

ENTENTE DE PRINCIPE

Entre d'une part :

LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

Représenté par :

LE SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR

Et d'autre part :

**LE SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE ET PARAPUBLIQUE DU QUÉBEC INC.
(SFPQ) - UNITÉ FONCTIONNAIRES**

Québec, le 9 juin 2022

CONSIDÉRANT que les parties vont faire la recommandation de l'acceptation de cette entente de principe à leurs mandants;

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :

1. PORTÉE DE L'ENTENTE

La présente entente de principe constitue le renouvellement de la convention collective, et ce, autant pour les matières relevant du palier intersectoriel que celles relevant du palier sectoriel.

Les sujets n'apparaissant pas à la présente entente de principe sont au statu quo des dispositions de la convention collective 2015-2020, sous réserve des adaptations requises.

2. DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

La durée de la convention collective est de trois (3) ans, soit du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2023.

3. TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT

3.1 PARAMÈTRES GÉNÉRAUX D'AUGMENTATION SALARIALE

3.1.1 Période allant du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021

Chaque taux et échelle¹ de traitement en vigueur le 31 mars 2020 est majoré de 2,0 %² avec effet le 1^{er} avril 2020.

3.1.2 Période allant du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022

Chaque taux et échelle¹ de traitement en vigueur le 31 mars 2021 est majoré de 2,0 %² avec effet le 1^{er} avril 2021.

3.1.3 Période allant du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023

a) Chaque taux et échelle¹ de traitement en vigueur le 31 mars 2022 est majoré de 2,0 %² avec effet le 1^{er} avril 2022.

b) Toutefois, les taux et échelles¹ de traitement applicables sont uniquement ceux prévus à la structure de l'annexe A²⁻³ de la présente entente.

¹ 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.

² Toutefois, les clauses de la convention collective relatives aux employés hors échelle s'appliquent.

³ Les rangements des classes d'emplois sont prévus à l'annexe B, sous réserve des modifications convenues entre les parties le cas échéant. Advenant des divergences dans le libellé de la classe d'emplois, le numéro de la classe d'emplois prévaut.



4. RÉMUNÉRATION ADDITIONNELLE

4.1 VERSEMENT POUR LE SERVICE EFFECTUÉ POUR LA PÉRIODE DU 1^{ER} AVRIL 2019 AU 31 MARS 2020

L'employé a droit à une rémunération additionnelle⁴, en fonction de son rangement, correspondant à la grille suivante pour chaque heure rémunérée du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020.

Rangement	Rémunération additionnelle
1	0,66 \$
2	0,63 \$
3	0,60 \$
4	0,57 \$
5	0,54 \$
6	0,51 \$
7	0,48 \$
8	0,45 \$
9	0,42 \$
10	0,39 \$
11	0,36 \$
12 ou plus	0,33 \$

L'étudiant et le stagiaire ont droit à une rémunération additionnelle⁵ correspondant à 0,33 \$ pour chaque heure rémunérée pour le service effectué pendant la période de référence.

Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement quarante-cinq (45) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

4.2 VERSEMENT POUR LE SERVICE EFFECTUÉ POUR LA PÉRIODE DU 1^{ER} AVRIL 2020 AU 31 MARS 2021

L'employé a droit à une rémunération additionnelle⁴ correspondant à 0,33 \$ pour chaque heure rémunérée du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021.

Cette rémunération additionnelle⁵ vise aussi l'étudiant et le stagiaire.

Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement à une date qui ne peut excéder la première paie suivant le soixantième (60^e) jour de la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

5. TECHNIQUE D'INDEXATION

Les taux des échelles de traitement sont exprimés sur une base horaire, à l'exception de ceux applicables aux huissiers audienciers, lesquels sont exprimés sur une base journalière.

⁴ Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles l'employé reçoit des prestations d'assurance-traitement, de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, des indemnités prévues aux congés parentaux, de même que celles versées par la CNESST, par l'IVAC, par la SAAQ et par l'employeur dans le cas d'accidents de travail, s'il y a lieu.

⁵ Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles l'employé reçoit des prestations de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, des indemnités prévues aux congés parentaux, de même que celles versées par la CNESST, par l'IVAC, par la SAAQ et par l'employeur dans le cas d'accidents de travail, s'il y a lieu.

Lorsque doivent s'appliquer des paramètres généraux d'indexation ou d'autres formes de bonifications des taux ou échelles de traitement, ceux-ci s'appliquent sur le taux horaire et sont arrondis à la cent.

Aux fins de publication des conventions collectives, les taux horaires et journaliers sont arrondis à la cent et ceux annuels au dollar. Le nombre de semaines à considérer pour le calcul du taux annuel est de 52,18. Le nombre d'heures à considérer pour le calcul du taux journalier des huissiers audienciers est de 7.

Les classes d'emplois visées à la section 6 de la présente entente sont majorées de la façon décrite à ces points.

Lorsque l'arrondi se fait à la cent, il faut prévoir ce qui suit :

- Quand la virgule décimale est suivie de trois chiffres et plus, le troisième chiffre et les suivants sont retranchés si le troisième chiffre est inférieur à cinq. Si le troisième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le deuxième est porté à l'unité supérieure et le troisième et les suivants sont retranchés.

Lorsque l'arrondi se fait au dollar, il faut prévoir ce qui suit :

- Quand la virgule décimale est suivie d'un chiffre et plus, le premier chiffre et les suivants sont retranchés si le premier chiffre est inférieur à cinq. Si le premier chiffre est égal ou supérieur à cinq, le dollar est porté à l'unité supérieure et la première décimale et les suivantes sont retranchées.

6. ÉTABLISSEMENT DES TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT APPLICABLES AUX CAS PARTICULIERS

La méthode décrite aux sous-paragraphes 6.1 à 6.4 est utilisée lorsqu'un paramètre d'indexation est octroyé ou une autre forme de bonification, de manière à préserver le lien avec la structure de rémunération prévue à l'annexe A de la présente entente.

6.1 GRADES STAGIAIRES

L'échelle de traitement applicable aux grades stagiaires identifiés à l'annexe C de la présente entente est modifiée de manière à assurer un écart dégressif de 2 % avec le premier échelon du grade I de la classe d'emplois de référence et pour les autres échelons de conserver cet écart par rapport à l'échelon qui précède.

L'échelle de traitement du grade stagiaire est établie de la manière suivante :

Pour l'échelon maximum du grade stagiaire :

$$Taux\ échelon\ max,\ grade\ stagiaire = \frac{Taux\ échelon\ 1,\ grade\ I}{(1,02)}$$

Pour les échelons précédant l'échelon maximum :

$$Taux\ échelon\ (X),\ grade\ stagiaire = \frac{Taux\ échelon\ (X + 1),\ grade\ stagiaire}{(1,02)}$$

Le tout arrondi à la cent, et ce, pour chaque échelon.

Les dispositions du présent article n'ont pas pour objet de modifier le nombre d'échelons des grades stagiaires.

6.2 RELÈVEMENT SALARIAL DE MARCHÉ DES PILOTES D'AÉRONEFS

Les relèvements salariaux des pilotes d'aéronefs sont ceux prévus à l'annexe D de la présente entente.



6.3 ABOLITION ET CRÉATION DE CLASSES D'EMPLOIS

Les taux des échelles de traitement des classes d'emplois prévues à l'annexe E de la présente entente sont modifiés en fonction des informations présentées.

6.4 DÉSIGNATION À CERTAINES CLASSES D'EMPLOIS

Pour l'employé désigné à une classe d'emplois prévue aux tableaux 1 ou 2 de l'annexe F de la présente entente, son taux de traitement sera majoré, suivant la méthode décrite à la rubrique « Technique d'indexation » du point 5 de la présente entente, pour la durée de sa désignation, du pourcentage indiqué à l'annexe.

7. MAJORATION DE TRAITEMENT AU MAXIMUM DE L'ÉCHELLE POUR LE FONCTIONNAIRE DONT LA CLASSE D'EMPLOIS EST SITUÉE AU RANGEMENT 12 OU PLUS

Le taux de traitement du fonctionnaire au dernier échelon⁶ de sa classe d'emplois évaluée à un rangement⁷ 12 ou plus, depuis au moins un an et ayant obtenu un rendement satisfaisant, équivaut à un pourcentage de cent deux pour cent (102,00%) du taux de traitement maximum de l'échelle correspondant à son classement. Le fonctionnaire qui reçoit ce taux de traitement majoré n'est pas considéré comme un employé hors échelle.

Cette majoration de traitement prend effet à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

Le versement des sommes dues en application de la présente mesure se fait au plus tard à la paie qui suit le 90^e jour de la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

8. INTRODUCTION D'UNE MESURE DE RECONNAISSANCE DE LA STABILITÉ EN EMPLOI⁸

Il est convenu d'introduire une lettre d'entente prévoyant une mesure de reconnaissance de la fidélité en emploi pour reconnaître l'expertise développée par les fonctionnaires du fait de leur stabilité dans le même corps d'emplois dans un même ministère ou organisme. Plus particulièrement, la mesure de reconnaissance de la fidélité en emploi s'articule comme suit :

En date de la signature de la convention collective, l'employé qui a accumulé cinq (5) années consécutives d'ancienneté dans le même corps d'emplois, d'un même ministère ou organisme⁹ ou qui a fait l'objet d'un reclassement afin de corriger un classement non conforme, et ce, dans le même ministère ou organisme⁹, et pour lequel il a, en tout temps, fourni un rendement satisfaisant, a droit à un montant forfaitaire de 1500 \$, payable au plus tard à la paie qui suit le 90^e jour de la date d'entrée en vigueur de la convention collective¹⁰.

Seules les périodes travaillées au cours des cinq (5) années précédant immédiatement la date d'entrée en vigueur de la convention collective peuvent être considérées.

9. PRIMES ET ALLOCATIONS

9.1 RÈGLE GÉNÉRALE

⁶ Cette mesure ne s'applique pas à l'employé hors échelle.

⁷ Les rangements des classes d'emplois sont présentés à l'annexe B de la présente entente.

⁸ À l'exclusion des employés visés par l'Annexe A de la convention collective.

⁹ Incluant les fusions, scissions ou intégration.

¹⁰ Pour les employés absents du travail au moment du paiement, le montant forfaitaire est payé dans les 45 jours suivant le retour au travail, à la condition qu'ils reviennent effectivement au travail au plus tard avant la date d'échéance de la convention collective qui suit la convention collective 2020-2023.

Chaque prime et chaque allocation, à l'exception des primes fixes et des primes exprimées en pourcentage, est majorée à compter de la même date et des mêmes paramètres généraux d'augmentation salariale que ce qui est prévu aux sous-paragraphes 3.1.1, 3.1.2 et 3.1.3 a) de la rubrique « Paramètres généraux d'augmentation salariale » du point 3 de la présente entente.

9.2 AUTRES MODALITÉS

Pour les primes temporaires exprimées en pourcentage, prévues aux Arrêtés découlant de la Loi sur la santé publique¹¹, aucune rétroaction ne sera versée entre les dates d'entrée en vigueur de ces Arrêtés et celle de la signature de la convention collective sur les majorations prévues aux sous-paragraphes 3.1 de la rubrique « Paramètres généraux d'augmentation salariale » du point 3 de la présente entente, ainsi que sur toutes autres bonifications des taux ou des échelles de traitement convenus ou déterminés à compter du 1^{er} avril 2020.

De plus, les compensations financières, les allocations, les montants forfaitaires et tout autre montant prévus aux Arrêtés découlant de la Loi sur la santé publique ne sont pas visés par les majorations énoncées aux sous-paragraphes 3.1 de la rubrique « Paramètres généraux d'augmentation salariale » du point 3 de la présente entente, n'entraînant ainsi aucune rétroaction.

10. MODIFICATION AUX PRIMES EXISTANTES ET AJOUT DE CERTAINES PRIMES ET ALLOCATIONS

10.1 MODIFICATION À LA PRIME DE FIN DE SEMAINE

À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective :

- retirer la condition de qualification exigeant d'avoir travaillé une première fin de semaine pour être admissible à la prime lors de la deuxième fin de semaine consécutive.
- modifier la prime afin qu'elle corresponde à quatre pour cent (4 %) du taux horaire pour chaque heure effectivement travaillée à taux normal la fin de semaine.

10.2 GREFFIERS-AUDIENCIERS (225-10 ET 225-05) ET ADJOINTES À LA MAGISTRATURE (221-21)

Afin que la fonction publique demeure un employeur de choix, il est proposé d'introduire une lettre d'entente à la convention collective à l'effet:

- d'octroyer une prime de 10,0 % du taux de traitement pour les greffiers-audienciers (225-10 et 225-05).
- d'octroyer une prime de 5,0 % du taux de traitement pour les adjointes à la magistrature (221-21).

Ces primes prennent effet à compter de la date de la signature de la présente entente de principe et prennent fin le 30 mars 2023.

Le versement des sommes dues en application de la présente mesure se fait au plus tard à la paie qui suit le 90^e jour de la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

Dans les six (6) mois précédents l'échéance de la convention collective, les parties conviennent de former un comité de travail sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor afin d'évaluer la pertinence de maintenir ces primes au-delà de la date d'échéance, de l'abolir ou de la modifier. Le comité produit des recommandations conjointes ou non aux parties négociantes au plus tard un (1) mois avant l'échéance de la convention collective.

¹¹ Inclus également, avec les adaptations nécessaires, les employés des réseaux de l'éducation et de la fonction publique qui ont été redéployés dans le réseau de la santé et des services sociaux.



