

PROPOSITION D'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 15 juillet 2021

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :

1. PORTÉE DE L'ENTENTE

La présente entente de principe constitue une réponse à vos demandes et tient compte de vos priorités. Elle vise le renouvellement de la convention collective, et ce, autant pour les matières relevant du palier intersectoriel que celles relevant du palier sectoriel et doit être considérée comme un tout indissociable et assujéti à un règlement global.

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.

Enfin, la proposition gouvernementale présentée aujourd'hui démontre la volonté du gouvernement d'en arriver rapidement à une entente par des ouvertures significatives et poursuit le même objectif de rapprocher les parties dans le cadre de la présente négociation en vue de conclure une entente globale.

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 chaque échelle¹ de traitement en vigueur le 31 mars 2022 pour les classes d'emplois des rangements³ 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^{er} avril 2022⁴.
- b) Chaque taux et chaque échelle¹ de traitement en vigueur le 31 mars 2022 pour les classes d'emplois des rangements³ 12 à 23 est majoré de 2,0 %² avec effet le 1^{er} avril 2022, tel que présenté à l'annexe A.

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 employées et employés hors échelle s'appliquent.

³ Les rangements des classes d'emploi 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'emploi, le numéro du titre d'emploi prévaut.

⁴ Au 1^{er} 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 ».

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 additionnelle⁵, 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 \$

Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement 30 jours suivant la signature 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 additionnelle⁵ correspondant à 0,33 \$ pour chaque heure rémunérée du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021.

Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement à la paie précédant le 15 janvier 2022.

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.

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 :

⁵ Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles l'employé reçoit des prestations d'assurance-salaire, 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.

- 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.

6.1. Grades stagiaires

L'échelle de traitement applicable aux grades stagiaires identifiés à l'annexe C 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.

6.3. Abolition et création de classes d'emplois

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

6.4. Désignation des classes d'emplois

Pour l'employé désigné à une classe d'emplois prévue à l'annexe F son taux de traitement sera majoré, suivant la méthode décrite à la rubrique « Technique d'indexation » de cette section, pour la durée de sa désignation, du pourcentage indiqué à l'annexe.

7. MESURES D'ATTRACTION RÉTENTION

7.1 Octroyer une prime de 5% pour les greffiers-audienciers (225-10 et 225-05)

Afin que la fonction publique demeure un employeur de choix, il est proposé d'octroyer une prime de 5 % du taux de traitement pour les greffiers-audienciers.

Cette prime entre en vigueur à la signature de la convention collective et prend fin le 30 mars 2023.

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.

7.2 Octroyer une prime de 5% 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'octroyer une prime de 5 % du taux de traitement pour les techniciens des travaux publics.

Cette prime entre en vigueur à la signature de la convention collective et prend fin le 30 mars 2023.

Une lettre d'entente sera intégrée à la convention collective à l'effet 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.

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.

8. INTRODUCTION D'UNE MESURE DE STABILITÉ EN EMPLOI⁶

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

- Le 1^{er} avril de chaque année, l'employé qui a accumulé cinq (5) années consécutives d'ancienneté dans le même corps d'emploi, d'un même ministère ou organisme⁷ pour lequel il a, en tout temps, fourni un rendement satisfaisant, a droit à une prime de 250 \$, payable au plus tard à la paie qui suit le 90^e jour suivant le 1^{er} avril.

Seules les périodes travaillées depuis le 1^{er} avril 2016 peuvent être considérées.

La mesure entre en vigueur au 1^{er} avril 2021* et prend fin le 30 mars 2023.

*Pour l'exercice du 1^{er} avril 2021, la prime est versée au plus tard à la paie qui suit le 90^e jour suivant la signature de la convention collective.

Un bilan est produit par le Secrétariat du Conseil du trésor, au plus tard le 31 mars 2023, pour évaluer si la présente mesure a produit les effets escomptés. À la suite du bilan, des recommandations seront faites aux parties négociantes.

⁶ À l'exclusion des employés visés par l'Annexe A de la convention collective.

⁷ Incluant les fusions, scissions ou intégration.

9. PRIMES ET ALLOCATIONS

9.1 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 3.1.1, 3.1.2 et 3.1.3 b) de la rubrique « Paramètres généraux d'augmentation salariale » de la section 3.

9.2 AUTRES MODALITÉS

Pour les primes temporaires exprimées en pourcentage, prévues aux Arrêtés découlant de la Loi sur la santé publique⁸, 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 » de la section 3, ainsi que sur toutes autres bonifications des taux ou des échelles de traitement convenus ou déterminés à compter du 1er 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 » de la section 3, n'entraînant ainsi aucune rétroaction.

