



cahier de

# REVENDICATIONS

Accréditation « Fonctionnaires »



# 2023



**Christian**  
**DAIGLE**  
Président général du SFPQ

Bien qu'il n'y ait pas de nouvelle pandémie à l'horizon, le contexte actuel de la négociation est bien différent de celui de 2020, tout comme de celui qui prévalait avant la pandémie et ne sera pas nécessairement plus facile. En effet, nous devons faire face à la plus importante augmentation du coût de la vie depuis plus de 30 ans avec un nombre record de postes vacants, tous domaines confondus, ce qui ne s'est jamais vu. De plus, les prévisions d'une récession semblent vouloir se confirmer à l'horizon et nous ne pouvons prédire si elle sera longue ou violente.

Une chose est certaine, si nous ne contrôlons pas le contexte politique ou économique de la prochaine négociation, nous avons cependant un véritable moyen d'établir un rapport de force face à l'employeur : la mobilisation! C'est pourquoi j'en appelle à vous toutes et tous afin que la mobilisation se focalise sur notre cible commune, soit le gouvernement du Québec, et tel que nous l'avons fait lors de la dernière ronde de négociation.

Nous ne devons parler que d'une seule voix, car le message que le SFPQ et vos personnes représentantes porteront à la table sera entendu seulement si tous les fonctionnaires se tiennent à leurs côtés. Nous devons poursuivre le rattrapage salarial amorcé lors de la dernière négociation et combler l'écart salarial séparant la fonction publique des autres employeurs québécois.

Nous vous l'avons annoncé aussi lors de la dernière entente de principe que le temps d'arrêt serait court et qu'il ne serait qu'une pause afin de reprendre notre souffle avant de poursuivre le combat. Celui-ci est nécessaire pour obtenir des conditions de travail justes afin de pouvoir offrir des services de qualité à la population du Québec. Comment ne pas être mobilisé devant cet employeur qui ne respecte même pas les délais qu'il a demandé et convenu afin de verser les sommes prévus par notre convention collective ? Il faut voir cette ronde comme la suite de la précédente négociation afin de pouvoir finaliser les débats sur des enjeux qui changeaient soudainement et régulièrement pendant cette période d'incertitude.

On sait que la négociation pourrait être longue cette fois-ci également, mais il est certain qu'en étant solidaires et mobilisés, nous pourrions obtenir des conditions de travail à la hauteur de la qualité de notre investissement professionnel. Nous, les fonctionnaires, œuvrons au bénéfice de l'ensemble de la collectivité québécoise et méritons des conditions de travail reflétant l'importance de notre contribution.

Au plaisir de vous croiser durant cette négociation,

Solidairement!

Nous venons à peine de régler tous les enjeux de la dernière convention collective que nous revoici à adopter un cahier de revendications pour la prochaine ronde. Si la précédente négociation nous a permis de faire certains gains, un constat indéniable demeure : le gouvernement du Québec sous-paie son personnel comparativement aux autres employeurs du secteur public. Toutefois, il a annoncé son intention de devenir un employeur de choix, alors nous aurons bientôt l'occasion de voir si les bottines suivent les babines...

Vous remarquerez dans ce cahier de revendications que l'amélioration de la rémunération est une priorité pour le SFPQ, notamment pour réduire la surcharge de travail que vous vivez quotidiennement. Si la rémunération sera notre cheval de bataille, vous constaterez aussi que nous proposons d'autres objectifs de négociation :

- Valoriser l'expertise et l'expérience dans la fonction publique;
- Intégrer la nouvelle réalité du télétravail dans la convention collective;
- Assurer une véritable conciliation famille-travail;
- Moderniser des éléments de la convention collective.

Ces objectifs sont le fruit de l'analyse des dizaines de cahiers de consultations que vous nous avez transmis et du sondage que vous avez rempli au cours des dernières semaines. Nous avons lu attentivement vos idées, vos situations et pris en compte vos priorités pour vous représenter à la table.

Je vous résume simplement mon but pour cette négociation : redonner de la fierté aux personnes qui œuvrent dans la fonction publique; trop souvent nous sommes gênés d'être fonctionnaires, alors que, pourtant, il n'y a rien de plus noble que de travailler pour le bien commun. Si vous acceptez le présent cahier, nous le déposerons au Secrétariat du Conseil du trésor au cours des prochaines semaines afin d'amorcer rapidement les négociations. Comme pour le reste du secteur public, celles-ci pourraient être longues.