10.3 OCTROYER UNE PRIME DE 10,0 % POUR LES TECHNICIENS DES TRAVAUX PUBLICS (263-10 ET 263-05)

Afin que la fonction publique demeure un employeur de choix, il est proposé d'introduire une lettre d'entente à la convention collective à l'effet d'octroyer une prime de 10,0 % du taux de traitement pour les techniciens des travaux publics (263-10 et 263-05).

Cette lettre d'entente précisera que cette mesure est mise en place afin de prévenir une pénurie assimilable à celle prévue à l'article 67 de la Loi sur l'équité salariale.

Cette prime prend effet à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective et prend fin le 30 mars 2023.

Le versement des sommes dues en application de la présente mesure se fait au plus tard à la paie qui suit le 90^e jour de la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

Dans les six (6) mois précédents, l'échéance de la convention collective, les parties conviennent de former un comité de travail sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor afin d'évaluer la pertinence de maintenir cette prime au-delà de la date d'échéance, de l'abolir ou de la modifier. Le comité produit des recommandations conjointes ou non aux parties négociantes au plus tard un (1) mois avant l'échéance de la convention collective.

10.4 AJOUT D'UNE PRIME D'INCONVÉNIENTS POUR LES INSTRUCTEURS EN SAUVETAGE MINIER (240-10)

Il est proposé d'octroyer une prime de dangerosité en milieu sous-terrain de 10,0 % du taux de traitement pour les instructeurs en sauvetage minier (240-10).

Cette prime prend effet à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

Le versement des sommes dues en application de la présente mesure se fait au plus tard à la paie qui suit le 90^e jour de la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

10.5 AJOUT D'UNE PRIME D'INCONVÉNIENTS DE 5,0 % POUR LES TECHNICIENS EN AÉRONAUTIQUE TRAVAILLANT À L'INTÉRIEUR DE L'AILE D'UN AVION-CITERNE (261-30 ET 261-35)

Il est proposé d'octroyer une prime de travail en espace clos correspondant à 5,0 % du taux de traitement calculée sur les heures normales travaillées à faire de la maintenance à l'intérieur de l'aile d'un avion-citerne, et ce, pour une durée maximale de trois (3) mois par année.

Pour les fins de la qualification à la prime, la durée de l'occupation ne doit pas être inférieure à cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

Cette prime prend effet à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

Le versement des sommes dues en application de la présente mesure se fait au plus tard à la paie qui suit le 90^e jour de la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

10.6 OCTROYER UNE PRIME DE 10 % POUR LES PRÉPOSÉS AUX TÉLÉCOMMUNICATIONS

Afin que la fonction publique demeure un employeur de choix, il est proposé d'introduire une lettre d'entente à la convention collective à l'effet:

- d'octroyer une prime de 10,0 % du taux de traitement à tous les préposés aux télécommunications (253-25 et 253-30).



Cette prime prend effet à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective et prend fin le 30 mars 2023.

Le versement des sommes dues en application de la présente mesure se fait au plus tard à la paie qui suit le 90^e jour de la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

Dans les six (6) mois précédents l'échéance de la convention collective, les parties conviennent de former un comité de travail sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor afin d'évaluer la pertinence de maintenir cette prime au-delà de la date d'échéance, de l'abolir ou de la modifier. Le comité produit des recommandations conjointes ou non aux parties négociantes au plus tard un (1) mois avant l'échéance de la convention collective.

11. ÉTUDIANTS ET STAGIAIRES¹²

Appliquer la structure salariale à compter de la période d'emploi étudiant (soit au début d'une des périodes suivantes : janvier à avril, mai à août ou septembre à décembre) qui suit le 90^e jour de l'entrée en vigueur de la convention collective. La rémunération prévue à ladite structure s'appliquera au contrat étudiant ou au stage dont la date de début survient au cours de cette période d'emploi (section 1, en annexe de la présente entente).

Prévoir l'application de la convention collective des fonctionnaires 2020-2023 aux étudiants et aux stagiaires embauchés en vertu de la *Directive concernant les emplois étudiants et les stages dans la fonction publique* et y intégrer une lettre d'entente reflétant les conditions de travail spécifiques à ce groupe et convenues entre les parties, tel que déposé le 14 juillet 2021.

Convenir d'une Lettre d'engagement concernant les étudiants et les stagiaires et la réalisation du maintien 2020 et suivants pour le programme d'équité salariale des fonctionnaires et ouvriers de l'entreprise de la fonction publique laquelle va prévoir les nouvelles modalités de rémunération, le versement d'un montant forfaitaire de 1,00\$ / l'heure¹³ couvrant la période du 25 avril 2017 à la veille de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle structure salariale ainsi que le désistement de tous les recours en lien avec ce dossier.

12. SERVICE AÉRIEN GOUVERNEMENTAL

Adapter l'annexe A de la convention collective en fonction de l'entente intervenue concernant le personnel du Service aérien gouvernemental.

Convenir d'une lettre d'engagement, tel que transmise par courriel le 8 avril 2022, concernant la condition particulière d'exercice des pilotes d'aéronefs et la réalisation du maintien 2020 et les suivants pour le programme d'équité salariale des fonctionnaires et ouvriers de l'entreprise de la fonction publique.

Voir à la section 2, en annexe de la présente entente, tous les documents afférents au service aérien gouvernemental.

13. ASSURANCES COLLECTIVES – RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE MÉDICAMENTS

Modifier, lorsqu'applicable, les dispositions de la convention collective afin de tripler la contribution de l'employeur au régime de base d'assurance maladie à compter de la paie suivant le 45^e jour de la date d'entrée en vigueur de la convention collective. Conséquemment, l'entente administrative portant sur le régime d'assurance collective prend fin à la suite de la période annuelle se terminant le 31 mars 2022.

¹² Seule cette section et les points 4.1 et 4.2 de la présente entente s'applique aux étudiants et aux stagiaires.

¹³ Les stagiaires sont exclus en tout temps et les étudiants ayant eu, au cours d'une année financière, des gains uniquement pendant la période couvrant les mois de juin à septembre inclusivement sont exclus, pour cette année (par exemple, pour l'année financière 2022-2023, il s'agit des paies 5 à 13). Cette opération est répétée pour chaque année financière.



Toutefois, le gouvernement dépose auprès de l'assureur les sommes applicables selon les mêmes modalités que prévoyait l'entente administrative portant sur le régime d'assurance collective s'étant terminé le 31 mars 2022 pour la période entre le 1^{er} avril 2022 et le 45^e jour suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective :

-au prorata du nombre de jours de la période comprise entre le 1^{er} avril 2022 et le 45^e jour suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective ;

-de la somme établie au premier paragraphe, sera déduite la part correspondant au prorata des membres appartenant à l'unité de négociation « ouvriers » du SFPQ sur le nombre total de membres visés par l'entente administrative.

14. RETRAITE ET DROITS PARENTAUX

Les parties conviennent de la mise en place d'une lettre d'entente relative à la création d'un comité de travail sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) et d'une lettre d'entente relative à la création d'un comité de travail sur les droits parentaux tels que déposées par la partie patronale le 31 mars 2021 (annexes 1 et 2 de la présente entente).

15. DISPARITÉS RÉGIONALES ET SECTEURS NORDIQUES

- Modifier l'article 10-43.02 de la façon suivante:
 - Introduire les localités d'Angliers, Béar, Belleterre, Duhamel, Fabre, Fugèreville, Guérin, Kipawa, Laforce, Latulipe, Laverlochère, Lorrainville, Moffet, Nédélec, Notre-Dame-du-Nord, Rémigny, St-Bruno-de-Guigues, St-Eugène-de-Guigues et Winneway au Secteur I;
 - Introduire la localité d'Oujé-Bougoumou au Secteur III;
 - Reclassez les localités de Kawawachikamach et de Schefferville au Secteur IV;
 - Reclassez la localité d'Umiujaq au Secteur V.
- Ajouter à l'article 10-43.09, qui traite des sorties, le paragraphe suivant :
 - À chaque année, l'employé bénéficiant du remboursement des dépenses encourues pour les sorties, a droit au 1^{er} mars, à une indemnité compensatoire annuelle égale à cinquante pour cent (50 %) du montant des dépenses encourues pour la 3^e et 4^e sortie de l'année civile précédente. Cette indemnité est payée lors du versement de la paie comprenant le 1^{er} mars.

16. HARMONISATION AVEC LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

16.1 GRIEF DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Modifier l'article 3-12.04 afin de prévoir que dans le cas d'un grief de harcèlement psychologique, le délai pour déposer un grief est de deux (2) ans suivant la dernière manifestation d'une conduite de harcèlement psychologique.

16.2 CONGÉ POUR DÉCÈS

Pour l'employé permanent, temporaire ou occasionnel plus d'un an:

- Dans le cas d'un congé pour décès, modifier les articles 8-36.03 et 8-36.04 afin que:
 - Pour l'employé à temps complet, remplacer la notion de « jours consécutifs » à l'article 8-36.03 par « jours ouvrables consécutifs »



et réduire de 7 à 5 jours le nombre de jours de congé prévus à l'alinéa a) de 8-36.03.

- Pour l'employé dont la semaine est provisoirement réduite, les jours d'absence résultant d'un congé partiel sans traitement obtenu en application de la convention collective, incluant les jours d'absences résultant d'une adhésion à une préretraite graduelle ou d'une retraite progressive, sont considérés comme des jours ouvrables.
- Pour les employés à temps partiel, maintenir la notion de jours consécutifs.
- Modifier l'alinéa d) de l'article 8-36.03 afin :
 - de retirer le congé à l'occasion du décès de l'enfant de la conjointe ou du conjoint et de l'intégrer à l'alinéa b) et ainsi :
 - i. rehausser de 1 à 3 jours, le nombre de jours où l'employé peut s'absenter sans réduction de traitement;
 - ii. abaisser de 4 à 2 jours, le nombre de jours additionnels consécutifs, sans traitement.
 - de prévoir le congé à l'occasion du décès ou des funérailles de son petit-enfant.
 - de rendre cet événement applicable à l'octroi de la journée supplémentaire lorsque l'évènement se trouve à (241) kilomètres de son lieu de résidence, c'est-à-dire ajouter d) au dernier alinéa de 8-36.03.
- Ajouter à l'alinéa b) de l'article 8-36.03 le congé pour décès de l'enfant pour lequel l'employée ou l'employé exerce une tutelle dative ou a été la ou le dernier à exercer la tutelle.
- Retirer l'obligation que le congé doit inclure le jour du décès ou des funérailles.
- Prévoir que le congé doit débuter, au plus tôt, le jour du décès, et au plus tard, à la première des éventualités suivantes :
 - i. le jour des funérailles;
 - ii. un (1) mois suivant le décès.
- Prévoir que l'employé qui assiste à l'un des événements à plus de deux-cent-quarante-et-un (241) kilomètres de son lieu de résidence a le droit de s'absenter du travail une (1) journée additionnelle consécutive sans réduction de traitement, si la journée précédente ou suivant l'évènement est prévue à son horaire.

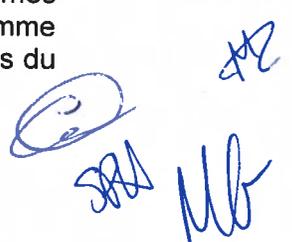
Pour l'employé occasionnel moins d'un an :

- Modifier le congé à l'occasion du décès d'un proche parent prévu à l'article 8-36.13 c) :
 - En haussant de 1 à 2 jours, le nombre de jours où l'employé peut s'absenter sans réduction de traitement;
 - En abaissant de 4 à 3 jours, le nombre de jours additionnels consécutifs, sans traitement.

16.3 CONGÉS POUR RESPONSABILITÉS FAMILIALES

Pour l'employé permanent, temporaire ou occasionnel plus d'un an :

- Modifier l'article 8-36.07 afin d'y ajouter que :
 - L'employé peut s'absenter pour des raisons liées à l'état de santé d'un parent tel que défini à l'article 79.6.1 de la Loi sur les normes du travail ou d'une personne pour laquelle l'employé agit comme proche aidant, tel que défini à l'article 79.7 de la Loi sur les normes du travail.



- Le sous-ministre peut demander à l'employé, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence, de lui fournir un document attestant des motifs de cette absence.

et

- Remplacer la référence aux termes « d'avoir pris les moyens raisonnables à sa disposition pour assurer autrement sa présence » par:
 - L'employé doit aviser le sous-ministre de son absence le plus tôt possible et avoir pris les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

17. NORMATIF

17.1 DÉFINITION

- Modifier l'article 1-1.01 afin de:
 - ajouter à l'alinéa j) « EMPLOYÉ PERMANENT », la condition « d'avoir réussi son stage probatoire »
 - retrancher à alinéa l) « EMPLOYÉ À TEMPS PARTIEL », la référence à l'employé en retraite graduelle.

17.2 PROGRESSION SALARIALE

Pour les fins de la progression salariale, intégrer à la convention collective les dispositions suivantes:

- Maintenir les 2 conditions pour permettre la progression salariale à savoir :
 - A. Avoir travaillé au moins 124 jours;
- et
- B. Avoir fourni un rendement satisfaisant.
- Maintenir les présomptions de présence au travail actuellement inscrites à l'article 5-19.04 de la convention collective et ajouter à cette liste :
 - L'employé absent qui répond à la définition d'invalidité et qui est soumis à l'application des paragraphes a), b) et c) de l'article 9-38.18.

