

**PROPOSITION**

**PATRONALE**

**DE LA PART DU**

**GOUVERNEMENT DU QUÉBEC**

**PRÉSENTÉE AU**

**SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE  
ET PARAPUBLIQUE DU QUÉBEC INC. (SFPQ)**  
Unité de négociation « ouvriers »

**LE 31 MARS 2021**

## PRÉAMBULE

Les négociations visant le renouvellement des conventions collectives échues depuis le 31 mars 2020 sont commencées depuis plus d'un an sans qu'aucune entente globale ne soit intervenue, et ce, malgré les nombreuses séances de négociation qui se sont tenues, une proposition exploratoire présentée au mois de mai 2020, ainsi qu'un dépôt présentant les enjeux propres à la fonction publique en décembre 2020. Ces négociations sont certes particulières, marquées par une crise sanitaire sans précédent, laquelle a nécessité qu'une attention particulière soit octroyée au réseau de la santé et des services sociaux.

Dans la perspective d'une convention collective de trois ans échéant le 31 mars 2023, comme la première année est déjà écoulée, nous croyons que l'heure est venue de redoubler d'efforts pour tenter de conclure une entente de principe dans les meilleurs délais.

L'entente de principe à intervenir devra prendre en compte la situation budgétaire actuelle et prévisible compte tenu du contexte ambiant, et devra également témoigner des grandes préoccupations du gouvernement qui demeurent les mêmes et qui sont plus que jamais d'actualité, notamment :

- Une meilleure accessibilité aux soins de santé et aux services sociaux, particulièrement pour les personnes les plus vulnérables;
- Une meilleure réussite éducative qui passe par une valorisation plus grande de la profession enseignante et un soutien additionnel aux enseignants et enseignantes ainsi qu'aux élèves;
- Une amélioration de la santé globale des personnes salariées mise à rude épreuve dans un monde du travail grandement affecté par la crise sanitaire actuelle;
- Une disponibilité accrue de la main-d'œuvre requise pour assurer des services à la population de la plus haute qualité.

C'est avec l'objectif de donner une impulsion nouvelle à la négociation que le gouvernement dépose aujourd'hui une nouvelle proposition pour l'ensemble de son personnel salarié.

## Section 1

### SOMMAIRE DES MOUVEMENTS GOUVERNEMENTAUX

En mars 2020, dans l'objectif d'en arriver rapidement à une entente de principe, le gouvernement a décidé de reporter la discussion de ses enjeux sectoriels et proposé de réduire la durée des conventions collectives de cinq à trois ans tout en maintenant les paramètres généraux d'augmentation déjà proposés pour ces 3 années et ce, malgré les effets dévastateurs de la pandémie sur les finances publiques.

Même si aucune entente n'a pu être conclue, les efforts de négociation déployés ont été productifs en ce qu'ils ont permis de partager et mieux comprendre les enjeux respectifs des deux parties. Diverses ouvertures exploratoires permettant l'atteinte de nos enjeux respectifs ont été discutées et le gouvernement entend poursuivre ces échanges dans un climat d'ouverture.

Pour le gouvernement, les divers sujets déjà présentés en lien avec les quatre enjeux suivants constituent toujours nos priorités :

- A) Le maintien d'une prestation de service de qualité aux citoyens;
- B) La santé des personnes;
- C) L'harmonisation, la mise à jour des conditions de travail et les allègements administratifs;
- D) Les relations patronales syndicales.

### BONIFICATION DE L'OFFRE PATRONALE

#### 1. Paramètres salariaux

Engagement à bonifier les paramètres généraux d'augmentation salariale selon une clause économique protégeant le pouvoir d'achat des personnes salariées si l'inflation dépasse les paramètres prévus à l'entente de 5 % sur trois ans, jusqu'à concurrence d'un paramètre additionnel de 1 % au 31 mars 2023 après que la croissance économique attendue par le gouvernement en 2021 se réalise;

#### 2. Rémunération additionnelle

Ajout d'une rémunération additionnelle de 600\$, suivant la signature de la convention collective, à titre de reconnaissance de la part du gouvernement pour le travail effectué durant la période de pandémie. Cet ajout s'intègre à la rémunération additionnelle déjà offerte pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021.

