



CAHIER DE REVENDEICATIONS

Négociation de
l'accréditation Ouvriers
2023 – 2026

Novembre 2022

**Comité de négociation Ouvriers | Convention collective 2023-2026
Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec**

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	3
LES REVENDEICATIONS	4
Objectif n° 1 : Améliorer substantiellement la rémunération	4
1. Augmentation salariale de 3 \$ de l'heure par année pour trois ans	4
2. Augmentation de la part de l'employeur pour les assurances.....	4
3. Inclusion des primes horaires dans le calcul des heures supplémentaires, du RREGOP et le calcul de la prestation d'invalidité	4
4. Modification du taux applicable aux heures supplémentaires à 200 %.....	4
5. Ajout de deux congés payables à la fin de l'année	5
6. Mise en place de mesures facilitatrices pour la mobilité vers les lieux de travail	5
7. Élargir la définition de la fin de semaine afin d'y inclure la période se déroulant entre le vendredi à 16 h et le lundi à 8 h	5
8. Maintien des primes et des allocations de la convention 2020-2023	5
Objectif n° 2 : Maintenir l'expertise et l'expérience ouvrière.....	5
1. Création d'une prime d'expérience	6
2. Utilisation de l'ancienneté comme principe dans la dotation, l'attribution d'horaires et l'attribution des tâches	6
3. Création d'une prime d'attraction-rétention pour les ouvriers de voirie	6
4. Révision de certains droits relatifs des statuts permanents et occasionnels	6
5. Garantir un plancher d'emploi pour la durée de la convention.....	7
6. Assurer le remboursement des frais associés au maintien des permis dont l'utilisation est requise par l'employeur	7
7. Reconnaître la contribution du salarié qui agit à titre de formateur en instaurant une prime....	7
Objectif n° 3 : Moderniser la convention collective afin de la rendre équitable	7
1. Abolition du délai de cinq jours consécutifs pour l'obtention de la prime de remplacement	8
2. Augmentation de l'indemnité pour repas lors des heures supplémentaires.....	8
3. Passage de 48 km à 16 km pour le remboursement des frais de repas	8
4. Ajout d'une journée de congé supplémentaire afin d'assister au décès ou aux funérailles d'un proche se tenant à plus de 1000 km du lieu de résidence.....	8
5. Ajout d'un congé sans traitement de 30 jours lors du décès d'un proche hors du pays	8
6. Introduction d'une clause d'amnistie concernant les mesures disciplinaires	9
7. Règlement d'un ensemble d'enjeux relatifs à l'application de la convention collective	9
8. Exclusion de l'assurance collective en période de non-emploi	9
Objectif n° 4 : Garantir la santé et sécurité au travail.....	9
1. Création d'une nouvelle prime de risques	9
2. Fournir des ensembles complets de vêtements identifiés, en quantité suffisante	10
3. Ajout d'une semaine de vacances supplémentaire	10

INTRODUCTION

Le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ) représente plus de 3 000 ouvriers et ouvrières qui œuvrent quotidiennement dans différents secteurs d'activité de l'État québécois. Si une majorité d'entre eux travaillent dans le domaine des transports, on les retrouve dans plus d'une trentaine de ministères et organismes, dont notamment les cuisines des établissements de détention, les pépinières forestières publiques ou bien encore l'entreposage de matériel et manutention. Ils sont donc au cœur du bon fonctionnement du gouvernement du Québec bien qu'ils soient les plus bas salariés de la fonction publique.

Plus encore, selon l'analyse annuelle de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), ils accusent un retard de rémunération globale de 35 % par rapport aux autres ouvriers comparables au Québec, notamment ceux du secteur municipal¹. En plus d'être inéquitable et injuste, ce retard salarial pose un sérieux problème pour l'attraction et la rétention de ces personnes. En effet, 60 % des ouvriers que nous avons sondés ont songé à quitter leur emploi au courant de la dernière année et 84,6 % d'entre eux ont invoqué la rémunération comme principale justification².

L'enjeu de la rémunération s'est accentué au courant de la dernière année à cause de la plus importante hausse du coût de la vie depuis 30 ans. De nombreux ouvriers et ouvrières peinent aujourd'hui à joindre les deux bouts. Il n'est donc pas étonnant d'apprendre que l'inflation est une source de stress pour plus de 90 % de nos membres ouvriers³. C'est pourquoi le rattrapage salarial reste une priorité pour le SFPQ. Si le gouvernement est sérieux dans sa volonté d'être un employeur de choix, il doit assurer une rémunération décente et équitable pour l'ensemble de son personnel.