Règle particulière :

Pour l'employé qui, au cours de la période de référence, n'a pas travaillé au moins 124 jours, mais qui est considéré avoir travaillé cette période minimale en application des présomptions de présence au travail prévu à l'article 5-19.04, tel que modifié précédemment :

- Adapter la condition B (exigence d'avoir fourni un rendement satisfaisant) de la façon suivante :

Introduction d'une présomption de rendement satisfaisant pour l'année de référence en cause si l'employé satisfait aux 2 conditions ci-dessous :

- L'employé n'a pas reçu une évaluation faisant état de son rendement insatisfaisant ni n'a fait l'objet d'un suivi particulier en raison d'un rendement insatisfaisant durant la période de référence en cause;

et



- L'employé a eu droit à un avancement d'échelon ou a reçu une évaluation faisant état de son rendement satisfaisant au cours de la période de référence antérieure.

Dans le cas où l'employé n'a fait l'objet d'aucune évaluation de rendement au cours de la période de référence antérieure ni n'a eu d'avancement d'échelon au terme de celle-ci au motif qu'il a été absent plus de 124 jours, la période de référence à considérer est celle immédiatement antérieure à celle-ci.

Date anniversaire aux fins de la progression salariale lors de la promotion

Prévoir que pour l'employé promu dont le taux de traitement est déterminé en application des règles applicables au recrutement prévue à la *Directive sur l'attribution de la rémunération des fonctionnaires*, la date de la promotion devient sa nouvelle date anniversaire aux fins de la progression salariale.

Employés occasionnels (autres que ceux à horaire non défini)

- Assujettir l'employé occasionnel aux mêmes principes de progression salariale que ceux applicables aux employés réguliers;
- Abroger les règles particulières d'application aux employés occasionnels décrites à 5-19.06 et 5-19.07;
- Fixer la date d'admissibilité à l'avancement d'échelon de l'employé occasionnel au moment où celui-ci complète l'accumulation d'une année d'ancienneté ou l'équivalent au même échelon de sa classe d'emplois;
- Assujettir les employés occasionnels à la règle générale à savoir :
 - Avoir travaillé au moins 124 jours, au même échelon de sa classe d'emplois;
 et
 - Avoir reçu une évaluation satisfaisante.
- Assujettir les employés occasionnels aux mêmes présomptions de présence au travail que celles applicables aux employés réguliers prévus à l'article 5-19.04, tel que modifié précédemment;
- Pour l'employé occasionnel qui, au cours de la période de référence, n'a pas travaillé au moins 124 jours, mais qui est considéré avoir travaillé cette durée minimale en application des présomptions de présence au travail, l'assujettir à la même présomption de rendement satisfaisant que celle applicable aux employés réguliers pour l'année de référence en cause si l'employé satisfait aux 2 conditions ci-dessous :
 - L'employé n'a pas reçu une évaluation faisant état de son rendement insatisfaisant ni n'a fait l'objet d'un suivi particulier en raison d'un rendement insatisfaisant durant la période de référence en cause; et
 - L'employé a eu droit à un avancement d'échelon ou a reçu une évaluation faisant état de son rendement satisfaisant au cours de la période de référence antérieure.

Dans le cas où l'employé n'a fait l'objet d'aucune évaluation de rendement au cours de la période de référence antérieure ni n'a eu d'avancement d'échelon au terme de celle-ci au motif qu'il a été absent plus de 124 jours, la période de référence à considérer est celle immédiatement antérieure à celle-ci.

Employés occasionnels à horaire non défini (paie variable)

- Préciser à la Lettre d'entente prévue l'alinéa b) du point 17.5.4 les modalités particulières applicables pour l'avancement d'échelon à l'égard de l'employé occasionnel à horaire non défini.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large circular mark and several sets of initials.

- Conserver les dispositions actuelles de progression salariale prévues aux articles 5-19.06 et 5-19.07 pour l'employés occasionnels à horaire non défini sous réserve de l'adaptation ci-dessous:
 - ajouter aux présomptions de présence au travail prévues à l'article 5-19.07 :
 - i. L'employé absent qui répond à la définition d'invalidité pour une période maximale de 104 semaines.

17.3 CONGÉS POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX « MARIAGE OU UNION CIVILE »

- En concordance avec la modification apportée au congé pour décès, remplacer sept (7) jours consécutifs par cinq (5) jours ouvrables consécutifs et remplacer la condition à l'effet que le congé doit inclure le jour du mariage ou de l'union civile par celle prévoyant que l'une de ces journées doit être le jour ouvrable précédant ou suivant l'évènement.

17.4 DROITS PARENTAUX « CONGÉ DE MATERNITÉ DE L'EMPLOYÉE INVALIDE »

- Modifier le deuxième alinéa de l'article 9-37.10 de la manière prévue ci-après :

« L'employée qui accouche alors qu'elle est invalide au sens de l'article 9-38.03 a le droit de bénéficier de la totalité de son congé de maternité ainsi que des indemnités afférentes à ce congé si elle en fait la demande.

Durant son congé de maternité, l'employée continue d'être assujettie au régime d'assurance traitement tant qu'elle rencontre la notion d'invalidité prévue à l'article 9-38.03 mais elle reçoit les indemnités prévues à la section 9-37.00 au lieu des avantages prévus aux paragraphes a), b) et c) de l'article 9-38.18. Cette suspension des avantages n'a pas pour effet de prolonger au-delà de 104 semaines, les périodes d'invalidité en application des paragraphes b) et c) de l'article 9-38.18. Au terme de son congé de maternité, l'employée qui est toujours invalide, peut bénéficier, le cas échéant, de la partie résiduelle des avantages prévus aux paragraphes b) et c) de l'article 9-38.18. »

17.5 RÉGIME D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET TRAITEMENT

17.5.1 Dispositions générales

- Introduire à l'article 9-38.01 la notion d'employé à temps réduit pour les fins de l'application des articles traitants de la période de requalification et de la détermination des prestations d'assurance traitement.

17.5.2 Définition d'invalidité

- Remplacer au paragraphe 2 de l'article 9-38.03 les termes « à un autre emploi » par « à d'autres tâches pour lesquelles il est qualifié ».

17.5.3 Requalification de l'employé à temps partiel

Introduire à l'article 9-38.01 une définition d'employé à temps réduit, aux fins de l'application des articles visés par les modifications ci-dessous, afin de faciliter la compréhension de ces articles en distinguant l'employé à temps partiel qui occupe un emploi à temps partiel de l'employé à temps partiel dont l'horaire a été réduit volontairement.

- a) Pour l'employé à temps partiel, mais excluant l'employé qui occupe un emploi à temps partiel :

(Handwritten signatures and initials in blue ink)

- Dans le cas d'une absence en invalidité de vingt (20) jours ou moins, prévoir que l'employé est requalifié après une période de quinze (15) jours de travail effectif ou de disponibilité pour un tel travail, conformément à son horaire réduit.
- Dans le cas d'une absence en invalidité de plus de vingt (20) jours, introduire une règle spécifique de requalification pour les employés à temps partiel qui travaillent au moins vingt-huit (28) heures par semaine :
 - Dans le cas d'une absence en invalidité de plus de vingt (20) jours, mais inférieure à cinquante-deux (52) semaines, l'employé est requalifié après une période de six (6) semaines de travail effectif ou de disponibilité pour un tel travail, conformément à son horaire réduit;
 - Dans le cas d'une absence en invalidité égale ou supérieure à cinquante-deux (52) semaines, l'employé est requalifié après une période de douze (12) semaines de travail effectif ou de disponibilité pour un tel travail, conformément à son horaire réduit;
- Au moment du retour au travail, sauf si la capacité au travail de l'employé correspond à son horaire réduit et que cet horaire est d'au moins vingt-huit (28) heures par semaine, et sauf dans le cas où son horaire réduit résulte d'un congé partiel parental, l'horaire réduit de l'employé est suspendu à compter de son retour au travail, que ce retour s'effectue avec ou sans période de réadaptation.
- L'horaire réduit qui a été suspendu est remis en vigueur, s'il y a lieu :
 - Dans le cas de l'employé dont l'horaire de travail est d'au moins vingt-huit (28) heures par semaine : quand la capacité au travail de l'employé correspond à son horaire réduit. L'employé est alors soumis à la règle spécifique de requalification applicable aux employés dont l'horaire est réduit;
 - Dans le cas de l'employé dont l'horaire réduit est de moins de vingt-huit (28) heures par semaine : après la période de travail effectif qui lui est applicable en vertu de l'article 9-38.04. L'employé est alors soumis à la règle de requalification applicable aux employés à temps complet.
- L'employé dont l'horaire réduit est suspendu et qui bénéficie d'une période de réadaptation en vertu de l'article 9-38.19, reçoit son traitement pour les périodes travaillées uniquement, au lieu des avantages prévus aux paragraphes a), b) ou c) de l'article 9-38.18 et, pour les périodes non travaillées, les avantages prévus aux paragraphes a), b) ou c) au prorata de son horaire réduit.

b) Particularités pour les employés à temps partiel résultant d'un congé partiel parental

- Pour les employés à temps partiel résultant d'un congé partiel parental, ceux-ci demeurent libres de poursuivre, modifier ou mettre fin à leur congé partiel parental. Toute modification, le cas échéant, doit être présentée conformément aux dispositions prévues à la convention collective.
 - Dans le cas de l'employé dont l'horaire de travail est d'au moins vingt-huit (28) heures par semaine : quand la capacité au travail de l'employé correspond à son horaire réduit, l'employé est alors soumis à la règle spécifique de requalification applicable aux employés dont l'horaire est réduit.
 - Dans le cas de l'employé dont l'horaire réduit est de moins de vingt-huit (28) heures par semaine :
 - i. Si le congé est maintenu, la requalification ne pourra débuter;
 - ii. Si l'employé met fin à son congé ou s'il le modifie, l'employé pourra se requalifier selon la règle applicable aux employés à temps plein ou aux employés dont l'horaire est d'au moins


 2
 MB
 MB

vingt-huit (28) heures par semaine, si son horaire correspond à l'une ou l'autre de ces situations.

Modalités

- Si l'employé s'absente, peu importe le motif, au cours de sa période de requalification, cette période est reprise à zéro, le calcul de la nouvelle période (6 ou 12 semaines) débutant le premier jour de la semaine suivante.
- Si l'horaire de l'employé passe de temps réduit à temps plein en cours de la période de requalification applicable aux employés dont l'horaire est réduit, l'employé sera considéré requalifié à la première de ces deux éventualités :
 - Soit au terme d'une période de six (6) ou douze (12) semaines de travail effectif ou de disponibilité pour un tel travail, conformément à son horaire, tel qu'initialement prévu;
 - Soit au terme d'une période de trois (3) ou six (6) semaines de travail effectif à temps plein ou de disponibilité pour un travail à temps plein, le calcul de ces semaines débutant le premier jour de sa semaine normale de travail pour laquelle son horaire est à temps plein.
 - Tant pour les employés à temps plein que ceux ayant un horaire réduit, lorsqu'un jour férié et chômé survient durant la période de requalification, une journée qui, autrement, aurait été travaillée, cette journée n'est pas comptabilisée comme jour de travail effectif ou de disponibilité pour un travail effectif, mais elle n'interrompt pas la période de requalification, laquelle est prolongée d'autant.

c) Particularités pour l'employé en préretraite graduelle ou en retraite progressive

- La règle spécifique de requalification pour les employés dont l'horaire est réduit s'applique également à l'employé en préretraite graduelle ou en retraite progressive, et ce, peu importe le nombre d'heures prévues à sa semaine de travail. Ainsi :
 - Dans le cas d'une absence en invalidité de plus de vingt (20) jours, mais inférieure à cinquante-deux (52) semaines, l'employé est requalifié après une période de six (6) semaines de travail effectif ou de disponibilité pour un tel travail, conformément à son horaire réduit;
 - Dans le cas d'une absence en invalidité égale ou supérieure à cinquante-deux (52) semaines, l'employé est requalifié après une période de douze (12) semaines de travail effectif ou de disponibilité pour un tel travail, conformément à son horaire réduit.

d) Pour l'employé qui occupe un emploi à temps partiel

- Dans le cas d'une absence en invalidité inférieure à 52 semaines, prévoir que l'employé est requalifié après une période de 15 jours de travail effectif ou de disponibilité pour un tel travail, conformément à l'horaire de son emploi à temps partiel;
- Dans le cas d'une absence en invalidité égale ou supérieure à 52 semaines, prévoir que l'employé est requalifié après une période de 30 jours de travail effectif ou de disponibilité pour un tel travail, conformément à l'horaire de son emploi à temps partiel.

17.5.4 Détermination des prestations d'assurance traitement

a) Employé à temps partiel



- Calculer la prestation visée aux paragraphes b) et c) de l'article 9-38.18 en référence à la moyenne des heures prévues à l'horaire de travail de l'employé au cours des dix (10) périodes de paie précédant le début de l'invalidité.

Exception :

Malgré ce qui précède, la prestation est calculée en référence à la base théorique de l'horaire à temps partiel si, au cours des dix (10) périodes de paie précédant le début de l'invalidité, l'employé était en congé sans traitement ou absent en vertu du chapitre 9-0.00 ou s'il n'était pas à temps partiel.

