

Présentation de la proposition globale Fonctionnaires du 29 juillet 2021

Conseil de négociations Fonctionnaires – 27 août 2021



Augmentations annuelles de la 1ère et 2e année

Année et date d'augmentation	Pourcentage d'augmentation
1 ^{er} avril 2020	2%
1 ^{er} avril 2021	2%

Classes d'emplois et rangements

- Rangement : regroupement d'emploi dont l'évaluation donne un pointage semblable et dont le taux de salaire est le même. Un pointage plus élevé donne un rangement et un salaire plus élevé.

Rangement	Classes d'emploi
1	Auxiliaire de bureau
	Huissier-audiencier
3	Auxiliaire en informatique
4	Agent de sécurité
	Auxiliaire principal de bureau
5	Auxiliaire de laboratoire
	Préposé à la photocopie
6	Agent principal de sécurité
	Auxiliaire principal en informatique
	Opérateur en informatique, classe II
7	Dessinateur
	Garde-forestier
	Magasinier

Classes d'emplois et rangements (suite)

Rangement	Classes d'emploi
7	Préposé aux services d'imprimerie
	Préposé aux autopsies
	Préposé aux relevés d'arpentage
	Agent de bord (500-10)
	Greffier-audiencier
8	Agent de bureau
	Agent agricole
	Préposé principal à la photocopie
	Opérateur en informatique, classe I
	Photographe

Classes d'emplois et rangements (suite)

Rangement	Classes d'emploi
9	Agent de secrétariat
	Préposé aux permis et à l'immatriculation
	Greffier-audiencier principal
	Magasinier principal
	Préposé aux télécommunications
10	Agent principal de bureau
	Agent de rentes, de retraite et d'assurances
	Préposé principal aux services d'imprimerie
	Opérateur principal en informatique
	Photographe principal
	Préposé aux renseignements
	Agent de bord (500-30)
11	Agent de soutien aux enquêtes policières
	Préposé principal aux télécommunications

Classes d'emplois et rangements (suite)

Rangement	Classes d'emploi
12	Agent principal de rentes, de retraite et d'assurances
	Agent-vérificateur
	Préposé principal aux permis et à l'immatriculation
	Préposé principal aux renseignements
	Technicien agricole
	Technicien en évaluation foncière
	Technicien en arts appliqués et graphiques
	Technicien en génie industriel
	Technicien en information
	Technicien en droit

Classes d'emplois et rangements (suite)

Rangement	Classes d'emploi
13	Agent vérificateur principal
	Bibliotechnicien
	Régulateur de vol, grade I
	Infirmier
	Agent principal de soutien aux enquêtes policières
	Technicien de la faune
	Technicien de l'équipement motorisé
	Technicien des travaux publics
	Technicien en administration
	Technicien en électrotechnique
	Technicien en foresterie et en gestion du territoire
	Technicien en informatique, grade I
	Technicien en mécanique du bâtiment

Classes d'emplois et rangements (suite)

Rangement	Classes d'emploi
13	Technicien en ressources minérales
	Inspecteur de conformité législative et réglementaire
	Assistant-pathologiste en médecine légale
14	Agent d'indemnisation
	Agent d'aide socioéconomique
	Technicien agricole principal
	Technicien de laboratoire
	Technicien principal en évaluation foncière
	Technicien principal de l'équipement motorisé
	Technicien principal en arts appliqués et graphiques
	Technicien en eau et assainissement
	Technicien principal en électrotechnique
	Technicien principal en mécanique du bâtiment

Classes d'emplois et rangements (suite)

Rangement	Classes d'emploi
14	Technicien principal en droit
	Instructeur en opération d'équipements mobiles
	Assistant-pathologiste principal en médecine légale
	Technicien en soutien aux étudiants
15	Technicien en évaluation de dommage et de responsabilité civile
	Infirmier principal
	Inspecteur en agroalimentaire et en santé animale
	Inspecteur en bâtiment et en installations techniques
	Inspecteur en environnement
	Instructeur en sauvetage minier
	Technicien principal de la faune
	Technicien principal en administration
	Technicien principal en foresterie et en gestion du territoire

Classes d'emplois et rangements (suite)

