



CLASSIFICATION

*Service de la classification, des mouvements de personnel
et de l'équité salariale*

SITUATION ET ORIENTATIONS

1^{er} novembre 2007

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION 3

1- Classification – La dernière négociation a-t-elle joué? 4

2- Dispositions applicables..... 5

3- Des emplois sous observation..... 6

4- Orientations du Service de la classification 9

TRAVAUX EN COURS AVEC LE CONSEIL DU TRÉSOR..... 13

CONCLUSION..... 14

ANNEXE 1 15
Liste préliminaire des problématiques de classification au SFPQ

ANNEXE 2 18
Lettres du 16 mai 2007 du SFPQ au Secrétariat du Conseil du trésor

ANNEXE 3 19
Articles 5-15.01 et 5-15.02 des conditions de travail des fonctionnaires
et ouvriers 2003 - 2010

ANNEXE 4 20
Article 70 de la *Loi sur la fonction publique*

INTRODUCTION :

La réalisation du programme d'équité salariale «Conseil du trésor – SFPQ» est terminée. Après plus de six ans de travaux conjoints, les parties sont satisfaites du travail accompli. La *Loi sur l'équité salariale*, faut-il le rappeler, vise un seul objectif, contrer la discrimination systémique basée sur le sexe et, à l'issue du programme, seuls les individus présents dans les catégories d'emplois identifiées à prédominance féminine pouvaient recevoir des ajustements salariaux.

Même si le programme a pu mettre en lumière différentes problématiques reliées à la classification des emplois il n'était pas fait pour les régler. Évaluer et mettre en relation des emplois en regard d'une démarche définie par une législation telle que la *Loi sur l'équité salariale* (LÉS) est une chose. Cependant, modifier les attributions caractéristiques définies pour une classe d'emplois, créer une nouvelle classe d'emplois ou attribuer à un ou des employés une nouvelle classe d'emplois représentent autre chose.

Dans le premier cas, une législation (LÉS) définit et encadre la démarche, et prédomine sur toute autre disposition d'une convention ou tout autre contrat de travail. Dans l'autre cas, nous entrons dans le domaine des conditions actuelles de travail, où les droits présents en matière de modification à la classification des emplois sont définis, à la base, sur le droit donné au Syndicat d'être consulté par l'employeur avant l'entrée en vigueur de toute modification à la classification (art. 5-15.01) ou de présenter les requêtes de modifications à la classification (art. 5-15.02).

L'objectif de ce rapport est de faire le point sur ces droits en matière de classification. Il s'agit, également en lien avec ce thème général, de présenter le plan d'action arrêté par le Syndicat concernant les problèmes rencontrés en matière de classification, ainsi que les orientations applicables au dossier des relativités salariales internes (lettre d'entente numéro 7) et au maintien de l'équité salariale. À titre informatif, nous présenterons également un état de la situation sur les travaux entrepris avec le Conseil du trésor concernant la classification de certains emplois du MRQ.

1 - CLASSIFICATION : LA DERNIÈRE NÉGOCIATION A-T-ELLE JOUÉ?

Rappel sur les 3 enjeux thématiques

Lors du dernier cycle de négociation conclu unilatéralement par l'employeur par voie législative (Projet de loi 142 – Loi 43) en décembre 2005, trois priorités de négociation avaient été identifiées par le SFPQ.

Ces priorités, rappelons-nous, étaient la lutte à la sous-traitance, le cheminement de la carrière et la rémunération.

La priorité du cheminement de la carrière englobait diverses revendications, notamment :

- En matière de classification (section 5-15.00), établir une étape préalable de négociation avant l'entrée en vigueur de toute modification de la classification;
- en matière de dotation des emplois (section 5-20.00), établir un plancher d'emplois, introduire un principe d'obligation quant à la responsabilité de l'employeur de combler les emplois vacants et définir une nouvelle séquence de dotation des emplois vacants en s'appuyant dans son ensemble sur un processus d'affichage;
- établir une politique de développement des ressources humaines (section 5-21.00) incluant l'offre d'une formation qualifiante, transférable et continue.

Résultats de la négociation en matière de classification

Vous connaissez les résultats : dans l'ensemble c'est une fin de non-recevoir de la part de l'employeur suite à nos demandes. Par ailleurs l'employeur est essentiellement préoccupé par la mise en oeuvre d'une politique de réduction de ses coûts de main-d'œuvre, s'appuyant principalement sur le non-remplacement des postes laissés vacants par le départ à la retraite de nombreux employés.

Retour à la case départ...

Le 28 mars 2007, le Bureau International du Travail (BIT) a déterminé que, dans le cadre de la dernière ronde de négociation, le gouvernement du Québec, en sa qualité d'employeur, a porté atteinte aux droits syndicaux en adoptant la Loi 43 (dite Loi 142). Le BIT a conséquemment recommandé à l'employeur de corriger le tir concernant diverses mesures mises en oeuvre dans le cadre de cette loi.

Peu d'avancées donc dans les dispositions concernant ce thème de l'avancement de la carrière lors des dernières négociations. Mais la bonne foi était-elle au rendez-vous?

