



PROPOSITION D'ENTENTE DE PRINCIPE

pour les ouvriers de la fonction publique

**Convention collective
2023-2028**

Table des matières

| | |
|---|----|
| Classes d'emplois et rangements | 2 |
| Paramètres généraux d'augmentation salariale pour une convention collective de 5 ans | 4 |
| *Clause d'ajustement – protection du pouvoir d'achat | 5 |
| Rétroaction salariale du 1er avril 2023 au 31 mars 2024 | 6 |
| Rehaussement de l'évaluation du personnel ouvriers de voirie et prime temporaire durant la durée des travaux | 7 |
| Assurance maladie..... | 8 |
| Exclusion du personnel ouvrier saisonniers des assurances collectives en période de non-emploi..... | 8 |
| Prime d'attraction et de rétention pour les ouvriers spécialisés..... | 9 |
| Primes de soir et de fin de semaine..... | 10 |
| Prime de désignation ou de remplacement temporaire | 10 |
| Ajustement des primes et allocations | 10 |
| Mesure de reconnaissance de stabilité en emploi..... | 11 |
| Vacances..... | 12 |
| Bilan des gains à valeur monétaire..... | 13 |
| Régime de retraite (RREGOP) | 14 |
| Régime de droits parentaux..... | 14 |
| Préavis de changement d'horaire..... | 14 |
| Aménagements ministériels..... | 15 |
| Assignation temporaire en attente d'une décision de la CNESST..... | 15 |
| Procédure de rappel de traitement pour les personnes employées inactives | 15 |
| Traitement des plaintes de harcèlement sexuel | 16 |
| Disparités régionales | 16 |
| Procédure de grief et projet pilote de tâches non conformes | 16 |
| Harmonisation de la convention collective avec les modifications aux <i>Loi sur la fonction publique</i> et la <i>Loi sur les normes du travail</i> | 16 |
| Comités inter ronde..... | 17 |
| Bilan des demandes prioritaires..... | 18 |
| Faits saillants et résumé des mesures de l'entente | 19 |
| Période de tournée et de vote | 20 |
| Remboursement de la cotisation spéciale | 21 |

Consœurs, confrères,

C'est avec fierté que votre comité de négociation composé de Stéphane Bouthillier, chef d'équipe en routes et structures, Gino Fortin, surveillant du Réseau routier, Fabio Sbrocca, mécanicien au CGER, et moi-même, Nathalie Garvin, vice-présidente du SFPQ et porte-parole de la table de négociation ouvrier, vous présente le fruit de près de dix-huit mois de négociations. Le comité de négociations était aussi accompagné par Me François Morin et Pierre-Alexandre Caron, respectivement chef d'équipe aux Services juridiques et conseiller à la recherche et économiste du SFPQ.

Après avoir recueillis les priorités pour cette ronde de négociations auprès des membres, on se souviendra que nous avons déposé notre cahier de demandes en novembre 2022. Il va sans dire que la priorité numéro un était de mettre de l'argent dans les poches des membres et de prioriser les conditions salariales des ouvriers de voirie.

Un premier dépôt gouvernemental proposant des augmentations de l'ordre de 9% pour l'ensemble des employés de la fonction publique était déposé le 15 décembre 2022. Un second dépôt, toujours aussi inintéressant, suivi en avril 2022. On nous demanda ensuite d'accélérer la négociation, sans jamais recevoir quoi que ce soit de la part de l'employeur qui réponde à nos demandes.

En octobre 2023, la partie patronale exigea une priorisation des demandes syndicales afin de maintenir le versement des primes de pénurie aux ouvriers spécialisés. Votre conseil de négociation accepta de prioriser nos demandes et l'employeur fit de même. Nous avons donc déposé cinq demandes sectorielles priorisées le 3 novembre 2023. Une cadence plus soutenue, à raison d'une rencontre par semaine, suivit cet exercice de priorisation. En janvier dernier, devant l'échec des négociations, nous demandons la médiation. Le but de cette médiation était bien sûr d'acquiescer notre droit de grève, mais également de forcer l'employeur à réellement négocier et faire des contre-propositions, ce qu'il refusait de faire depuis le tout début des négociations. Ce n'est que le mardi 26 mars 2024, après 41 rencontres de négociation et de médiation, suivi d'un blitz de 28 heures de négociations intenses que nous convenons d'une proposition d'entente de principe. Dès le lendemain cette entente de principe est soumise au Conseil de négociation.

Votre équipe de négociation, tout comme votre Conseil de négociation recommande l'acceptation de cette entente pour une convention collective d'une durée de cinq ans. Vous être donc appelés à vous prononcer sur le libellé de vote suivant :

Acceptez-vous l'entente de principe, tel que recommandé par votre Conseil de négociation, afin de conclure le renouvellement de la convention collective Ouvriers 2023-2028?

