2025 est majoré de 2,0% avec effet au 1^{er} avril 2025.
- Pour les questions de rattrapage salarial et pour la protection du pouvoir d'achat des années 2020 à 2022, chaque taux et échelle de traitement en vigueur au 31 mars 2025 est majoré de 3,5% avec effet au 1^{er} avril 2025.
- Ajustement en fonction de l'IPC versé en fin d'année, si supérieur à 2%, avec effet au 1^{er} avril 2025.
- Minimum: 5,5%

Par ailleurs, nous demandons la réduction du nombre d'échelons salariaux à 10, en éliminant les 8 premiers échelons.

Il est d'une importance capitale de prendre au sérieux les enjeux de la rémunération qui sont incontournables pour nos membres. Cet aspect des conditions de travail est essentiel afin d'attirer et de retenir l'expertise, permettant ainsi de maintenir la qualité des services auxquels les citoyens sont en droit de s'attendre.

Syndicat
de professionnelles
et professionnels
du gouvernement du Québec