2 - DISPOSITIONS APPLICABLES

Marge de manœuvre syndicale en matière de classification (chapitre 5)

À ce niveau, c'est donc encore en quelque sorte le statu quo au niveau des droits en vigueur. Nous devons toujours avoir en perspective qu'en matière de modifications de la classification des emplois, le syndicat détient un droit d'ordre consultatif.

Ce droit est défini essentiellement à l'article 5-15.01 et les modalités de cette consultation à l'article 5-15.02.

Article 70 de la Loi sur la fonction publique du Québec (LFP): droit de gérance, tu protégeras...

Sous-jacent aux dispositions de la convention collective, l'article 70 de la LFP se distingue pour ce qui est du maintien des droits de l'employeur en matière de classification et carrière. L'article 70 précise, pour l'essentiel, qu'aucune disposition d'une convention collective ne peut restreindre les pouvoirs de l'employeur en matière notamment :

- De la tenue de concours de recrutement et de promotion;
- de la déclaration d'aptitudes des candidats; et...
- de la classification des emplois, incluant la définition des conditions d'admission et la détermination du niveau des emplois.

C'est donc ici que repose la pierre d'assise du droit de gérance de l'employeur en ces matières.

3 - DES EMPLOIS SOUS OBSERVATION

Révision globale de la classification

C'est dans ce cadre consultatif que le syndicat a participé aux travaux du projet gouvernemental de révision globale de la classification et a formulé ses commentaires et recommandations lors des consultations réalisées à cette occasion. On se rappellera que ce processus a mobilisé beaucoup de ressources syndicales, notamment de 1999 à 2002.

Le syndicat a mené diverses consultations auprès de ses membres suite aux dépôts faits par l'employeur concernant ses projets de familles d'emplois et de nouvelles classes d'emplois élargies.

Ces consultations ont permis de mettre en lumière diverses problématiques en matière de classification des emplois, touchant tant la conformité des tâches exercées, l'exercice de nouvelles habilités ou responsabilités légales, l'inexistence de certaines classes de niveau principal, etc.

Les recommandations soumises à l'employeur durant cette période, notamment dans les rapports déposés le 29 novembre 2000 et les 5 juillet et 20 novembre 2001, témoignaient amplement des problèmes de classification vécus en milieu de travail par nos membres. De nombreuses recommandations du syndicat, qui faisaient écho aux commentaires reçus des membres, visaient à modifier ou ajuster la classification des emplois ou ses règles en vue d'apporter des correctifs aux problématiques soulevées.

La suite des choses

Cependant, malgré ce que l'on pourrait qualifier de mégachantier en terme de consultation et tournée des membres concernés, d'analyse de l'information et de rédaction de recommandations, l'employeur en arriva finalement à la décision de ne pas réaliser cette révision et mit fin unilatéralement aux travaux. La principale raison invoquée par l'employeur se situait au niveau du nombre élevé des appels de classement appréhendé par le Conseil du trésor. Au niveau syndical, cette décision était de nature à susciter un jugement partagé.

D'une part, le projet de l'employeur présentait certaines failles importantes, ne serait-ce qu'au niveau de l'excessive généralité des attributions caractéristiques des nouvelles classes d'emplois. À titre d'exemple, une des classes d'emplois de technicien du projet de la *Famille d'emplois des sciences et techniques biologiques* englobait une dizaine de classes d'emplois techniques du plan de classification actuellement en vigueur.

✓ D'autre part, l'abandon de ce projet laissait en plan de nombreuses recommandations pertinentes soulevées sur le terrain en vue de corriger des problématiques reliées à la classification des emplois.

Et vint ensuite l'autre grand chantier, déjà évoqué précédemment, celui de l'équité salariale. Toutes les ressources patronales et syndicales ont consacré plus de six années à ce dossier. La nouvelle cueillette de données sur tous les emplois ainsi que leurs évaluations conjointes mettaient le chantier « révision de la classification » en suspens. L'équité salariale, encadrée par la LÉS, devenait la priorité et l'obligation des parties.

À la lumière de ce qui précède, après un projet de révision globale de la classification inachevé, la réalisation d'un programme d'équité salariale et deux rondes de négociation collective, nous avons donc en mains, à peu de choses près, les mêmes droits (consultatifs) pour agir en matière de modification au plan de classification ou aux classes d'emplois existantes.

Cependant, le syndicat, au niveau de toutes ses composantes, a réalisé au fil des années et de ses projets, un important processus d'appropriation de la réalité de l'exercice de ces classes d'emplois qui sont nôtres. À cet égard, nous sommes maintenant collectivement détenteurs d'une précieuse expertise.

Pouvoir d'agir du syndicat. Droits et recours

Nous devons également préciser que nous avons eu l'occasion au cours des dernières années de faire valider juridiquement l'état de nos droits en cette matière. Des opinions juridiques ont été demandées, notamment pour les emplois des secrétaires de juges et des magasiniers. À chaque fois, nos procureurs ont confirmé nos appréhensions en concluant que la seule possibilité pour le syndicat est le dépôt de requêtes visant à ajouter ou à modifier des directives de classification mais que rien n'oblige l'employeur à y donner suite.

Pour aller à l'essentiel, des limites sont effectivement posées au pouvoir du syndicat dans le cadre consultatif défini à l'article 5-15.00, ainsi que dans les modalités de fonctionnement qui en découlent et qui sont définies à l'article 5-12.02.