Cependant, contrairement à la dernière négociation, le SFPQ ne souhaite pas se limiter à des demandes monétaires. En effet, nous désirons aborder un ensemble de questions normatives, notamment en santé et sécurité au travail. Dans le cadre de ce cycle de négociation, les quatre objectifs de négociation du SFPQ seront donc les suivants :

1. Améliorer substantiellement la rémunération
2. Maintenir l'expertise et l'expérience ouvrière
3. Moderniser la convention collective
4. Garantir la santé et sécurité au travail

C'est dans cette perspective que le SFPQ présente ses revendications syndicales afin de trouver des solutions justes et durables pour régler le retard salarial et assurer le respect des ouvriers et des ouvrières du gouvernement du Québec.

¹ ISQ. Rémunération des salariés : État et évolution comparés 2021

² SFPQ, Sondage aux membres, 7 juin au 6 juillet 2022

³ *idem*

LES REVENDICATIONS

Objectif n° 1 : Améliorer substantiellement la rémunération

La conjoncture économique et la disparité de traitement entre le personnel ouvrier des municipalités et celui du gouvernement québécois exigent une amélioration substantielle de votre rémunération, ce que les finances publiques du Québec permettent largement. L'inflation est à son niveau le plus élevé depuis plus de 30 ans et ne démontre pas présentement de signe de ralentissement, et ce, malgré les relèvements successifs du taux d'intérêt directeur depuis 6 mois. Il est exclu que les ouvriers membres du SFPQ fassent les frais de cette inflation et que l'écart continue de se creuser par rapport à des emplois comparables dans le secteur municipal.

1. AUGMENTATION SALARIALE DE 3 \$ DE L'HEURE PAR ANNÉE POUR TROIS ANS

Les ouvriers du gouvernement du Québec accusent un retard salarial important par rapport à ceux du secteur municipal, fédéral et universitaire. Ce retard salarial s'établit en moyenne à 8,75 \$/h. L'augmentation salariale proposée de 3,00 \$/h de l'heure par année pour trois ans s'avère donc une demande raisonnable, particulièrement dans le contexte de pénurie de main-d'œuvre et de forte inflation.

2. AUGMENTATION DE LA PART DE L'EMPLOYEUR POUR LES ASSURANCES

Le taux de contribution actuel de l'employeur pour le plan d'assurance Santé 1 varie de 23 % à 47 %, selon le statut familial. Il s'agit d'une contribution qui n'est pas concurrentielle, peu importe si l'on se compare au privé ou au public. Tout comme à l'Agence du revenu du Québec, le gouvernement doit minimalement hausser sa contribution à 50 % de la prime.

3. INCLUSION DES PRIMES HORAIRES DANS LE CALCUL DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES, DU RREGOP ET LE CALCUL DE LA PRESTATION D'INVALIDITÉ

La définition actuelle du « taux de salaire » n'inclut pas la prime de pénurie lorsque les ouvriers effectuent du temps supplémentaire, tout comme les autres primes. De plus, la prime de pénurie doit être incluse dans le salaire admissible au calcul du régime de retraite (RREGOP) et dans la détermination des indemnités d'invalidité.

4. MODIFICATION DU TAUX APPLICABLE AUX HEURES SUPPLÉMENTAIRES À 200 %

Afin de refléter la réalité du marché, les heures supplémentaires faites lors des jours de congé hebdomadaires prévus à l'horaire devront être rémunérées à 200 % du taux horaire régulier plutôt qu'à 150 %.

5. AJOUT DE DEUX CONGÉS PAYABLES À LA FIN DE L'ANNÉE

La conciliation travail-famille est une priorité pour les membres de l'accréditation Ouvriers. Ils et elles souhaitent être en mesure de se rendre facilement disponibles pour leurs proches en cas de besoin, peu importe la nature de ce besoin. Le moyen le plus efficace d'y parvenir est d'octroyer à chaque personne deux (2) journées pour raisons personnelles à utiliser au besoin. Ces journées devront être remboursables à la fin de l'année si elles n'ont pas été utilisées ou en raison d'un refus de l'employeur de les accorder en fonction de la nature du travail du personnel ouvrier.

6. MISE EN PLACE DE MESURES FACILITATRICES POUR LA MOBILITÉ VERS LES LIEUX DE TRAVAIL

Le télétravail devient une réalité incontournable du marché du travail postpandémique. Pour la grande majorité des personnes pouvant en faire, il s'agit d'un avantage appréciable qui leur fait économiser temps et argent. Le télétravail est évidemment impossible pour la vaste majorité des Ouvriers : il conviendrait donc de leur offrir une compensation. Cette compensation devrait prendre la forme d'un abonnement mensuel au service de transport collectif ou d'un rabais équivalent sur le stationnement en ville ou d'un remboursement de frais d'essence en région s'il n'y a pas de transport collectif adéquat.

