



ENTENTE DE PRINCIPE - OUVRIERS

2020-2023

Août 2021

Résumé de l'entente de principe

- Convention d'une durée de trois ans;
- Augmentation de salaire de 6,4% à 10% en fonction de la classe d'emplois;
- Les ouvriers spécialisés qui avaient déjà une prime de 10% la conservent;
- Les COCLEC, les mécaniciens classes I et II, les chefs d'équipe en routes et structures gagnent une nouvelle prime de pénurie de 10% à la signature de la convention. Un comité sera créé pour évaluer l'état de la main-d'œuvre chez les ouvriers de voirie;
- La contribution de l'employeur aux assurances collectives est triplée;
- Versement de deux montants forfaitaires :
 - 1^{er} montant pour les heures travaillées en 2019 variant de 0,63 \$/h à 0,33 \$/h selon la classe d'emplois;
 - 2^e montant pour les heures travaillées en 2020 de 0,33 \$/h.
- Opération 44-48 (permanence pour les personnes ayant été suffisamment à l'emploi comme occasionnel dans les dernières années);
- Aucun recul important du côté des conditions de travail.

Durée de la convention

La convention collective aura une durée de 3 ans, soit du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2023.

Rangements

Chaque classe d'emplois appartient à un rangement. Ce rangement est déterminé par une évaluation des emplois qui se basent sur plusieurs facteurs comme les qualifications, l'autonomie, les efforts physiques et les risques. L'évaluation permet d'octroyer un pointage à chaque classe d'emplois. Les classes d'emplois avec des pointages similaires sont classées dans le même rangement et possèdent le même taux unique de salaire.

Plus l'évaluation donne un pointage élevé, plus le rangement et le salaire seront élevés.

Voici un tableau de toutes les classes d'emplois de l'accréditation Ouvriers selon le rangement :

Rangement	Taux horaire (31 mars 2020)	Classe d'emplois
2	18,39 \$/h	Nettoyeur-laveur
		CVEM, classe IV
3	19,18 \$/h	Aide de métiers du bâtiment
		Aide-électricien
		Manutentionnaire
		Aide de garage et d'atelier mécanique
		Aide agricole
		Assistant forestier
		Aide-sylvicole
		Aide-pisciculteur
		Préposé à la cafétéria et à la cuisine

Rangement	Taux horaire (31 mars 2020)	Classe d'emplois
		Aide à la cuisine
		Journalier
		Aide mécanicien de machines fixes
4	19,97 \$/h	Aide-foreur
		Préposé au matériel
		CVEM, classe III
		Ouvrier de voirie
		Traceur de bandes, classe I
5	20,81 \$/h	Manutentionnaire principal
		Trappeur
		Cuisinier, classe II
6	21,63 \$/h	Jardinier
		Préposé à l'aéroport
7	22,48 \$/h	Mécanicien de machines fixes, classe XIII
		Préposé à l'entretien mécanique
		Ouvrier agricole
		Ouvrier sylvicole
		Pisciculteur
		Cuisinier, classe I
		Gardien de barrage
		COCLEC
		Surveillant du réseau routier
8	23,34 \$/h	Menuisier-ébéniste
		Charpentier-menuisier
		Ouvrier certifié d'entretien
		Mécanicien en plomberie-chauffage
		Opérateur de foreuse à diamants
9	24,24 \$/h	Mécanicien en réfrigération
		Électricien
		Mécanicien, classe II
		Forgeron-soudeur
		Ouvrier sylvicole principal
10	25,08 \$/h	Chef d'équipe en cuisine

Rangement	Taux horaire (31 mars 2020)	Classe d'emplois
		Chef d'équipe en routes et structures
11	25,99 \$/h	Mécanicien, classe I
		Machiniste
12	26,86 \$/h	Électricien principal

Augmentations salariales

L'augmentation des deux premières années de la convention est de 2% par année pour tout le monde.

L'augmentation de salaire de la 3^e année varie en fonction du rangement. Les salaires plus faibles obtiennent une augmentation plus élevée que les salaires plus élevés.

Le tableau suivant présente l'augmentation de salaire de la 3^e année selon le rangement que vous retrouvez aux pages 2 à 4. Il présente aussi l'augmentation totale entre la 1^{re} et la 3^e année qui tient compte de l'effet multiplicatif des augmentations. L'augmentation sur 3 ans est donc un peu plus élevée que l'addition des pourcentages d'augmentation de chaque année.