Dans un jugement évoqué dans le cadre d'un avis juridique, il est mentionné :

« Rien dans la Loi de la fonction publique n'oblige le Conseil du trésor ou le Ministre à modifier une classification. »

Dans cette perspective, la seule possibilité pour le syndicat est de soumettre à l'employeur des requêtes à la pièce pour modifier la classification, dans le cadre défini à la section 5-15.00 des conditions de travail.

Deux requêtes ont quand même été déposées, une première pour ajouter une directive de classification, une autre pour modifier une directive :

Secrétaires de juges :

Malgré le peu d'ouverture de la part de la partie patronale, le SFPQ déposait une proposition d'ajout d'une directive de classification de « technicienne à la magistrature » le 28 juin 2006 pour les secrétaires de juges. Un comité syndical a été mis en place et plusieurs échanges ont eu lieu avec la partie patronale jusqu'en février 2007 pour, finalement, obtenir une entente en majorant l'échelle de traitement des agentes de secrétariat désignées à un emploi d'adjointe à la magistrature.

Il est à noter que ce règlement ne comporte pas de modification à aucune directive de classification existante : c'est à la directive du taux de traitement modifiée, que l'échelle salariale fut majorée pour la durée de la désignation, à un pourcentage de 105% du taux de l'échelle correspondant à son classement d'agente de secrétariat, classe 1 et à son échelon. Ce taux majoré est applicable sur le régime de retraite.

Pilotes d'hélicoptère :

Encore une fois, malgré le manque d'interlocuteur, le SFPQ a déposé une requête au Conseil du trésor pour modifier la classification des pilotes d'hélicoptère compte tenu des exigences d'embauche qui ont été modifiées. Cette requête fut expédiée en septembre 2007 mais le SFPQ n'a pas eu de réponse de la part de l'employeur et n'a pas eu de forum pour l'expliquer verbalement.

Options offertes

Peu d'options sont offertes face à ces constats techniques et juridiques. Est-ce qu'en matière de modification à la classification, nous devrions nous mettre en mode attente jusqu'à la prochaine négociation, en espérant obtenir alors des avancées importantes en matière de droits concernant la classification ? Aujourd'hui, il est difficile de prévoir l'évolution des prochaines négociations et d'anticiper les gains.

Le SFPQ fait le choix malgré ses pouvoirs restreints de travailler en vertu des conditions actuelles. Comme nous l'avons vu précédemment, les dispositions des conditions de travail 2003-2010 permettent de soumettre des requêtes et de travailler dans un cadre défini avec l'employeur, soit le groupe de travail prévu à l'article 5-15.02. Évidemment, pour ce faire, il est nécessaire d'avoir un interlocuteur qui évaluera et prendra en compte nos commentaires et recommandations.

La matière première pour travailler à ce niveau, c'est-à-dire l'information sur les emplois et la connaissance des problématiques touchant nos emplois, est déjà passablement argumentée. Résultant de tous les travaux menés au cours des dernières années, notamment en équité salariale, les parties ont donc à leur disposition des outils d'évaluation ainsi qu'une importante banque d'informations sur les emplois des membres de notre organisation.

4 - ORIENTATIONS DU SERVICE DE LA CLASSIFICATION

À cet égard, le service privilégie d'aller de l'avant en regard des dispositions actuelles des conditions de travail, du cadre de travail consultatif dont nous disposons et déposer des requêtes à l'employeur. À cet effet, un plan de travail a donc été présenté et adopté par l'Exécutif national du SFPQ.

Comme il a été précédemment mentionné en introduction à ce document, ce plan d'action ne recouvre pas seulement la question des problèmes rencontrés en classification. Nous y faisons également état de la position prise par le syndicat concernant les dossiers d'équité interne (lettre d'entente numéro 7) et du maintien de l'équité salariale.

En complément, pour illustrer une approche prise en matière de traitement des problèmes rencontrés en classification, nous vous présenterons également l'état des travaux en cours avec le Conseil du trésor concernant certaines classes d'emplois du MRQ soient celles d'agents de bureau, de préposés aux renseignements, primés, de techniciens en vérification fiscale et d'agents de recouvrement fiscal.

On ne peut pas nécessairement affirmer à cette étape de nos travaux que l'approche adoptée dans le cadre de ce dossier serait intégralement applicable à tout autre dossier de même nature. Cependant, nous avons là un bon exemple des moyens pouvant être mis en œuvre, dans le cadre actuel de nos droits, pour résoudre les problématiques rencontrées par nos membres dans le cadre de l'exercice des attributions de leur classe d'emploi.

Une liste préliminaire des emplois jugés problématiques par le syndicat a été déposée au Comité mixte de relations professionnelles (CMRP) le 6 novembre 2006. À ce moment, le SFPQ a réclamé l'ouverture des échanges en matière de classification.

Au printemps 2007, devant l'inaction de l'employeur les membres du service ont recommandé au SFPQ des actions en trois étapes :

- 1 a) Que le vice-président responsable du service exige, par lettre, une rencontre au Conseil du trésor pour échanger sur les nombreux problèmes reliés à la classification.