### Personnes salariées ayant une rémunération de moins de 50 000 \$

- 1. Révision du montant forfaitaire déjà consenti aux personnes salariés pour le rendre accessible à tous et pour avantager les personnes salariées ayant une rémunération de moins de 50 000 \$.
- 2. Octroi, pour le paramètre salarial de 1,5 % pour l'année 2022-2023, de modalités spécifiques permettant de produire un effet plus important pour les personnes salariées ayant une rémunération de moins de 50 000 \$.

### Primes d'attraction et de rétention

- 3. Engagement du gouvernement de prolonger les primes temporaires prévues aux conventions collectives pour toute la période de reconduction de celle-ci, soit jusqu'au 30 mars 2023;

### Comités interrondes

- 4. Ouverture de la partie patronale à discuter des enjeux syndicaux prioritaires dans le cadre des travaux des comités interrondes portant sur les régimes de retraite et les droits parentaux;

## Section 2

### PROPOSITIONS DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

#### A- DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

La durée des conventions collectives est de trois (3) ans, soit du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2023.

#### B- TRAITEMENT, ÉCHELLES DE TRAITEMENT

##### 1. PARAMÈTRES GÉNÉRAUX D'AUGMENTATION SALARIALE

###### 1.1 Période allant du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021

Chaque taux et chaque échelle<sup>1</sup> de traitement en vigueur le 31 mars 2020 est majoré de 1,75 %<sup>2</sup> avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2020.

###### 1.2 Période allant du 1<sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars 2022

Chaque taux et chaque échelle<sup>1</sup> de traitement en vigueur le 31 mars 2021 est majoré de 1,75 %<sup>2</sup> avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2021.

###### 1.3 Période allant du 1<sup>er</sup> avril 2022 au 31 mars 2023

- a) Chaque taux et chaque échelle<sup>1</sup> de traitement en vigueur le 31 mars 2022 pour les classes d'emplois des rangements<sup>3</sup> 1 à 11 est augmenté du montant leur permettant d'atteindre celui de la structure de l'annexe A de la présente entente avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2022<sup>4</sup>.
- b) Chaque taux et chaque échelle<sup>1</sup> de traitement en vigueur le 31 mars 2022 pour les classes d'emplois des rangements<sup>3</sup> 12 à 23 est majoré de 1,5 %<sup>2</sup> avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2022, tel que présenté à l'annexe A

---

<sup>1</sup> La majoration des taux et des échelles de traitement est calculée sur la base du taux horaire.

<sup>2</sup> Toutefois, les clauses de la convention collective relatives aux employées et employés hors échelle s'appliquent.

<sup>3</sup> 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 d'un titre d'une classe d'emplois, le numéro de la classe d'emplois prévaut.

<sup>4</sup> Au 1<sup>er</sup> avril 2022, pour les employées et employés des rangements 1 à 11, le terme « pourcentage » de la disposition de la convention collective applicable aux employées et employés hors échelle doit être remplacé par « montant ».

## 2. CLAUSE ÉCONOMIQUE

Si le produit intérieur brut réel (PIB réel) du Québec tel que mesuré par Statistique Canada pour l'année 2021 est égal ou supérieur à 98,70 % du PIB réel du Québec pour l'année 2019, alors :

Chaque taux et chaque échelle<sup>1</sup> de traitement en vigueur le 30 mars 2023 est majoré au 31 mars 2023 de la somme des variations en pourcentage des prix à la consommation pour les années 2020, 2021 et 2022 moins 5,0 %, jusqu'à une majoration maximale de 1,0 %<sup>2</sup>.

L'augmentation en pourcentage des prix à la consommation pour les années 2020, 2021 et 2022 correspond à la somme de :

- la variation entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation du Québec en 2020 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation du Québec en 2019;
- la variation entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation du Québec en 2021 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation du Québec en 2020;
- la variation entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation du Québec en 2022 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation du Québec en 2021.

Si la somme des variations en pourcentage des prix à la consommation pour les années 2020, 2021 et 2022 telle que mesurée plus haut est inférieure à 5,1 %, les taux des échelles de traitement ne sont pas modifiés.