Nous vous tiendrons informés des développements encourus à la table de négociation.



**Karine**

**DEXTRAS  
PAQUETTE**

Vice-présidente du SFPQ  
responsable de la négociation

# TABLE DES MATIÈRES

## **RECRUTER POUR LUTTER CONTRE LA SURCHARGE DE TRAVAIL - 5**

1. Augmentation salariale - 6
2. Augmentation de la part de l'employeur pour les assurances - 6
3. Instauration d'un exercice de reconnaissance de l'expérience - 7
4. Intégration des primes horaires dans le calcul des heures supplémentaires... - 7
5. Ajout de quatre congés mobiles payables à la fin de l'année - 8
6. Modification du taux applicable aux heures supplémentaires à 200 % - 8

## **VALORISER L'EXPERTISE ET L'EXPÉRIENCE DANS LA FONCTION PUBLIQUE - 9**

1. Revalorisation de l'expérience professionnelle - 10
2. Création d'un statut de fonctionnaire « expérimenté » - 10
3. Bonification des vacances - 10
4. Titularisation des postes - 11
5. Mise en place d'une bonification pour l'utilisation d'une langue autre que le français - 12
6. Amélioration de l'accès à la formation ou de soutien aux études - 12

## **INTÉGRER LA NOUVELLE RÉALITÉ DU TÉLÉTRAVAIL DANS LA CONVENTION COLLECTIVE - 13**

1. Négociation des règles de télétravail - 14
2. Bonifications liées aux inconvénients pour les personnes en présentiel - 14

## **ASSURER UNE VÉRITABLE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL - 15**

1. Création d'une banque de deux congés rémunérés pour responsabilités familiales... - 16
2. Participation de l'employeur au RREGOP lors des congés parentaux - 16
3. Révision de la définition « membre de la famille » - 16
4. Prolongation des congés lors du décès d'un proche hors du pays - 17
5. Inclusion de la notion de l'adoption de l'enfant de sa ou son conjoint - 17
6. Création d'une banque de cinq journées rémunérées pour les personnes... - 18
7. Mise en place de protections pour les personnes vivant une situation de violence... - 18

## **MODERNISER LA CONVENTION COLLECTIVE 20**

1. Règlement d'un ensemble d'enjeux relatifs à l'application de la convention collective - 21
2. Introduction d'une clause d'amnistie concernant les mesures disciplinaires - 21
3. Fournir des ensembles complets de vêtements identifiés en quantité suffisante - 21
4. Abolition du délai pour l'obtention de la prime de remplacement - 22
5. Mettre en place des comités paritaires pour l'environnement - 22
6. Revoir des dispositions relatives aux disparités régionales - 22
7. Révision de la période de requalification - 23
8. Révision de la notion du calcul de traitement en cas d'invalidité - 24
9. Maintien des primes et des allocations de la convention collective 2020-2023 - 24

## **COTISATION SPÉCIALE : SE DONNER LE POUVOIR DE NÉGOCIER - 25**



**objectif #1**

# **RECRUTER**

**pour lutter contre la surcharge de travail**

Malgré les compressions et les coupures budgétaires, les services publics québécois ont toujours pu compter sur la diligence et le professionnalisme des fonctionnaires. Cependant, force est de constater qu'il y a une surcharge de travail généralisée dans les ministères et les organismes. En effet, bien que le gouvernement affiche de nouveaux postes, celui-ci est tout simplement incapable de recruter de nouveaux fonctionnaires en raison de l'important retard salarial par rapport au reste du secteur public. Plus encore, dans le contexte de plein-emploi, de nombreux fonctionnaires quittent pour des postes mieux rémunérés au fédéral, au municipal et dans le secteur privé. Si le gouvernement québécois désire réellement assurer des services publics de qualité et éviter des bris de services, il doit s'attaquer au sérieux problème de la rémunération.