Cette rencontre a été tenue le 2 mai 2007

- 1 b) Que le vice-président responsable du service réclame l'application de l'article 5-15-02 des conditions de travail.

Voir la lettre à l'annexe 2.

Le service privilégie d'entreprendre une démarche avec le Conseil du trésor prioritairement pour quelques emplois du ministère du Revenu :

- Techniciens en vérification fiscale des classes nominale et principale.
 - Agents de bureau des classes nominale et principale.
 - Préposés aux renseignements des classes nominale et principale.
 - Agents de recouvrement fiscal.
2. Une fois cette étape officielle complétée, s'il n'y a pas de réception de la part de l'employeur. Le service recommandera une intervention politique par le président général.
 3. Une fois cette étape officielle complétée, s'il n'y a pas de réception de la part de l'employeur, le service recommandera d'élaborer des dossiers unilatéralement et de déposer des requêtes telles que prévues à 5-15.02 b) des conditions de travail.

Le 5 juillet 2007, en réponse au SFPQ, le Conseil du trésor répondait ce qui suit :

... « je tiens à vous assurer qu'il est de notre intention de respecter les dispositions de la convention collective si nous envisageons de modifier la classification et ce, en fonction de nos priorités et des mandats préalablement obtenus du Conseil du trésor. »

Les soulignés sont du SFPQ et ont pour objet de mettre en lumière le **SI** de l'employeur et le fait qu'il choisisse les priorités d'une part et d'autre part, qu'il n'a toujours pas de mandat clair en cette matière.

LETTRÉ D'ENTENTE NUMÉRO 7 DES CONDITIONS DE TRAVAIL 2003-2010

Le service recommande la mise en œuvre de cette lettre afin d'établir l'équité interne après équité salariale. Cette lettre prévoit qu'au terme des travaux d'équité salariale, les parties entreprennent des discussions pour l'établissement de l'équité interne. C'est-à-dire de mettre en lien tous les emplois, indépendamment du sexe afin d'en arriver à une rémunération juste et équitable pour tous.

Des emplois neutres n'ont pas été évalués dans le cadre de la *Loi sur l'équité salariale* et quelques emplois masculins sont demeurés en bas de la courbe salariale déterminée par la LÉS.

En terme d'équité interne, le SFPQ tient à ce que tous les emplois soient rémunérés équitablement. Il s'agit d'une démarche logique et cohérente qui survient normalement après un programme d'équité salariale.

On ne doit pas perdre de vue que tant la Loi 142 que la lettre d'entente de nos conditions de travail numéro 7 font état de travaux à faire en matière de relativités salariales internes ou « autres relations salariales ».

Recommandation : Le vice-président responsable du service fait une demande, par écrit, au Conseil du trésor. Devant un refus de la part de l'employeur, une intervention supérieure est recommandée. Utiliser tous les forums disponibles pour réclamer la mise en œuvre de cette lettre d'entente.

Voir lettre à l'annexe 2.

Sur cette question, l'employeur répondait au syndicat le 5 juillet 2007 :

« ... qu'il n'apparaît pas opportun d'entamer les discussions avec votre syndicat tant que les trois programmes d'équité salariale en cours ou à réaliser dans les secteurs public et parapublic n'auront pas été complétés. Au terme de ces travaux, la question des relativités salariales pourra être abordée ».

Évidemment, cette réponse n'est pas du tout satisfaisante pour le SFPQ et d'autres représentations seront faites incessamment. Compte tenu que le SFPQ s'est prévalu de son droit de demander un programme distinct au chapitre de l'équité salariale et que les travaux sont terminés, nous estimons qu'il est temps de passer à une autre étape et que les autres programmes d'équité salariale que le Conseil du trésor peut avoir en cours ne concernent pas notre syndicat.

Échelles de traitement – Demande de rencontre avec le Conseil du trésor

Des correctifs salariaux ont été intégrés aux échelles de traitement (décembre 2006) suite au règlement d'équité salariale (article 74 de la *Loi sur l'équité salariale*). Ces ajustements aux échelles de traitement des catégories féminines ont fait en sorte qu'on se retrouve maintenant avec certaines « incohérences », entre autres, à l'intérieur d'un corps d'emploi où l'une des classes du corps d'emploi (la nominale ou la principale) aurait obtenu un ajustement d'équité salariale alors que l'autre demeurerait inchangée. L'avancement de classe dans le corps d'emploi présente alors de nouvelles données. En raison de ces ajustements, il y aurait aussi d'autres situations de mouvement de main-d'œuvre, comme la promotion (5%), qui devront être analysées.

Le SFPQ a soumis les problèmes observés lors du CMRP de juin 2007 et nous faisons part au Conseil du trésor de la nécessité de corriger rapidement ces « incohérences » nouvellement créées. Par la suite, un document explicatif a été expédié au Secrétariat du Conseil du trésor et le SFPQ réclame depuis une rencontre avec la Directrice générale afin de discuter de ce sujet.

Le *Service de la classification, des mouvements de personnel et de l'équité salariale* a réclaté, à plusieurs reprises, d'être entendu sur ces questions. Tous les forums possibles seront utilisés pour tenter de corriger ces situations. Le SFPQ estime que ces problèmes peuvent trouver des solutions et pourraient précéder les travaux à venir sur la lettre d'entente numéro 7 car ces problèmes tout en étant corrélés ne sont pas intimement liés.