- Préciser la rémunération de l'employé à temps partiel dont l'horaire réduit est suspendu :
 - Lorsque l'employé effectue un retour progressif (article 9-38.19) au travail, celui-ci reçoit son traitement pour les heures travaillées uniquement, au lieu des avantages prévus aux paragraphes a), b) ou c) de l'article 9-38.18 et, pour les périodes non travaillées, les avantages prévus aux paragraphes a), b) ou c) au prorata de son horaire réduit.

b) Employé à temps partiel à horaire non défini

Détermination des prestations d'assurance traitement et de la période de requalification

- Préciser dans une Lettre d'entente les modalités applicables à l'égard de l'employé à temps partiel à horaire non défini.
 - Calculer la prestation visée aux paragraphes b) et c) de l'article 9-38.18, sur la base de la moyenne des heures travaillées par semaine depuis le début de sa période d'emploi, sans toutefois excéder 52 semaines. Si, au cours de cette période, l'employé a été absent en raison d'une invalidité ou d'un congé de maternité, paternité ou adoption en vertu de la section 9-0.00, ces semaines doivent être exclues aux fins d'établir la moyenne des heures travaillées.
 - Préciser la période de requalification applicable à l'employé à temps partiel à horaire non défini (employé occasionnel sur appel):

« La période de requalification à une nouvelle invalidité prévue à l'article 9-38.04 s'applique comme suit:

L'employé qui occupe un emploi à temps partiel à horaire non défini est requalifié après une période de 15 ou 30 jours de travail effectif. »

17.5.5 Remboursement de la réserve de maladie lors d'un mouvement de personnel

- Payer l'excédent de la réserve de congés de maladie (jours qui excèdent vingt (20) lorsqu'un employé accède à un corps d'emploi qui n'est pas visé par la présente convention collective, mais qu'il continue à bénéficier d'un régime d'assurance-traitement qui prévoit l'accumulation de congés maladie. Le paiement s'effectue la veille de son accession à son nouveau corps d'emploi.
- Payer la banque et la réserve de congés de maladie lorsqu'un employé accède à un corps d'emploi pour lequel le régime d'assurance-traitement applicable ne prévoit pas l'accumulation de congés de maladie. Le paiement s'effectue la veille de son accession à son nouveau corps d'emploi.

18. ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

- Modifier l'article 9-39.02 pour que le droit à la somme complémentaire prévue à cet article soit lié au droit à l'indemnité de remplacement de revenu prévu par la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles de telle sorte que cette somme complémentaire puisse être récupérée quand une réclamation initialement acceptée par la CNESST est par la suite révisée.
- Modifier l'article 9-39.04 pour :
 - Référer à l'employé qui a droit à l'IRR (ajustement de concordance avec la modification à l'article 9-39.02);
 - Prévoir qu'aux fins de l'accumulation des crédits de congé de maladie et de vacances, l'employé est réputé absent avec traitement pour les seules périodes où peut être versée la somme complémentaire prévue à 9-39.02.
- Ajouter à l'article 9-39.07 que, lorsqu'à l'issue d'un mécanisme de révision et d'appel prévus par la LATMP, des sommes ont été versées en trop à un employé et qu'il y a lieu de corriger ses réserves de vacances et de congés de maladie, ces sommes ne sont pas récupérées et ces ajustements ne sont pas effectués si l'employé a contesté la décision concernée. Lorsque la décision est finale et sans appel, s'il y a lieu, les réserves sont ajustées et l'employé doit rembourser les sommes versées en trop. Ces sommes portent intérêt au taux fixé par le règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi sur l'administration fiscale à compter de la date où elles étaient dues jusqu'à la date où elles sont remboursées;
- Inclure dans la section 9-39.00 que l'employé qui ne se présente pas à l'examen médical auquel il est convoqué doit rembourser à l'employeur les honoraires du médecin.
- Afin de favoriser l'assignation temporaire :
 - Introduire une disposition qui prévoit la possibilité pour le sous-ministre de maintenir en assignation temporaire un employé saisonnier, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la période de rappel au travail, lorsque sa lésion professionnelle n'est pas consolidée. Cette prolongation, ne pourrait être générateur de droit pour les saisonniers situés à un rang supérieur ni leur porter préjudice.
 - Prévoir que l'assignation temporaire de l'employé saisonnier peut être faite dans toutes tâches favorables à sa réadaptation.

19. RÉCUPÉRATION DES SOMMES VERSÉES EN TROP

- Ajouter, à titre informatif, à la lettre type accompagnant l'état détaillé des sommes versées en trop, une mention à l'effet que l'employé peut s'adresser à son syndicat pour tout questionnement en lien avec la demande de récupération.
- Apporter les clarifications suivantes :
 - Transférer au 2e alinéa de l'article 10-45.12, les références à la consultation sur le mode de remboursement mentionné actuellement au 1er alinéa;
 - Retirer la référence à l'article 9-37.34 à l'article 10-45.13.
- Préciser certaines modalités spécifiques de récupération lors de situations particulières et revoir/préciser certaines de ces règles :



- Concernant les sommes versées en trop en raison du retard à réduire le traitement de l'employé en application du régime d'assurance-traitement :
 - i. Prévoir que la récupération des sommes dues s'effectue au terme de l'invalidité de l'employé, soit à son retour au travail à temps complet ;
- Concernant le paiement rétroactif d'une prestation d'invalidité par un organisme public :
 - i. Pour l'employé reconnu admissible et recevant des prestations rétroactives d'un organisme public, modifier la règle particulière de récupération des sommes dues prévue à 9-38.21 de la façon suivante:
 - Préciser que l'employé qui reçoit telle prestation doit en informer sans délai le sous-ministre;
 - Prévoir que l'obligation de rembourser immédiatement et en un seul versement :
 - devient effective à compter du moment où le sous-ministre lui transmet l'état détaillé des sommes versées en trop;
 - couvre la totalité des prestations versées en vertu de 9-38.18 qui aurait dû être déduites (tant celles découlant du paiement rétroactif que celles qu'il a continué à recevoir durant la période nécessaire à la conciliation des sommes reçues en double).
- Introduire la possibilité d'opérer compensation en cours d'emploi :
 - L'article 1673 du Code civil prévoit déjà que la compensation s'opère de plein droit dès que coexistent des dettes qui sont l'une et l'autre certaines, liquides et exigibles et qui ont pour objet une somme d'argent. Nous opérons déjà telle compensation dans les situations de fin d'emploi.
 - La proposition patronale est à l'effet d'ajouter à cette compensation et aux modes de récupération des sommes versées en trop déjà prévus à la convention, la possibilité pour le sous-ministre, et sous réserve d'une entente verbale avec l'employé, d'opérer compensation en situation de dettes réciproques en cours d'emploi à savoir :
 - i. lors de la conciliation annuelle de la réserve de congés de maladie (9-38.30);
 - ii. en tout temps, à même l'excédent de 20 jours de la réserve de congés de maladie;
 - L'entente verbale portant sur la compensation doit être confirmée par écrit à l'employé.

20. CLASSIFICATION « TÂCHES NON CONFORMES ET APPEL DE CLASSEMENT »

- Modifier le « Projet pilote concernant le traitement des griefs de tâches conformes » ainsi que l'annexe D de la convention collective intitulée « Procédure d'appel de classement suite à une intégration » afin de prévoir dans les deux cas la représentation par procureur lors de l'arbitrage plutôt que par les conseillers des parties et prévoir que ces dernières pourront invoquer de la jurisprudence à l'appui des conclusions recherchées.

21. PROJET PILOTE CONCERNANT L'UTILISATION TEMPORAIRE

- convenir d'une lettre d'entente prévoyant un projet pilote visant à :
 - favoriser l'utilisation temporaire des employés invalides; et
 - adapter les conditions de travail applicables dans cette situation.
- Le projet pilote vise l'employé qui est incapable temporairement d'exercer l'ensemble ou la majeure partie des attributions caractéristiques de son emploi en raison d'une invalidité, mais pour qui la réintégration au travail dans d'autres tâches que les siennes pourrait favoriser ou accélérer un éventuel retour au travail dans son emploi.

Plus précisément, y serait admissible l'employé qui :

- répond à la définition d'invalidité;
 - dont les limitations sont temporaires;
 - qui est en mesure d'effectuer d'autres tâches à temps complet;
 - dont la durée de l'utilisation temporaire ne devrait pas excéder 6 mois.
- Comme il s'agit d'une démarche de réadaptation, l'utilisation temporaire serait consignée dans un plan d'action qui définit notamment, les limitations fonctionnelles, sa durée, les tâches, certaines particularités (par exemple, définir une période d'intégration, une progression dans les tâches, certaines conditions de travail à définir, etc.)

Concernant l'adaptation des conditions de travail

Dispositions déjà existantes :

- Un employé en utilisation temporaire est invalide, mais au lieu de recevoir ses prestations d'assurance-traitement, il reçoit son traitement.
- Pendant l'utilisation temporaire, les 104 semaines continuent de s'écouler, tel que cela est déjà prévu à la convention collective (4-14.10).

Horaire de travail

- L'employé doit effectuer son utilisation temporaire à temps complet. Par conséquent, il ne peut pas bénéficier simultanément d'autres congés sans traitement ou ARTT. S'il avait un ARTT avant son invalidité, ce dernier est suspendu pendant l'utilisation temporaire.

Vacances

- L'employé accumule et peut utiliser des vacances pendant l'utilisation temporaire, selon les modalités prévues à la convention collective.

Congés avec maintien du traitement

- Bien que l'employé soit toujours considéré invalide, il peut utiliser les congés avec traitement prévus à la convention collective notamment :
 - congés pour événements familiaux : le traitement est maintenu si la convention le prévoit;
 - congés pour responsabilités familiales et parentales (code 730) dans le respect des quanta prévu à la convention : le traitement est maintenu s'il y a débit de la réserve de congés de maladie;
 - congés pour affaires judiciaires : le traitement est maintenu si la convention le prévoit;
 - congés d'heures supplémentaires compensés : le traitement est maintenu.

Fériés



- Bien que l'employé soit toujours considéré invalide, son traitement est maintenu lorsque survient un jour férié.

Régime d'assurance-traitement

- L'employé étant toujours invalide, les jours de travail effectifs dans le cadre d'une utilisation temporaire ne peuvent être comptabilisés à titre de période de requalification.
- En cas d'absence ponctuelle en maladie, l'employé bénéficie du régime d'assurance-traitement selon la période écoulée depuis le début de l'invalidité (P1, P2 ou P3 selon le cas).
- Sous réserve de répondre aux conditions de la convention collective quant aux nombres de jours où il doit avoir reçu son traitement dans le mois, l'employé accumule des crédits de congé de maladie, mais ne peut pas les utiliser, sauf sous forme de congé pour responsabilités familiales. Dans le cas où, exceptionnellement, la période d'utilisation temporaire excéderait 6 mois, cette accumulation serait toutefois limitée aux 6 premiers mois d'utilisation temporaire.

Régime de retraite

- L'employé cotise à son régime au même titre que les employés présents au travail.

Régime d'assurance

- L'employé paie ses primes d'assurance au même titre que les employés présents au travail.

Heures supplémentaires

- La capacité à faire des heures supplémentaires peut être variable. Comme l'employé est en réadaptation, il pourrait être préférable d'éviter les heures supplémentaires. Toutefois, dans la mesure où faire des heures supplémentaires n'est pas incompatible avec les limitations fonctionnelles, l'employé pourrait en effectuer. Il s'agit d'un élément à clarifier par le médecin qui devrait être consigné au plan d'action.

Problématique en cours d'utilisation temporaire

- Les parties s'engagent à discuter, dans les plus brefs délais, de toute problématique pouvant survenir dans le cadre de l'utilisation.

Fin de l'utilisation temporaire

- Lorsqu'après consultation, les parties constatent que le plan d'action n'est pas réalisé ou plus réalisable, le sous-ministre ou le syndicat peut mettre fin en tout temps à l'utilisation temporaire.

Fin du projet pilote

- L'une ou l'autre des parties peut mettre fin au projet pilote sous réserve d'un préavis de 30 jours.
- La lettre d'entente vient à échéance le 31 mars 2023.

Libération syndicale

Accorder une libération syndicale à temps complet et sans remboursement par le syndicat pour la durée du projet pilote.

22. MESURES PERMETTANT À UN EMPLOYÉ OCCASIONNEL OU SAISONNIER D'ACCÉDER AU STATUT D'EMPLOYÉ TEMPORAIRE (LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2)

Faire un exercice de titularisation, selon les mêmes modalités que celles prévues à la lettre d'entente numéro 2 de la convention collective 2015-2020.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large circular mark and several sets of initials.

23. LETTRES D'ENTENTE, LETTRES D'INTENTION ET ANNEXES

23.1 Lettres d'entente

Numéro 1 Concernant les procédures de règlement de griefs et d'arbitrage des conventions collectives de travail des fonctionnaires et des ouvriers

Intégrer la lettre d'entente numéro 1 convenue à la convention collective des ouvriers 2020-2023.

Numéro 2 Concernant les mesures permettant à un employé occasionnel ou saisonnier d'accéder au statut d'employé temporaire

Renouveler et adapter en fonction du point 22.

Numéro 3 Concernant les conditions de travail applicables aux huissiers audienciers occasionnels qui occupent un emploi devant être exercé dans le cadre du fonctionnement de l'appareil judiciaire dans les régions

Renouveler

Numéro 4 Concernant la détermination d'une approche de négociation continue

Abolir

Numéro 5 Concernant la sous-traitance

Renouveler

Numéro 6 Concernant les mesures applicables à l'employé occasionnel ou saisonnier inscrit sur une liste de déclaration d'aptitudes afférente aux concours réservés tenus en application de la lettre d'entente numéro 17 de la convention collective 1998-2003

Abolir et désistement de tous les griefs relatifs à ladite lettre d'entente.

Numéro 7 Concernant un cadre édictant les normes applicables à un régime ministériel d'aménagement du temps de travail comportant une réduction du temps de travail et du traitement pour une période prévue

Renouveler et adapter, au besoin, conformément au point 17.5

Numéro 8 Concernant l'administration par l'employeur du régime d'assurance maladie et des régimes complémentaires d'assurance

Renouveler

Numéro 9 Concernant les heures effectuées en déplacement à l'extérieur du Canada

Renouveler

Numéro 10 Concernant l'utilisation et la résorption de la banque de congés de



maladie de l'employé

Abolir

Numéro 11 Concernant les modalités de paiement des jours fériés aux employés occasionnels sur appel – unité fonctionnaires

Renouveler et intégrer les modalités spécifiques à ce groupe d'employés présentées au point 17.5.4 b), soit celles relatives à la détermination des prestations d'assurance traitement et à la période de requalification ainsi que les modalités particulières applicables pour l'avancement d'échelon.