Aux fins du calcul de cette clause :

- le produit intérieur brut réel du Québec correspond au produit intérieur brut aux prix du marché, en termes de dépenses, en dollars enchaînés de 2012, du Québec dont la source est Statistique Canada, Tableau 36-10-0222-01 Produit intérieur brut en termes de dépenses, provinciaux et territoriaux, annuel (multiplié par 1 000000) (numéro de série v62787846) et ses modifications;
- le PIB réel est arrondi au million de dollars et le rapport en pourcentage entre le PIB réel de 2021 et celui de 2019 est arrondi à deux décimales;
- l'indice des prix à la consommation du Québec correspond à l'indice des prix à la consommation pour l'ensemble des produits dont la source est Statistique Canada, Tableau 18-10-0005-01 Indice des prix à la consommation, moyenne annuelle, non désaisonnalisé (numéro de série v41694081) et ses modifications;
- la variation annuelle de l'indice des prix à la consommation du Québec est exprimée en pourcentage et ce pourcentage est arrondi à deux décimales.

### 3. RÉMUNÉRATION ADDITIONNELLE

#### 3.1 Versement pour le service effectué pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2020

Une personne salariée<sup>5</sup> a droit à une rémunération additionnelle<sup>6</sup>, en fonction de son rangement, correspondant à la grille suivante pour chaque heure rémunérée du 1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2020;

<u>Rangement</u>	<u>Rémunération additionnelle</u>
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 \$

Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement.

#### 3.2 Versement pour le service effectué pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021

Une personne salariée<sup>5</sup> a droit à une rémunération additionnelle<sup>6</sup> correspondant à 0,66 \$ pour chaque heure rémunérée du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021.

Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement.

## C- PRIMES ET ALLOCATIONS

### 1. RÈGLE GÉNÉRALE

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 1.1 et 1.2 et 1.3 de la rubrique « Paramètres généraux d'augmentation salariale » de la section B.

### 2. PRIMES PRENANT FIN AU 30 MARS 2023

La prime relative à certains titres d'emploi d'ouvriers spécialisés prévue à la lettre d'entente numéro 3 est prolongée, avec les adaptations nécessaires, du 31 mars 2020 au 30 mars 2023;

### 3. AUTRES MODALITÉS

Pour les primes temporaires exprimées en pourcentage, prévues aux Arrêtés découlant de la Loi sur la santé publique<sup>7</sup>, 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 1.1, 1.2 et 1.3 de la rubrique « Paramètres généraux d'augmentation salariale » de la section B, ainsi que sur toutes autres bonifications des taux ou des échelles de traitement convenues ou déterminées à compter du 1<sup>er</sup> 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

<sup>5</sup> Est exclu, l'étudiant et le stagiaire.

<sup>6</sup> Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles la personne salariée reçoit des prestations de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, des indemnités prévues aux congés parentaux, des prestations d'assurance-salaire, incluant celles versées par la CNESST et par la SAAQ ainsi que celles versées par l'employeur dans le cas d'accidents de travail, s'il y a lieu.

<sup>7</sup> Inclut 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.

les majorations énoncées aux sous-paragraphes 1.1, 1.2 et 1.3 de la rubrique « Paramètres généraux d'augmentation salariale » de la section B, n'entraînant ainsi aucune rétroaction.

#### **D- LETTRES D'ENTENTE**

Les parties conviennent des lettres d'entente no 1 à no 3 de la présente entente de principe.

## **CONCLUSION**

Ce cinquième dépôt constitue la proposition gouvernementale sur les matières relevant de la table centrale mais s'inscrit dans un contexte de règlement global.

Il comprend des mesures significatives à la lumière de la capacité financière de l'État québécois.

En ce sens les parties syndicales sont invitées à le considérer sérieusement tout en ciblant leurs priorités sur les matières sectorielles.



## LETTRE D'ENTENTE NO 1

### 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 suivant 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).

## LETTRE D'ENTENTE NO 2

### RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LES DROITS PARENTAUX

---

Dans les 30 jours suivant 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 liés 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).