LE MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Objectif : Être présent pour s'assurer de la pérennité des travaux réalisés dans le cadre du programme d'équité salariale Conseil du trésor et SFPQ afin d'éviter de récréer des écarts entre les emplois à prédominance masculine avec les emplois à prédominance féminine.

Le syndicat soulève que le programme d'équité salariale fut réalisé, tel que prescrit par la *Loi sur l'équité salariale* (LÉS), à partir du portrait des effectifs au 21 novembre 2001 et que depuis il

pourrait y avoir des modifications aux prédominances sexuelles de certaines catégories d'emplois ou des modifications majeures aux emplois.

La LÉS encadre très peu le concept du maintien de l'équité salariale. Il n'y a pas d'obligation de comité conjoint. C'est l'employeur qui est responsable d'assurer le maintien de l'équité salariale. La responsabilité du syndicat intervient seulement lors de la négociation d'une convention collective ou de son renouvellement.

Recommandation : Le vice-président responsable du service fait une demande, par écrit, à l'employeur pour connaître ses intentions et signifier l'intérêt du SFPQ de participer activement à cette démarche.

Voir lettre à l'annexe 2.

L'employeur, dans sa réponse du 5 juillet 2007 répond au syndicat :

« ...nous comptons accorder la priorité à l'obligation faite à l'employeur d'assurer le maintien de l'équité salariale... ».

Une réponse que le syndicat juge trop vague et qui n'octroie pas de place pour d'éventuels échanges. Dès cet automne, le SFPQ fera d'autres représentations auprès de la nouvelle directrice générale des relations de travail du Secrétariat du Conseil du trésor.

TRAVAUX EN COURS AVEC LE CONSEIL DU TRÉSOR CONCERNANT CERTAINS EMPLOIS PRÉSENTS AU MINISTÈRE DU REVENU DU QUÉBEC

PROPOSITION PATRONALE DU 2 MAI 2007

Le Conseil du trésor propose au SFPQ une démarche de cueillette de données, d'analyse et d'évaluation d'emplois en comité conjoint pour les emplois primés du MRQ.

Il cible les emplois d'agents de bureau et de préposés aux renseignements parce que la *Commission de la fonction publique* somme le gouvernement de régulariser la situation d'un grand ensemble de ces emplois qui reçoivent des primes depuis de nombreuses années.

Le Conseil du trésor s'inspirerait de la démarche réalisée pour l'emploi des secrétaires de juges. Il envisage la possibilité de création de niveaux de complexité additionnels aux classes d'emplois d'origine si les évaluations à convenir conjointement pour ces emplois démontreraient qu'ils ont une valeur supérieure à leurs classes d'emplois. Ses projections et préanalyses lui font croire que le dénominateur commun qui augmenterait le niveau de complexité de l'emploi serait associable au service de fiscalité.

Le Conseil du trésor précise qu'il n'y aura pas de modification aux classifications existantes, que la seule avenue possible serait par la modification de la *Directive du taux de traitement*. Et que la ministre responsable du Conseil du trésor exigerait des ententes entre les parties concernées pour examiner quelques modifications que ce soit.

L'Exécutif du SFPQ accepte que le *Service de la classification, des mouvements de personnel et de l'équité salariale travaille* en comité avec l'employeur mais exige que ce soit sur quatre classes d'emplois du MRQ : agents de bureau, préposés aux renseignements, techniciens en vérification fiscale et agents de recouvrement fiscal.

La méthodologie, le processus et les échéanciers devront faire l'objet d'entente entre les parties.

Le syndicat pourra retirer sa participation si l'évolution des travaux est jugée non satisfaisante. Le cas échéant, les problèmes seront soumis à l'Exécutif.

Les attributions caractéristiques ou activités reconnues par les parties de niveaux de complexité supérieurs à la classe d'origine devront faire l'objet d'entente et être consignées afin de garder la cohérence dans l'économie générale de la classification des emplois et de pouvoir exporter les critères ayant servi à attribuer ces niveaux supérieurs dans d'autres emplois.

Les niveaux d'emplois supérieurs devront être clairement illustrés afin de cerner ce qui différencie les emplois de la catégorie d'origine avec les autres.

Le syndicat voudra avoir la garantie qu'il pourra soumettre d'autres problématiques et que d'autres emplois pourront être examinés de la même façon.

Le SFPQ exige qu'aucune prime ne soit retirée aux individus pendant la durée des travaux conjoints. Dans le cas contraire, le SFPQ remettrait sa participation en question.

Le SFPQ n'entérinera pas de recul salarial.

Le SFPQ précise que l'issu des travaux ne peut pas être bloqué à 5%. Qu'il est possible que le résultat final soit supérieur à la prime reçue actuellement.

Le SFPQ précise que sa participation est conditionnelle au traitement des quatre classes d'emplois suivantes : Agents de bureau, des classes nominale et principale; préposés aux renseignements des classes nominale et principale; techniciens en vérification fiscale des classes nominale et principale; agents de recouvrement fiscal.