## 1. Augmentation salariale

La présente négociation doit permettre d'atteindre deux objectifs. Dans un premier temps, elle doit permettre la protection du pouvoir d'achat des fonctionnaires face à l'importante crise du coût de la vie. Deuxièmement, elle doit permettre la mise en place de mesures de rattrapage salarial. Nous demandons donc l'instauration d'un mécanisme d'ajustement automatique des salaires à l'inflation. L'indice des prix à la consommation (IPC) du Québec de l'année précédente serait l'indicateur utilisé pour indexer les salaires<sup>1</sup>. Nous demandons aussi une augmentation annuelle supplémentaire de 4 % afin d'amorcer un rattrapage salarial avec le reste du secteur public, peu importe le palier de gouvernement. Ainsi, pour les trois années de la convention collective, nous demandons les augmentations suivantes :

- 1<sup>er</sup> avril 2023 : indexation automatique + 4 %
- 1<sup>er</sup> avril 2024 : indexation automatique + 4 %
- 1<sup>er</sup> avril 2025 : indexation automatique + 4 %

## 2. Augmentation de la part de l'employeur pour les assurances

Les assurances sont un avantage social non négligeable lorsqu'une ou un candidat évalue la qualité d'un emploi. Dans la fonction publique, le taux de contribution actuel de l'employeur pour le plan d'assurance Santé 1 varie de 23 % à 47 %, selon le statut familial. Il s'agit d'une contribution qui n'est pas concurrentielle, peu importe si l'on se compare au secteur privé ou au reste du secteur public. Afin d'attirer du sang neuf dans la fonction publique, l'employeur doit minimalement hausser sa contribution à 70 % pour le plan d'assurance Santé 2.

1. Il est entendu qu'une inflation négative ne produirait pas un ajustement négatif des salaires et que dans ce cas, l'inflation serait considérée être de 0 %.



### **3. Instauration d'un exercice de reconnaissance de l'expérience**

Afin d'attirer des personnes d'expérience dans la fonction publique et valoriser celles qui y travaillent déjà, nous demandons la mise en place d'un processus systématique de reconnaissance d'expérience acquise hors fonction publique. Ce processus, offert à l'ensemble des personnes, permettra de déterminer leur échelon et les vacances auxquelles elles ont droit.

### **4. Intégration des primes horaires dans le calcul des heures supplémentaires, du RREGOP, et celui de la prestation d'invalidité**

La définition actuelle du « taux de salaire » n'inclut pas les différentes primes lorsque les fonctionnaires effectuent des heures supplémentaires.

De plus, la prime de pénurie doit être incluse dans le salaire admissible au calcul du régime de retraite (RREGOP) et dans la détermination des indemnités d'invalidité.

## **5. Ajout de quatre congés mobiles payables à la fin de l'année**

Afin de rendre les emplois de la fonction publique plus attractifs, l'employeur doit octroyer à chaque fonctionnaire quatre congés mobiles pour raisons personnelles à utiliser au besoin et sans justification. Si elles n'ont pas été utilisées, ces journées devront être remboursables à 100 % à la fin de l'année.

## **6. Modification du taux applicable aux heures supplémentaires à 200 %**

Afin de compenser adéquatement l'impact du manque d'effectif dans les milieux de travail, les heures supplémentaires faites devront être rémunérées à 200 % du taux horaire régulier plutôt qu'à 150 %.



## objectif #2

# VALORISER

**l'expertise et l'expérience dans la fonction publique**

Au-delà de la surcharge de travail, il ne faut pas oublier que des milliers de fonctionnaires travaillent depuis des années à maintenir la qualité des services publics, et ce, malgré les coupures et les compressions budgétaires. La plus grande force de la fonction publique, ce sont ces fonctionnaires de carrière qui y jouent le rôle de mémoire institutionnelle et qui travaillent pour le bien public. Pour assurer la rétention de son personnel, l'employeur doit revaloriser l'expertise et l'expérience de ces personnes dans la prochaine convention collective.

## 1. Revalorisation de l'expérience professionnelle

En avril 2021, le gouvernement a adopté le projet de loi n° 60, *Loi modifiant la Loi sur la fonction publique* et d'autres dispositions, afin de « moderniser » le processus de dotation. Le règlement découlant de cette loi empêche les fonctionnaires de poursuivre normalement leur cheminement de carrière s'ils ne disposent pas de la bonne formation collégiale ou universitaire. Cependant, il est manifeste que l'expérience acquise au fil des années au sein d'un ministère ou d'un organisme public est un indicateur tout aussi fiable en ce qui a trait à la qualité des candidatures que le diplôme d'un établissement d'enseignement. Sous réserve des conclusions des travaux du comité interronde sur le sujet, nous demandons la réinstauration de la reconnaissance d'expérience se substituant à un diplôme pour l'accès aux promotions.

