



# PROPOSITIONS SYNDICALES

---

COMITÉ DE NÉGOCIATION DES FONCTIONNAIRES ET DES  
OUVRIERS



## TABLE DES MATIERES

---

<b>INTRODUCTION</b>	<b>5</b>
<b>CALENDRIER DE TRAVAIL</b>	<b>5</b>
<b>SALAIRE</b>	<b>6</b>
SALAIRES JUSTES?	6
FINANCES PUBLIQUES	7
PROPOSITIONS SALARIALES	10
<b>MONTANT FORFAITAIRE</b>	<b>11</b>
PROPOSITIONS SUR UN MONTANT FORFAITAIRE	11
<b>VACANCES</b>	<b>12</b>
PROPOSITION CONCERNANT LES VACANCES	12
<b>HORAIRE - FONCTIONNAIRES</b>	<b>13</b>
PROPOSITION SUR LES HORAIRES	13
<b>PRIME DES FONCTIONNAIRES POUR TRAVAIL LA FIN DE SEMAINE</b>	<b>14</b>
PROPOSITION PRIME « FIN DE SEMAINE » - ACCRÉDITATION FONCTIONNAIRE	14
<b>PRIME POUR LES FONCTIONNAIRES ET OUVRIERS « DÉSIGNATION TEMPORAIRE À TITRE DE CHEF D'ÉQUIPE »</b>	<b>15</b>
PROPOSITION PRIME DE DÉSIGNATION DE CHEF D'ÉQUIPE	15
<b>AIDANTS NATURELS</b>	<b>16</b>
PROPOSITION CONGÉS DIFFÉRÉS – AIDANT NATUREL	16
<b>OPÉRATION 44-48</b>	<b>17</b>
PROPOSITION OPÉRATION 44-48 - TITULARISATION	17
<b>NÉGOCIATION CONTINUE</b>	<b>18</b>
COMITÉ OUVRIERS SPÉCIALISÉS	18
Proposition comité inter ronde – ouvriers spécialisés	18
COMITÉ PRESTATION DE SERVICES AUX CITOYENS	19
Proposition comité de prestation de services aux citoyens	20
COMITÉ INTER RONDE – RÉGIME DE RETRAITE	21
Propositions sur le régime de retraite	22
COMITÉ INTER RONDE SUR LES DROITS PARENTAUX	23
SERVICE AÉRIEN GOUVERNEMENTAL (SAG)	24
Proposition comité inter ronde - SAG	24

TÉLÉTRAVAIL	25
Proposition comité inter ronde – télétravail	25
PROCÉDURES DE GRIEFS (CHAPITRES DES CONVENTIONS COLLECTIVES F&O)	26
Proposition comité inter ronde de négociation – procédure de griefs	26
<b>LETTRES D’ENTENTE COMMUNES F&amp;O</b>	<b>27</b>
<b>LETTRES D’ENTENTE OUVRIERS</b>	<b>28</b>
<b>LETTRES D’INTENTION F&amp;O</b>	<b>29</b>
<b>ANNEXE A</b>	<b>30</b>

## INTRODUCTION

---

Le présent document fait suite aux propositions présentées par le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) lors de la séance de négociation du 10 juillet 2020. Comme demandé par la porte-parole du SCT le jour même et les jours suivants, vous trouverez dans le présent document la réaction du SFPQ à chacune des offres du SCT de même que de nouvelles propositions.

Ces nouvelles propositions visent à clarifier les éléments qui pourraient représenter une entente satisfaisante pour les membres du SFPQ. Rappelons que l'offre gouvernementale du 1<sup>er</sup> mai 2020 a été rejetée par les dirigeants syndicaux qui ont clairement demandé aux porte-paroles syndicaux une amélioration notable du chèque de paie de chaque employé. Or, l'offre présentée par le SCT le 10 juillet était presque en tout point identique à celle du 1<sup>er</sup> mai.

Rappelons également que la convention collective des fonctionnaires doit impérativement inclure les conditions de travail des étudiants que nous représentons. Il ne reste que la question de la rémunération à régler, c'est donc maintenant l'heure de clore ce dossier.

## CALENDRIER DE TRAVAIL

---

**Nouveau dépôt syndical** : semaine du 31 août (1<sup>er</sup> au matin et 2 en après-midi)

**Ordre de discussion « exploratoire »** : 2 personnes SFPQ et 2 personnes SCT

1. Forfaitaire : 11 septembre

Si l'expérience en mode exploratoire est concluante sur le sujet « Forfaitaire », nous conviendrons alors d'un calendrier précis pour les autres sujets.