## LETTRE D'ENTENTE NO 3

### RELATIVE À LA PRIME VERSÉE À CERTAINS TITRES D'EMPLOI D'OUVRIERS SPÉCIALISÉS

**Considérant** les problèmes constatés d'attraction et de rétention pour certains titres d'emploi d'ouvriers spécialisés;

**Considérant** la situation de pénurie de main-d'œuvre qualifiée sur le marché du travail pour les titres d'emploi visés par la prime qui a été constatée dans le cadre des travaux du comité paritaire d'évaluation de la pénurie portant sur les ouvriers spécialisés dont le rapport conjoint fera état;

**Considérant** l'évolution incertaine du marché de l'emploi pour les années à venir;

**Considérant** la nécessité de suivre l'évolution du marché de l'emploi pour les années à venir;

#### **1. Prime versée à certains titres d'emploi d'ouvriers spécialisés en raison de la pénurie de main-d'œuvre « généralisée »**

Une prime d'attraction et de rétention de 10 % est versée aux personnes salariées visées par les titres d'emploi d'ouvriers spécialisés suivants, et ce, jusqu'au 30 mars 2023.

#### **TITRES D'EMPLOI VISÉS PAR LA PRIME**

<b>Titres d'emploi</b>	<b># Corps et classe d'emplois</b>
Électricien	421-10
Machiniste	434-20
Électricien principal	421-05
	417-05
Mécanicien de machines fixes	à 417-95
Charpentier-menuisier	410-10
Peintre	413-10
Mécanicien en plomberie – chauffage	420-05

1.1 Cette prime est aussi versée à l'employé détenteur du titre d'emploi d'ouvrier certifié d'entretien(416-05) sous réserve des conditions suivantes :

- La personne salariée doit détenir un certificat de qualification ou les qualifications requises pour l'exercice des attributions de l'un des titres d'emploi mentionnés au paragraphe 1.1;
- L'employeur doit attester que les tâches exercées requièrent le certificat de qualification ou les qualifications requises visées au sous-paragraphe i.
- Pour toute nouvelle personne salariée embauchée après la signature de la présente entente, l'employeur doit, dans les 120 jours de cette date, fournir l'attestation prévue au sous-paragraphe ii.

1.2 La prime s'applique sur le taux de salaire ainsi que sur les dispositions de la convention collective qui prévoient le maintien du salaire lors de certaines absences.

1.3 Les dispositions prévues aux paragraphes 1.1 à 1.4 entrent en vigueur à la d'entrée en vigueur de la convention collective.

#### **2. Création d'un comité paritaire d'évaluation de la pénurie de main-d'œuvre « généralisée » pour certains titres d'emploi d'ouvriers spécialisés**

2.1 Dans les 180 jours précédant l'échéance de la convention collective, les parties forment un comité paritaire, sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée ainsi que sur l'attraction et la rétention des personnes salariées des titres d'emploi d'ouvriers spécialisés visés par la prime.

2.2. Le comité d'évaluation a pour mandat :

- De mettre à jour les indicateurs utilisés dans la détermination de la pénurie de main-d'œuvre dans le cadre du « Comité de travail sur la situation de la main-d'œuvre des ouvriers spécialisés sur le

marché de l'emploi au Québec » tenu dans le cadre de la négociation de la convention collective 2020-2023.

- D'analyser l'évolution de la pénurie de main-d'œuvre observée sur le marché de l'emploi des ouvriers spécialisés sur la base de données quantitatives et qualitatives;
- D'analyser les effets de la prime sur l'attraction et la rétention des titres d'emploi visés sur la base d'indicateurs;
- De formuler des recommandations, conjointes ou non, à être présentées aux parties négociantes, au plus tard 90 jours avant l'échéance de la convention collective.

2.3. 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 : Confédération des syndicats nationaux (CSN), Centrale des syndicats du Québec (CSQ), Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ).