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

10.1 Modification à la prime de fin de semaine

À compter de la signature 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 la fin de semaine.

10.2 Ajouts d'une prime d'inconvénients pour les instructeurs en sauvetage minier (240-10)

Il est proposé d'octroyer une prime d'inconvénients de 5 % du taux de traitement pour les instructeurs en sauvetage minier.

Cette prime entre en vigueur à la signature de la convention collective et prend fin le 30 mars 2023.

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.

⁸ 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.

11. ÉTUDIANTS ET STAGIAIRES⁹

Un montant forfaitaire est alloué afin de régler la rétroactivité liée au maintien de l'équité salariale pour la période du 25 avril 2017 à la date de la signature de la convention collective.

Application, à la date de signature de la convention collective, de la structure salariale déposée le 15 juin 2021.

Intégrer une lettre d'entente à la convention collective traitant du normatif applicable aux étudiants et aux stagiaires en conformité avec ce qui sera convenu entre les parties.

Désistement des griefs relatifs aux étudiants et stagiaires.

12. SERVICE AÉRIEN GOUVERNEMENTAL

Maintenir en vigueur les relèvements salariaux jusqu'au 30 mars 2023 (Annexe D) 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.

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

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

Intégrer à la convention collective la définition de « temps en devoir » ci-dessous 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.

Le temps en devoir est comptabilité de la façon suivante :

- 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.

- 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 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 en réserve, lorsque l'employé a deux heures pour se présenter à la suite d'un appel;
 - 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.

⁹ Seule cette section de la présente entente s'applique aux étudiants et aux stagiaires.

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

- Appliquer un nouvel 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.
- Désistement de tous les griefs en lien avec l'horaire de travail applicable depuis le 1er avril 2021.
- Intégrer à la convention collective le paiement d'heures supplémentaires qui a été convenu à l'Annexe 3 de l'entente du 19 juillet 2019 avec les adaptations nécessaires.

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

- Intégrer à la convention collective le paiement des heures supplémentaires qui a été convenu à l'Annexe 3 de l'entente du 19 juillet 2019 avec les adaptations nécessaires.

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

- Intégrer à la convention collective les modalités de rémunération des heures supplémentaires convenues à l'Annexe 3 de l'entente du 19 juillet 2019.

Agents de bord (530-30)

- Intégrer à la convention collective 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 et désistement de tous les griefs à ce sujet.

Technicien 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.

13. ASSURANCES COLLECTIVES

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 du 1^{er} avril 2022. Conséquemment, l'entente administrative portant sur le régime d'assurance collective ne sera pas reconduite à la suite de la période annuelle se terminant le 31 mars 2022.

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 déposés par la partie patronale le 31 mars 2021 (annexe 1 et annexe 2).

15. HARMONISATION AVEC LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

15.1 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.

15.2 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 les employés à temps partiel, maintien de la notion de jours consécutifs.
 - Abolir l'alinéa d) de l'article 8-36.03 afin d'intégrer à l'alinéa b), le congé à l'occasion du décès de l'enfant de la conjointe ou du conjoint de façon à :
 - rehausser de 1 à 3 jours, le nombre de jours où l'employé peut s'absenter sans réduction de traitement;
 - abaisser de 4 à 2 jours, le nombre de jours additionnels consécutifs, sans traitement.
 - 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 :
 - le jour des funérailles
 - 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.

15.3 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.

16. NORMATIF

16.1 REQUALIFICATION POUR L'EMPLOYÉ À TEMPS PARTIEL

Pour l'employé à temps partiel, mais excluant l'employé qui occupe un emploi à temps partiel

- Dans le cas d'une absence en invalidité de 20 jours ou moins, prévoir que l'employé est requalifié après une période de 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.

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 :
 - Si le congé est maintenu, la requalification ne pourra débuter;
 - 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 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.

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 prévus 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.

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.

16.2 CALCUL DES PRESTATIONS D'ASSURANCE-TRAITEMENT DE L'EMPLOYÉ À TEMPS PARTIEL

Détermination de la prestation de l'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 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 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.

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.

16.3 PROPOSITION PATRONALE EN MATIÈRE DE PROGRESSION SALARIALE

Sous réserve des règles d'avancement d'échelon prévues par la Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires, la proposition patronale est la suivante :

RÈGLE GÉNÉRALE :

- Maintenir les 2 conditions pour permettre la progression salariale à savoir :
 - A) avoir travaillé au moins 124 jours
 - B) avoir reçu une évaluation satisfaisante

- Retirer toutes les présomptions de présence au travail actuellement inscrites à l'article 5-19.04 de la convention collective.