Rangement	Classes d'emploi
15	Technicien principal en génie industriel
	Technicien principal en informatique
	Technicien principal en ressources minérales
	Technicien en criminalistique
16	Inspecteur des installations sous pression, grade I
	Technicien principal de laboratoire
	Technicien principal des travaux publics
	Technicien principal en eau et assainissement
	Inspecteur principal de conformité législative et réglementaire
17	Enquêteur en matières frauduleuses
	Agent principal d'indemnisation
	Agent principal d'aide socioéconomique
	Inspecteur principal en agroalimentaire et en santé animale

Classes d'emplois et rangements (suite)

Rangement	Classes d'emploi
17	Inspecteur principal en bâtiment et en installations techniques
	Inspecteur principal en environnement
	Technicien en aéronautique, grade I
18	Inspecteur principal des installations sous pression
	Enquêteur principal en matières frauduleuses
20	Copilote d'avion d'affaires
	Copilote d'avion-citerne
	Copilote d'hélicoptère
	Instructeur au simulateur
23	Commandant d'avion d'affaires
	Commandant d'avion-citerne
	Commandant d'hélicoptère

Augmentation de la 3^{ème} année (1^{er} avril 2022)

- 1^{er} élément : ajout de 4,2% au rangement 1 et de 0,8% au rangement 11.
- 2^{ème} élément : Bonification des échelons 1 à 8 des rangs 12 et + (impact sur le gain de carrière)
- 3^{ème} élément : Bonification du dernier échelon des rangements 12 et + de 0,5%

Augmentation moyenne
supplémentaire au 2%
augmentation générale = 1,8%

Total moyen 3^{ème} année = 3,8%

		ÉCHELONS												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
R A N G E M E N T S	1	6,2%												
	2	5,6%	5,6%											
	3	5,5%	5,5%	5,4%										
	4	5,1%	5,0%	5,0%	4,9%									
	5	4,6%	4,6%	4,5%	4,5%	4,4%								
	6	4,3%	4,3%	4,2%	4,1%	4,1%	4,2%							
	7	3,9%	3,8%	3,8%	3,8%	3,7%	3,7%	3,7%						
	8	3,7%	3,6%	3,6%	3,5%	3,5%	3,5%	3,5%	3,5%					
	9	3,3%	3,3%	3,2%	3,2%	3,2%	3,2%	3,2%	3,2%	3,2%				
	10	3,1%	3,1%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%			
	11	2,9%	2,8%	2,8%	2,9%	2,8%	2,8%	2,8%	2,8%	2,8%	2,8%	2,8%		
	12	3,0%	3,0%	3,1%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	2,0%	2,0%	2,0%	2,5%
	13	3,0%	3,0%	3,1%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	2,0%	2,0%	2,0%	2,5%
	14	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	2,0%	2,0%	2,0%	2,5%
	15	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	2,0%	2,0%	2,0%	2,5%
	16	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	2,0%	2,0%	2,0%	2,5%
	17	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	2,0%	2,0%	2,0%	2,5%
	18	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	2,0%	2,0%	2,0%	2,5%
	19	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	2,0%	2,0%	2,0%	2,5%
	20	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	2,0%	2,0%	2,0%	2,5%
	21	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	2,0%	2,0%	2,0%	2,5%
	22	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	2,0%	2,0%	2,0%	2,5%
	23	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	2,0%	2,0%	2,0%	2,5%