J'accepte

Je refuse

Classes d'emplois et rangements

- Ce tableau sert à illustrer quel est le rangement associé à votre classe d'emploi.

| Rangements | Taux horaire (31 mars 2023) | Classes d'emplois |
|------------|--------------------------------|--|
| 2 | 20,22 \$/h | Nettoyeur-laveur |
| | | CVEM, classe IV |
| 3 | 21,02 \$/h | Aide de métiers du bâtiment |
| | | Aide-électricien |
| | | Manutentionnaire |
| | | Aide de garage et d'atelier mécanique |
| | | Aide-agricole |
| | | Assistant forestier |
| | | Aide-pisciculteur |
| | | Préposé à la cafétéria et à la cuisine |
| | | Aide à la cuisine |
| | | Journalier |
| 4 | 21,80 \$/h | Aide-foreur |
| | | Préposé au matériel |
| | | CVEM, classe III |
| | | Pépiniériste |
| | | Ouvrier de voirie |
| | | Traceur de bandes, classe I |
| 5 | 22,61 \$/h | Manutentionnaire principal |
| | | Trappeur |
| | | Cuisinier, classe II |

| | | |
|----|------------|--|
| 6 | 23,46 \$/h | Préposé à l'aéroport |
| 7 | 24,28 \$/h | Mécanicien de machines fixe, classe XIII |
| | | Préposé à l'entretien mécanique |
| | | Ouvrier agricole |
| | | Ouvrier horticole |
| | | Pisciculteur |
| | | Cuisinier, classe I |
| | | Gardien de barrage |
| | | COCLEC |
| | | Surveillant du réseau routier |
| 8 | 25,15 \$/h | Menuisier-ébéniste |
| | | Charpentier-menuisier |
| | | Ouvrier certifié d'entretien |
| | | Mécanicien en plomberie-chauffage |
| | | Opérateur de foreuse à diamants |
| 9 | 26,02 \$/h | Mécanicien en réfrigération |
| | | Électricien |
| | | Mécanicien, classe II |
| | | Forgeron-soudeur |
| | | Ouvrier horticole principal |
| 10 | 26,88 \$/h | Chef d'équipe en cuisine |
| | | Chef d'équipe en routes et structures |
| 11 | 27,80 \$/h | Mécanicien, classe I |
| | | Machiniste |
| 12 | 28,57 \$/h | Électricien principal |

Paramètres généraux d'augmentation salariale pour une convention collective de 5 ans

| | | <u>Augmentation rétroactive au 1^{er} avril 2023</u> | <u>Augmentation rétroactive au 1^{er} avril 2024</u> | <u>Augmentation au 1^{er} avril 2025*</u> | <u>Augmentation au 1^{er} avril 2026*</u> | <u>Augmentation au 1^{er} avril 2027*</u> |
|------------|-------------------------|--|--|---|---|---|
| | | 6 % | 2,8 % | 2,6 % | 2,5 % | 3,5 % |
| Rangements | Taux uniques en vigueur | Taux uniques au 1 ^{er} avril 2023 | Taux uniques au 1 ^{er} avril 2024 | Taux uniques au 1 ^{er} avril 2025 | Taux uniques au 1 ^{er} avril 2026 | Taux uniques au 1 ^{er} avril 2027 |
| 2 | 20,22 \$ | 21,43 \$ | 22,03 \$ | 22,60 \$ | 23,17 \$ | 23,98 \$ |
| 3 | 21,02 \$ | 22,28 \$ | 22,90 \$ | 23,50 \$ | 24,09 \$ | 24,93 \$ |
| 4 | 21,80 \$ | 23,11 \$ | 23,76 \$ | 24,38 \$ | 24,99 \$ | 25,86 \$ |
| 5 | 22,61 \$ | 23,97 \$ | 24,64 \$ | 25,28 \$ | 25,91 \$ | 26,82 \$ |
| 6 | 23,46 \$ | 24,87 \$ | 25,57 \$ | 26,23 \$ | 26,89 \$ | 27,83 \$ |
| 7 | 24,28 \$ | 25,74 \$ | 26,46 \$ | 27,15 \$ | 27,83 \$ | 28,80 \$ |
| 8 | 25,15 \$ | 26,66 \$ | 27,41 \$ | 28,12 \$ | 28,82 \$ | 29,83 \$ |
| 9 | 26,02 \$ | 27,58 \$ | 28,35 \$ | 29,09 \$ | 29,82 \$ | 30,86 \$ |
| 10 | 26,88 \$ | 28,49 \$ | 29,29 \$ | 30,05 \$ | 30,80 \$ | 31,88 \$ |
| 11 | 27,80 \$ | 29,47 \$ | 30,30 \$ | 31,09 \$ | 31,87 \$ | 32,99 \$ |
| 12 | 28,57 \$ | 30,28 \$ | 31,13 \$ | 31,94 \$ | 32,74 \$ | 33,89 \$ |

N.B. : L'addition des augmentations annuelles du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2028 donne un total de 17,4 %. Toutefois, ces augmentations seront en réalité enchaînées plutôt qu'additionnées, comme c'est toujours le cas des augmentations en pourcentage. **L'augmentation réelle de la convention 2023-28 serait donc de 18,6%.**

Par exemple, prenons un salaire de COCLEC au début de la convention, soit 24,28 \$/h, et leur salaire à la fin de la convention, soit 28,80 \$/h. L'augmentation est de 4,52 \$/h, qu'on divise par le salaire initial de 24,28 \$/h pour un résultat de 18,6%.