2. Salaire
3. Comité prestation de services aux citoyens
4. Congé (aidants naturels)
5. Horaires
6. Négociation continue
7. Prime fonctionnaires « fin de semaine »
8. Période de qualification pour la prime de chef d'équipe
9. Vacances
10. Opération 44-48
11. Lettres d'entente et d'intention

## SALAIRE

---

Lors de la séance de négociation du 24 février 2020 pour les matières sectorielles de la table de négociation des fonctionnaires (pré-pandémie), la porte-parole du SCT affirmait que les balises qui guident la réflexion de l'employeur sur cette question sont :

- Est-ce que les salaires sont justes?
- Quel est l'état des finances publiques?

### Salaires justes?

Un principe de base veut que les travailleuses et travailleurs ne s'appauvrissent pas d'une année à l'autre à cause de l'augmentation normale des prix des produits de consommation courante. Pour cette raison, les hausses salariales doivent suivre la courbe de ces prix. Généralement, l'indice des prix à la consommation (IPC) est utilisé. Rappelons que depuis 30 ans, les fonctionnaires et ouvriers de l'État québécois ont perdu 7 % de leur pouvoir d'achat, ce qui représente environ 3 000 \$ par fonctionnaire ou ouvrier<sup>1</sup>. On peut donc affirmer que le salaire des employés de l'État est injuste puisqu'ils se sont appauvris.

D'ailleurs, l'étude comparative annuelle des conditions de travail produite par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) démontre aussi, année après année, que les salaires et la rémunération globale des employés du secteur public sont désavantageux par rapport aux employés des autres milieux de travail exerçant le même métier. Avec un retard moyen de la rémunération globale<sup>2</sup> de 35 % pour les ouvriers, de 10 % pour les employés de bureau et de 5% pour les techniciens, comment affirmer alors que les salaires au gouvernement sont justes? Rappelons que le concept de justice se définit, selon le *Grand dictionnaire terminologique du Québec* comme une « vertu sociale ou principe moral qui consiste dans l'appréciation, la reconnaissance et le respect des droits d'autrui conformément au droit, de même que l'obligation, si on a fautivement causé préjudice à autrui, de réparer ce préjudice. Qualité des actions ou décisions qui respectent ce principe moral<sup>3</sup> ».

Or, il appert de cette définition que l'injustice salariale que vivent les fonctionnaires et les ouvriers est également le fruit de la discrimination systémique envers les milieux de travail majoritairement féminin<sup>4</sup> comme c'est le cas dans les ministères et organismes publics. En effet, au Québec en 2018, les femmes gagnaient, chaque semaine, 796 \$ contrairement aux hommes qui en gagnent 1 006 \$<sup>5</sup>. Comment expliquer cette différence importante malgré l'adoption de la Loi sur l'équité salariale en 1996 et après des années de travaux d'évaluation des emplois d'un même employeur? La ségrégation sexuée du marché du travail est le 3<sup>e</sup> pilier de l'équité salariale (après l'évaluation de la prédominance d'un emploi et la valeur de chaque emploi). C'est une réforme à finir pour que cesse l'injustice salariale des femmes, mais

---

<sup>1</sup> Pour référence complète, voir le document présenté par le SFPQ au SCT le 25 novembre 2019 et intitulé « Demandes syndicales Renouveau de la convention collective des fonctionnaires 2015-2020 ».

<sup>2</sup> Voir annexe C de l'étude comparative 2018 de la rémunération produite par l'ISQ. <https://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/resultats-erg.html>, consulté le 6 août 2020.

<sup>3</sup> Source : Grand dictionnaire terminologique de l'Office québécois de la langue française. [http://gdt.oqlf.gouv.qc.ca/ficheOqlf.aspx?ld\\_Fiche=26549268](http://gdt.oqlf.gouv.qc.ca/ficheOqlf.aspx?ld_Fiche=26549268)

<sup>4</sup> DESROCHERS, François. Février 2019. *Inégalités de rémunération entre les hommes et les femmes au Québec : L'impact de la ségrégation professionnelle du secteur public*. [[https://cdn.iris-recherche.qc.ca/uploads/publication/file/IRIS\\_equite\\_salariale\\_2019\\_web.pdf](https://cdn.iris-recherche.qc.ca/uploads/publication/file/IRIS_equite_salariale_2019_web.pdf)], consulté le 29 octobre 2019.