7. ÉLARGIR LA DÉFINITION DE LA FIN DE SEMAINE AFIN D'Y INCLURE LA PÉRIODE SE DÉROULANT ENTRE LE VENDREDI À 16 H ET LE LUNDI À 8 H

L'objectif premier de la prime de fin de semaine est de compenser l'empiétement des heures de travail sur les périodes généralement plus favorables aux activités de loisirs. Lors de périodes travaillées dans les heures précédant le samedi et/ou dans la nuit suivant le dimanche, les mêmes contraintes existent pour jouir de ses activités que lors du samedi ou du dimanche.

8. MAINTIEN DES PRIMES ET DES ALLOCATIONS DE LA CONVENTION 2020-2023

Afin d'assurer le bon déroulement des négociations et respecter les ouvriers sur le terrain, l'employeur doit s'engager à maintenir l'ensemble des primes et des allocations issues de la dernière négociation jusqu'à l'entrée en vigueur d'une prochaine convention collective.

Objectif n° 2 : Maintenir l'expertise et l'expérience ouvrière

Malgré la volatilité de certains indicateurs économiques, il semblerait que le contexte de plein-emploi actuel soit une réalité avec laquelle le Québec devra composer dans les prochaines années. Après interrogation de notre part au courant de l'été, près de 65 % d'entre vous ont mentionné avoir pensé quitter leur emploi dans la dernière année. Les deux principales raisons invoquées sont la faiblesse de la rémunération ainsi que le style de gestion, marqué par le favoritisme. Il est donc nécessaire de mettre en place des mesures permettant de retenir l'expertise et l'expérience des ouvriers du gouvernement du Québec.

1. CRÉATION D'UNE PRIME D'EXPÉRIENCE

La nature du travail des membres du personnel ouvrier et les preuves de compétence requises par leur employeur les mènent à normalement être en mesure de faire l'entièreté des tâches pouvant leur être attribuées dès l'embauche. Ceci explique que les corps d'emplois ouvriers soient rémunérés à taux unique. Cependant, après plusieurs années en poste, il est évident qu'une personne ouvrière sera plus efficace pour faire ses tâches qu'une personne venant tout juste d'être embauchée. Ces personnes expérimentées sont précieuses pour leur employeur et doivent être incitées à rester en poste. Nous demandons donc une prime de 10 % après 10 années d'expérience et 15 % après 15 années d'expérience.

2. UTILISATION DE L'ANCIENNETÉ COMME PRINCIPE DANS LA DOTATION, L'ATTRIBUTION D'HORAIRE ET L'ATTRIBUTION DES TÂCHES

Dans le contexte de la fonction publique, l'ancienneté est le seul principe assez objectif sur lequel un gestionnaire peut s'appuyer pour prendre les décisions en termes de dotation et d'attribution des tâches. D'autres critères comme la compétence sont beaucoup trop subjectifs et créent des apparences d'iniquité de traitement ou de favoritisme. Dans les circonstances, il faut donc ajouter dans la convention collective que la dotation, l'attribution de tâches ou d'horaire de travail doit respecter l'ancienneté des personnes.

3. CRÉATION D'UNE PRIME D'ATTRACTION-RÉTENTION POUR LES OUVRIERS DE VOIRIE

Tout comme certains titres d'emplois d'ouvriers spécialisés, les ouvriers de voirie (459-35) sont aussi en situation de pénurie sur le marché du travail, comme le démontrent plusieurs indicateurs et les difficultés d'attraction-rétention du ministère des Transports. Une prime de 10 % pour pénurie de main-d'œuvre qualifiée est donc demandée pour ce titre d'emploi.

4. RÉVISION DE CERTAINS DROITS RELATIFS DES STATUTS PERMANENTS ET OCCASIONNELS

La permanence est un des grands avantages possibles à obtenir pour les ouvriers. La plupart n'y auraient cependant jamais accès parce que leur travail est saisonnier ou bien parce qu'une partie du personnel ouvrier n'a pas le même titre d'emploi l'hiver et l'été. Sans chercher à garantir un emploi à temps plein à ces personnes, il faut tout de même trouver un moyen de leur octroyer une réelle sécurité d'emploi. À l'inverse, certaines personnes proches de la retraite voudraient continuer à travailler plus longtemps sans être obligées de le faire à temps plein. En situation de pénurie de main-d'œuvre, un accommodement doit leur être offert pour les conserver le plus longtemps possible. La présente négociation sera donc l'occasion de réviser les droits liés aux statuts d'emplois. Par exemple, il faudra prévoir la possibilité d'être inscrits sur les deux listes de rappel pour les ouvriers et les aides sylvicoles.