## 2. Création d'un statut de fonctionnaire « expérimenté »

À titre de mesure de rétention et de reconnaissance des fonctionnaires de carrière, nous demandons la création d'un statut « expérimenté » pour compenser leur importante contribution organisationnelle et leur expertise. Les avantages associés à ce nouveau statut seraient une augmentation de 5 % de leur salaire après 15 ans de service. Cette augmentation serait bonifiée à 10 % après 25 ans de service.

## 3. Bonification des vacances

Nous demandons une révision et une bonification du mode d'accumulation de vacances prévu à la convention collective. Actuellement, un fonctionnaire a le droit à 20 jours de vacances jusqu'à 17 ans, puis il accumule une journée de vacances supplémentaires tous les deux ans jusqu'à l'obtention de 25 journées de vacances annuelles à sa 25<sup>e</sup> année de service. À la place, nous demandons que les fonctionnaires obtiennent 25 jours de vacances dès leur 10<sup>e</sup> année de service, puis 30 jours de vacances à leur 20<sup>e</sup> année.



## 4. Titularisation des postes

Depuis trop longtemps, des milliers de fonctionnaires occasionnels doivent vivre de « contrat en contrat ». Dans le cadre de la présente négociation, nous demandons la mise en place d'un exercice de titularisation, selon les mêmes modalités qu'antérieurement lors des exercices 44-48, mais sur une base 12-24. Plus simplement, nous demandons la titularisation des fonctionnaires occasionnels qui ont travaillé 12 mois consécutifs au courant des 24 derniers mois. Plus encore, nous souhaitons établir un mécanisme pour titulariser les titres d'emplois qui sont pour le moment exclu de la *Lettre d'entente n° 2*, maintenant des fonctionnaires à temps plein dans un emploi à statut précaire.

## 5. Mise en place d'une bonification pour l'utilisation d'une langue autre que le français

La généralisation du recours à une autre langue que le français pèse de plus en plus sur les fonctionnaires, notamment pour ceux et celles qui sont en contact avec les entreprises, les citoyennes et les citoyens. Cette problématique a été accentuée par le projet de loi n° 96 qui a introduit une clause d'antériorité pour les personnes ayant déjà correspondu en anglais avec un organisme de l'administration publique avant le projet de loi. Nous demandons la mise en place d'une bonification pour l'utilisation d'une langue autre que le français dans l'exercice de leurs fonctions.

## 6. Amélioration de l'accès à la formation ou de soutien aux études

Avec sa récente réforme de la dotation, l'employeur a indiqué qu'il souhaitait avoir des fonctionnaires avec différents diplômes. Considérant la multiplication des projets de perfectionnement académique ou de réorientation professionnelle, nous demandons que l'employeur mette en place des mesures d'accessibilité facilitant un retour aux études ou une poursuite des études postsecondaires.



## objectif #3

# INTÉGRER

la nouvelle réalité du télétravail dans la convention collective



Depuis l'entrée en vigueur de la *Politique-cadre en matière de télétravail pour le personnel de la fonction publique*, le Secrétariat du Conseil du trésor affirme que le télétravail relève de l'organisation du travail. Cependant, force est de constater que cette politique modifie unilatéralement la convention collective. C'est pourquoi nous avons entrepris des recours contre la décision de l'employeur. En effet, la protection des droits des fonctionnaires en télétravail passe nécessairement par une entente entre le gouvernement et le SFPQ. Sous réserve des conclusions du comité paritaire sur le télétravail, la présente ronde de négociation sera l'occasion d'amorcer les travaux pour arriver à cette fin. Elle permettra également d'étudier les effets négatifs du mode de prestation hybride que vivent les fonctionnaires en présence.

## 1. Négociation des règles de télétravail

Le gouvernement doit négocier les règles du télétravail (modalités d'application, nombre de jours, droit à la déconnexion, cadence, etc.) avec la partie syndicale. Ainsi, nous pourrions nous assurer que cette nouvelle réalité n'a pas pour effet direct ou indirect de diminuer les droits et les protections des fonctionnaires. Plus encore, nous souhaitons clarifier et normer l'octroi au télétravail, tout en limitant le pouvoir de l'employeur en la matière.