Structure salariale au 1^{er} avril 2022

		ÉCHELONS											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
R A N G E M E N T S	1	20,02											
	2	20,09	20,22										
	3	20,27	20,67	21,06									
	4	20,35	20,85	21,36	21,90								
	5	20,49	21,04	21,61	22,19	22,79							
	6	20,60	21,19	21,79	22,41	23,06	23,75						
	7	20,71	21,32	21,95	22,61	23,27	23,97	24,72					
	8	20,89	21,50	22,14	22,82	23,53	24,24	24,99	25,76				
	9	21,00	21,65	22,31	23,00	23,71	24,48	25,24	26,04	26,85			
	10	21,13	21,79	22,47	23,17	23,93	24,69	25,48	26,27	27,13	27,96		
	11	21,31	21,96	22,67	23,41	24,14	24,94	25,72	26,56	27,38	28,28	29,18	
	12	21,51	22,19	22,93	23,65	24,43	25,23	26,06	26,88	27,48	28,36	29,25	30,37
	13	22,48	23,20	23,97	24,73	25,55	26,34	27,22	28,06	28,71	29,63	30,60	31,71
	14	23,49	24,24	25,04	25,84	26,68	27,52	28,43	29,35	30,00	30,96	31,96	33,14
	15	24,54	25,31	26,15	26,96	27,86	28,75	29,67	30,63	31,31	32,32	33,37	34,62
	16	25,64	26,45	27,32	28,21	29,12	30,05	31,03	32,04	32,73	33,79	34,87	36,18
	17	26,81	27,68	28,54	29,47	30,43	31,41	32,43	33,46	34,20	35,30	36,44	37,80
	18	27,98	28,89	29,85	30,78	31,77	32,81	33,87	34,96	35,73	36,90	38,07	39,50
	19	29,24	30,17	31,14	32,16	33,19	34,28	35,38	36,52	37,32	38,54	39,76	41,27
	20	30,54	31,53	32,54	33,60	34,68	35,81	36,96	38,16	38,98	40,26	41,57	43,11
	21	31,91	32,94	33,99	35,11	36,23	37,40	38,60	39,85	40,75	42,05	43,41	45,03
	22	33,33	34,42	35,53	36,67	37,86	39,07	40,33	41,65	42,57	43,93	45,35	47,05
	23	34,85	35,97	37,12	38,32	39,56	40,84	42,16	43,51	44,49	45,92	47,39	49,16

1^{er} montant
forfaitaire
(heures
travaillées
du 1^{er} avril
2019 au 31
mars 2020)

Rangement	Forfaitaire horaire	Total annuel temps plein (1826,3 heures/année)
1	0,66 \$	1 205 \$
2	0,63 \$	1 151 \$
3	0,60 \$	1 096 \$
4	0,57 \$	1 041 \$
5	0,54 \$	986 \$
6	0,51 \$	931 \$
7	0,48 \$	877 \$
8	0,45 \$	822 \$
9	0,42 \$	767 \$
10	0,39 \$	712 \$
11	0,36 \$	657 \$
12 et +	0,33 \$	603 \$

Valeur moyenne pour l'accréditation = 1,2%

2^e montant forfaitaire
(heures travaillées du
1^{er} avril 2020 au 31
mars 2021)

- Valeur du forfaitaire en moyenne pour l'accréditation
Fonctionnaires = 1%

Rangements	Forfaitaire horaire	Montant annuel temps plein
1 à 23	0,33 \$/h	603\$

Primes d'attraction et rétention

- Octroi d'une prime de 5% pour motif de pénurie de main-d'œuvre qualifiée aux Techniciens en travaux publics (263-10 et 263-05)
- Octroi d'une prime d'attraction et de rétention de 5% aux Greffiers-audienciers (225-10 et 225-05)

- 1500 personnes concernées
- Valeur estimée pour l'ensemble de l'accréditation Fonctionnaires = **0,3%**

Mesure de stabilité en emploi

- Pour les personnes ayant conservé le même corps d'emploi dans le même M/O pendant 5 ans, une prime de 500\$ sera versé le 1^{er} avril de chaque année de la convention.
- Maximum cumulable de 1500\$
- Valeur estimée pour l'ensemble de l'accréditation : 0,3% par année

Prime
d'inconvénient :
Instructeur en
sauvetage minier

- Afin de tenir compte de la dangerosité du travail en milieu souterrain les Instructeurs en sauvetage minier (240-10) auront une prime de 5%
- < 5 personnes concernées
- Impact sur la masse salariale négligeable

Modification de la prime de fin de semaine

- À compter de la signature de la convention, la prime de fin de semaine sera de 4% pour chaque heure travaillée.
- En contrepartie, la période qualification exigeant une seconde fin de semaine consécutive à temps complet avant de pouvoir toucher la prime est abolie.