5. GARANTIR UN PLANCHER D'EMPLOI POUR LA DURÉE DE LA CONVENTION

La diminution constante du nombre d'ouvriers de la fonction publique, le recours toujours plus important à la sous-traitance et la difficulté dans certains lieux de travail de faire travailler à temps plein des personnes qui le voudraient constituent trois facettes d'un même problème pour les membres ouvriers. La meilleure solution pour stopper la privatisation du ministère des Transports est de mettre en place un plancher d'emploi garantissant l'absence d'augmentation du poids de la sous-traitance et aucune mise à pied.

6. ASSURER LE REMBOURSEMENT DES FRAIS ASSOCIÉS AU MAINTIEN DES PERMIS DONT L'UTILISATION EST REQUISE PAR L'EMPLOYEUR

L'employeur exige de plusieurs ouvrières et ouvriers qu'ils détiennent et renouvellent différents permis nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions. Il est injustifié que les frais entourant le maintien de ces permis, incluant les examens médicaux lorsqu'exigé, soient à la charge des salariés alors qu'ils bénéficient à l'employeur. Il devrait revenir à ce dernier de défrayer l'ensemble des coûts associés aux permis qu'il exige d'un salarié.

7. RECONNAÎTRE LA CONTRIBUTION DU SALARIÉ QUI AGIT À TITRE DE FORMATEUR EN INSTAURANT UNE PRIME

Dans les milieux de travail du personnel ouvrier, la transmission des connaissances repose fréquemment sur les salariés qui agissent eux-mêmes à titre de formateur. Ces derniers transmettent leur expérience et assurent ainsi à l'employeur que sa main-d'œuvre demeure qualifiée. Ce faisant, ils lui évitent également de déboursier des frais supplémentaires qui auraient été associés au recours à une firme de formation externe. Il serait donc équitable que cet investissement supplémentaire de la part d'un membre du personnel ouvrier, qui va au-delà de ses fonctions habituelles, soit reconnu avec une prime de 5 %.

Objectif n° 3 : Moderniser la convention collective afin de la rendre équitable

La convention collective des ouvriers est une convention mature qui a pris forme au cours des décennies. Or, avec le temps, des incongruités se sont développées et ont des impacts sur la protection réelle des droits des membres. La présente négociation sera donc l'occasion toute désignée pour moderniser certains aspects de la convention collective des Ouvriers et mettre à jour certains textes, notamment en assurant l'équité avec celles du reste de la fonction publique.

1. ABOLITION DU DÉLAI DE CINQ JOURS CONSÉCUTIFS POUR L'OBTENTION DE LA PRIME DE REMPLACEMENT

La convention actuelle prévoit qu'une personne désignée comme chef d'équipe ou bien dans une classe supérieure doit faire cinq jours ouvrables consécutifs avant d'obtenir sa prime de remplacement. Cette situation est tout à fait inéquitable, notamment pour les personnes ayant un horaire de quatre jours qui n'arrivent jamais à se qualifier pour cette prime. La prime de remplacement devrait s'appliquer dès la désignation d'une personne.

2. AUGMENTATION DE L'INDEMNITÉ POUR REPAS LORS DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Le montant prévu de quatre dollars (4,00 \$) en guise de compensation pour un repas pris lors d'heures supplémentaires est insuffisant et ne peut être sérieusement considéré comme un montant permettant de compenser un repas décent. Nous demandons que le montant prévu soit désormais celui prévu à la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement*.

3. PASSAGE DE 48 KM À 16 KM POUR LE REMBOURSEMENT DES FRAIS DE REPAS

La *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement* prévoit qu'une personne salariée peut se faire rembourser ses frais de repas lorsqu'elle se situe à plus de seize (16) kilomètres d'un port d'attache. Cependant, les ouvriers travaillant à l'extérieur doivent travailler à plus de quarante-huit (48) kilomètres d'un port d'attache afin d'avoir droit à ce type de remboursement. Par souci d'équité avec le reste de la fonction publique, nous demandons que l'accès aux frais remboursables se fasse aussi à 16 kilomètres d'un port d'attache.