Numéro 12 Concernant la création d'un comité de travail sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP)

Abolir

Numéro 13 Relative la création d'un comité pour examiner la problématique liée aux sorties

Abolir

Numéro 14 Concernant la création d'un comité de travail portant sur l'ajustement de l'indemnité complémentaire versée lors du congé de maternité

Abolir

Numéro 15 Concernant les relativités salariales

Abolir et adaptations nécessaires dans la convention collective.

Numéro 16 Portant sur la mise en œuvre des relativités salariales au 2 avril 2019

Abolir

Numéro 17 Relative aux pilotes d'aéronefs

Mettre à jour, conformément au point 12 de la présente.

23.2 Lettres d'intention

Numéro 1 Concernant la décentralisation d'activités gouvernementales

Renouveler

Numéro 2 Concernant le recours à un médecin choisi conjointement par les parties

Renouveler



Numéro 3 Relative à la possibilité d'utiliser les jours de maladie à la banque de l'employé pour le rachat d'année non contributive à un régime de retraite

Abolir

Numéro 4 Relative au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) pour les employés visés par ce régime en vertu de la Loi sur le RREGOP

Abolir

Numéro 5 Relative à l'intention du gouvernement de réaliser des travaux visant à revoir la classification de certains emplois de la catégorie du personnel de soutien

Nouvelle lettre d'intention telle que présentée à l'annexe 3

23.3 Divers

Lettre de monsieur Philippe Matteau à monsieur Christian Daigle concernant les comités de sélection lors des processus de qualification en vue d'une promotion
Renouveler et mettre à jour

23.4 Annexes

Annexe A Horaires de travail particuliers de certains employés au service aérien gouvernemental

Renouveler et mettre à jour selon les principes énoncés à la section 2 en annexe de la présente.

Annexe B Sorties sur l'eau

Renouveler

Annexe C Liste des jours fériés et chômés

Renouveler et mettre à jour tel que présenté à l'annexe G de la présente.

Annexe D Procédure d'appel de classement suite à une intégration

Renouveler tel que convenu au point 20.

Annexe I Taux de traitement

Renouveler et mettre à jour.

Annexe II Employées et employés occasionnels occupant un emploi dans le cadre du fonctionnement de l'appareil judiciaire dans les régions

Renouveler et mettre à jour.

24. Recours (lettre administrative)

Recours portant sur le télétravail

Mise en place d'un comité paritaire ayant pour mandat d'étudier, documenter et de faire des recommandations aux parties négociantes concernant la prestation du travail en mode hybride. Les travaux du comité auront une durée de 12 mois suivant la date de la signature de la convention collective

Pendant la durée de ces travaux, le syndicat suspend les recours suivants :

-griefs numéros :

- 7069
- 17069 amendé
- 17070
- 17071
- 17072
- 20917
- 20918

-plaintes numéros :

- 20210802 : AQ-1003-6511 et AQ 1003-6513
- 20220420: AQ-1003-6511 et AQ 1003-6513

Le syndicat s'engage à ne pas déposer de nouveaux recours portant sur le télétravail pour la durée des travaux. À l'échéance des travaux et dans la mesure où les parties se déclarent satisfaites des conclusions, le syndicat se désiste formellement des recours cités ci-haut.

Cette proposition est conditionnelle à l'acceptation de l'Association des ingénieurs du gouvernement du Québec d'également suspendre ses recours en lien avec le télétravail.

Recours portant sur l'aménagement des espaces de travail

Le syndicat se désiste du grief suivant : numéro 18933

Recours portant sur les libérations syndicales

Le syndicat se désiste des recours suivants :

- Cour supérieure N° : 200-17-033145-288 et du grief qui doit être entendu à la suite de l'ordonnance émise le 19 avril 2022.
- Grief : 19357

Recours portant sur le non respect de la procédure de consultation sur les frais remboursables prévus à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents*

Le syndicat se désiste des griefs portant les numéros suivants :

- 18036
- 18934

25. Entente portant sur la gestion des libérations syndicales

En contrepartie du désistement des recours ci-dessus concernant les libérations syndicales, il est proposé de convenir d'une entente administrative, qui remplace celle convenue en 1990 entre les parties, pour revoir l'application des conditions de travail des employés libérés à temps complet pour l'exercice d'une charge syndicale.

Cette proposition a pour objectif de :

- préciser l'application des conditions de travail des employés libérés à temps complet de même que les conditions de travail applicables au cours et au terme de leur libération;
- simplifier la gestion administrative des dossiers des employés libérés pour occuper des fonctions syndicales à temps complet;

Il est proposé de modifier la convention collective de façon à prévoir :

- La modification suivante de l'article 2-8.05 :

2-8.05 Les employés agissant à titre de membres de l'exécutif national du syndicat, et de représentants régionaux, ~~de conseillers syndicaux au Service de la formation, de la mobilisation et de l'éducation politique, au Service de la gestion des accréditations de la négociation et de l'organisation syndicale, au Service de la recherche et de la défense des services publics, au Service de la condition féminine, au Service de la santé et de la sécurité du travail et la personne adjointe à la présidence générale~~ étant dans l'incapacité de remplir leurs attributions régulières en raison des fonctions qu'ils occupent au syndicat, sont libérés à temps complet pour la durée de leur mandat. ~~De plus, l'employeur libère à temps complet, pour la durée de leur mandat, un maximum de quatre (4) employés permanents provenant de l'unité de négociation « Fonctionnaires » ou « Ouvriers » désignés par le syndicat pour agir à titre de conseillers syndicaux aux fins de l'application des mesures relatives à la santé et la sécurité de travail des employés visés par les conventions collectives de travail des fonctionnaires et des ouvriers.~~

En plus des employés affectés aux fonctions syndicales ci-dessus énumérées, l'employeur libère à temps complet, pour la durée de leur mandat, **un maximum de quarante (40) conseillers syndicaux** ~~douze (12) employés permanents~~ provenant de l'unité de négociation « Fonctionnaires » ou « Ouvriers »,

Parmi les quarante (40) conseillers syndicaux libérés en vertu du 2e alinéa, le syndicat identifie :

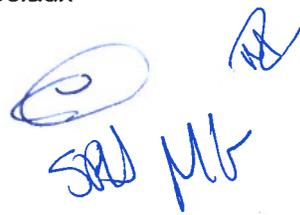
- a) un minimum de 12 employés permanents provenant de l'unité « fonctionnaire » ou « ouvrier » pour agir à titre de conseillers syndicaux affectés au recours et à la classification;**
- b) un minimum (à convenir) de deux employés permanents provenant de l'unité « fonctionnaire » ou « ouvrier » pour agir à titre de conseiller syndical aux fins de l'application des mesures relatives à la santé et la sécurité du travail des employés visés par les conventions collectives de travail des fonctionnaires et des ouvriers.**
- c) un minimum d'un (1) employé permanent provenant de l'unité « fonctionnaire » ou « ouvrier » pour le suivi du projet pilote concernant l'utilisation temporaire prévu à la LE no X de la présente convention collective.**

Ces employés et le syndicat doivent donner respectivement au sous-ministre et à la direction des relations professionnelles du Secrétariat du Conseil du trésor, un avis d'au moins deux (2) semaines avant leur libération et un avis d'au moins deux (2) semaines avant de revenir au travail.

Les libérations syndicales à temps complet sont d'une durée minimale de quatre mois.

- Que pour toutes les libérations à temps complet accordées en vertu de la convention collective, le syndicat assume l'entière responsabilité du versement de la rémunération et des avantages sociaux.

Pour 13 employés libérés en vertu des paragraphes a) ou c) de l'article 2-8.05, tel que modifié ci-dessus, le sous-ministre verse au syndicat annuellement une indemnité équivalant au traitement brut qu'aurait reçu l'employé n'eut été de sa libération, majoré du coût des avantages sociaux, selon les modalités prévues à l'entente administrative à conclure entre les parties. Aux fins du présent paragraphe, le montant des avantages sociaux équivaut à quinze pour cent (15,0 %) du traitement brut de l'employé.



- Que, si le syndicat choisi de remplacer un employé libéré à temps complet absent, la libération additionnelle due à ce remplacement temporaire fait partie du quantum maximal de libérations syndicales autorisés et convenu entre les parties.
- Que les adaptations nécessaires pour tenir compte de la présente entente seront apportés à la convention collective.

Concernant l'entente administrative, il est proposé de prévoir notamment :

- Qu'à compter de sa date de libération et pour toute sa durée :
 - les conditions de travail applicables à l'employé libéré à temps complet sont celles applicables à l'employé en congé sans traitement;
 - le syndicat agit en lieu et place de l'employeur à l'égard de l'employé libéré et, à ce titre, il exerce à son endroit l'ensemble des droits de direction qui y sont associés y compris les cotisations patronales au régime de retraite;
 - que l'employeur transfère un maximum de vingt-cinq (25) jours de vacances à la banque de l'employé au syndicat lors de sa libération et que, lors de la fin de la libération, le syndicat puisse transférer à l'employeur un maximum de vingt-cinq (25) jours. Si l'employé a plus de 25 jours à sa réserve de vacances au moment du début de sa libération, les jours additionnels lui sont payés conformément au 1^{er} alinéa de 8-34.04, avec les adaptations nécessaires.
 - que l'employeur vide la réserve de maladie de l'employé au moment de sa libération et paie une indemnité correspondant à la valeur celle-ci au syndicat. Le montant de cette indemnité est établi selon les modalités prévue à l'article 9-38.35, avec les adaptations nécessaires.
- Qu'il n'est pas possible de mettre fin à une libération syndicale pendant que l'employé libéré est invalide au sens de la section 9-38.00 (incluant la période de requalification), ou absent ou en assignation temporaire conséquemment à un accident du travail ou une maladie professionnelle, ou est absent par suite d'un événement parental pour lequel il bénéficie des prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou du Régime d'assurance emploi (RAE), ou en bénéficierait s'il en faisait la demande.
- Qu'au terme de sa libération :
 - l'employé réintègre son emploi ou un emploi équivalent, et ce, à l'intérieur de cinquante (50) kilomètres du port d'attache qu'il détenait au moment de sa libération, avec les mêmes avantages y compris le traitement auquel il aurait eu droit n'eut été de sa libération. Dans l'éventualité où son emploi aurait été aboli, déplacé ou cédé, l'employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.
 - l'employé récupère l'usage de ses réserves des congés de maladie qui avaient été gelées au moment de sa libération.

L'entente administrative devra aussi préciser les obligations financières des parties notamment :

- L'indemnité à verser par l'employeur au syndicat en lien avec les 13 libérations à la charge de l'employeur.
- L'indemnité à verser par le syndicat à l'employeur au moment de la fin de la libération d'un employé pour compenser l'accroissement de la valeur de ses réserves de congés de maladie et de vacances du fait de l'augmentation de son traitement entre sa date de libération et sa date de fin de libération.

L'entente administrative devra enfin prévoir la transmission par le syndicat de la liste des employés occupant des fonctions syndicales et le titre de leurs fonctions.

26. Comité de travail portant sur le retrait de la compensation de l'expérience pertinence pour compenser la scolarité manquante (lettre administrative)

Mise en place, dans les 60 jours de l'entrée en vigueur de la convention collective, d'un comité paritaire ayant pour mandat d'étudier, documenter et de faire des recommandations conjointes ou non aux parties négociantes concernant les effets du retrait de la compensation de l'expérience pertinence pour compenser la scolarité manquante au plus tard le 1^{er} février 2023. Dans le cadre des travaux du comité, les parties conviendront d'un plan permettant de consulter certains ministères et organismes. La consultation et la compilation des résultats seront faites par le Secrétariat du Conseil du trésor. Le SCT s'engage par la suite à transmettre les résultats de la consultation, de façon anonymisée, auprès du comité paritaire.



ANNEXE 1

LETTRE D'ENTENTE

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LE RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES PUBLICS (RREGOP)

Dans les 30 jours suivants, la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties conviennent de former un comité de travail, sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur l'opportunité d'apporter certaines modifications au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).

Le mandat du comité de travail est :

1. D'examiner les éléments suivants :

a) Paramètres et évolution des régimes de retraite

Les parties conviennent de discuter de certains paramètres du RREGOP en prenant en considération différents éléments, dont la rétention du personnel expérimenté sur une base volontaire. Ces discussions incluent notamment les sujets de la retraite progressive et l'âge maximal de participation.

Les parties conviennent de discuter de l'équité entre les participants et de l'interaction du RREGOP avec le Régime de rentes du Québec (RRQ).

Les parties conviennent de discuter de la coexistence du RREGOP et du Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE).

b) Financement

Les parties conviennent de discuter des modalités de financement des prestations à la charge des participants du RREGOP en cohérence avec certains facteurs de risque, notamment la maturité grandissante du régime et l'incertitude entourant les rendements des marchés financiers.

2. De faire rapport, conjointement ou non, aux parties négociantes six (6) mois avant l'échéance de la convention collective.

Le comité de travail est composé de six (6) représentants de la partie patronale et de deux (2) représentants de chacune des organisations syndicales suivantes : Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS), Fédération autonome de l'enseignement (FAE), Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ), Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ) et Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ).



ANNEXE 2
LETTRE D'ENTENTE
RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LES DROITS PARENTAUX

Dans les 30 jours suivants, la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties conviennent de former un comité de travail, sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur les droits parentaux.