Rangement	Taux de salaire unique au 31 mars 2020	Augmentation au 1 ^{er} avril 2020	Augmentation au 1 ^{er} avril 2021	Augmentation au 1 ^{er} avril 2022	Taux de salaire unique au 1 ^{er} avril 2022	Augmentation totale sur 3 ans (avec effet multiplicatif)	Augmentation totale sur 3 ans en \$/h
2	18,39 \$/h	2%	2%	5,6%	20,22 \$	10,0%	1,83 \$
3	19,18 \$/h	2%	2%	5,4%	21,02 \$	9,6%	1,84 \$
4	19,97 \$/h	2%	2%	4,9%	21,80 \$	9,2%	1,83 \$
5	20,81 \$/h	2%	2%	4,4%	22,61 \$	8,6%	1,80 \$
6	21,63 \$/h	2%	2%	4,3%	23,46 \$	8,5%	1,83 \$
7	22,48 \$/h	2%	2%	3,8%	24,28 \$	8,0%	1,80 \$
8	23,34 \$/h	2%	2%	3,5%	25,15 \$	7,8%	1,81 \$
9	24,24 \$/h	2%	2%	3,2%	26,02 \$	7,3%	1,78 \$
10	25,08 \$/h	2%	2%	3,0%	26,88 \$	7,2%	1,80 \$
11	25,99 \$/h	2%	2%	2,8%	27,80 \$	7,0%	1,81 \$
12	26,86 \$/h	2%	2%	2,2%	28,57 \$	6,4%	1,71 \$

Primes de pénurie pour certains titres d'emplois d'ouvriers spécialisés

La prime de 10 % en raison des difficultés d'attraction-rétention et de pénurie de main-d'œuvre qualifiée pour certains titres d'emplois d'ouvriers spécialisés est maintenue pour toute la durée de la convention. De nouvelles classes d'emplois pourront aussi en bénéficier. Pour ces classes d'emplois, la prime s'ajoute aux augmentations salariales présentées plus haut.

Voici les classes d'emplois qui maintiendront la prime acquise dans la convention collective 2015-2020 :

Titre d'emploi	Numéro
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
Ouvrier certifié d'entretien (si cartes d'un des autres titres primés)	416-05

De plus, les classes d'emplois suivantes, qui représentent le tiers des membres de l'accréditation Ouvriers, auront également cette prime de 10 % à partir de la signature de la convention collective :

Titre d'emploi	Numéro
Conducteur et opérateur de camions lourds et d'engins de chantier	459-60
Mécanicien, classe 1	434-05
Mécanicien, classe 2	434-10
Chefs d'équipe en routes et structures ¹	459-05

Un forum de discussion sera mis en place pour broser un portrait de la main-d'œuvre des Ouvriers de voirie (459-35) afin d'établir des constats, conjoints ou non, sur l'état de celle-ci.

¹ Prime faisant l'objet d'une entente par lettre administrative à l'extérieur de la convention collective.

1^{er} montant forfaitaire

Un montant forfaitaire sera calculé pour chaque heure travaillée (incluant les heures supplémentaires) du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020. Il sera versé en un seul versement.

Ce montant forfaitaire est différent pour chaque rangement et avantage les personnes ayant de plus bas salaires.

Rangement	Montant forfaitaire par heure travaillée	Total annuel temps plein (2021,98 heures/année)	Total annuel mi-temps
2	0,63 \$	1 274 \$	637 \$
3	0,60 \$	1 213 \$	607 \$
4	0,57 \$	1 153 \$	576 \$
5	0,54 \$	1 092 \$	546 \$
6	0,51 \$	1 031 \$	516 \$
7	0,48 \$	971 \$	485 \$
8	0,45 \$	910 \$	455 \$
9	0,42 \$	849 \$	425 \$
10	0,39 \$	789 \$	394 \$
11	0,36 \$	728 \$	364 \$
12	0,33 \$	667 \$	334 \$

2^e montant forfaitaire

Un second montant forfaitaire sera calculé pour chaque heure travaillée (incluant les heures supplémentaires) du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021. Ce montant sera versé en un seul versement.

Le montant est le même pour tout le monde et sera de 0,33 \$/h.

Rangements	Forfaitaire horaire	Montant annuel temps plein	Montant annuel mi-temps
2 à 15	0,33 \$/h	667 \$	334 \$

Comités de travail sur la pénurie de main-d'œuvre et les difficultés d'attraction et de rétention

- Un comité sera formé 6 mois avant l'échéance de la convention afin d'étudier les difficultés d'attraction et de rétention ainsi que l'enjeu de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée pour tous les corps d'emplois d'ouvriers spécialisés (16) présents au SFPQ.
- Un comité semblable sera formé pour étudier la situation des Chefs d'équipes en routes et structures (459-05).

Bonification de la contribution de l'employeur aux assurances

Les contributions mensuelles de l'employeur aux assurances seront triplées. Pour les personnes assurées à un plan individuel, la contribution passe de 8 \$ à 24 \$. Pour les personnes assurées à un plan monoparental ou familial, la contribution passe de 20 \$ à 60 \$.

En contrepartie, la lettre administrative offrant un congé de primes de 3,85 M\$ (4,03 M\$ de 2015 à 2020) est retirée. L'effet combiné de ces deux mesures est d'ajouter plus de 3 M\$ en contributions de l'employeur pour les personnes assurées de la fonction publique.