<sup>5</sup> Source : [https://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/infographies/8mars\\_femmes-marche-travail-2018.pdf](https://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/infographies/8mars_femmes-marche-travail-2018.pdf)

aussi des hommes qui œuvrent dans des organisations majoritairement féminines. Voici donc une 3<sup>e</sup> démonstration du caractère injuste des salaires dans la fonction publique.

Si les injustices ainsi décrites sont des réalités propres à l'administration publique québécoise, il est également important de rappeler que l'ensemble des salaires au Québec et au Canada accusent un retard important par rapport à la croissance de la productivité, tous secteurs confondus, depuis 40 ans. En effet, si la croissance de la productivité a augmenté de plus de 30% au Québec pendant la période 1981-2009, le salaire moyen, lui n'avait cru que de 15 %, ce qui représente près de 3 \$/h et près de 5 500 \$/année<sup>6</sup>. En utilisant les données disponibles<sup>7</sup> pour la période 1997 à 2015, on peut constater qu'en corrigeant pour tenir compte de l'inflation, la productivité au Québec a augmenté de 21 %. Les salaires des membres du SFPQ ont plutôt chuté de 5,5 % sur la même période en utilisant la même méthodologie. C'est donc un retard de 26,5 % que les fonctionnaires et ouvriers accusent par rapport à l'augmentation de la productivité seulement pour la période allant de 1997 à 2015.

Généralement le salaire d'un employé est basé sur la productivité des travailleurs. Qui a donc profité de ce gain en productivité au Québec? Cet écart signifie donc que la part des revenus des propriétaires et détenteurs d'actions a crû beaucoup plus rapidement que celle de leurs employés, alors que c'est uniquement grâce à ces mêmes employés que la productivité a pu être augmentée. Ainsi, les salariés de la fonction publique québécoise vivent une double injustice puisqu'ils accusent un retard de rémunération sur un groupe (les travailleurs) qui accuse lui-même un retard de rémunération au regard de l'augmentation de sa productivité. Inutile de rappeler qu'en plus, depuis les années 1980, le fardeau fiscal a été déplacé de plus en plus sur le dos des travailleuses et des travailleurs et de moins en moins sur celui des entreprises, alors que l'augmentation de leur part respective des revenus a évolué dans les proportions inverses.

Il est donc clair que les salaires des fonctionnaires et des ouvriers ne sont pas justes. Or, ne serait-ce pas le rôle d'un gouvernement de montrer l'exemple en augmentant les salaires de manière à inverser ces tendances injustes? Avec du leadership, il serait possible de parvenir à offrir des salaires vraiment justes pour les travailleuses et travailleurs de la fonction publique.

## Finances publiques

Plusieurs fois, le SCT a affirmé, pour justifier l'offre de hausse salariale de 5 % sur 3 ans, que le gouvernement court un grand risque actuellement sur le plan financier. Or, l'AFPC<sup>8</sup> vient d'obtenir 6,64% sur 3 ans pour les employés de la fonction publique fédérale. Le récent communiqué de presse<sup>9</sup> gouvernemental soulignant cet accord (21 juillet 2020) souligne d'ailleurs que ces hausses salariales sont conformes « au contexte économique actuel » ... au Canada. Or, le gouvernement canadien est en bien pire posture du côté de son endettement dû à la gestion de la pandémie.

---

<sup>6</sup> <https://cdn.iris-recherche.qc.ca/uploads/publication/file/Note-productivite-IRIS.pdf>

<sup>7</sup> Données de Statistiques Canada, de l'Institut de la statistique du Québec et des conventions collectives du SFPQ.

<sup>8</sup> Alliance de la Fonction publique du Canada. C'est le syndicat qui représente les mêmes employés que le SFPQ dans l'appareil gouvernemental fédéral.

<sup>9</sup> Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada. 21 juillet 2020. « Le gouvernement du Canada conclut une autre entente de principe avec l'Alliance de la Fonction publique du Canada ». <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/nouvelles/2020/07/le-gouvernement-du-canada-conclut-une-autre-entente-de-principe-avec-lalliance-de-la-fonction-publique-du-canada.html>, consulté le 22 juillet 2020.