## 2. Bonifications liées aux inconvénients pour les personnes en présentiel

Le télétravail affecte aussi le quotidien des fonctionnaires qui n'y ont pas accès et qui doivent être physiquement présents dans leur milieu de travail afin d'effectuer leurs tâches. En effet, on doit constater un sentiment d'isolement et d'iniquité de plus en plus fort dans les milieux de travail depuis l'instauration du télétravail. Nous revendiquons une bonification des conditions de travail liées aux inconvénients du télétravail pour les fonctionnaires en présentiel, laquelle tient compte de la diversité des réalités professionnelles et géographiques des gens.



## objectif #4

# ASSURER

## une véritable conciliation famille-travail



La conciliation famille-travail est devenue une priorité pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs au Québec, tout comme pour les fonctionnaires dans les ministères et organismes. En effet, il faut trouver un équilibre entre leurs obligations professionnelles et leurs aspirations personnelles, notamment celles relatives à leur réalité familiale. Ils souhaitent être en mesure de se rendre facilement disponibles pour leurs proches en cas de besoin, peu importe la nature de ce besoin.

## **1. Création d'une banque de deux congés rémunérés pour responsabilités familiales ou proche aidance**

La *Loi sur les normes du travail* permet déjà l'octroi de deux journées de congé rémunérées pour responsabilités familiales ou de proche aidance. Cependant, au sein de la fonction publique, ces dernières sont puisées à même la banque de congés de maladie des fonctionnaires. La banque de journées de maladie ne devrait pas être amputée de manière indue et insidieuse lorsqu'une personne doit assumer ses responsabilités familiales ou de proche aidante. Nous demandons ainsi l'ajout d'une banque de deux jours de congés rémunérés pour responsabilités familiales ou proche aidance. Nous souhaitons aussi élargir la notion de responsabilités familiales, déjà présente dans la convention collective, pour y inclure les rendez-vous et autres contraintes liées aux traitements de fertilité.

## **2. Participation de l'employeur au RREGOP lors des congés parentaux**

Le droit de ne pas être discriminé ou désavantagé pour le seul motif de statut parental est un droit reconnu. Cependant, des désavantages importants persistent pour les parents qui se prévalent du prolongement du congé parental par la suspension de la participation de l'employeur au RREGOP. Nous demandons que l'employeur maintienne sa participation au RREGOP et paie également la contribution de la ou du fonctionnaire pour toute la période du congé.

## **3. Révision de la définition « membre de la famille »**

Actuellement, les définitions des personnes ayant accès aux divers congés à l'occasion d'un décès sont trop restrictives. Nous demandons d'élargir les définitions et de bonifier les congés octroyés pour inclure notamment les petits-enfants, les neveux et nièces, les proches aidants (s'ils ne sont pas membres immédiats de la famille), les enfants de la conjointe ou du conjoint, ainsi que l'enfant pour lequel une personne est tutrice ou lorsqu'une tutelle dative est effective.

## 4. Prolongation des congés lors du décès d'un proche hors du pays

Tout comme la société québécoise, le portrait démographique de l'administration publique change, et de plus en plus de fonctionnaires sont nés à l'extérieur du Canada ou y ont de la famille. Pour eux, le décès d'un proche hors de son pays de résidence comprend un ensemble de contraintes supplémentaires pouvant rendre nécessaire une absence prolongée du travail. Nous demandons l'ajout d'un congé sans traitement de 30 jours lors du décès d'un proche hors du pays.

## 5. Inclusion de la notion de l'adoption de l'enfant de sa ou son conjoint au même titre qu'une autre type d'adoption

La réalité en matière de procréation assistée a évolué au cours des dernières années avec le recours, de plus en plus présent, à une mère porteuse ou toute autre méthode de procréation assistée. Cette nouvelle réalité doit se refléter dans l'application de la convention collective. L'octroi des congés pour adoption ne doit plus discriminer la mère ou le père qui adopte l'enfant de sa ou de son conjoint puisqu'une telle distinction ne se retrouve pas dans la loi.