**ANNEXE A**  
**STRUCTURE SALARIALE**  
**TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT AU 1<sup>ER</sup> 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												Rangements	Taux uniques	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			
<b>Rangements</b>	<b>1</b>	19,20													<b>1</b>	19,20
	<b>2</b>	19,36	19,47												<b>2</b>	19,47
	<b>3</b>	19,54	19,94	20,32											<b>3</b>	20,28
	<b>4</b>	19,71	20,18	20,68	21,20										<b>4</b>	21,11
	<b>5</b>	19,92	20,45	20,99	21,56	22,14									<b>5</b>	21,97
	<b>6</b>	20,08	20,65	21,24	21,85	22,47	23,11								<b>6</b>	22,83
	<b>7</b>	20,27	20,87	21,48	22,11	22,75	23,44	24,14							<b>7</b>	23,72
	<b>8</b>	20,47	21,08	21,71	22,37	23,04	23,72	24,46	25,19						<b>8</b>	24,60
	<b>9</b>	20,65	21,29	21,94	22,59	23,29	24,03	24,76	25,53	26,32					<b>9</b>	25,52
	<b>10</b>	20,82	21,47	22,13	22,82	23,54	24,28	25,04	25,81	26,62	27,44				<b>10</b>	26,40
	<b>11</b>	21,03	21,69	22,38	23,07	23,79	24,55	25,33	26,12	26,94	27,80	28,67			<b>11</b>	27,34
	<b>12</b>	21,09	21,76	22,46	23,19	23,95	24,74	25,54	26,36	27,20	28,09	28,97	29,93		<b>12</b>	28,24
	<b>13</b>	22,04	22,76	23,49	24,25	25,04	25,83	26,67	27,53	28,43	29,34	30,29	31,25		<b>13</b>	29,49
	<b>14</b>	23,02	23,77	24,54	25,33	26,16	27,00	27,87	28,78	29,69	30,65	31,66	32,65		<b>14</b>	30,81
	<b>15</b>	24,06	24,82	25,63	26,44	27,30	28,19	29,09	30,04	31,02	32,00	33,05	34,12		<b>15</b>	32,19
	<b>16</b>	25,14	25,94	26,79	27,65	28,55	29,47	30,43	31,40	32,41	33,46	34,54	35,65		<b>16</b>	
	<b>17</b>	26,29	27,13	27,99	28,90	29,84	30,78	31,79	32,81	33,86	34,95	36,08	37,25		<b>17</b>	
	<b>18</b>	27,44	28,32	29,26	30,18	31,16	32,19	33,20	34,27	35,38	36,54	37,70	38,93		<b>18</b>	
	<b>19</b>	28,66	29,58	30,54	31,54	32,54	33,61	34,69	35,81	36,97	38,16	39,38	40,67		<b>19</b>	
	<b>20</b>	29,95	30,91	31,90	32,95	34,01	35,10	36,23	37,40	38,60	39,87	41,17	42,49		<b>20</b>	
	<b>21</b>	31,27	32,30	33,31	34,41	35,51	36,66	37,85	39,08	40,35	41,65	43,00	44,38		<b>21</b>	
	<b>22</b>	32,67	33,74	34,83	35,96	37,12	38,31	39,54	40,83	42,15	43,50	44,91	46,37		<b>22</b>	
	<b>23</b>	34,16	35,27	36,40	37,58	38,79	40,05	41,33	42,66	44,05	45,47	46,93	48,45		<b>23</b>	

**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 C.
- 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'EMPLOIS

# Corps d'emplois	# Classe d'emplois	Nom de la classe d'emplois	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 socio-économique	17	
214	10	Agent d'aide socio-économique	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	
234	30	Inspecteur en bâtiment et en installations techniques	15	
237	25	Inspecteur principal en environnement	17	
237	30	Inspecteur en environnement	15	

# Corps d'emplois	# Classe d'emplois	Nom de la classe d'emplois	Rangement	Taux unique
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	
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	

# Corps d'emplois	# Classe d'emplois	Nom de la classe d'emplois	Rangement	Taux unique
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
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



# Corps d'emplois	# Classe d'emplois	Nom de la classe d'emplois	Rangement	Taux unique
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	Débosselleur-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
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

# Corps d'emplois	# Classe d'emplois	Nom de la classe d'emplois	Rangement	Taux unique
446	35	Préposé à la cafeteria 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	
832	25	Conducteur de motoneige fourgon	-	X
832	30	Conducteur d'embarcation	4	X
833	10	Huissier-audiencier	1	

- Aucun rangement puisque cette catégorie d'emplois n'a aucun effectif.

N/A Aucun rangement puisque les grades stagiaires ne sont pas évalués.