Cette mesure entrera en vigueur le 1^{er} avril 2022. Voici l'impact par paie de ce changement selon le plan auquel la personne a adhéré.

Gain (perte) par paie de la proposition sur les assurances								
Santé 1			Santé 2			Santé 3		
Individuel	Monoparental	Familial	Individuel	Monoparental	Familial	Individuel	Monoparental	Familial
0,92 \$	12,93 \$	8,63 \$	0,71 \$	10,13 \$	3,70 \$	(0,33) \$	8,41 \$	0,92 \$

Le gain des personnes assurées « monoparentales » est plus grand puisqu'elles reçoivent la contribution familiale de l'employeur, mais paient une prime moins grande que les personnes assurées « familiales ».

Note : Les montants ne tiennent pas compte de l'imposition de la contribution de l'employeur ou du congé de primes de la lettre administrative.

Éléments normatifs de l'entente de principe

Comités de travail interrondes

Il y aura deux comités interrondes et intersyndicaux avec les partenaires suivants : APTS, FAE, FIQ et le SPGQ. Pour chaque comité, un rapport conjoint ou non sera produit six mois avant l'échéance de la convention.

Comité sur la retraite

Éléments de discussion : retraite progressive, interaction entre le RREGOP et la RRQ, coexistence du RREGOP et du RRPE (régime du personnel d'encadrement) et politique de financement des prestations.

Note : Le régime de retraite n'est pas modifié par l'entente de principe puisqu'il ne s'agit pas d'une matière négociable. Le fonctionnement du RREGOP est déterminé par une loi. La participation du SFPQ à ce comité est un gain puisqu'autrement, des modifications à la loi du RREGOP pourraient être proposées sans que les intérêts de nos membres aient pu être défendus.

Comité sur les droits parentaux

Éléments de discussion : calcul de l'indemnité de l'employeur lors des congés parentaux, congés pour adoption, conformité de la convention aux nouvelles lois en vigueur.

Harmonisation avec la Loi sur les normes du travail

- Augmentation du délai pour déposer un grief pour harcèlement psychologique de 90 jours à 2 ans;
- Congé pour décès :

- Notion de "jours consécutifs" remplacés par "jours ouvrables consécutifs", et réduction de 7 à 5 jours de congé²;
 - 2 jours rémunérés supplémentaires pour l'enfant de la personne conjointe ou dont la personne employée à la tutelle (sauf occasionnel moins d'un an);
 - Occasionnel moins d'un an : 1 jour rémunéré supplémentaire pour le décès d'un proche parent;
 - Le jour du décès ou des funérailles n'est plus obligé d'être inclus dans le congé.³
- Congé pour responsabilités familiales octroyé aux personnes proches aidantes (8-36.07).

Projet pilote concernant l'utilisation temporaire

- Lettre d'entente mettant en place un projet-pilote pour faciliter l'utilisation temporaire de personnes invalides pour d'autres tâches que celles de leur corps d'emploi;
- Le but est de favoriser les chances de retour en emploi d'une personne en invalidité en lui permettant de réintégrer plus rapidement un milieu de travail;
- Un plan d'action de réadaptation sera mis en place pour chaque personne en tenant compte de leurs limitations fonctionnelles;
- L'utilisation temporaire doit être effectuée à temps complet;
- L'utilisation temporaire ne sert pas de période de requalification à la suite d'une invalidité;
- Si une problématique survient, les parties conviennent d'en discuter et peuvent mettre fin au plan d'action si aucune solution n'est trouvée;
- Les 2 parties (syndicale ou patronale) peuvent mettre fin au projet pilote dans son ensemble avec un préavis de 30 jours.

Exercice de titularisation (opération 44-48)

- Une lettre d'entente sera signée pour réaliser un exercice de titularisation donnant droit au statut d'employé « temporaire » (pré-permanence);
- L'exercice sera réalisé en fonction du portrait de la main-d'œuvre au moment de la signature de la convention. Les personnes ainsi qualifiées se verront automatiquement octroyer le statut de « temporaire » si elles ont été considérées présentes au travail 44 mois dans les 48 derniers mois.

Autres sujets normatifs

D'autres sujets font aussi partie de l'entente de principe, en voici une liste. Nous vous invitons à consulter directement l'entente de principe ou à poser une question lors de la tournée d'information.

- Requalification pour l'employé invalide à temps partiel, en préretraite graduelle ou en retraite progressive;
- Calcul des prestations d'assurance-salaire pour l'employé à temps partiel;
- Remboursement de la réserve de maladie lors d'un mouvement de personnel;
- Révision de la section sur les accidents de travail et les maladies professionnelles;
- Récupération des sommes versées en trop.

² Pour les personnes travaillant régulièrement les fins de semaine, les aménagements de travail du MTQ seront adaptés.

³ Cet élément est un gain de la négociation. Ce n'est pas prévu à la Loi sur les normes du travail.