## **6. Création d'une banque de cinq journées rémunérées pour les personnes en situation de handicap**

Malgré l'existence des programmes et mesures d'accès à l'égalité en emploi, les personnes en situation de handicap sont encore sous-représentées dans les effectifs de la fonction publique. Pour favoriser l'inclusion de ces personnes, nous demandons la création d'une banque spécifique de cinq jours de congés rémunérés pour les fonctionnaires qui s'absentent pour un motif lié à une situation de déficience et/ou d'incapacité. Ces fonctionnaires doivent cependant répondre à la définition de personne handicapée ou de proche aidante en vertu de la Loi.

## **7. Mise en place de protections pour les personnes vivant une situation de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel**

Le législateur, par le biais de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, a reconnu la nécessité d'octroyer une période de congé pour toutes personnes prise dans une situation de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel. Par l'octroi de cette banque de congé, il a reconnu que de nombreuses barrières sont présentes et empêchent des personnes de se sortir d'une situation de violence. Nous demandons que cette période de 10 jours soit rémunérée afin de réduire le nombre de barrières financières à une fuite sécuritaire.

La période pendant laquelle une personne tente de s'émanciper de l'emprise d'un partenaire violent, est celle où elle se retrouve le plus à risque d'être victime d'un acte criminel. Il ne faut pas négliger que l'ancien partenaire ne connaîtra pas le nouveau domicile de sa victime, mais connaîtra encore son lieu de travail, c'est donc pourquoi nous demandons aussi la mise en place de mesures de protection temporaires (modification d'horaire, accompagnement dans le stationnement, contrôle des allées et venues dans l'édifice, etc.).



## objectif #5

# MODERNISER

## la convention collective



Les droits des fonctionnaires sont enchâssés dans une convention mature, laquelle a pris forme au courant des dernières décennies. Or, avec le temps, des incongruités ont été relevées et ont des impacts sur la protection réelle des droits des fonctionnaires. La présente négociation sera donc l'occasion toute désignée pour moderniser certains aspects de la convention collective des fonctionnaires et mettre à jour certains textes, notamment en assurant l'équité avec les conventions des autres accréditations de la fonction publique et parapublique.

## **1. Règlement d'un ensemble d'enjeux relatifs à l'application de la convention collective**

Au fil du temps, un ensemble de considérations techniques et d'enjeux ont été soulevés par les conseillères et les conseillers du SFPQ dans leur travail quotidien. La présente ronde de négociations sera l'opportunité de régler certains enjeux techniques relatifs à l'application de la convention collective. De plus, nous demandons de revoir les dispositions concernant les activités syndicales afin d'améliorer l'accès aux services du Syndicat, notamment celles en lien avec les libérations et celles devant être révisées à cause des transformations liées au télétravail.

## **2. Introduction d'une clause d'amnistie concernant les mesures disciplinaires**

À la suite d'une faute, dans le monde judiciaire, il est monnaie courante que des modalités de pardon soient rendues accessibles aux personnes contrevenantes. Dans un contexte de travail, il serait souhaitable qu'une faute commise par un fonctionnaire n'ayant pas récidivé puisse lui être pardonnée.

## **3. Fournir des ensembles complets de vêtements identifiés en quantité suffisante**

Nous demandons à l'employeur de fournir aux fonctionnaires un ensemble complet et adéquat de vêtements permettant de les identifier à leur ministère ou organisme (lorsque ceux-ci sont nécessaires dans l'exercice de leurs tâches), notamment lorsqu'ils sont en contact avec le public. Dans le cas de vêtements d'hiver nécessaires pour accomplir les tâches, ceux-ci doivent être renouvelés dès que leur intégrité fonctionnelle est compromise.

## **4. Abolition du délai pour l'obtention de la prime de remplacement**

La convention actuelle prévoit qu'une ou un fonctionnaire désigné comme chef d'équipe ou bien dans une classe supérieure doit travailler cinq jours ouvrables consécutifs avant d'obtenir sa prime de remplacement. Cette situation est tout à fait inéquitable, notamment pour les fonctionnaires ayant un horaire de quatre jours : ils n'arrivent jamais à se qualifier pour cette prime. La prime de remplacement devrait s'appliquer dès la désignation d'une ou d'un fonctionnaire.