CONCLUSION

Accepter de travailler en matière de classification dans le cadre actuel de nos droits ne veut pas dire que nous acceptons de limiter là, le champ de ces droits.

Il est important que les salariés et salariées de l'État puissent contribuer à la définition de ce même État en tant qu'organisation, qui est à la fois un milieu de travail et la source d'une multitude de services offerts aux citoyens.

Il faut que cette influence puisse entre autres avoir effet sur la définition et l'organisation des emplois de la fonction publique, dont la classification des emplois est un des principaux volets.

À ce niveau, ce sera donc plus par principe qu'il faudra remettre de l'avant les demandes syndicales concernant d'une façon générale l'organisation de la carrière dans la fonction publique, notamment en donnant une voix aux employés concernant la définition d'une vision d'organisation pour la fonction publique.

Enfin, lors de notre prochaine ronde de négociation, il faudra convenir ensemble, s'il y a urgence ou non de faire des progrès en cette matière. D'ici là, face à ces constats, nous devrions réfléchir collectivement sur les objectifs que l'on veut se donner en terme de nouveaux droits et pouvoirs en matière de classification et carrière.

ANNEXE - 1

**LISTE PRÉLIMINAIRE DES PROBLÉMATIQUES
DE CLASSIFICATION AU SFPQ**

**LISTE PRÉLIMINAIRE DES PROBLÉMATIQUES
DE CLASSIFICATION AU SFPQ**

Ministère ou organisme	Corps d'emploi
Agriculture, Pêcheries et Alimentation	Inspecteur de produits agricoles et d'aliments – classes nominale et principale (230-10 et 230-05)
CSST	Agent d'indemnisation (207-10) Agent de bureau (200-10) Préposé aux renseignements (249-10)
Curateur public du Québec	Investigateur à la curatelle publique (289-10)
Développement durable, Environnement et Parcs	Agente de secrétariat (221-10)
	Technicien des travaux publics (263-10)
	Technicien en eau et assainissement (266-10) au Centre de contrôle environnemental
Justice	Agente de secrétariat (221-05 et 221-10)
Justice	Secrétaire de juge
MESS Emploi et solidarité sociale	Agent d'aide socio-économique (214-10)
Régie du Logement	Préposé aux renseignements classe nominale (249-10)
Ressources naturelles	Technicien forestier enquêteur (269-10) VS Enquêteur en matières frauduleuses (249-10)
Revenu	Agent de bureau (200-10) et Préposé aux renseignements (249-10) et
	Technicien en administration (264-10) VS Agent de recouvrement fiscal ou enquêteur (285-15)
	et Technicien en vérification fiscale (206)
Revenu	Agent de la protection du consommateur (254-10 et 254-05)
SAAQ	Préposé aux permis et à l'immatriculation (223) VS Évaluateur de permis de conduire

CLASSIFICATION - novembre 2007

Services gouvernementaux	Pilote d'avions d'affaires (248-05) VS Commandant d'avions d'affaires	
	Copilote d'avions d'affaires (248-25) VS Premier officier d'avions d'affaires	
	Capitaine d'avions-citernes (248-10) VS Commandant d'avions-citernes	
	Pilote d'hélicoptère (248-20)	
	Copilote d'avions-citernes (248-35) VS Officier d'avions-citernes	
	Pilote surveillant d'hélicoptères (248-15)	
	Instructeur au simulateur (291-10)	
	Sûreté du Québec	Préposé aux télécommunications (253-05)
		Technicien en administration (moniteur CRPQ) (264-10)
Agent de bureau (200-05)		
Transports	Magasinier (241-10)	
	Technicien en droit (283-10)	
CGER	Entretien mécanicien d'équipements motorisés Mécanicien (434-05 et 434-10) VS Entretien mécanicien d'équipements motorisés Répartiteur : mécanicien Cl.I - mécanicien Cl.II	

NOTE :

Cette liste est en évolution constante mais elle fut déposée telle quelle au CMRP du 6 novembre 2006

ANNEXE - 2

Lettres du 16 mai 2007 du SFPQ au Secrétariat du Conseil du trésor



Québec, le 16 mai 2007

Monsieur Normand Légaré
Directeur général de la *Direction générale
des solutions d'affaires en ressources humaines*
Secrétariat du Conseil du trésor
875, Grande-Allée Est, Section 1-G, 1^{er} étage
Québec (Qc)
G1R 5R8

OBJET : Classification

Monsieur,

Depuis plusieurs années déjà, le groupe de travail prévu aux conventions collectives des fonctionnaires et des ouvriers représentés par le *Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ)* est à toutes fins pratiques inopérant.

Je me permets de préciser que le chapitre 5 des conditions de travail 2003-2010 a été reconduit lors de la dernière ronde de négociations. En conséquence, nos membres sont toujours en droit de présenter leurs demandes de modifications à la classification en vertu de l'article 5-15.02.

À l'occasion d'une rencontre du comité mixte de relations professionnelles (CRP), le SFPQ a remis au Conseil du trésor une liste des emplois problématiques. Le syndicat souhaite demeurer un acteur actif en matière de classification de ses membres. Les problèmes sont nombreux et la pression se fait de plus en plus grande. L'équité salariale étant réalisée, les ressources du SFPQ sont disponibles pour entreprendre avec les représentants du Conseil du trésor les discussions à ce sujet.