Contribution employeur aux assurances

- Distinction entre Ouvriers et Fonctionnaires impossible
- Contribution actuelle : 8\$ individuel et 20\$ familial
- Contribution proposée (x3) : 24\$ individuel et 60\$ familial
- Propose de retirer l'enveloppe de 3,85 M\$ (avant taxe)
- Gain pour la masse salariale totale d'environ 0,2% (3,1 M\$)
- Applicable le 1^{er} avril 2022

TYPE DE PLAN	MONTANT ACTUEL	MONTANT PROPOSÉ	DIFFÉRENCE
Individuel	1 061 184 \$	3 183 552 \$	2 122 368 \$
Familial	2 233 200 \$	6 699 600 \$	4 446 400 \$
		Total :	6,6 M \$
			-3,5 M\$ (L.A. après taxe)
			<hr/> 3,1 M\$ supp.

Exemples individuels de l'impact de la proposition sur les assurances

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 employeur ou du congé de primes de la lettre administrative. (Le taux d'imposition varie avec les individus)

Étudiants et stagiaires

- À partir du 1^{er} janvier 2022, arrimage de tous les postes étudiants et stagiaires avec le corps d'emploi qui correspond le mieux à ses tâches principales et habituelles
- Si la personne détient les qualifications minimales requises pour ce corps d'emploi, elle sera rémunérée au premier échelon de l'échelle de rémunération de ce corps d'emploi.
- Si elle ne détient pas les qualifications minimales ou ne réalise pas toutes les tâches normalement réalisées par ce corps d'emploi, un échelon dégressif à -12% sera créé et appliqué
- Pour les rangements 12 à 16 un échelon dégressif à -10% sera ajouté pour permettre une progression salariale.
- Afin de régler le passé et à condition que le SFPQ s'engage à ne pas prendre de recours en vertu de la LÉS et retirent les plaintes actuelles, il est proposé de verser 0,10\$/h pour chaque heure travaillées par chaque étudiant de l'accréditation SFPQ depuis 2017. (Valeur estimée de 500 000\$)
- Application de conditions de travail similaires aux occasionnels moins d'un an.

Service aérien gouvernemental

- Gain pour les heures supplémentaires rémunérées, notamment des Agents de bord;
- Prime d'inconvénient lors du travail dans les espaces clos des avions-citernes pour les Techniciens en aéronautique;
- Rappel au travail la fin de semaine;
- Refonte de l'horaire des pilotes d'hélicoptères;
- Impasse sur les autres sujets comme le temps supplémentaire à l'extérieur du Canada, la prime de double compétence, les jours fériés et le règlement du passé et des griefs.



Impact total sur la masse salariale Fonctionnaires

- Masse salariale Fonctionnaires au début : 1,4 G\$
- Augmentation récurrentes seulement : 8,52 % (199,1 M\$ sur 3 ans)
- Montants forfaitaires : 3,1% (43,4 M\$ sur 3 ans)
- Total « style SCT » : 11,6% (242,6 M\$ sur 3 ans)



Comités de travail interrondes

Comité sur la retraite

- Comité intersyndical : SFPQ, FIQ, APTS, FAE, SPGQ
- Éléments de discussions : retraite progressive, interaction entre le RREGOP et le RRQ, coexistence du RREGOP et du RRPE (régime du personnel d'encadrement) et politique de financement des prestations.
- Rapport aux parties (conjoint ou non) 6 mois avant l'échéance de la convention collective.

Comité sur les droits parentaux

- Comité intersyndical : SFPQ, FIQ, APTS, FAE, SPGQ
- Éléments de discussions : calcul de l'indemnité de l'employeur lors des congés parentaux, congés pour adoption, conformité de la convention aux nouvelles lois en vigueur.
- Rapport aux parties (conjoint ou non) 6 mois avant l'échéance de la convention collective.