Le comité de travail a pour mandat :

1. D'analyser les composantes suivantes du régime de droits parentaux et d'émettre des recommandations :

a) La formule de calcul de l'indemnité de l'employeur

Afin de répondre à l'objectif d'assurer un remplacement de revenu lors d'un congé de maternité équivalent à ce que la personne salariée aurait reçu si elle avait été au travail, il est proposé de discuter des adaptations potentielles à faire à la formule actuelle de calcul de l'indemnité de l'employeur. Cette formule, établie à partir du traitement hebdomadaire de base de la personne salariée, doit tenir compte des prestations versées par le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et des exonérations de cotisations aux régimes étatiques et au régime de retraite.

Le traitement hebdomadaire de base devant être utilisé dans le calcul de l'indemnité de l'employeur devra également faire l'objet de discussions, notamment en ce qui concerne les personnes salariées à temps partiel.

b) Les congés de maternité et d'adoption

Les critères à respecter pour l'obtention du congé d'adoption semblent différer selon le type d'adoption. Il y a donc lieu de revoir ces critères pour les personnes salariées qui bénéficient de ce type de congé.

De plus, les bénéfices offerts pendant la période précédant le congé de maternité ainsi que le préavis pour obtenir le congé de maternité devront également être examinés.

c) L'identification des enjeux syndicaux prioritaires

2. D'examiner les enjeux reliés aux modalités d'application des dispositions sur les droits parentaux prévus à la convention collective;
3. D'analyser les dispositions relatives aux droits parentaux prévus à la convention collective afin de s'assurer de leur conformité avec le cadre législatif actuel;
4. De faire rapport, conjointement ou non, aux parties négociantes au plus tard six (6) mois avant l'échéance de la convention collective.

Le comité de travail est composé de quatre (4) représentants de la partie patronale et d'un (1) représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS), Fédération autonome de l'enseignement (FAE), Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ), Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ) et Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ).



ANNEXE 3

LETTRE D'INTENTION NUMÉRO 5 CONCERNANT DES TRAVAUX DE CLASSIFICATION À ÊTRE RÉALISÉS À L'ÉGARD DE CERTAINS EMPLOIS DU PERSONNEL DE SOUTIEN

Il est de l'intention du Secrétariat du Conseil du trésor d'entamer d'importants travaux afin de revoir la classification de certains emplois de la catégorie du personnel de soutien et ce, en vue d'en moderniser les attributions, actualiser les conditions minimales d'admission, en accroître la polyvalence ainsi que faciliter l'organisation et l'efficience du travail.

Un redécoupage de certaines classes d'emplois s'impose afin d'atteindre ces objectifs. Ces travaux vont commander une nouvelle évaluation des classes d'emplois, afin de déterminer la rémunération afférente.

Les classes d'emplois suivantes feront l'objet des travaux :

- Préposés aux renseignements (classe nominale et principale)
- Agents de bureau (classes nominale et principale)
- Agents de secrétariat
- Préposés aux permis et à l'immatriculation

Le SCT s'engage à entreprendre les travaux à la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

Les parties s'engagent à terminer les travaux dans un délai de 18 mois à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective et à appliquer les résultats à compter de la fin de ces travaux.

Dans l'éventualité où les travaux n'étaient pas terminés au terme du délai convenu, les résultats de ces travaux prendront effet rétroactivement à la date d'échéance du délai convenu.

Le syndicat s'engage respecter les délais prévus à la convention collective. À défaut, le délai pour réaliser les travaux est repoussé d'autant ainsi que la portée rétroactive de résultats.

Afin de permettre la réalisation de ces travaux, le SCT libère 4 employés à temps complet pour une durée de 18 mois à compter du début des travaux. Deux de ces employés sont libérés au frais du syndicat et deux le sont aux frais de l'employeur. Ces employés sont libérés selon les modalités convenues au point 25 de la présente entente.



ANNEXES

Annexe A Structure salariale

Annexe B Rangement des classes d'emplois

Annexe C Grades stagiaires

Annexe D Relèvements des pilotes d'aéronefs

Annexe E Abolition et création de classes d'emplois

Annexe F Désignation à l'intérieur de certaines classes d'emplois

Annexe G Liste des jours fériés

Handwritten signature and initials in blue ink, including a circular mark and the letters 'MB'.

ANNEXE A

**STRUCTURE SALARIALE
TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT AU 1^{ER} AVRIL 2022
POUR LE PERSONNEL SYNDIQUÉ DU SECTEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE
REPRÉSENTÉ PAR LE SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE ET PARAPUBLIQUE DU QUÉBEC INC. (SFPQ)**

		Échelons												Taux uniques	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Rangements	Taux uniques
1	20,02													1	20,02
2	20,09	20,22												2	20,22
3	20,27	20,67	21,06											3	21,02
4	20,35	20,85	21,36	21,90										4	21,80
5	20,49	21,04	21,61	22,19	22,79									5	22,61
6	20,60	21,19	21,79	22,41	23,06	23,75								6	23,46
7	20,71	21,32	21,95	22,61	23,27	23,97	24,72							7	24,28
8	20,89	21,50	22,14	22,82	23,53	24,24	24,99	25,76						8	25,15
9	21,00	21,65	22,31	23,00	23,71	24,48	25,24	26,04	26,85					9	26,02
10	21,13	21,79	22,47	23,17	23,93	24,69	25,48	26,27	27,13	27,96				10	26,88
11	21,31	21,96	22,67	23,41	24,14	24,94	25,72	26,56	27,38	28,28	29,18			11	27,80
12	21,52	22,19	22,93	23,65	24,43	25,23	26,06	26,88	27,71	28,56	29,45	30,22		12	28,57
13	22,48	23,20	23,97	24,73	25,55	26,34	27,22	28,06	28,91	29,79	30,63	31,56		13	29,84
14	23,49	24,24	25,04	25,84	26,68	27,52	28,43	29,35	30,20	31,00	31,96	32,98		14	31,18
15	24,54	25,31	26,15	26,96	27,86	28,75	29,67	30,63	31,51	32,32	33,37	34,46		15	32,58
16	25,64	26,45	27,32	28,21	29,12	30,05	31,03	32,04	32,73	33,79	34,87	36,01		16	
17	26,81	27,68	28,54	29,47	30,43	31,41	32,43	33,46	34,20	35,30	36,44	37,62		17	
18	27,98	28,89	29,85	30,78	31,77	32,81	33,87	34,96	35,73	36,90	38,07	39,31		18	
19	29,24	30,17	31,14	32,16	33,19	34,28	35,38	36,52	37,32	38,54	39,76	41,07		19	
20	30,54	31,53	32,54	33,60	34,68	35,81	36,96	38,16	38,98	40,26	41,57	42,90		20	
21	31,91	32,94	33,99	35,11	36,23	37,40	38,60	39,85	40,75	42,05	43,41	44,81		21	
22	33,33	34,42	35,53	36,67	37,86	39,07	40,33	41,65	42,57	43,93	45,35	46,82		22	
23	34,85	35,97	37,12	38,32	39,56	40,84	42,16	43,51	44,49	45,92	47,39	48,92		23	

Rangements

Notes :

- Les taux de traitement tiennent compte des majorations des paramètres généraux d'augmentation salariale prévues à la rubrique « Paramètres généraux d'augmentation salariale » de la section 3.
- Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.
- Pour chacune de ces opérations, un arrondi à la cent est appliqué.

ANNEXE B
RANGEMENT DES CLASSES D'EMPLOI

# Corps d'emploi	# Classe d'emploi	Nom de la classe d'emploi	Rangement	Taux unique
200	5	Agent principal de bureau	10	
200	10	Agent de bureau	8	
201	25	Agent principal de sécurité	6	
201	30	Agent de sécurité	4	
207	5	Agent principal d'indemnisation	17	
207	10	Agent d'indemnisation	14	
208	5	Agent principal de rentes, de retraite et d'assurances	12	
208	10	Agent de rentes, de retraite et d'assurances	10	
209	5	Agent-vérificateur principal	13	
209	10	Agent-vérificateur	12	
210	10	Agent agricole	8	
211	5	Auxiliaire principal de bureau	4	
211	10	Auxiliaire de bureau	1	
212	10	Auxiliaire de laboratoire	5	
213	5	Auxiliaire principal en informatique	6	
213	10	Auxiliaire en informatique	3	
214	5	Agent principal d'aide socioéconomique	17	
214	10	Agent d'aide socioéconomique	14	
217	10	Bibliotechnicien	13	
219	5	Dessinateur principal	-	
219	10	Dessinateur	7	
220	30	Régulateur de vol, grade I	13	
220	35	Régulateur de vol, grade stagiaire	N/A	
221	20	Agent de secrétariat	9	
222	10	Technicien en évaluation de dommage et de responsabilité civile	15	
223	5	Préposé principal aux permis et à l'immatriculation	12	
223	10	Préposé aux permis et à l'immatriculation	9	
224	10	Garde-forestier	7	
225	5	Greffier-audiencier principal	9	
225	10	Greffier-audiencier	7	
226	5	Infirmier principal	15	
226	10	Infirmier	13	
230	25	Inspecteur principal en agroalimentaire et en santé animale	17	
230	30	Inspecteur en agroalimentaire et en santé animale	15	
233	25	Inspecteur principal des installations sous pression	18	
233	30	Inspecteur des installations sous pression, grade I	16	
233	35	Inspecteur des installations sous pression, grade stagiaire	N/A	
234	25	Inspecteur principal en bâtiment et en installations techniques	17	

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large circular mark and several sets of initials.

# Corps d'emploi	# Classe d'emploi	Nom de la classe d'emploi	Rangement	Taux unique
234	30	Inspecteur en bâtiment et en installations techniques	15	
237	25	Inspecteur principal en environnement	17	
237	30	Inspecteur en environnement	15	
238	5	Préposé principal à la photocopie	8	
238	10	Préposé à la photocopie	5	
240	10	Instructeur en sauvetage minier	15	
241	5	Magasinier principal	9	
241	10	Magasinier	7	
242	5	Préposé principal aux services d'imprimerie	10	
242	10	Préposé aux services d'imprimerie	7	
244	5	Opérateur principal en informatique	10	
244	10	Opérateur en informatique, classe I	8	
244	15	Opérateur en informatique, classe II	6	
246	5	Photographe principal	10	
246	10	Photographe	8	
248	5	Commandant d'avion d'affaires	23	
248	10	Commandant d'avion-citerne	23	
248	25	Copilote d'avion d'affaires	20	
248	35	Copilote d'avion-citerne	20	
248	40	Commandant d'hélicoptère	23	
248	45	Copilote d'hélicoptère	20	
249	5	Préposé principal aux renseignements	12	
249	10	Préposé aux renseignements	10	
250	10	Préposé aux autopsies	7	
251	25	Agent principal de soutien aux enquêtes policières	13	
251	30	Agent de soutien aux enquêtes policières	11	
252	10	Préposé aux relevés d'arpentage	7	
253	25	Préposé principal aux télécommunications	11	
253	30	Préposé aux télécommunications	9	
257	5	Technicien agricole principal	14	
257	10	Technicien agricole	12	
258	5	Technicien principal de laboratoire	16	
258	10	Technicien de laboratoire	14	
259	5	Technicien principal de la faune	15	
259	10	Technicien de la faune	13	
260	5	Technicien principal en évaluation foncière	14	
260	10	Technicien en évaluation foncière	12	
261	30	Technicien en aéronautique, grade I	17	
261	35	Technicien en aéronautique, grade stagiaire	N/A	
262	5	Technicien principal de l'équipement motorisé	14	
262	10	Technicien de l'équipement motorisé	13	

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large circular mark and several sets of initials.