* Clause d'ajustement – protection du pouvoir d'achat

En supplément des augmentations totalisant 17,4 %, **un mécanisme annuel permettant la protection du pouvoir d'achat des trois (3) dernières années** de la convention collective est prévu. Cet ajustement annuel peut représenter **jusqu'à 1 % au maximum**, à chaque année (pour un maximum de 3 % sur la durée de la convention).

À la fin de chacune des trois dernières années, si l'inflation est plus élevée que les augmentations salariales prévues, le mécanisme entrera automatiquement en application, soit au 31 mars 2026, au 31 mars 2027 et au 31 mars 2028. L'ajustement sera rétroactif à ces dates et l'employeur disposera de 180 jours pour procéder à l'ajustement et au versement.

Ce mécanisme ne peut que s'appliquer de façon positive. De plus, aucun ajustement ne s'appliquera si l'inflation excède l'augmentation par une marge inférieure à 0,05 %.

Exemple : Si l'inflation entre avril 2025 et mars 2026 est de 3 %, elle serait supérieure à l'augmentation de 2,6 % prévue le 1^{er} avril 2025. Une augmentation salariale de 0,4 % serait donc applicable à partir du 31 mars 2026.

Rétroaction salariale du 1er avril 2023 au 31 mars 2024

| Rangements | Montants attendus (38,75 heures / semaine ou 2021,98 heures /année) |
|-------------------|--|
| 2 | 2 446,60 \$ |
| 3 | 2 547,69 \$ |
| 4 | 2 648,79 \$ |
| 5 | 2 749,89 \$ |
| 6 | 2 850,99 \$ |
| 7 | 2 952,09 \$ |
| 8 | 3 053,19 \$ |
| 9 | 3 154,29 \$ |
| 10 | 3 255,39 \$ |
| 11 | 3 376,71 \$ |
| 12 | 3 457,59 \$ |

VERSEMENT DES SOMMES RÉTROACTIVES

Les sommes de rappel de salaire, d'allocation et primes et de disparités régionales et secteurs nordiques résultant de l'application de la présente entente de principe sont versées au plus tard à la première paie suivant le quatre-vingt-dixième (90e) jour de la signature de la présente convention collective.

Rehaussement de l'évaluation du personnel ouvriers de voirie et prime temporaire durant la durée des travaux

Il a été convenu avec l'employeur que des travaux de réévaluation de la classe d'emploi Ouvriers de voirie (459-35) s'entameraient dès l'été 2024 avec la volonté de les terminer au plus tard 18 mois après la signature de la convention collective.

Les dispositions de la lettre administrative garantissent que les travaux auront comme conclusion minimale une augmentation de l'ordre de deux rangements, ce qui signifierait une augmentation de salaire permanente de 7,6 % pour tout le personnel visé. Cette bonification salariale équivaudra à près de 2 000 \$ de salaire par saison dès 2026. Il est à noter que le nouveau taux de salaire, à la différence d'une prime, s'applique au RREGOP et au temps supplémentaire entre autres.

En attendant la fin des travaux, il a été convenu que pour chaque heure travaillée, prévue à l'horaire, **une prime temporaire de 2 %**, équivalente à près de 500 \$ par saison, sera versée aux personnes ouvrières de voirie. Cette prime sera versée à chaque paie à compter d'au plus tard, la première paie suivant le quatre-vingt-dixième (90e) jour de la signature de la présente convention collective.

Illustration des augmentations prévues pour les Ouvriers de voirie

| | Taux actuel | Augmentation rétroactive au 1er avril 2023 | Augmentation rétroactive au 1er avril 2024 | Augmentation au 1er avril 2025 | Augmentation prévue Hiver 2026 suite à la réévaluation | Augmentation au 1er avril 2026 | Augmentation au 1er avril 2027 | Augmentation totale 2023-2028 |
|-----------------------------------|-------------|--|--|--------------------------------|--|--------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|
| | | 6% | 2,8% | 2,6% | 7,6% | 2,5% | 3,5% | 25,0% |
| Salaire | 21,80 \$/h | 23,11 \$/h | 23,76 \$/h | 24,38 \$/h | 26,23 \$/h | 26,89 \$/h | 27,83 \$/h | 6,03 \$/h |
| Rangement | 4 | 4 | 4 | 4 | 6 | 6 | 6 | |
| Forfaitaire supplémentaire | | | 0,48 \$/h* (485 \$/saison) | 0,49 \$/h (990 \$/année) | | | | |

*À partir du 90e jour suivant l'entrée en vigueur de la CC jusqu'à la fin des travaux d'évaluation

Assurance maladie

La contribution de l'employeur pour les assurances est actuellement de 24 \$ par mois pour un plan individuel et 60 \$ par mois pour un plan familial.