Le SFPQ souhaite connaître vos intentions concernant ce chapitre des conditions de travail et réclame un forum pour en discuter et soumettre les problèmes de ses membres.

Il me fera plaisir de vous rencontrer pour échanger avec vous sur ces questions.

Veuillez recevoir, Monsieur, mes salutations distinguées.

Le Vice-président,


PAUL PELLETIER

Service de la classification, de l'équité salariale
et des mouvements de personnel
HM/nt

c.c. Membres de l'Exécutif national
Représentantes et représentants régionaux



Québec, le 16 mai 2007

Monsieur Normand Légaré
Directeur général de la *Direction générale
des solutions d'affaires en ressources humaines*
Secrétariat du Conseil du trésor
875, Grande-Allée Est, Section 1-G, 1^{er} étage
Québec (Qc)
G1R 5R8

OBJET : Lettre d'entente no 7

Monsieur

Dix ans après la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale et après plus de cinq ans de travail pour conclure une entente sur un programme d'équité salariale avec le *Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ)* on peut dire «mission accomplie». C'est avec satisfaction et soulagement que nous pouvons maintenant consacrer nos ressources et nos énergies sur d'autres travaux.

Par la présente, je voudrais attirer votre attention sur la lettre d'entente no 7 des conditions de travail des fonctionnaires 2003-2010. Vous n'êtes pas sans savoir que l'équité salariale étant réalisée, nos membres s'attendent à ce que nous entreprenions promptement des travaux concernant l'équité interne, d'autant plus qu'une lettre d'entente a été négociée à cette intention.

Les termes de cette lettre d'entente parlent de «relations salariales». De façon plus moderne, il s'agirait en fait de travaux visant l'équité interne. Évidemment, le syndicat s'inscrit pour «l'équité» sous toutes ses formes. En regard de la responsabilité que j'assume, vous comprendrez que je suis principalement préoccupé par l'équité en emploi.

La discrimination salariale basée sur le sexe étant pour ainsi dire corrigée, du moins elle le sera à la fin de l'année 2007, il est légitime de croire que l'employeur aura comme objectif d'atteindre une structure salariale juste et cohérente pour tous ses travailleurs et travailleuses. C'est dans ce contexte que le SFPQ désire connaître l'intention de l'employeur en regard de l'application de cette lettre d'entente.

Des ressources du SFPQ sont disponibles afin d'entreprendre des travaux à cet égard et il me fera plaisir de vous rencontrer pour discuter des modalités de mise en œuvre de cette lettre.

Veillez recevoir, Monsieur, mes salutations distinguées.

Le Vice-président,

PAUL PELLETIER
Service de la classification, de l'équité salariale
et des mouvements de personnel
HM/nt

c.c. Membres de l'Exécutif national
Représentantes et représentants régionaux



Québec, le 16 mai 2007

Monsieur Normand Lègaré
Directeur général de la *Direction générale*
des solutions d'affaires en ressources humaines
Secrétariat du Conseil du trésor
875, Grande-Allée Est, Section 1-G, 1^{er} étage
Québec (Qc)
G1R 5R8

OBJET : Maintenance de l'équité salariale

Monsieur,

Le programme d'équité salariale étant terminé entre le Conseil du trésor et le Syndicat, il me tarde de connaître vos intentions concernant le maintien de l'équité salariale dans la fonction publique.

Après avoir consacré, de part et d'autres des efforts considérables dans le dossier de l'équité salariale, il est de notre devoir d'assurer la pérennité de ces travaux.

La *Loi sur l'équité salariale* est peu loquace en matière de maintien de l'équité salariale mais le syndicat se préoccupe de la manière dont vous entendez procéder.

Évidemment, nous le savons, en dehors des périodes de négociations, le SFPQ n'est pas responsable d'assurer le maintien de l'équité salariale mais vous n'êtes pas sans savoir, de votre côté, que l'organisation peut déposer des plaintes à la *Commission de l'équité salariale* en cette matière.

Le SFPQ croit qu'il y aurait lieu d'examiner les prédominances de certaines catégories d'emplois qui se sont féminisées depuis le 21 novembre 2001. Quelles sont vos intentions à cet égard ?

Soyez assuré que nos ressources sont disposées à travailler avec votre équipe sur cette question.

Veuillez recevoir, Monsieur, mes salutations distinguées.

Le Vice-président,



PAUL PELLETIER

Service de la classification, de l'équité salariale
et des mouvements de personnel
HM/nt

c.c. Membres de l'Exécutif national
 Représentantes et représentants régionaux

ANNEXE - 3

Articles 5-15.01 et 5-15.02 des conditions de travail des fonctionnaires
et des ouvriers 2003-2010

5-15.00 Classification et classement

Classification

5-15.01 L'employeur s'engage à consulter le syndicat avant l'entrée en vigueur de toute modification à la classification des emplois ou à son économie générale et ce, simultanément à la consultation patronale.