# Corps d'emploi	# Classe d'emploi	Nom de la classe d'emploi	Rangement	Taux unique
263	5	Technicien principal des travaux publics	16	
263	10	Technicien des travaux publics	13	
264	5	Technicien principal en administration	15	
264	10	Technicien en administration	13	
265	5	Technicien principal en arts appliqués et graphiques	14	
265	10	Technicien en arts appliqués et graphiques	12	
266	5	Technicien principal en eau et assainissement	16	
266	10	Technicien en eau et assainissement	14	
268	5	Technicien principal en électrotechnique	14	
268	10	Technicien en électrotechnique	13	
269	5	Technicien principal en foresterie et en gestion du territoire	15	
269	10	Technicien en foresterie et en gestion du territoire	13	
270	5	Technicien principal en génie industriel	15	
270	10	Technicien en génie industriel	12	
271	10	Technicien en information	12	
272	5	Technicien principal en informatique	15	
272	10	Technicien en informatique, grade I	13	
272	35	Technicien en informatique, grade stagiaire	N/A	
273	5	Technicien principal en mécanique du bâtiment	14	
273	10	Technicien en mécanique du bâtiment	13	
275	5	Technicien principal en ressources minérales	15	
275	10	Technicien en ressources minérales	13	
283	5	Technicien principal en droit	14	
283	10	Technicien en droit	12	
291	10	Instructeur au simulateur	20	
292	30	Technicien en criminalistique	15	
293	10	Instructeur en opération d'équipements mobiles	14	
294	5	Inspecteur principal de conformité législative et réglementaire	16	
294	10	Inspecteur de conformité législative et réglementaire	13	
296	5	Assistant-pathologiste principal en médecine légale	14	
296	30	Assistant-pathologiste en médecine légale	13	
298	5	Enquêteur principal en matières frauduleuses	18	
298	30	Enquêteur en matières frauduleuses	16	
410	5	Menuisier-ébéniste	8	X
410	10	Charpentier-menuisier	8	X
416	5	Ouvrier certifié d'entretien	8	X
416	10	Aide de métiers du bâtiment	3	X
417	5	Mécanicien de machines fixes, classe I	-	X
417	10	Mécanicien de machines fixes, classe II	-	X
417	15	Mécanicien de machines fixes, classe III	-	X
417	20	Mécanicien de machines fixes, classe IV	-	X

# Corps d'emploi	# Classe d'emploi	Nom de la classe d'emploi	Rangement	Taux unique
417	25	Mécanicien de machines fixes, classe V	-	X
417	30	Mécanicien de machines fixes, classe VI	-	X
417	35	Mécanicien de machines fixes, classe VII	9	X
417	40	Mécanicien de machines fixes, classe VIII	-	X
417	45	Mécanicien de machines fixes, classe IX	-	X
417	50	Mécanicien de machines fixes, classe X	-	X
417	55	Mécanicien de machines fixes, classe XI	-	X
417	60	Mécanicien de machines fixes, classe XII	-	X
417	65	Mécanicien de machines fixes, classe XIII	7	X
417	70	Mécanicien de machines fixes, classe XIV	-	X
417	75	Mécanicien de machines fixes, classe XV	-	X
417	80	Mécanicien de machines fixes, classe XVI	7	X
417	85	Mécanicien de machines fixes, classe XVII	-	X
417	90	Mécanicien de machines fixes, classe XVIII	-	X
417	95	Mécanicien de machines fixes, classe XIX	-	X
417	100	Aide-mécanicien de machines fixes	3	X
418	10	Mécanicien en réfrigération	9	X
420	5	Mécanicien en plomberie-chauffage	8	X
421	5	Électricien principal	12	X
421	10	Électricien	9	X
421	15	Aide-électricien	3	X
431	10	Opérateur de foreuse à diamants	8	X
431	20	Aide-foreur	4	X
433	5	Manutentionnaire principal	5	X
433	10	Préposé au matériel	4	X
433	15	Manutentionnaire	3	X
434	5	Mécanicien, classe I	11	X
434	10	Mécanicien, classe II	9	X
434	15	Préposé à l'entretien mécanique	7	X
434	20	Machiniste	11	X
435	5	Forgeron-soudeur	9	X
435	10	Soudeur	8	X
436	10	Débosseleur-peintre	7	X
437	10	Aide de garage et d'atelier mécanique	3	X
441	5	Ouvrier agricole principal	9	X
441	10	Ouvrier agricole	7	X
441	15	Aide-agricole	3	X
442	5	Jardinier principal	9	X
442	10	Jardinier	6	X
443	5	Ouvrier sylvicole principal	9	X
443	10	Ouvrier sylvicole	7	X

# Corps d'emploi	# Classe d'emploi	Nom de la classe d'emploi	Rangement	Taux unique
443	15	Assistant-forestier	3	X
443	25	Aide-sylvicole	3	X
445	15	Pisciculteur	7	X
445	25	Trappeur	5	X
445	45	Aide-pisciculteur	3	X
446	5	Chef de cuisine	11	X
446	10	Chef d'équipe en cuisine	10	X
446	15	Cuisinier, classe I	7	X
446	20	Cuisinier, classe II	5	X
446	35	Préposé à la cafétéria et à la cuisine	3	X
446	40	Aide à la cuisine	3	X
447	5	Chef de rang	7	X
447	10	Barman	-	X
447	15	Serveur	3	X
450	5	Nettoyeur-laveur	2	X
450	15	Aide-domestique	2	X
451	15	Gardien de barrage	7	X
451	20	Préposé à la morgue	6	X
456	10	Journalier	3	X
458	10	Relieur	5	X
459	5	Chef d'équipe en routes et structures	10	X
459	25	Conducteur de véhicules et d'équipements mobiles, classe III	4	X
459	30	Conducteur de véhicules et d'équipements mobiles, classe IV	2	X
459	35	Ouvrier de voirie	4	X
459	50	Traceur de bandes de démarcation routière, classe I	4	X
459	60	Conducteur et opérateur de camions lourds et d'engins de chantiers	7	X
459	65	Surveillant du réseau routier	7	X
462	10	Préposé à l'aéroport	6	X
500	10	Agent de bord	7	
500	30	Agent de bord	10	
501	30	Technicien en soutien aux étudiants	14	
	25	Conducteur de motoneige-fourgon	-	X
832	30	Conducteur d'embarcation	4	X
833	10	Huissier-audiencier	1	

- Aucun rangement puisque cette catégorie d'emploi n'a aucun effectif.
- N/A Aucun rangement puisque les grades stagiaires ne sont pas évalués.

ANNEXE C

GRADES STAGIAIRES

# Corps d'emploi	# Classe d'emploi	Nom de la classe d'emploi	Nombre d'échelons du grade stagiaire	Nom de la classe d'emplois de référence
220	35	Régulateur de vol, grade stagiaire	4	Régulateur de vol, grade I
233	35	Inspecteur des installations sous pression, grade stagiaire	3	Inspecteur des installations sous pression, grade I
261	35	Technicien en aéronautique, grade stagiaire	6	Technicien en aéronautique, grade I
272	35	Technicien en informatique, grade stagiaire	3	Technicien en informatique, grade I

ANNEXE D

RELÈVEMENTS DES PILOTES D'AÉRONEFS¹

# Corps d'emploi	# Classe d'emploi	Nom de la classe d'emploi	Pourcentage de relèvement
248	05	Commandant d'avion d'affaires	30,55 %
248	10	Commandant d'avion-citerne	30,55 %
248	25	Copilotes d'avions d'affaires	1,68 %
248	35	Copilotes d'avions-citernes	1,68 %
248	40	Commandant d'hélicoptère	30,55 %
248	45	Copilotes d'hélicoptère	6,21 %

Note : À compter du 3 avril 2019, les minimums des échelles de traitement des pilotes d'aéronefs correspondent au taux de l'échelon 7 des échelles de traitement en vigueur.

¹En vigueur jusqu'au 30 mars 2023.



ANNEXE E

ABOLITION ET CRÉATION DE CLASSES D'EMPLOIS

# Corps d'emploi	# Classe d'emploi	Nom de la classe d'emplois	Rangement	Date abolition/création
219	5	Dessinateur principal	-	Abolition le 2020-11-09
500	10	Agent de bord	7	Abolition le 2020-09-29
500	30	Agent de bord	10	Création le 2020-09-29
832	25	Conducteur de motoneige		Abolition à la signature de la convention collective

ANNEXE F

DÉSIGNATION À L'INTÉRIEUR DE CERTAINES CLASSES D'EMPLOIS

TABLEAU 1

# Corps d'emploi	# Classe d'emploi	Nom de la classe d'emploi	Emploi	Pourcentage de majoration
220	30	Régulateur de vol	Chef régulateur	9,18 %
221	20	Agent de secrétariat	Adjointe à la magistrature	5,0 %
261	30	Technicien en aéronautique	Chef d'équipe ou représentant de l'assurance qualité	9,17 %

Note : L'application des paramètres généraux d'augmentation salariale n'ont pas pour effet de modifier les pourcentages de majoration.

TABLEAU 2

# Corps d'emploi	# Classe d'emploi	Nom de la classe d'emploi	Emploi	Pourcentage de majoration du 29 septembre 2020 au 31 mars 2022	Pourcentage de majoration à compter du 1 ^{er} avril 2022
500	30	Agent de bord	Chef agent de bord	13,99%	12,88 %

Note : Le pourcentage de majoration est ajusté afin de prendre en considération les bonifications additionnelles octroyées à la structure salariale au 1^{er} avril 2022.

ANNEXE G

LISTE DES JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

JOURS FÉRIÉS	2020	2021	2022	2023
Jour de l'An		Vendredi 1 ^{er} janvier	Lundi 3 janvier	Lundi 2 janvier
Lendemain du Jour de l'An		Lundi 4 janvier	Mardi 4 janvier	Mardi 3 janvier
Vendredi Saint	Vendredi 10 avril	Vendredi 2 avril	Vendredi 15 avril	
Lundi de Pâques	Lundi 13 avril	Lundi 5 avril	Lundi 18 avril	
Lundi qui précède le 25 mai	Lundi 18 mai	Lundi 24 mai	Lundi 23 mai	
Fête nationale*	Mercredi 24 juin	Jeudi 24 juin	Vendredi 24 juin	
Fête du Canada	Mercredi 1 ^{er} juillet	Jeudi 1 ^{er} juillet	Vendredi 1 ^{er} juillet	
Fête du travail	Lundi 7 septembre	Lundi 6 septembre	Lundi 5 septembre	
Fête de l'Action de Grâces	Lundi 12 octobre	Lundi 11 octobre	Lundi 10 octobre	
Veille de Noël	Jeudi 24 décembre	Vendredi 24 décembre	Vendredi 23 décembre	
Fête de Noël	Vendredi 25 décembre	Lundi 27 décembre	Lundi 26 décembre	
Lendemain de Noël	Lundi 28 décembre	Mardi 28 décembre	Mardi 27 décembre	
Veille du Jour de l'An	Jeudi 31 décembre	Vendredi 31 décembre	Vendredi 30 décembre	

*Fête nationale : malgré ce qui est indiqué à la liste, lorsque le 24 juin survient un samedi ou un dimanche et que cette journée est normalement un jour prévu à l'horaire de travail de l'employé, le 24 juin est alors le jour férié pour celui-ci.

SECTION 1

**STRUCTURE SALARIALE APPLICABLE
POUR LES ÉTUDIANTS ET LES STAGIAIRES SYNDIQUÉS DU SECTEUR DE LA
FONCTION PUBLIQUE
REPRÉSENTÉS PAR LE SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE ET
PARAPUBLIQUE DU QUÉBEC
(à compter de la date convenue au point 11 « Étudiants et stagiaires » de la
présente)**

À titre indicatif :
Structure calculée au 1^{er} avril 2022

	Échelon d'entrée à la classe d'emploi ¹	Échelon 90 ²	Échelon 91	
RANGEMENT	1	20,02	17,88	
	2	20,09	17,94	
	3	20,27	18,10	
	4	20,35	18,17	
	5	20,49	18,29	
	6	20,60	18,39	
	7	20,71	18,49	
	8	20,89	18,65	
	9	21,00	18,75	
	10	21,13	18,87	
	11	21,31	19,03	
	12	21,52	19,21	19,59
	13	22,48	20,07	20,47
	14	23,49	20,97	21,39
	15	24,54	21,91	22,35
	16	25,64	22,89	23,35

¹ À compter de la date d'entrée en vigueur de cette structure salariale, l'étudiant qui répond aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle il est apparié pour les fins de la rémunération, se voit attribuer l'échelon 1 de l'échelle de traitement correspondant à ladite classe.

² À compter de la date d'entrée en vigueur de cette structure salariale, l'étudiant ou le stagiaire qui ne répond pas aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle il est apparié pour les fins de la rémunération, se voit attribuer le plus bas échelon dégressif de l'échelle de traitement correspondant à cette classe d'emploi.

Note : L'échelon 90 pour les classes aux rangements 1 à 11 s'applique autant pour les classes dont leur échelle est à échelons que les taux uniques.



SECTION 2

DOCUMENTS AFFÉRENTS AU SERVICE AÉRIEN GOUVERNEMENTAL

ENTENTE DE PRINCIPE SERVICE AÉRIEN GOUVERNEMENTAL

1. Relèvements salariaux

Maintenir en vigueur les relèvements salariaux jusqu'au 30 mars 2023 (voir annexe A) et prévoir la mise en place du comité prévu à la lettre d'entente numéro 17 de la convention collective six (6) mois avant l'échéance de la convention collective.

2. Prime de désignation

Intégrer à la convention collective la prime de désignation prévue à l'annexe 4 de l'entente du 19 juillet 2019 reproduite à l'annexe B de la présente entente.

3. Temps supplémentaire

Pour les fins de l'application du temps supplémentaire :

- Prévoir à la convention collective que les heures effectuées en sus de 7 heures par jour de temps en devoir sont rémunérées à taux et demi.¹⁴
- Préserver l'impossibilité de prendre en heures un congé en compensation des heures supplémentaires.
- Retirer toute disposition prévoyant la remise d'une journée de congé ou la réduction de la période de travail lorsqu'un employé est appelé à travailler (affectation, formation, tâches administratives et déplacement) lors d'un jour de congé.

4. Sujet commun à tous les pilotes et aux agents de bord

- Appliquer la prime de soir (10-42.05) et de nuit (10-42.06) aux pilotes d'hélicoptères et d'avions citernes.
- Préciser que ces primes s'appliquent selon les critères prévus aux articles 10-42.05 et 10-42.06, mais uniquement lorsque les employés sont appelés à exécuter un vol au cours de ces périodes. La prime s'applique alors sur le temps en devoir reconnu à 100 % et rémunéré à taux simple.

5. Sujets communs aux groupes suivants

- Pilotes d'hélicoptères (248-45 et 248-40),
- Pilotes d'avion d'affaires (248-25 et 248-05);
- Agents de bord (500-30)

Notion de temps en devoir

Intégrer à la convention collective la définition de « temps en devoir » aux fins du calcul des heures supplémentaires (en remplacement du « service de vol ») et apporter les modifications de concordances à l'annexe A de la convention collective.

¹⁴ Sous-réserve des exceptions prévues au point 9 de la présente concernant les pilotes d'avions-citernes. Ne s'applique pas aux régulateurs de vol et aux techniciens en aéronautique.