En temps de récession, comme actuellement au Québec, il est avisé pour les gouvernements de stimuler l'économie en travaillant sur la consommation des ménages. En adoptant une série de mesures comme, par exemple, le maintien d'un taux de crédit bas ou par des injections directes dans les portefeuilles de ces citoyens, les gouvernements œuvrent à la fois sur l'économie globale, mais aussi sur le bien-être économique des citoyens. Rien n'équivaut l'efficacité d'une hausse salariale notable de travailleurs, jouissant de la sécurité d'emploi, pour stimuler la consommation.

DESROCHERS, François et Bertrand SCHEPPER, « La contribution de la fonction publique à l'économie canadienne », *Note socioéconomique de l'IRIS*, septembre 2019.

**Résumé et faits saillants :**

Cette note de l'IRIS reprend un argumentaire déjà développé ailleurs selon lequel, à l'inverse des idées reçues, « les dépenses du secteur public représentent non pas un gaspillage de ressources mais, au contraire, un investissement favorable à notre économie, stimulant la croissance et l'emploi ».

L'analyse se situe dans une perspective (post) keynésienne, selon laquelle la « demande globale » constitue le moteur de l'économie, et plaide donc pour que l'État soutienne activement la consommation des ménages. Principalement, les auteurs montrent à partir de données macroéconomiques (PIB, dépenses et investissements, volume de l'emploi dans les différents secteurs) et d'autres indicateurs quantitatifs que :

1. Les emplois dans le secteur public tirent « l'ensemble de l'économie vers le haut », puisqu'ils sont généralement bien payés.
2. La présence du secteur public dans les régions permet une mixité industrielle qui favorise la « résilience économique » en cas de crise.
3. Les dépenses du secteur public atténuent globalement la baisse du PIB en temps de crise, et favorisent la relance économique.
4. Les emplois publics favorisent l'égalité puisque les écarts de salaires entre les sexes y sont moins marqués que dans le secteur privé; par contre, pour relancer l'économie, les gouvernements optent généralement pour le développement des infrastructures plutôt que des emplois publics, ce qui favorise l'emploi des hommes plutôt que celui des femmes.
5. Les dépenses du secteur public (puisque elles sont surtout dédiées aux salaires) ont un meilleur effet multiplicateur (l'argent est réinjecté dans l'économie), et créent plus d'emplois directs et indirects que les dépenses effectuées par les autres industries.

Par ailleurs, le gouvernement doit cesser de voir les hausses salariales de ses employés comme une pure dépense. Investir dans la masse salariale des travailleuses et travailleurs du secteur public, c'est investir directement dans l'économie québécoise, c'est investir pour que les citoyens reçoivent des services de qualité délivrés par des employés qualifiés sur lesquels le gouvernement a pu compter, sans ménagement, ces derniers mois dans la gestion de cette pandémie inédite.



Il n'est pas anodin de rappeler que le gouvernement est le seul employeur du Québec qui voit une partie importante du salaire qu'il donne à ces employés revenir directement dans ses poches via l'imposition du revenu. Ainsi, il serait incorrect de considérer les hausses de salaire uniquement dans la colonne des dépenses des finances publiques, car toute hausse de 1% de la masse salariale des employés du secteur public représente un retour en impôt<sup>10</sup> entre 2,5 M\$ et 3 M\$ pour le gouvernement.

En terminant, il nous semble important de rappeler que la fonction publique est responsable de faire appliquer l'ensemble des milliers de lois et règlements régissant la vie des citoyens québécois. À ce titre, on se doit aussi de savoir : quel salaire doit-on donner pour garantir l'indépendance et la neutralité essentielle à l'exercice du travail de fonctionnaire?

Depuis l'instauration de la Loi sur la fonction publique, un des principes cardinaux de cette loi est le fait que les fonctionnaires doivent être protégés des pressions politiques ou citoyennes pour exercer avec impartialité leurs tâches quotidiennes d'application des lois, normes et règlements du Québec. Par conséquent, il a toujours été admis, souvent à contrecœur dans l'opinion publique, que la rémunération des fonctionnaires devait faire en sorte qu'ils ne soient pas tentés par des offres de corruption ou d'échange de faveurs. Sommes-nous rendus là? La *Commission Charbonneau*, ou plus récemment, la fraude au ministère de l'Immigration détectée par les fonctionnaires des centres d'appels<sup>11</sup> sont la preuve que ce rempart contre la corruption doit, à ce jour, être maintenu avec vigueur et fermeté.