5-15.02 La consultation du syndicat se fait par l'intermédiaire d'un groupe de travail composé de six (6) membres dont trois (3) personnes sont désignées par l'employeur et trois (3) sont des employés permanents désignés par le syndicat provenant des unités de négociation «Fonctionnaires» ou «Ouvriers» ainsi que d'un secrétaire nommé par l'employeur. Deux (2) des trois (3) employés permanents désignés par le syndicat sont libérés sans perte de traitement conformément au paragraphe b) de l'article 2-8.05.

Ce groupe de travail est formé dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective. De plus, chaque partie peut, à ses frais, s'adjoindre des spécialistes en la matière.

Le groupe de travail se réunit au besoin à la demande de l'une ou l'autre des parties et il adopte les règles de procédure qu'il juge utiles à son bon fonctionnement. Toute convocation doit contenir un ordre du jour et un compte rendu de chaque réunion est transmis aux membres.

Le groupe de travail établi précédemment constitue l'intermédiaire par lequel les parties procèdent à la réalisation des activités mentionnées ci-après :

a) Pour l'employeur :

- informer le syndicat des demandes de modification à la classification qui lui sont présentées et des études qu'il amorce de son propre chef et faire le point sur le cheminement de ces dossiers ;
- soumettre pour consultation les projets de modification à la classification accompagnés d'un mémoire exposant les motifs et justifiant les modifications envisagées ;
- transmettre toute nouvelle échelle de traitement afin de permettre au syndicat de faire des recommandations avant son approbation par l'autorité compétente ;
- transmettre les règles d'intégration ;

- informer le syndicat des suites qui sont données aux recommandations syndicales de même que les motifs qui les justifient.

Lorsque l'employeur informe le syndicat d'une demande de modification à la classification qui lui a été présentée, les parties discutent des méthodes à utiliser pour la cueillette de données en tenant compte de l'ampleur de la modification projetée et procèdent à une cueillette conjointe de données dans le but de documenter la problématique. Lorsqu'en raison de la nature de la demande de modification cette cueillette n'est pas nécessaire, l'employeur transmet au syndicat toutes les informations dont il dispose afin de lui permettre de formuler ses recommandations.

b) Pour le syndicat :

- présenter ses demandes de modification à la classification ;
- requérir, s'il y a lieu, des informations supplémentaires sur les projets de modification qui lui sont soumis ;
- soumettre ses recommandations relativement à tout projet de modification à la classification, aux échelles de traitement ainsi qu'aux règles d'intégration qui lui est soumis.

Intégration

5-15.03 a) Lorsque, compte tenu de la nature d'une modification apportée à la classification, il y a lieu d'ajuster en conséquence le classement de certains employés, les règles de l'intégration requise doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et le syndicat dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la sanction de la modification.

b) Les règles d'intégration doivent être conformes à l'économie générale de la classification et tenir compte de facteurs qui sont pertinents à la nature de la modification donnant lieu à l'intégration, tels que le classement, le taux de traitement ainsi que les attributions exercées de façon principale et habituelle au cours des six (6) mois précédant la date d'intégration, soit la date d'entrée en vigueur de la modification à la classification. Les règles doivent aussi prévoir un délai au-delà duquel elles ne sont plus applicables de même qu'un délai à l'intérieur duquel la majoration du taux de traitement de l'employé et le versement du rappel de traitement sont effectués.

c) À défaut d'une telle entente, l'employeur fixe les règles d'intégration et en transmet une copie au syndicat. Si ce dernier estime que lesdites règles ne respectent pas les principes énoncés au paragraphe b) ou estime que de telles règles auraient dû être établies, il peut, dans les trente (30) jours suivant la transmission, soumettre le litige à un arbitre choisi et désigné conjointement par les parties. La décision rendue par l'arbitre est sans appel et exécutoire.

ANNEXE - 4

Article 70 de la Loi sur la fonction publique

70. Les fonctionnaires sont régis par les dispositions de la convention collective qui leur sont applicables ou, à défaut de telles dispositions dans une telle convention collective, par les dispositions de la présente loi et de la Loi sur l'administration publique. Toutefois, aucune disposition d'une convention collective ne peut restreindre ni les pouvoirs de la Commission de la fonction publique, ni ceux du président du Conseil du trésor relativement à la tenue de concours de recrutement et de promotion et à la déclaration d'aptitudes des candidats. En outre, aucune disposition d'une convention collective ne peut restreindre les pouvoirs d'un sous-ministre, d'un dirigeant d'organisme, du gouvernement ou du Conseil du trésor à l'égard de l'une ou l'autre des matières suivantes:

1° la nomination des candidats à la fonction publique ou la promotion des fonctionnaires;

2° la classification des emplois y compris la définition des conditions d'admission et la détermination du niveau des emplois en relation avec la classification;

3° l'attribution du statut de fonctionnaire permanent et la détermination de la durée d'un stage probatoire lors du recrutement ou de la promotion;

4° l'établissement des normes d'éthique et de discipline dans la fonction publique;

5° l'établissement des plans d'organisation et la détermination et la répartition des effectifs.

Un décret adopté en vertu de la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction (chapitre R-20) ou d'une autre loi, ou un document qui en tient lieu ou une convention collective conclue en vue d'un tel décret ne s'appliquent pas aux conditions de travail des fonctionnaires.

1983, c. 55, a. 70; 1986, c. 89, a. 50; 1996, c. 35, a. 9; 2000, c. 8, a. 139.