RÈGLE PARTICULIÈRE

- Introduire une règle particulière de progression salariale applicable à l'employé qui ne satisfait pas à la condition A ci-dessus au motif qu'il s'est absenté en invalidité (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) ou en application de la section 9-37.00 (droits parentaux) au cours de la période de référence.

Cette règle particulière s'articulerait en deux volets :

Adaptation de la condition A (exigence d'avoir travaillé au moins 124 jours).

- Introduction d'une présomption de présence au travail :
 - jusqu'à concurrence des 52 premières semaines d'absence liées à un même événement parental;
 - jusqu'à concurrence des 52 premières semaines d'absence d'une même période d'invalidité que celle-ci soit constituée d'une période continue ou d'une suite de périodes successives.

Adaptation de la condition B (exigence d'avoir reçu une évaluation satisfaisante)

- 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 a eu droit à un avancement d'échelon ou a reçu une évaluation de rendement satisfaisante au cours de la période de référence antérieure¹⁰;
et
 - l'employé n'a pas reçu une évaluation de rendement insatisfaisante ni n'a fait l'objet d'un suivi particulier en raison d'un rendement insatisfaisant durant la période de référence en cause.
- Introduire une règle prévoyant la possible modification de la date anniversaire de progression salariale du fonctionnaire promu mais qui demeure dans la catégorie du personnel fonctionnaire:
 - Date maintenue si celle-ci est au moins 9 mois suivant la date de la promotion.
 - Date anniversaire modifiée pour correspondre à la date anniversaire de la promotion si moins de 9 mois.

EMPLOYÉS OCCASIONNELS

Adaptation des règles de progression salariale en cohérence avec celles à convenir pour les employés réguliers.

16.4 CUMUL DE VACANCES POUR L'EMPLOYÉ EN INVALIDITÉ

Concernant l'accumulation de vacances :

- Revoir l'article 9-38.20 pour y prévoir que :
 - L'employé absent en invalidité est réputé absent avec traitement aux fins du cumul de vacances jusqu'à concurrence des 26 premières semaines où il est soumis à l'application du paragraphe b) de l'article 9-38.18.

¹⁰ Dans le cas où l'employé n'aurait fait l'objet d'aucune évaluation de rendement au cours de la période de référence antérieure ni n'aurait eu d'avancement d'échelon au terme de celle-ci au motif qu'il a été absent plus de 6 mois ou l'équivalent, la période de référence à considérer serait celle immédiatement antérieure à celle-ci.

- Si, pour une même période d'invalidité, l'absence de l'employé se prolonge au-delà de ces 26 semaines, l'employé est réputé en congé sans traitement pour la durée de cette période additionnelle.
- Malgré ce qui précède, l'employé qui s'est absenté pour plus d'une (1) période d'invalidité au cours d'une même année financière ne peut jamais être considéré absent avec traitement aux fins du cumul de vacances pour plus de 6 mois par année financière.

Concernant le report de vacances :

- Simplifier les règles de report de vacances prévues à l'article 8-34.07 :
 - Maintenir le report à l'année financière suivante de tous les jours de vacances qui sont toujours à la réserve de l'employé lorsque l'invalidité ou le congé se poursuit jusqu'au 1er mars;
 - Retirer toutes les dispositions particulières concernant les jours de vacances accumulés au moment du départ et les jours de vacances accumulés pendant l'invalidité ou le congé;
 - Prévoir la possibilité d'un report maximum de 20 jours de vacances lorsqu'une invalidité a duré plus de 6 mois et qu'elle s'est poursuivie jusqu'au 1er décembre.

16.5 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 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.

16.6 RÉVISION DE CERTAINES DISPOSITIONS DE LA SECTION 9-39.00

- 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.

16.7 RÉCUPÉRATION DES SOMMES VERSÉES EN TROP

Apporter les clarifications suivantes :

- Transférer au 2^e alinéa de l'article 10-45.12, les références à la consultation sur le mode de remboursement mentionné actuellement au 1^{er} 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 :

- 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 :

- 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 :

- lors de la conciliation annuelle de la réserve de congés de maladie (9-38.30);
- en tout temps, à même l'excédent de 20 jours de la réserve de congés de maladie;
- lors de la liquidation des banques de maladie au 31 mars 2022, en application de la lettre d'entente 10.

16.8 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 quotas prévus 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.

Fin de l'utilisation temporaire

Le sous-ministre peut mettre fin en tout temps à l'utilisation temporaire, notamment sur réception d'un billet médical attestant d'un arrêt de travail à temps complet ou lorsqu'après consultation, les parties conviennent que le plan d'action n'est pas réalisé ou plus réalisable.

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.

17. 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.