## **5. Mettre en place des comités paritaires pour l'environnement**

Pour chacun des ministères et organismes, nous demandons la mise en place d'un comité paritaire de développement durable, environnement et transition socioécologique. Celui-ci verra à l'élaboration des plans d'action de développement durable et à l'identification de perspectives d'amélioration.

De plus, nous demandons l'intégration, au mandat du Comité mixte des relations professionnelles, de solutions innovantes et écologiquement responsables dans les pratiques liées à l'application administrative des conditions de travail, en accord avec l'engagement du gouvernement pris par sa Stratégie gouvernementale de développement durable.

## **6. Revoir des dispositions relatives aux disparités régionales**

Les clauses de disparités régionales et de secteurs nordiques n'ont pas fait l'objet d'une révision importante depuis de nombreuses années. Considérant les récentes transformations socioéconomiques dans ces régions, nous souhaitons revoir ces dispositions, notamment celle relative à la définition des différents secteurs.



## 7. Révision de la période de requalification

Actuellement, lors de la période de requalification, si une ou un fonctionnaire s'absente, peu importe le motif, sa période de requalification reprend à zéro. Cette situation parfaitement injuste pose de nombreux défis pour les fonctionnaires devant s'absenter pour des motifs valables comme des congés sociaux (mariage, décès, etc.), des rendez-vous médicaux, des responsabilités familiales, etc. Nous demandons une révision des paramètres encadrant la période de requalification.

## 8. Révision de la notion du calcul de traitement en cas d'invalidité

La convention collective prévoit que lors d'une période d'invalidité, un fonctionnaire reçoit le même traitement qu'avant la période d'invalidité. Toutefois, cette notion crée un déséquilibre pour les fonctionnaires bénéficiant d'un aménagement de réduction du temps de travail (ARTT). Durant la période d'invalidité, le traitement ne devrait pas être réduit, car ces personnes ne choisissent pas d'être en invalidité uniquement quatre jours par semaine ou pour 32 heures semaine. Nous demandons que le calcul de traitement versé durant une période d'invalidité, soit équivalent au traitement que la personne aurait reçu, sans l'application du régime d'aménagement de réduction du temps de travail.

## 9. Maintien des primes et des allocations de la convention collective 2020-2023

Afin d'assurer le bon déroulement des négociations, l'employeur doit s'engager à maintenir l'ensemble des primes et des allocations prévues à la convention collective, et ce, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une prochaine convention collective.







**cotisation  
spéciale**

# SE DONNER

**le pouvoir de négocier**



Malgré les récentes élections générales, rien n'a changé au niveau de celles et ceux qui forment le gouvernement. En effet, il s'agit encore de la Coalition Avenir Québec de François Legault, et Sonia LeBel a été reconduite comme présidente du Conseil du Trésor. On pouvait donc s'attendre à un traitement similaire à celui de la dernière négociation.

Le 15 décembre dernier, le gouvernement a déposé son offre patronale méprisante. En offrant 3 % d'augmentation salariale la première année, puis 1,5 % les quatre années suivantes, on constate que les choses n'ont pas changé. En effet, tout comme lors de la dernière ronde de négociations, nous sommes face à un gouvernement qui ne reconnaît ni la valeur du travail des fonctionnaires ni l'important retard salarial qu'ils et elles vivent.

Considérant ce dépôt, le 17 février, les membres du Conseil de négociation « Fonctionnaires » ont voté en faveur du prélèvement d'une cotisation spéciale de 0,7 %. Celle-ci servira à la création d'un fonds spécial de moyens de pression lourds et de grève. Cependant, les membres de l'accréditation « Fonctionnaires » du SFPQ doivent entériner cette décision pour en autoriser le prélèvement.

Toutefois, le SFPQ souhaite déployer des actions innovantes pour être entendu, lesquelles seront certes contraignantes pour l'employeur, mais également influentes. Votre mobilisation est un atout majeur pour supporter votre comité à la table de négociation. C'est en dernier recours, et seulement si nous sommes incapables de nous faire entendre par l'employeur, que des moyens de pression lourds et la grève vous seront proposés; vous devrez alors voter pour ou contre.