- Augmentation de la contribution de l'employeur au régime de base d'assurance maladie d'un **montant de 12,50 \$ par mois pour un plan individuel (150,00\$/année)**. La contribution mensuelle sera désormais de **36,50 \$** : ceci représente une augmentation de la contribution patronale de 52%.
 - La contribution patronale passe de 21 % à 32 % de Santé 1
- Augmentation de la contribution de l'employeur au régime de base d'assurance maladie d'un **montant de 25 \$ par mois pour un plan familial (300,00\$/année)**. La contribution mensuelle sera désormais de **85 \$** : ceci représente une augmentation de la contribution patronale de 42 %.
 - La contribution patronale passe de 24 % à 34 % de Santé 1

Entrée en vigueur au plus tard au début de la 1^{re} période de paie coïncidant ou suivant les 90 jours de l'entrée en vigueur de la convention collective.

Exclusion du personnel ouvrier saisonniers des assurances collectives en période de non-emploi

On modifie l'article 9-38.16 de la convention collective de manière à permettre aux personnes employées saisonnières, en période de mise à pied, **de se soustraire de l'obligation de participer au régime d'assurance maladie**, s'il a la possibilité d'être **assuré au régime général d'assurance médicaments assumé par la Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ)**.

Économies projetées

| | Individuel | Monoparental | Familial* |
|---------|------------------|--------------------|--------------------|
| Santé 1 | 440,77 \$ | 628,24 \$ | 1 043,37 \$ |
| Santé 2 | 868,00 \$ | 1 172,80 \$ | 2 001,26 \$ |
| Santé 3 | 727,23 \$ | 1 539,51 \$ | 2 595,55 \$ |

- Les économies sont établies pour 6 mois, elles incluent la prime qui devra être payée à la RAMQ (lors de la production de la déclaration d'impôts). Elle a été établie pour 6 mois au maximum payable, soit la moitié de 731\$. Sujet à modification selon les revenus familiaux.

* Notez que les primes RAMQ devront être payées pour les deux adultes (2x 365,50\$).

- Il est à noter que Santé 3 ne sera plus offert aux personnes ouvrières saisonnières à partir du 1^{er} janvier 2025.
- L'assurance-vie ne sera plus effective en cas de décès durant la période de non-emploi pour la personne assurée et, le cas échéant, pour sa ou son conjoint et leurs enfants. Elle sera à nouveau effective lors du retour au travail.
- Il est à noter que cette mesure entrera en vigueur dès la mise-à-pieds après la signature de la convention collective.
- Aucune couverture d'assurance ne peut être offerte en période de non-emploi.

Prime d'attraction et de rétention pour les ouvriers spécialisés

- Maintien de la prime de **10 % octroyée aux chefs d'équipe en routes et structures (459-05)**.
- La primes pour les titres d'emplois d'ouvriers spécialisés prévue à la convention 2020-2023 est **rehaussée de 5 % pour atteindre 15 %**.

| Titres de l'emploi | Classes d'emplois |
|--|-------------------|
| Électricien | 421-10 |
| Machiniste | 434-20 |
| Électricien principal | 421-05 |
| Mécanicien de machines fixes | 417-05 à 417-95 |
| Charpentier-menuisier | 410-10 |
| Mécanicien en plomberie-chauffage | 420-05 |
| Conducteur et opérateur de camions lourds et d'engins de chantiers | 459-60 |
| Mécanicien cl. I | 434-05 |
| Mécanicien cl. II | 434-10 |
| Préposé à l'aéroport | 462-10 |
| Mécaniciens en réfrigération | 418-10 |
| Menuisier ébéniste | 410-05 |

– **L'ajout des titres d'emplois suivants :**

| Titre de l'emploi | Classes d'emploi |
|-----------------------------|------------------|
| Mécanicien en réfrigération | 418-10 |
| Menuisier-ébéniste | 410-05 |
| Préposés à l'aéroport | 462-10 |

La prime s'applique à partir de la date d'entrée en vigueur de la convention collective et le demeure jusqu'au 31 mars 2028, soit la veille du renouvellement de la convention collective.

Toutefois, cette modification de la date d'échéance **assure le maintien du versement de la prime pendant l'entièreté de la durée des prochaines négociations**, et ce malgré la date prévue d'échéance le 31 mars 2028.

Primes de soir et de fin de semaine

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

- La prime de soir **sera dorénavant de 4 %** plutôt que la prime actuelle de 0,75 \$/heure.
 - Par exemple, pour un salaire de 24,28 \$/heure*, la prime de 4 % vaut 0,97 \$/heure (+ 29 %),
- La prime de fin de semaine **augmentera à 5 %** plutôt que le 4 % actuellement prévu.
 - Par exemple, pour un salaire de 24,28 \$/h*, la prime de 5 % vaut 1,21 \$/heure plutôt que 0,97 \$/heure (+ 25 %).