En terminant, le gouvernement actuel affirme, à toutes les tables de négociation, que l'offre de 5 % est immuable, qu'il est même inutile d'en parler; ce qui revient à dire que ce sujet-là n'est pas négociable. N'oublions pas qu'un gouvernement précédent a reçu un blâme du *Bureau international du travail* (un organe spécialisé de l'ONU)<sup>12</sup> et une condamnation de la *Commission des relations de travail*<sup>13</sup> pour négociation de mauvaise foi avec le même genre d'attitude :

*M. Charest se dit fier de la nouvelle approche de non-négociation conçue par son gouvernement, celle du cadre financier inamovible. C'est à son sens une approche basée sur la franchise en ce qui a trait à l'état des finances publiques. Il a avoué hier qu'il n'avait jamais été question de déroger à ce cadre, établi dès le départ, en juin 2004, puisqu'il s'agissait de la véritable capacité de payer des Québécois. C'est le sens aigu du devoir, de l'intérêt général de tous les Québécois qui nous a guidés dans cette façon de conclure les négociations, a-t-il dit, solennel<sup>14</sup>.*

---

<sup>10</sup> Estimé en fonction du taux d'imposition marginal du Québec moyen pour les membres du SFPQ.

<sup>11</sup> <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1402091/immigration-quebec-peq-gouvernement-fraudes-enquete-upac>

<sup>12</sup> Guillaume Bourgault-COTE. 30 mars 2007. « Relations de travail - Projet de loi 142: Québec condamné sur la scène internationale ». *Le Devoir*. <https://www.ledesoir.com/politique/quebec/137533/relations-de-travail-projet-de-loi-142-quebec-condamne-sur-la-scene-internationale>, consulté le 5 août 2020.

<sup>13</sup> LA PRESSE CANADIENNE. 31 janvier 2012 « Commission des relations de travail - Québec blâmé pour avoir négocié de mauvaise foi ». *Le Devoir*, <https://www.ledesoir.com/politique/quebec/341471/commission-des-relations-de-travail-quebec-blame-pour-avoir-negocie-de-mauvaise-foi>, consulté le 5 août 2020.

<sup>14</sup> Antoine ROBITAILLE, « Charest se dit au pouvoir pour trois mandats », *Le Devoir*, samedi 17 décembre 2005, p. A1

## Propositions salariales

Offres SCT – 10 juillet 2020	Demandes SFPQ – 1 <sup>er</sup> septembre 2020
5 % sur 3 ans	6,4 % pour 3 ans
Sujet non négociable	Mécanisme de protection du pouvoir d'achat, par exemple l'indexation automatique des salaires sur l'IPC de l'année précédente <ul style="list-style-type: none"> <li>• Création d'un comité inter ronde en vue des prochaines négociations</li> </ul>
	<p>À titre de mesure de rétention et de reconnaissance, ajouter un statut « senior » pour contribution organisationnelle accrue, les avantages associés à ce statut seraient :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Augmentation de 5 % après 15 ans de service</li> <li>2. Augmentation de 10 % après 25 ans</li> </ol> <p>Conditions d'application</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Après évaluation de l'employé par le gestionnaire</li> <li>• Intégré au taux de traitement</li> </ul>
	<p><u>Fonctionnaires</u></p> <p>À titre de mesure d'attraction et de rétention, accélérer le rythme d'avancement d'échelon :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tous les 6 mois, pour les 50 % premiers échelons du corps d'emploi</li> <li>• Annuellement, pour le 50 % d'échelon restant<sup>15</sup></li> </ul>
	<p><u>Ouvriers</u></p> <p>Ajout d'une lettre d'entente</p> <p>À titre de mesure d'équité, d'attraction et de rétention, entreprendre un exercice de relativité salariale externe ou, si nous n'avons pas d'entente sur ces travaux le 1<sup>er</sup> avril 2022, augmentation automatique de tous les corps d'emploi de 6,2 %<sup>16</sup></p>

<sup>15</sup> La durée de séjour à un échelon est normalement de six (6) mois d'expérience professionnelle dans les échelons 1 à 8 et d'une (1) année d'expérience professionnelle dans les échelons 9 à 18. (APTS art. 18.04)

<sup>16</sup> Correspond au retard de rémunération globale de tous les employés du secteur public selon l'étude 2019 de l'ISQ.