## **Libellé de la recommandation aux membres**

Dans le cadre de la négociation de la convention collective 2023-2026 de l'accréditation « Fonctionnaires », acceptez-vous le prélèvement d'une cotisation syndicale spéciale de 0,7 % qui servira à titre de fonds spécial permettant d'entreprendre des moyens de pression lourds pouvant aller jusqu'à la grève?

## **Mise en vigueur**

La mise en vigueur du prélèvement de la cotisation spéciale débutera après que les membres de l'accréditation « Fonctionnaires » se seront prononcés en sa faveur, conformément aux *Statuts et Réglementations du SFPQ* et après en avoir avisé formellement l'employeur par écrit.

## Un fonds, un usage

Tout comme les fois précédentes, la cotisation syndicale spéciale a été fixée à un taux de 0,7 %. Elle sera ajoutée au taux de la cotisation syndicale normale de 1,3 % du salaire hebdomadaire de base. Notez que les intérêts générés par ce fonds spécial y seront également versés.

À titre d'exemple, une personne ayant un revenu annuel de 40 000 \$ verse une cotisation normale de 19,93 \$ par période de paie. Pour contribuer au fonds spécial, cette personne versera dorénavant un montant supplémentaire de 10,73 \$ par période de paie. Toutefois, cet argent, s'il n'est pas utilisé à la signature de la nouvelle convention collective, lui sera remboursé au prorata.

Précisons que l'argent du fonds peut uniquement être utilisé pour verser les allocations prévues en cas de grève ou pour soutenir des moyens de pression lourds.



## **Remboursement de la cotisation spéciale**

Suivant la signature de la convention collective par les parties et l'avis transmis à l'employeur, toutes les sommes accumulées dans le fonds spécial, mais non utilisées, seront retournées aux membres au prorata du montant versé dans les soixante (60) jours de la réception de la dernière cotisation syndicale spéciale versée par l'employeur. S'il advenait que les paiements des allocations ou l'affectation des sommes dépassent le montant du fonds spécial, la cotisation continuerait d'être prélevée jusqu'à l'annulation des charges imputées au fonds spécial et du remboursement des sommes avancées par le SFPQ.

## **Définitions : grève et moyens de pression lourds**

### **Grève**

La grève ne peut être exercée qu'après avoir obtenu le mandat des membres comme stipulé à l'article 6.8.2 des Statuts du SFPQ.

### **Moyens de pression lourds**

Les moyens de pression lourds ne peuvent être des actions « classiques » comme le port d'objet promotionnel, la pose d'affiches, etc. Ils devront être novateurs, approuvés par l'Exécutif national du SFPQ et soumis à appel devant le Bureau de coordination national. Les membres n'ont pas à voter pour l'application d'un moyen de pression lourd.

Sans être exhaustif, voici des exemples de moyens de pression lourds : campagne publicitaire contre le gouvernement, action de visibilité comme une manifestation, et, bien entendu, la grève.

## 120 \$ par jour

Advenant qu'une grève soit déclenchée, ce fonds permettrait aux fonctionnaires de recevoir une allocation quotidienne de 100 \$, en plus du montant de 20 \$ prévu à l'article 4 du règlement du *Fonds de défense professionnelle du SFPQ*. Ainsi, chaque personne recevrait une allocation de 120 \$ par jour de présence sur les lignes de piquetage.

## Critères d'application et d'utilisation de la cotisation spéciale

Le versement du montant sera accordé aux membres qui respectent les directives du SFPQ, selon les conditions suivantes :

- Que, dès le début de la grève, des moyens de pression ou du lock-out, la ou les sections syndicales remplissent une fiche, tel qu'il a été établi à l'article 4.2 (b) 2 de la réglementation, pour chacune des personnes, selon les directives prescrites par l'Exécutif national. Cette fiche doit être signée par la personne membre.

- Que la personne visée devait travailler lors de la journée de grève et qu'elle s'est vue priver de son salaire en raison du recours de ce moyen de pression.

- Que le secours applicable aux personnes satisfaisant les conditions précitées corresponde à une allocation de 100 \$ lors de moyens de pression ou de grève, et ce, en complément de l'allocation quotidienne de 20 \$ prévue à l'article 4 du règlement du Fonds de défense professionnelle. Ainsi, l'allocation quotidienne totalise 120 \$.

- Qu'aucune autre compensation ne puisse être payée à moins d'autorisation expresse de l'Exécutif national.



2023