*Le salaire présenté correspond au salaire actuel de Surveillant du réseau routier ou de Cuisinier classe 1.

Prime de désignation ou de remplacement temporaire

On remplace la condition d'avoir travaillé au moins cinq (5) jours ouvrables consécutifs pour la qualification à la prime de remplacement temporaire et de **désignation provisoire prévue à l'article 10-42.09 par celle d'avoir effectué un quart de travail complet.**

Ajustement des primes et allocations

Chaque prime et chaque allocation, à l'exception des primes fixes et des primes exprimées en pourcentage, seront majorées à compter de la même date et du même pourcentage que les augmentations annuelles.

Mesure de reconnaissance de stabilité en emploi

Afin de reconnaître l'expérience, les ouvriers et ouvrières **détenant dix (10) ans d'ancienneté** dans leur ministère ou organisme toucheront **jusqu'à trois (3) montants de 1 500 \$** d'ici les Fêtes 2027, pour un total **maximal de 4 500\$**.

Chacun de ces trois montants sera payable à la personne employée qui, au 30 août 2024 (ou à la date de signature de la convention si postérieure à cette date), au 30 mars 2026 et au 30 août 2027, satisfait aux conditions suivantes :

- **a accumulé dix (10) années d'ancienneté dans l'une ou l'autre des classes d'emplois d'ouvrier et dans le même ministère ou organisme.**
 - est considérée être demeurée dans le même ministère ou organisme la personne employée dont le changement de ministère ou organisme découle directement d'une fusion ou d'une scission;
 - la personne saisonnière en période de mise à pied inscrite sur une liste de rappel est considérée en lien d'emploi.
- **a fait l'objet d'une évaluation satisfaisante au cours des 12 mois précédents.**

Les montants sont payables 90 jours après les dates de photos. Afin d'éviter que les versements 2024 et 2027 coïncident avec le paiement de l'excédent de la réserve de maladie, ces versements auront lieu en novembre soit, juste avant les fêtes. Quant au versement de 2026, il se fera en juin avant les vacances estivales.

Dans le cas où une **personne employée répondant à toutes les conditions d'admissibilité n'a pas travaillé une année complète à 38.75 heures par semaine (2022 heures) ou a travaillé à temps partiel durant l'année de référence, elle recevra un** montant correspondant à 0,74 \$ pour chaque heure rémunérée (ce qui inclus le temps supplémentaire) au cours des 12 mois qui précèdent. Ce montant ne peut excéder 1 500\$. Ex : vous avez travaillé 1457 heures dans années, vous aurez droit à 1078.18

| Période de référence | Montant | Date de la photo | Date du versement |
|------------------------------|---|------------------|-------------------|
| 31 août 2023 au 30 août 2024 | 1500\$ ou 0,74\$ par heures travailler, pour ceux n'ayant pas travaillé à temps plein pendant la période de référence | 30 août 2024* | Novembre 2024 |
| 31 mars 2025 au 30 mars 2026 | 1500\$ ou 0,74\$ par heures travailler, pour ceux n'ayant pas travaillé à temps plein pendant la période de référence | 30 mars 2026 | Juin 2026 |
| 31 août 2026 au 30 août 2027 | 1500\$ ou 0,74\$ par heures travailler, pour ceux n'ayant pas travaillé à temps plein pendant la période de référence | 30 août 2027 | Novembre 2027 |

*(ou à la date de signature de la convention si postérieure à cette date)

Vacances

À compter du 31 mars 2024, **toute personne salariée qui a au moins quinze (15) ans d'ancienneté a droit au quantum de congés annuels suivants :**

| Nombre d'années d'ancienneté | Jours de vacances actuels | Jours de vacances proposés dans l'entente de principe | Nombre de jour(s) de vacances annuels supplémentaire(s) |
|------------------------------|---------------------------|---|---|
| 15 | 20 | 21 | 1 |
| 16 | 20 | 22 | 2 |
| 17 | 21 | 23 | 2 |
| 18 | 21 | 24 | 3 |
| 19 | 22 | 25 | 3 |
| 20 | 22 | 25 | 3 |
| 21 | 23 | 25 | 2 |
| 22 | 23 | 25 | 2 |
| 23 | 24 | 25 | 1 |
| 24 | 24 | 25 | 1 |

Actuellement, à compter de la dix-septième (17e) année d'ancienneté, le quantum est augmenté d'une (1) journée à chaque deux (2) ans, pour à atteindre vingt-cinq (25) jours ouvrables à vingt-cinq (25) ans d'ancienneté. Dans la nouvelle convention collective, on atteindra 25 jours dès la 20e année.