## MONTANT FORFAITAIRE

Le gouvernement affirme vouloir valoriser le travail de ces employés les plus expérimentés, surtout dans un contexte d'intensification du travail. Pour ce faire, il propose un montant forfaitaire de 1 000 \$ l'an 1 de la nouvelle convention collective pour toutes les personnes au sommet de leur échelle salariale (fonctionnaires) et pour tous les ouvriers ayant 1 an d'expérience. Ce forfaitaire s'appliquerait à toute personne ayant un lien d'emploi au 31 mars 2020<sup>17</sup>, cumulant un an de service. Lors de la présentation de cette offre, le SCT estimait que 78 % des ouvriers de l'accréditation et 46 % des fonctionnaires de l'accréditation toucheraient ce montant forfaitaire.

Nous avons estimé la valeur de cette proposition. Cela représente, pour le SFPQ, 17,3 M\$ ou 1,14 % de la masse salariale annuelle des fonctionnaires et des ouvriers combinés. Évidemment, ce montant n'est pas récurrent pour le gouvernement et il ne compte pas pour le régime de retraite ou le calcul de l'invalidité du régime d'assurance-salaire. Or, c'est précisément ce qui fait en sorte que les travailleurs détestent autant les montants forfaitaires : ça n'améliore pas durablement leur chèque de paie. De plus, vu son paiement unique généralement combiné au paiement des jours de maladie non utilisés à la fin de l'année, l'impôt marginal retiré sur ce chèque de paie du mois de décembre est supérieur au taux d'imposition normal du travailleur ce qui ampute d'autant la liquidité du travailleur. On pourra argumenter que le travailleur pourra utiliser ce « trop payé » comme déduction lors de sa déclaration de revenus, mais dans l'immédiat d'un employé à bas salaire, qui vit généralement d'une paie à l'autre, cela le prive de prévisibilité. Si le gouvernement souhaite pouvoir prévoir le futur en matière d'engagement financier, c'est également le cas pour les travailleuses et travailleurs que nous représentons.

Pour l'année 2 de cette nouvelle convention collective, le gouvernement propose un montant forfaitaire de 600\$ applicable à tous les employés cette fois. Nos estimations évaluent cela à un montant de 18,3 M\$, soit 1,21 % de la masse salariale annuelle des fonctionnaires et des ouvriers. Évidemment, les irritants demeurent les mêmes.

Le SFPQ propose de modifier ces montants disponibles en forfaitaire pour les convertir en un ajout de deux jours de congé pour raisons personnelles. Ces journées seraient non cumulables et remboursées à la fin de l'année si non utilisée par la personne. Nous estimons que cela représente une valeur de 0,77 % de la masse salariale annuelle, mais au moins cela offre un montant qui compte dans la retraite des gens. Ainsi, cela permet aux travailleurs qui le souhaitent d'avoir plus de temps pour eux, ce qui est une revendication souvent demandée ou, pour ceux qui le souhaitent, une opportunité d'augmenter leur paie.

### Propositions sur un montant forfaitaire

Offres SCT – 10 juillet 2020	Demandes SFPQ – 1 <sup>er</sup> septembre 2020
An 1 : montant forfaitaire de 1 000 \$ aux employés au top de l'échelle et pour les ouvriers avec 1 an d'expérience	Ajouter 2 jours de congé pour raisons personnelles
An 2 : montant forfaitaire de 600 \$ à tous les employés	Sans justificatifs à fournir
	Non cumulable
	Remboursé à 100 % si pas utilisé

<sup>17</sup> Cela permet de tenir compte des personnes en invalidité ou en congé parental.

## VACANCES

---

Dans les conventions collectives des ouvriers et des fonctionnaires, il y a une erreur qui doit être corrigée.

En effet, le tableau d'accumulation des vacances cesse à 248,6 jours. Or, une année complète de travail représente 260,9 jours. Cette erreur de correspondance prive les travailleuses et travailleurs de 0,5 jour de vacances annuellement.

### Proposition concernant les vacances

Offre SCT – 10 juillet 2020	Demande SFPQ – 1 <sup>er</sup> septembre 2020
Rien	Corriger l'erreur du tableau d'accumulation

## HORAIRE - FONCTIONNAIRES

---

Actuellement, l'objectif premier de la négociation pour les fonctionnaires et les ouvriers de la fonction publique est simple : améliorer leur chèque de paie. En bref, avoir plus de liquidités dans leurs poches et cesser de s'appauvrir.

