

**NOUVEAUTÉS
S3 - CONVENTION COLLECTIVE
2020-2023 (FPSS-CSQ)**



AUGMENTATIONS DE SALAIRE DU 1^{ER} AVRIL 2022

À compter du 1er avril 2022, la troisième et dernière augmentation prévue à la présente convention collective sera en vigueur. Cette augmentation minimale est de 2 % sur l'ensemble des échelles et des taux de traitement.

Une augmentation supplémentaire variant entre 0,8 % et 4 % pour les personnes salariées dont le corps d'emploi prévoit un salaire maximal de moins de 50 000 \$ au 31 mars 2020 (rangements 1 à 11 de la structure salariale).

Une augmentation supplémentaire de 1 % pour les personnes salariées en début de carrière, soit pour les neuf premiers échelons, pour les corps d'emploi des rangements 12 à 28 de la structure salariale.

Vous pouvez consulter votre nouveau taux horaire en [cliquant ici](#).

Rangement	Salaire maximal actuel (depuis le 1 ^{er} avril 2021)	Majoration supplémentaire
1	19,78 \$	4,0 %
2	20,16 \$	3,5 %
3	20,49 \$	3,3 %
4	21,03 \$	2,8 %
5	21,69 \$	2,4 %
6	22,42 \$	2,1 %
7	23,26 \$	1,7 %
8	24,15 \$	1,5 %
9	25,19 \$	1,2 %
10	26,30 \$	1,0 %
11	27,54 \$	0,8 %



AUGMENTATION DE LA CONTRIBUTION DU GOUVERNEMENT AU RÉGIME D'ASSURANCE MALADIE

À compter du 1^{er} avril 2022, la contribution générale du gouvernement au régime d'assurance maladie passera de 181,90 \$ par année à 363,80 \$ par année.

AUGMENTATION DE LA PRIME DE STABILISATION (D'HORAIRE BRISÉ)

À compter du 1^{er} avril 2022, la prime est augmentée de 4,05 \$/jour à 6,00 \$/ jour pour les salariées et salariés des services de garde.

RÉMUNÉRATION D'AU MOINS UNE (1) HEURE EN DÉBUT DE JOURNÉE

À compter du 1^{er} avril 2022, la prestation de travail requise de l'éducatrice ou de l'éducateur en service de garde, de la préposée ou du préposé aux élèves handicapés et de la surveillante ou du surveillant d'élèves doit minimalement être d'une (1) heure sans interruption si elle débute avant le début des classes le matin. Les personnes concernées seront rencontrées prochainement. Notez qu'il sera possible de renoncer à ce droit jusqu'au 1^{er} juillet 2022.

CONGÉ POUR DÉCÈS

La salariée ou le salarié a le choix de placer ses congés à compter de la date du décès ou à l'inclusion du jour de la cérémonie soulignant le décès.

Si la salariée ou le salarié prend son congé à compter de la date du décès, elle ou il peut conserver une seule de ces journées afin d'assister à la cérémonie soulignant le décès.

S'il n'y a aucune cérémonie, le congé doit être pris à compter de la date du décès. L'obligation que le congé se prenne à compter de la date du décès ne s'applique pas lorsque la salariée ou le salarié a complété sa journée de travail. Dans un tel cas, le congé débute à compter du lendemain de la date du décès.

En cas de décès de l'enfant de sa conjointe ou son conjoint n'habitant pas sous le même toit, la salariée ou le salarié doit pouvoir bénéficier d'un minimum de deux (2) jours de travail sans perte de traitement, de suppléments ou de primes pour disparités régionales conformément à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

PROCESSUS DE FIN DE VIE OU D'AIDE MÉDICALE

Dans le cas d'un processus de fin de vie ou d'aide médicale à mourir, la salariée ou le salarié qui en fait la demande bénéficie du congé à compter du jour précédent celui du décès.

Dominic Latouche,
Président