Bilan des gains à valeur monétaire

| Types de gain | % d'augmentation de la masse salariale* |
|---|---|
| Récurrent <ul style="list-style-type: none">• Augmentations annuelles• Augmentation de la contribution patronale pour les assurances• Devancement de l'obtention de la 5^e semaine de vacances• Augmentation des primes de soir et de fin de semaine• Réévaluation des Ouvriers de voirie avec garantie de résultat• Augmentation et élargissement de la prime des Ouvriers spécialisés | 24,1 % |
| Non-récurrent <ul style="list-style-type: none">• Mesure de reconnaissance de la stabilité en emploi• Prime temporaire de 2% aux Ouvriers de voirie avant la fin des travaux d'évaluation | 2,5 % |
| Total | 26,6 % |

* L'augmentation de la masse salariale peut être vue comme l'augmentation moyenne estimée de chaque membre. Certaines personnes auront plus, d'autres auront moins dépendamment de leur classe d'emplois, ancienneté, horaire de travail ou participation au régime d'assurances.

Régime de retraite (RREGOP)

Permettre que **l'entente initiale de pré-retraite soit prolongée jusqu'à un maximum de sept (7) années de retraite progressive au total**; la durée actuelle est limitée à cinq (5) années et il n'était pas possible de prolonger son entente initiale.

L'âge maximal de participation au Régimes de retraite du secteur public (RREGOP) sera **augmenté de 69 à 71 ans**.

Régime de droits parentaux

On permet la prise d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement avant la prise du congé de paternité ou d'adoption, sans toutefois que ce congé précède l'arrivée de l'enfant à la maison.

On ajoute **une journée (1) supplémentaire de congé au maximum de quatre (4) jours de congés spéciaux avec traitement pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé**.

On harmonise la section des droits parentaux avec la *Loi sur les normes du travail* et les résultats des travaux du comité inter ronde de la précédente convention collective sur le sujet.

Préavis de changement d'horaire

Les parties conviennent d'introduire une lettre d'entente à la convention collective visant la mise en place d'un projet pilote pour certains employés du ministère des Transports et de la Mobilité durable.

- Ce projet pilote vise les personnes employées du ministère des Transports et de la Mobilité durable, plus précisément :
 - en saison estivale : toutes les personnes employées de ce ministère;
 - en saison hivernale : toutes les personnes employées de ce ministère, à l'exception de celles affectées au déneigement.
- Le projet pilote prévoit que le sous-ministre :
 - peut modifier l'horaire d'une personne employée après **un préavis de cinq (5) jours**;
 - en cas de modification de l'horaire, celle-ci est applicable minimalement jusqu'au prochain congé hebdomadaire de l'employé.
- Le projet pilote prend fin le 31 mars 2028.

Les parties conviennent que ce préavis de changement d'horaire est applicable seulement lorsque la modification d'horaire se limite au **changement de quart de travail, sans affecter les jours de congés hebdomadaires**.

Aménagements ministériels

- Prévoir à la convention collective un **cadre permettant aux ministères et organismes de convenir directement avec la partie syndicale** d'aménagements ministériels de temps de travail en respectant les modalités prévues à la convention collectives. Ceci pourrait faciliter la mise en place de nouveaux aménagements.
- Ces nouveaux aménagements conformes entreront en vigueur sans qu'ils ne soient signés par la Présidente du Conseil du trésor. Ils pourront maintenant être signés uniquement par les ministères.
- Les dispositions de la section 7-29.00 demeurent applicables pour toutes situations autres que celles prévues au cadre convenu.
- Lors de la tenue du vote par les membres, afin d'avoir une meilleure compréhension des tenants et aboutissants, l'employeur fournira à titre indicatif l'horaire de travail qui est envisagé.
- L'implantation d'un aménagement ministériel doit, comme actuellement selon nos règles, être soumis au vote des membres concernés.

Assignation temporaire en attente d'une décision de la CNESST

Modifier la section 9-39.00 afin de :

- **Confirmer que le sous-ministre puisse procéder à l'assignation temporaire d'une personne employée invalide**, selon les modalités prévues à l'article 179 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) :
 1. le travailleur est raisonnablement en mesure d'accomplir ce travail;
 2. ce travail ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychique du travailleur compte tenu de sa lésion; et
 3. ce travail est favorable à la réadaptation du travailleur.
- et ce, **avant même que la décision d'admissibilité** ne soit rendue par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

Procédure de rappel de traitement pour les personnes employées inactives

Le versement des sommes dues en lien avec le règlement de la convention collective pour les personnes ayant quitté la fonction publique sera effectué par l'employeur par le biais d'un dépôt bancaire au même moment que pour les employés actifs, c'est-à-dire au plus tard à la première paie suivant le quatre-vingt-dixième (90e) jour de la signature de la présente convention collective. Historiquement, la personne qui quittait la fonction publique devait remplir et transmettre un formulaire pour réclamer le versement des sommes qui lui étaient dues, après en avoir été informée par le SFPQ.

Traitement des plaintes de harcèlement sexuel

On modifie les modalités de traitement des plaintes de harcèlement sexuel prévues à l'article 1-4.21 :

- **Limiter l'obligation de créer un comité ad hoc paritaire aux seules situations où la présumée victime en adresse la demande;**
- **Prévoir la transmission du rapport d'enquête lors de la procédure d'échange d'informations et de documents prévue à l'article 3-12.12,** et ce, dans le respect des règles de protection des renseignements personnels confidentiels, si une partie entend déposer le rapport d'enquête dans le cadre de l'arbitrage d'un grief.