De son côté, l'employeur vit des problèmes d'attraction et de rétention de son personnel, et ce, un peu partout dans la fonction publique. La conséquence de ce problème est bien réelle sur la capacité organisationnelle des ministères et organismes à offrir leurs services et activités au jour le jour. Par ailleurs, pour les employés en place, le fait d'avoir constamment des postes vacants comporte son lot de surcharge de travail et de charge mentale additionnelle.

Lorsqu'on combine ces deux problèmes, une solution gagnant-gagnant se dessine. Et si on offrait aux fonctionnaires actuellement en poste de bonifier leur semaine de travail afin de travailler 40h/semaine? Certaines personnes y trouveraient une manière de bonifier leur chèque de paie tout en permettant au gouvernement de pourvoir des postes vacants sans augmenter sa masse salariale.

Ainsi, nous estimons que chez les fonctionnaires, avec 5h/semaine de plus, 7 personnes sur un tel régime d'horaire combleraient un poste vacant.

Évidemment, ce type d'aménagement de l'horaire de travail bonifié serait sur une base volontaire, après entente avec l'employeur, pour une période de 3-6-9 ou 12 mois. Tout comme les autres types d'aménagements individuels, la convention collective prévoirait des règles entourant l'approbation pour éviter le favoritisme ou l'arbitraire (par exemple : justification du refus). Finalement, ce temps additionnel serait fait au moment choisi par l'employé selon des modalités à discuter avec le gestionnaire pour tenir compte des besoins organisationnels et individuels, et ce, dans le but de tout de même permettre une conciliation travail/vie personnelle de la personne.

### Proposition sur les horaires

Offre SCT – 10 juillet 2020	Demande SFPQ – 1 <sup>er</sup> septembre 2020
Rien, mais le SCT a reconnu, lors des dépôts sectoriels de février et mars 2020, que l'attraction et la rétention de son personnel étaient un enjeu de la présente négociation et, par conséquent, il souhaitait faire des séances exploratoires sur ce sujet.	Augmenter la semaine de travail à 40h pour les fonctionnaires qui le souhaitent.

Par ailleurs, nous aimerions sensibiliser le SCT au fait qu'il est très difficile pour les employés des centres d'appels, souvent en sous-effectifs, de prendre congé selon les modalités prévues à l'ARTT ou à l'horaire variable. Ainsi, certaines personnes rapportent ne pas pouvoir réussir à utiliser leurs crédits-horaire ou le temps supplémentaire « banqué », car leurs demandes de congé sont refusées, les gestionnaires invoquant les besoins du service pour justifier le refus. Ainsi, l'esprit du régime d'ARTT n'est pas respecté et aucun grief n'est alors possible pour le travailleur. Ce problème s'avère être un irritant majeur dans les centres d'appels pour le personnel que nous représentons. Ce phénomène est exacerbé par l'absence de candidats dans les banques de préposés aux renseignements depuis de nombreuses années. D'ailleurs, le SCT devait proposer un guide des bonnes pratiques en centres d'appels gouvernementaux en 2019. Or, nous attendons toujours ledit guide.

## **PRIME DES FONCTIONNAIRES POUR TRAVAIL LA FIN DE SEMAINE**

---

Le SFPQ accueille favorablement la proposition du SCT de modifier la convention collective des fonctionnaires afin d'adopter le même principe que la prime de fin de semaine des ouvriers, c'est-à-dire, pour le principe de « temps fait, temps payé » à un taux de 4% même si nous déplorons la diminution de 50% de ladite prime.

### **Proposition prime « fin de semaine » - accréditation fonctionnaire**

Un libellé de texte devra être fait sur la base des principes négociés.

## PRIME POUR LES FONCTIONNAIRES ET OUVRIERS « DÉSIGNATION TEMPORAIRE À TITRE DE CHEF D'ÉQUIPE »

---

Les conventions collectives des fonctionnaires et des ouvriers contiennent déjà des règles entourant la désignation temporaire à titre de chef d'équipe et la rémunération additionnelle de 5 % s'y rattachant. Or, depuis quelques années, les membres du SFPQ observent que plusieurs gestionnaires leur donnent une affectation ou une désignation temporaire pour une durée inférieure aux 5 jours consécutifs prévus à l'actuelle convention collective. Cela prive donc l'employé de la prime de 5% tout en lui ajoutant des responsabilités et des tâches. Il appert que cette pratique est courante et répandue dans plusieurs ministères et organismes.