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 du congé.
 - 2 jours rémunérés supplémentaires pour l'enfant de la personne conjointe ou dont la personne employée a 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
- Congé pour responsabilités familiales octroyé aux personnes proches aidantes (8-36.07)

Normatif

- Requalification pour l'employé à temps partiel et pré-retraite graduelle ou retraite progressive
 - Dans le cas où une personne est en invalidité, l'employé à temps partiel peut se requalifier en maintenant son horaire réduit.
 - Exception : si une personne travaille à temps partiel dû à un congé partiel parental et que son horaire réduit est de moins de 31 heures par semaine, sa requalification ne peut débuter.
- Calcul des prestations d'assurance-salaire de l'employé à temps partiel
 - Les prestations sont calculées en fonction de la moyenne d'heures hebdomadaires des 10 dernières périodes de paies précédant l'invalidité;
 - L'employé à temps partiel en retour progressif est rémunéré pour ses heures travaillées et ne bénéficie plus des avantages prévus au régime d'assurance-salaire pour ces mêmes heures. Cependant, les avantages du régime s'appliquent pour les périodes non travaillées au prorata de l'horaire réduit.

Normatif (suite)

- Remboursement de la réserve de maladie lors d'un mouvement de personnel
 - La personne accédant à un emploi à l'extérieur de l'accréditation se fait rembourser, la veille de son transfert, l'excédent de sa réserve de congés de maladie, si elle continue à bénéficier d'un régime d'assurance salaire prévoyant l'accumulation de congés de maladie. Dans le cas contraire, la banque et la réserve de congés de maladie seront payées à l'employé, la veille de son accession à son nouvel emploi.
- Révision de la section sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (9-39.00)
 - L'employé qui a droit à une indemnité complémentaire en plus de l'indemnité de remplacement de revenu en vertu de la LATMP, devra rembourser cette somme, si la réclamation initialement acceptée par la CNESST est ensuite révisée. Par ailleurs pendant la période où l'indemnité complémentaire pouvait être versée, l'employé est réputé absent avec salaire en ce qui a trait à l'accumulation de vacances et de congés de maladie;
 - Si un employé conteste une décision conformément au processus d'appel prévu par la LATMP, les sommes à récupérer et les ajustements à ses vacances et réserves de congés de maladie, s'il y a lieu, ne sont pas effectifs tant qu'une décision finale et sans appel n'est pas rendue;
 - L'employé qui ne se présente pas à l'examen médical auquel il est convoqué devra rembourser à l'employeur les honoraires du médecin;
 - Introduction d'une disposition permettant l'assignation temporaire d'une personnes embauchée saisonnière en attendant la consolidation d'une lésion ayant menée à une invalidité temporaire. Sans affecter le droit d'aucun autre travailleur.
- Récupération des sommes versées en trop
 - S'il y a eu un retard dans l'ajustement à la baisse du salaire de l'employé suite à un passage à l'assurance salaire, les sommes sont récupérées au retour au travail à temps complet;
 - Si la personne employée reçoit des prestations rétroactives d'un organisme public, les sommes versées en trop par l'employeur sont remboursables immédiatement suite à l'envoi de l'état de compte;
 - Possibilité pour l'employeur d'opérer compensation en cours d'emploi à même le remboursement des congés de maladies après entente avec le travailleur à cet effet.

Progression salariale

- Pour avoir droit à un échelon supplémentaire et progresser dans l'échelle salariale, 2 conditions doivent être généralement être remplies :
 - A : Avoir travaillé 124 jours
 - B : Avoir eu un rendement satisfaisant
- Ajout de l'invalidité à la liste des présomptions de présence au travail tel que prévue par l'article 9-38.18
- Ainsi, l'employé absent mais présumé au travail pendant une période d'au moins 124 jours répond au critère A.
- Pour répondre au critère B, la personne devra n'avoir reçu aucune évaluation de rendement négative depuis le début de la période de référence et devra avoir obtenu une évaluation positive (donc un avancement d'échelon) dans la période de référence précédente.
- Modification de la date anniversaire lors d'une promotion :
 - 1) Date maintenue si la date anniversaire d'embauche est au moins 9 mois plus tard que la date de promotion;
 - 2) Date d'anniversaire modifiée si elle est moins de 9 mois après la promotion. Dans ce cas, la nouvelle date est la date de promotion.
- Employé occasionnel avec horaire non-défini : statu quo sauf pour l'ajout de l'invalidité aux motifs de présomption de présence au travail.

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 suite à 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 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 octroyé le statut de « temporaire » si elles ont été considérées présentes au travail 44 mois dans les 48 derniers mois.