La partie patronale s'engage à développer un document informatif à l'intention des personnes pouvant vivre des situations s'apparentant à du harcèlement sexuel en milieu de travail. Ce document sera remis autant à la personne plaignante qu'à la personne mise en cause et il sera conçu pour informer les personnes des recours qu'elles pourraient entreprendre, des ressources d'aide à leur disposition et du processus de plainte, entre autres.

Disparités régionales

Ajouter la localité **d'Oujé-Bougoumou** dans la disposition prévoyant le paiement des frais de transport de nourriture.

Procédure de grief et projet pilote de tâches non conformes

Convenir des modifications aux sections concernant la procédure de règlement de grief (3-12.00) et à l'arbitrage (3-13.00) **afin d'optimiser le traitement et la procédure de grief, ainsi que mettre à jour le projet pilote concernant le traitement des griefs de tâches conformes.** Les discussions en lien avec ce sujet auront lieu dans le cadre de la négociation de la convention collective des fonctionnaires et s'appliqueront également aux personnes ouvrières, avec les adaptations nécessaires, le cas échéant.

Il est également prévu de mettre en place un formulaire de grief électronique, toutefois, soyez sans crainte le formulaire papier demeurera tout de même disponible.

Harmonisation de la convention collective avec les modifications aux *Loi sur la fonction publique* et la *Loi sur les normes du travail*

Dont,

- Introduction de la définition de harcèlement psychologique et sexuel

- Congé pour responsabilités familiales – Modification de l'article 8-36.07 paragraphes a) et b)
Il est maintenant prévu que la présence requise est pour **remplir des obligations liées à la garde**, à la santé, ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint;
Aussi, le terme parent est remplacé par un membre de sa famille en lien avec un motif lié à l'état **de santé**.
- Congé pour décès - Modification de l'article 8-36.03
Clarification du texte prévoyant que le **déla i maximal d'un (1) mois** pour se prévaloir du ou des congés prévus à cet article **ne s'applique pas** dans l'éventualité de la prise d'une **(1) seule journée à l'extérieur de ce déla i à l'occasion de la crémation ou de la mise en terre ou de tout autre rituel visant à mener la personne défunte à son dernier repos**.
- Modification à l'article 5-17.04
Permettre à l'employé qui **estime que la décision du sous-ministre de mettre fin à son stage probatoire est abusive, déraisonnable ou empreinte de mauvaise foi, de recourir à la procédure de règlement de griefs**, et ce peu importe le nombre d'années de service continu de l'employé.

Comités inter ronde

Comité paritaire concernant le maintien de la prime d'attraction et rétention visant à contrer la pénurie versée à certains titres d'emploi d'ouvriers spécialisés

Dans les 180 jours précédant l'échéance de la convention collective, les parties **forment un comité paritaire portant notamment sur le maintien de la prime d'attraction et de rétention**. Les parties devront soumettre un rapport aux parties négociantes au plus tard 90 jours avant l'échéance de la présente convention collective.

Comité de travail sur le financement de la caisse des participants du RREGOP

Dans les 90 jours suivant l'entrée en vigueur des conventions collectives, les parties conviennent de **former un comité de travail portant sur le financement de la caisse des participants du RREGOP**. Advenant que les représentants du comité de travail conviennent de recommandations conjointes, le cas échéant, ils présenteront un rapport aux parties négociantes.

Bilan des demandes priorisées

| Demandes priorisées | Résultats de la négociation | Bilan |
|--|---|--------------------|
| Prime de pénurie de 10 % pour les Ouvriers de voirie. | <ul style="list-style-type: none"> – Augmentation salariale minimale de 7,6 % au terme d'un exercice de réévaluation. – Forfaitaire de 2 % en attendant la fin des travaux. | <u>Gain</u> |
| Prime d'expérience de 10 % après 10 ans et 15 % après 15 ans. | Mesure de reconnaissance de la stabilité en emploi (montant maximal de 4 500 \$ sur la durée du projet de convention). | <u>Gain</u> |
| Contribution patronale de 50 % de Santé 2. | Obtention d'une contribution patronale de 33 % de Santé 1. | <u>Gain</u> |
| Inclusion des primes lors du temps supplémentaire. | Augmentation de la prime de soir et de la prime de fin de semaine. | <u>Gain</u> |
| <ul style="list-style-type: none"> – Retrait de la couverture d'assurance collective en période de non-emploi pour les personnes saisonnières. – Passage d'un poste permanent à un poste saisonnier lors de la pré-retraite. | Retrait de la couverture d'assurance collective en période de non-emploi pour les personnes saisonnières. | <u>Gain</u> |