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

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

Réviser et prévoir la mise en place d'un comité inter-ronde afin d'analyser les moyens d'améliorer l'efficacité et l'efficience du chapitre 3-0.00, règlement des griefs, notamment :

- clarifier les textes, le cas échéant;
- revoir les délais pour accélérer le traitement, les priorités d'arbitrage ou la procédure de mise au rôle ainsi que la procédure de règlement des griefs de tâches conformes;
- rendre accessible des formulaires électroniques;
- identifier des modes alternatifs de règlements de griefs.

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

Renouveler

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 16.1.

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

Renouveler

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

Renouveler

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.

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

Renouveler et mettre à jour en retirant : « les parties conviennent également d'annexer la présente lettre d'intention à la convention collective subséquente à la présente convention. »

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

DIVERS

Lettre de monsieur Jean-Philippe Day à monsieur Christian Daigle concernant les comités de sélection lors des processus de qualification en vue d'une promotion

Renouveler et mettre à jour

ANNEXES

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

Renouveler et mettre à jour selon les principes énoncés au point 12 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.

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

Renouveler

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.

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 équivaut 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).

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 des classes d'emplois

Annexe G Liste des jours fériés

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														Rangements	Taux uniques
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12				
1	19,29													1	19,29
2	19,45	19,57												2	19,57
3	19,64	20,03	20,41											3	20,38
4	19,80	20,28	20,78	21,30										4	21,21
5	20,01	20,55	21,10	21,67	22,26									5	22,09
6	20,18	20,75	21,34	21,95	22,59	23,26								6	22,97
7	20,36	20,96	21,58	22,23	22,88	23,57	24,31							7	23,88
8	20,58	21,18	21,81	22,48	23,18	23,88	24,62	25,38						8	24,78
9	20,75	21,39	22,05	22,73	23,43	24,19	24,94	25,73	26,53					9	25,71
10	20,92	21,57	22,25	22,94	23,69	24,45	25,23	26,01	26,86	27,68				10	26,61
11	21,14	21,79	22,49	23,22	23,95	24,74	25,52	26,35	27,16	28,06	28,95			11	27,58
12	21,31	21,97	22,70	23,42	24,19	24,98	25,80	26,61	27,48	28,36	29,25	30,22		12	28,51
13	22,26	22,97	23,73	24,49	25,30	26,08	26,95	27,78	28,71	29,63	30,60	31,56		13	29,78
14	23,26	24,00	24,79	25,58	26,42	27,25	28,15	29,06	30,00	30,96	31,96	32,98		14	31,12
15	24,30	25,06	25,89	26,69	27,58	28,47	29,38	30,33	31,31	32,32	33,37	34,46		15	32,51
16	25,39	26,19	27,05	27,93	28,83	29,75	30,72	31,72	32,73	33,79	34,87	36,01		16	
17	26,54	27,41	28,26	29,18	30,13	31,10	32,11	33,13	34,20	35,30	36,44	37,62		17	
18	27,70	28,60	29,55	30,48	31,46	32,49	33,53	34,61	35,73	36,90	38,07	39,31		18	
19	28,95	29,87	30,83	31,84	32,86	33,94	35,03	36,16	37,32	38,54	39,76	41,07		19	
20	30,24	31,22	32,22	33,27	34,34	35,46	36,59	37,78	38,98	40,26	41,57	42,90		20	
21	31,59	32,61	33,65	34,76	35,87	37,03	38,22	39,46	40,75	42,05	43,41	44,81		21	
22	33,00	34,08	35,18	36,31	37,49	38,68	39,93	41,24	42,57	43,93	45,35	46,82		22	
23	34,50	35,61	36,75	37,94	39,17	40,44	41,74	43,08	44,49	45,92	47,39	48,92		23	

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

ANNEXE C
GRADES STAGIAIRES

# Corps d'emplois	# Classe d'emplois	Nom de la classe d'emplois	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'emplois	# Classe d'emplois	Nom de la classe d'emplois	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'emplois	# Classe d'emplois	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 l'entrée en vigueur de la convention collective 2020-2023

ANNEXE F

DÉSIGNATION DES CLASSES D'EMPLOIS

# Corps d'emplois	# Classe d'emplois	Nom de la classe d'emplois	Emploi	Pourcentage de majoration
220	30	Régulateur de vol	Chef régulateur	À venir
221	20	Agent de secrétariat	Adjointe à la magistrature	À venir
261	30	Technicien en aéronautique	Chef d'équipe ou représentant de l'assurance qualité	À venir
500	30*	Agent de bord	Chef agent de bord	À venir

*Cette désignation débute le 2020-09-29.

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 Grâce	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, le jour férié pour celui-ci.