Comptabilisation du temps en devoir :

- à trente-trois et un tiers pour cent (33 1/3 %) :
 - les heures au cours de l'affectation en attente de l'appel du répartiteur ou avant un vol planifié;
 - les heures au cours de l'affectation en attente au retour d'une mission ou d'un vol ou en attente après l'annulation d'une mission ou d'un vol, lorsque l'employé n'est pas requis par l'employeur de rester à l'aéroport/hangar;
 - les heures en réserve.
- à 100%;
 - les heures à compter de l'appel du répartiteur ou à partir de l'arrivée à l'aéroport lors d'un vol planifié;
 - la durée du vol (incluant le repas) et de ses escales (à l'exception de celles où le pilote est formellement relevé de ses fonctions ou mis au repos);
 - la durée minimale prévue aux conditions de travail à la suite de l'arrêt des moteurs ou le temps réel de travail au retour d'une envolée;
 - les heures consacrées aux tâches administratives et formations requises par l'employeur;
 - les heures au cours de l'affectation en attente au retour d'une mission ou d'un vol ou en attente après l'annulation d'une mission ou d'un vol, lorsque l'employé est requis par l'employeur de rester à l'aéroport;
 - les heures effectuées en déplacement à la demande de l'employeur, sous réserve de la limite quotidienne prévue à la lettre d'entente numéro 9 de la convention collective.
- Ne sont pas comptabilisées :
 - les heures au retour d'une mission ou d'un vol, si l'employé est formellement relevé de ses fonctions ou mis au repos par l'employeur.

6. Mesure applicable aux pilotes d'avions d'affaires et aux agents de bords

Repas

Octroyer une indemnité de repas de 15 \$ / jour à l'employé lorsqu'intervient au moins une période de repas durant le vol.

Aux fins du versement de la prime, les périodes normales de repas sont les suivantes :

Déjeuner :	7 h à 8 h
Dîner :	12 h à 13 h
Souper :	18 h à 19 h
Collation de nuit :	24 h à 1 h

7. Mesures applicables à tous les pilotes et aux agents de bord

a) Travail lors d'une journée de congé

- i. **Si l'employé est appelé à remplacer un autre employé sur l'horaire, que l'affectation l'amène à voler ou à être en réserve :**

il reçoit une rémunération à taux et demi, soit un minimum de 7 h ou, si la durée est plus longue, le temps effectué en devoir¹⁵.

ii. Si l'employé n'est pas appelé à remplacer sur l'horaire (ex. : effectuer des tâches administratives ou autre):

il reçoit la rémunération la plus avantageuse entre 3 h (lorsque requis au préalable) ou 4 h (lorsque non requis au préalable) à taux simple ou le temps effectué en devoir¹⁶ à taux et demi.

b) Formation lors d'une journée de congé

- Appliquer la même rémunération que celle prévue au point ii du paragraphe a) lorsque l'employé est requis de travailler lors d'une journée de congé.
- Convenir d'une entente pour régler les trois (3) griefs répertoriés à l'annexe C de la présente section en lien avec l'application de la disposition actuelle (B-3).

c) Déplacement lors d'une journée de congé

i. Déplacement à l'intérieur du Canada

Appliquer la même rémunération que celle prévue au point *ii* du paragraphe a).

ii. Déplacement à l'extérieur du Canada

Appliquer la même rémunération que celle prévue au point *ii* du paragraphe a), sous réserve de l'application de la lettre d'entente numéro 9 concernant les heures effectuées en déplacement à l'extérieur du Canada qui prévoit une rémunération maximale à taux simple par période de 24 heures.

Toutefois, lorsque le pilote est appelé à se déplacer à l'extérieur du Canada alors qu'il est aux commandes de l'avion, la Lettre d'entente numéro 9 ne s'applique pas.

7.1 Mesure commune à tous les pilotes

Octroyer, sous réserve d'un engagement relatif à l'équité salariale, une prime de reconnaissance de la double compétence de pilotage de 10 % du taux de traitement pour les pilotes qui sont appelés à piloter régulièrement plus d'un type d'appareil en alternance¹⁷.

Cette prime prend effet à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

Le versement des sommes dues en application de la présente mesure se fait au plus tard à la paie qui suit le 90^e jour de la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

¹⁵ Pour les pilotes d'avions citerne le temps supplémentaire est déterminé en fonction de la notion de « service de vol », la notion de temps en devoir ne s'appliquant pas à eux.

¹⁶ Idem note 14

¹⁷ Les parties reconnaissent que ces critères ne s'appliquent pas au contexte opérationnel des avions-citernes présentement.

8. Pilotes d'hélicoptères (248-40 et 248-45)

- Appliquer l'horaire de travail selon la séquence 12 jours de travail, 7 jours de congé, 9 jours de travail et 7 jours de congé. Il est entendu que le jour de début du quart de travail détermine le jour du quart de travail.
 - Prévoir une disposition transitoire à l'effet que le nouvel horaire de travail sera implanté après l'entrée en vigueur de la convention collective 2020-2023 et plus précisément, au terme du cycle de l'horaire de travail qui suit d'au moins 10 jours la signature de la convention collective.
- Modifier l'article 2 de manière à prévoir que toute modification à l'horaire de travail de l'employé découlant d'une modification au règlement de l'aviation canadienne doit faire l'objet d'une consultation.
- Mettre fin à l'application de l'annexe 3 de l'entente du 19 juillet 2019 concernant le paiement des heures supplémentaires.
- Obtenir le désistement de tous les griefs répertoriés à l'annexe C de la présente section et ceux déposés en lien avec les sujets convenus à la présente entente d'ici la date d'entrée en vigueur de la convention collective 2020-2023.

9. Pilotes d'avion d'affaires (248-25 et 248-05)

- Mettre fin à l'application de l'annexe 3 de l'entente du 5 juillet 2018 concernant le paiement des heures supplémentaires.

10. Pilotes d'avions-citernes (248-10 et 248-05)

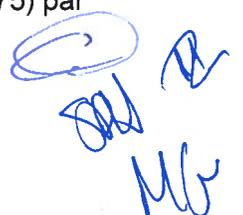
- Mettre fin à l'application de l'annexe 3 de l'entente du 19 juillet 2019 concernant le paiement des heures supplémentaires. Par ailleurs, prévoir :
 - majoration à taux et demi les heures effectuées au-delà de 7 heures pour les missions effectuées avant le 1^{er} mai et après le 10 août. Il est entendu que ces dispositions ne s'appliquent pas lors des missions hors du pays.
- Obtenir le désistement des griefs répertoriés à l'annexe C de la présente section et ceux déposés en lien avec les sujets convenus à la présente entente d'ici la date d'entrée en vigueur de la convention collective 2020-2023.

11. Agents de bord (530-30)

- Intégrer à l'Annexe A le paiement des heures supplémentaires à taux et demi à l'agent de bord qui a effectué plus de sept (7) heures de temps en devoir au cours de l'affectation.
- Retrancher l'application de la section 8-30.00 à ce groupe.
- Obtenir le désistement des griefs répertoriés à l'annexe C de la présente section, et ceux déposés en lien avec les sujets convenus à la présente entente d'ici la date d'entrée en vigueur de la convention collective 2020-2023, en contrepartie d'une entente hors cours octroyant le paiement du temps supplémentaire rétroactif au 1^{er} avril 2020. Les modalités entourant les réclamations concernant le temps supplémentaire seront établies par les parties.
- Substituer à l'article 16, huit (8) heures par sept (7) heures.

12. Techniciens en aéronautique (261-30 et 261-35)

- Modifier la rémunération fixe en heures supplémentaire prévue à l'article 2 de la section IV de l'annexe A en remplaçant trois-heures et trois quarts (3,75) par cinq (5) heures.



- Prime d'inconvénient prévu au point 10.5 de la présente proposition.

13. Comité inter ronde

Mettre en place un comité inter ronde dont la composition et le mandat est précisé à l'Annexe D de la présente section.

14. Fin des pratiques passées

- Mettre fin à la pratique, pour les pilotes d'avions d'affaires, de payer en temps supplémentaire les demi-heures de repas pris en vol en plus de maintenir le traitement durant ces périodes.
- Mettre fin à la pratique de rémunérer temps fait – temps payé pour toutes les heures en déplacement à l'extérieur du Canada.

15. Obtenir le désistement des griefs répertoriés à l'annexe C de la présente section, et ceux déposés et ceux déposés en lien avec les sujets convenus à la présente entente d'ici la date d'entrée en vigueur de la convention collective 2020-2023.

16. Listes des articles de l'annexe A impactés par la présente entente de principe (Annexe E)



ANNEXE A
RELÈVEMENTS DES PILOTES D'AÉRONEFS¹

# Corps d'emploi	# Classe d'emploi	Nom de la classe d'emploi	Pourcentage de relèvement
248	05	Commandant d'avion d'affaires	30,55 %
248	10	Commandant d'avion-citerne	30,55 %
248	25	Copilotes d'avions d'affaires	1,68 %
248	35	Copilotes d'avions-citernes	1,68 %
248	40	Commandant d'hélicoptère	30,55 %
248	45	Copilotes d'hélicoptère	6,21 %

Note : À compter du 3 avril 2019, les minimums des échelles de traitement des pilotes d'aéronefs correspondants aux taux de l'échelon 7 des échelles de traitement en vigueur.

¹ En vigueur jusqu'au 30 mars 2023.



ANNEXE B

Prime de désignation à titre provisoire ou de remplacement temporaire

Le commandant de bord appelé par le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme responsable du Service aérien gouvernemental (SAG) à occuper, soit par désignation à titre provisoire, soit par remplacement temporaire, un emploi de chef pilote ou d'assistant-chef pilote ou à agir temporairement à titre de pilote instructeur reçoit pour la durée de cette occupation une rémunération additionnelle égale à cinq pour cent (5 %) du taux de traitement calculé au prorata de la durée de l'occupation, pourvu que cette occupation ne soit pas d'une durée inférieure à cinq (5) jours ouvrables consécutifs.



ANNEXE C

Listes des griefs

Le syndicat se désiste de tous les griefs apparaissant à la liste déposée le 8 avril 2022.


MB

ANNEXE D

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA MISE SUR PIED D'UN COMITÉ VISANT À DISCUTER DES HORAIRES DE TRAVAIL DE CERTAINS EMPLOYÉS DU SERVICE AÉRIEN GOUVERNEMENTAL

Considérant la volonté des parties d'analyser des conditions de travail des régulateurs de vol et des techniciens en aéronautique visés à l'annexe A de la convention collective en vue d'évaluer la pertinence de les actualiser, le cas échéant;

Considérant que les parties conviennent de mandater le comité mixte de relations professionnel (ou un comité de travail) pour effectuer ces travaux, et ce, dans les 30 jours de la signature de la convention collective;

Ce comité a pour mandat :

1. Analyser les horaires de travail des régulateurs de vol et des techniciens en aéronautique;
2. De dégager des pistes d'amélioration en vue de la prochaine ronde de négociation;
3. De produire un rapport conjoint ou non sur les travaux au plus tard un mois précédent la fin de la convention collective;

Les parties conviennent que prendront part aux travaux du comité :

- 2 représentants de chacune des parties;
- 1 représentant du service aérien gouvernemental;
- 1 représentant du ministère des Transports.



ANNEXE E

Articles de l'Annexe A de la convention collective des fonctionnaires 2015-2020 impactés par la présente entente de principe

Article 2 : élargir le mécanisme de consultation en cas de modifications majeures à l'horaire découlant d'une modification à la réglementation de l'aviation canadienne.

Hélicoptères :

A-1 : remplacé par le nouvel horaire

A-3 : à retirer

A-4 : à retirer, sauf en ce qui a trait à l'impossibilité de prendre un congé de temps compensé en heures

A-5 : à retirer

A-6 : remplacer « service de vol » par « temps en devoir »

Avions d'affaires :

B-2 : À retirer

B-3 : à retirer

B-4.3 : remplacer « service de vol » par « temps en devoir »

B-5 : à retirer, sauf en ce qui a trait à l'impossibilité de prendre un congé de temps compensé en heures

B-6 : à retirer

B-7 : à retirer

B-8 : à adapter pour préciser que les primes ne s'appliquent que sur les vols

B-9 : retirer le 2^e paragraphe

B-11 : remplacer « service de vol » par « temps en devoir »

B-12 : remplacer « service de vol » par « temps en devoir »

B-13 : Conserver uniquement la première phrase

Citernes :

C-1.2 : retirer les 2^e et 3^e alinéa

C-3.7 : adapter le 2^e alinéa en raison du retrait de C-10. Par exemple, le 2^e alinéa pourrait se lire comme suit :

« L'alinéa précédent ne s'applique pas à l'employé qui est rémunéré en heures supplémentaires ». Le texte final pourrait évoluer en fonction de la rédaction des autres articles. On pourrait référer à l'article qui prévoira la rémunération en heures supplémentaires

C-4.2 : à retirer.

C-10 : à retirer, sauf en ce qui a trait à l'impossibilité de prendre un congé de temps compensé en heures

C-13.4 : à ajuster en fonction de la nouvelle numérotation.

Agents de bord :

Préambule de la section : Prévoir que la section 8-30.00 ne s'applique pas

Article 2 : à retirer

Article 3 : à retirer

Article 5 : : remplacer « service de vol » par « temps en devoir »

Article 8 : 1^{er} alinéa : à adapter pour préciser que les primes ne s'appliquent que sur les vols

2^e alinéa : à retirer, sauf en ce qui a trait à l'impossibilité de prendre un congé de temps compensé en heures

Article 9 : à retirer

Article 10 : à retirer

Article 12 : remplacer « service de vol » par « temps en devoir »

Article 13 : remplacer « service de vol » par « temps en devoir »

Article 14 : Conserver uniquement la première phrase

Article 16 : à retirer

Article 17 : remplacer « service de vol » par « temps en devoir »

Handwritten initials and signatures in blue ink, including a circled 'E', 'SPH', and 'Mb'.