4. AJOUT D'UNE JOURNÉE DE CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE AFIN D'ASSISTER AU DÉCÈS OU AUX FUNÉRAILLES D'UN PROCHE SE TENANT À PLUS DE 1000 KM DU LIEU DE RÉSIDENCE

Le fait d'assister au décès ou aux funérailles d'un proche se situant à plus de 1000 km de son lieu de résidence comprend un ensemble de contraintes justifiant un jour d'absence supplémentaire à ceux déjà prévus à la convention collective.

5. AJOUT D'UN CONGÉ SANS TRAITEMENT DE 30 JOURS LORS DU DÉCÈS D'UN PROCHE HORS DU PAYS

Le décès d'un proche hors de son pays de résidence comprend un ensemble de contraintes supplémentaires qui peuvent rendre nécessaire une absence prolongée du travail.

6. INTRODUCTION D'UNE CLAUSE D'AMNISTIE CONCERNANT LES MESURES DISCIPLINAIRES

À la suite d'une faute, dans le monde judiciaire, il est monnaie courante que des modalités de pardon soient rendues accessibles aux contrevenants. Dans un contexte de travail, il serait souhaitable qu'une faute commise puisse être pardonnée pour un salarié n'ayant pas récidivé.

7. RÈGLEMENT D'UN ENSEMBLE D'ENJEUX RELATIFS À L'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Au fil du temps, un ensemble de considérations techniques et d'enjeux sont soulevés par les conseillères et les conseillers du SFPQ dans leur travail quotidien. La présente ronde de négociations sera l'opportunité de régler certains enjeux techniques relatifs à l'application de la convention collective.

8. EXCLUSION DE L'ASSURANCE COLLECTIVE EN PÉRIODE DE NON-EMPLOI

Afin de pouvoir être admissibles à la Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ), les ouvriers avec un statut saisonnier devraient être exclus de l'assurance collective en période de non-emploi.

Objectif n° 4 : Garantir la santé et sécurité au travail

Les ouvriers de la fonction publique effectuent un travail important pour les Québécoises et les Québécois : entretien du réseau routier, renouvellement des pépinières gouvernementales, services culinaires dans les centres de détention, etc. Bien que ces tâches puissent être dures et exigeantes, elles ne devraient pas mettre en danger leur santé et sécurité au travail. Différentes solutions pourraient leur assurer une meilleure protection de la santé et sécurité au travail ou compenser les risques réellement encourus par les membres ouvriers.

1. CRÉATION D'UNE NOUVELLE PRIME DE RISQUES

Certains risques ne sont pas adéquatement pris en compte par l'évaluation des emplois. Le poids que représentent les risques dans l'évaluation, et donc dans la rémunération, est trop faible pour bien capter la valeur de prise de risques plus importante. La fréquence à laquelle ces risques sont pris peut aussi ne pas être assez grande pour être bien prise en considération. Nous avons identifié deux risques importants qui ne sont pas suffisamment rémunérés considérant leur dangerosité : le travail en bord de route secondaire et principale ainsi que l'épandage de pesticides et de produits chimiques nécessitant de l'équipement de protection. Lorsque du travail est effectué et que l'une de ces conditions est rencontrée, une prime de 5 % est octroyée pour les heures effectuées dans ces conditions.

2. FOURNIR DES ENSEMBLES COMPLETS DE VÊTEMENTS IDENTIFIÉS, EN QUANTITÉ SUFFISANTE

Afin de garantir la sécurité du personnel ouvrier, nous demandons à l'employeur de leur fournir, dans tous les milieux de travail, un ensemble complet de vêtements permettant de les identifier à leur ministère. Ces ensembles doivent être fournis en quantité suffisante pour une semaine normale de travail. Cette mesure leur permet d'être facilement identifiables par le public. Dans le cas de vêtements d'hiver nécessaires pour accomplir les tâches, ceux-ci doivent être renouvelés dès que leur intégrité fonctionnelle est compromise.

3. AJOUT D'UNE SEMAINE DE VACANCES SUPPLÉMENTAIRE

En plus d'être une période nécessaire au repos, les vacances ont longtemps été un avantage concurrentiel de la fonction publique par rapport à d'autres employeurs. Toutefois, quatre semaines de vacances dès l'embauche deviennent une norme de plus en plus répandue dans l'économie québécoise. Ainsi, pour redonner un avantage concurrentiel à la fonction publique et permettre plus de repos au personnel ouvrier, nous demandons une cinquième semaine de vacances à partir de 10 ans d'ancienneté. Cette semaine de vacances supplémentaires s'ajoute à l'accumulation d'une journée de vacances supplémentaire aux deux ans à partir de la 17^e année d'ancienneté. Ainsi, après 25 ans de carrière, une personne travaillant à temps plein aurait droit à 30 jours de vacances par année.