Faits saillants et résumé des mesures de l'entente

Récurrent monétaire

- Augmentations annuelles : 17,4 %
- Augmentation de la contribution patronale pour les assurances : +150\$/ année (individuel) et +300 \$/année (familial)
- Devancement de l'obtention de la 5^e semaine de vacances
- Augmentation des primes de soir et de fin de semaine
- Réévaluation des Ouvriers de voirie avec garantie de résultat : 7,6 % d'augmentation
- Augmentation et élargissement de la prime des Ouvriers spécialisés : 15%

Non-récurrent monétaire

- Mesure de reconnaissance de la stabilité en emploi : 3 x 1500 \$ avec 10 ans d'ancienneté
- Prime temporaire de 2% aux Ouvriers de voirie avant la fin des travaux d'évaluation

Normatif

- Régime de retraite : Participation volontaire plus tardive et possibilité de pré-retraite plus longue
- Droits parentaux : Journée de congé additionnelle pour suivi de grossesse
- Disparités régionales : Ajout de la localité d'Oujé-Bougoumou dans la disposition prévoyant le paiement des frais de transport de nourriture
- Exclusion des ouvrières et des ouvriers saisonniers des assurances collectives en période de non-emploi
- Entente sur les modalités d'assignation temporaire en attente d'une décision de la CNESST
- Facilitation de la négociation d'un aménagement ministériel
- Projet pilote au MTQ sur la modification du préavis de changement d'horaire à 5 jours

Période de tournée et de vote

Période de tournée de présentation de la proposition d'entente de principe

La tournée aura lieu du **8 avril au 18 avril 2024**.

Elle sera composée de rencontres virtuelles et de rencontres en présentiel partout dans la province. Pour connaître les dates et lieux des rencontres, vous pouvez consulter le site web <https://www.sfpq.qc.ca/tournee-ouvriers/>.

Période de vote

Le vote s'effectuera de manière électronique, soit par téléphone ou par internet.

L'ensemble des membres ouvriers du SFPQ recevront par la poste à compter du 5 avril, les instructions et leur code individuel unique de vote.

La période de vote est du **19 avril à 8h30 au 22 avril 2024 16h30**. En dehors de cette période vous ne pouvez voter.

Si vous n'avez pas reçu votre code de vote ou que vous rencontrez des difficultés, nous vous invitons à communiquer avec Catherine Pelletier à l'adresse suivante catherine.pelletier@sfpq.qc.ca

Si vous n'est pas membres encore, vous pouvez le devenir en complétant le formulaire à l'adresse suivante : <https://www.sfpq.qc.ca/devenir-membre/>

Pour tout questions ou demandes, nous vous invitons à communiquer avec votre bureau régional

| Région | Numéro de téléphone | Adresse courriel |
|---|--------------------------------|--|
| Région 1 – Québec, Chaudière Appalaches | 1 800 382-6919 418 623-9919 | region-1@sfpq.qc.ca |
| Région 2 – Montréal – Laval – Montérégie | 1 800 265-7445 514 844-4487 | region-2@sfpq.qc.ca |
| Région 4 – Centre-du-Québec – Estrie – Mauricie | 1 800 561-5572 819 475-0072 | rr4@sfpq.qc.ca |
| Région 5 – Laurentides – Lanaudière – Outaouais | 1 800 265-5693 450 432-8800 | rr5@sfpq.qc.ca |
| Région 6 – Bas-Saint-Laurent – Côte-Nord – Gaspésie et les Îles | 1 888 566-6591 418 566-6591 | rr6@sfpq.qc.ca |
| Région 7 – Saguenay – Lac-Saint-Jean – Chibougamau – Charlevoix – Haute-Côte-Nord | 1 800 561-5032 418 548-5852 | rr7@sfpq.qc.ca |
| Région 8 – Abitibi – Témiscamingue – Nord-du-Québec | 1 888 797-2844 819 797-2844 | rr8@sfpq.qc.ca |

Remboursement de la cotisation spéciale

Lors de la présente ronde de négociation vous vous êtes dotés d'un « fonds de grève » afin de soutenir votre processus de négociation.

Ce fonds spécial était destiné à couvrir les moyens de pression lourds qui auraient pu être utilisés ainsi qu'à couvrir une portion des indemnités de grève qui seraient versées aux personnes exerçant ce type de moyen de pression. La contribution à ce fonds représentait 0,7 % de votre salaire.

Conformément à la Réglementation du Fonds de défense professionnelle du SFPQ, une fois le dernier prélèvement effectué par l'employeur, la Trésorerie générale doit procéder à la fermeture de ce fonds spécial. Ainsi, elle doit distribuer, à chacune des personnes cotisantes, les sommes restantes et les intérêts cumulés, et ce, au prorata des cotisations qu'elles ont versées à ce fonds.

À cet effet, puisque le dernier prélèvement de l'employeur sera réalisé une fois la convention collective signée et qu'aucune somme n'a été utilisée à même ce fonds, le solde net de ce fonds spécial est retourné à toutes les personnes cotisantes, au prorata de votre cotisation.

Pour toutes questions en lien avec la présente, nous vous prions de vous adresser à: tresorerie@sfpq.qc.ca.