Lors d'une désignation, il arrive que l'ensemble des tâches de chef d'équipe ne soient pas confiées à la personne désignée. Cela semble être une contrainte pour le SCT qui nous questionnait lors des séances de négociation précédentes à savoir comment départager la rémunération additionnelle si l'ensemble des tâches ne sont pas confiées à la personne désignée ou temporairement affectée au poste. Pour le SFPQ, cette objection n'est pas valide, car en temps normal, un chef d'équipe fait des tâches d'un niveau de responsabilité variable dans une journée normale de travail, pourtant, son salaire est toujours bonifié, car, en tout temps, il peut être appelé à exercer son rôle de chef d'équipe. Il n'en va pas autrement d'un employé attitré provisoirement à jouer le rôle de chef d'équipe. Dans les faits, les collègues et les gestionnaires œuvrant avec ce chef d'équipe remplaçant ne savent pas quelles sont les tâches exclues et, par conséquent, l'expectative est la même pour toute personne assumant le rôle de chef d'équipe.

Ainsi, il est normal que l'employé désigné temporairement chef d'équipe reçoive la rémunération assortie à cette responsabilité, et ce, du moment qu'il ou elle est désigné 5 jours, non consécutifs, pour assumer ce rôle sur une période de 6 mois. Dès lors, la personne est réputée qualifiée et elle reçoit alors la prime prévue pour l'ensemble des journées où elle agit à titre de chef d'équipe.

### Proposition prime de désignation de chef d'équipe

Offre SCT – 10 juillet 2020	Demande SFPQ – 1 <sup>er</sup> septembre 2020
Rien	Modifier les articles relatifs à la désignation temporaire afin que le 5 jours de qualification n'aient plus besoin d'être fait de manière consécutive, mais plutôt dans une période de 6 mois.

## AIDANTS NATURELS

---

La pandémie que nous venons de vivre a permis à presque tout le monde de vivre entièrement, ou partiellement, la réalité des personnes agissant à titre d'aidant naturel. Que ce soit parce que nous avons dû prendre en charge les courses de nos parents âgés de plus de 70 ans, que ce soit parce que nous devons prendre en charge la scolarité de nos enfants confinés à la maison ou encore que ce soit parce que des amis contaminés ou de retour de voyage étaient mis en quarantaine et avaient besoin d'aide pour leurs courses et l'aide à domicile. Nous avons tous mieux entrevu la charge mentale que représente un proche dépendant de nous pour satisfaire ses besoins de base.

Fort de cette expérience, le SFPQ suggère d'ajouter un congé autofinancé pour les aidants naturels d'un proche (parents, conjoints, enfants, beaux-parents, beaux-enfants). Ce congé serait d'une durée de 1 à 8 semaines. Ce congé permettrait à une personne salariée dont la présence est requise auprès d'un de ses proches d'obtenir un revenu pendant son absence, et d'étaler le « remboursement » sur une période de six (6) ou douze (12) mois selon les mêmes modalités qu'un congé à traitement différé, mais, à posteriori de l'événement.

Ce nouveau droit reconnu aux employés viendrait compléter les mesures déjà prévues avec l'assurance-emploi. Comme les besoins sont généralement plus longs que la période proposée, cette complémentarité dans les mesures permettrait à l'employé d'avoir une période initiale, s'il le souhaite, pour organiser le quotidien autour de ces nouvelles responsabilités, pour se renseigner sur les aides disponibles selon la condition médicale du proche malade (assurance-emploi, maintien à domicile, etc.).

### Proposition congés différés – aidant naturel

Offre SCT – 10 juillet 2020	Demande SFPQ – 1 <sup>er</sup> septembre 2020
Rien	Ajout d'un congé rémunéré de 1 à 8 semaines avec remboursement différé sur une période de 6 à 12 mois



## OPÉRATION 44-48

---

De manière récurrente, des employés occasionnels peinent à obtenir leur permanence, et ce, malgré le fait que les gestionnaires peuvent, en tout temps, titulariser un employé à la suite d'une évaluation favorable. Cependant, dans le passé, les restrictions sur les embauches créaient, à toute fin pratique, une impossibilité de le faire. C'est ainsi que les opérations 44-48 (et autres) sont nées, pour forcer l'autorisation d'embauche de « faux occasionnels ».

Or, actuellement, il y a encore des gens qui attendent leur permanence et les avantages inhérents à ce statut d'emploi. Des gens qui, pour des raisons variées, n'ont pas pu se qualifier lors de la dernière convention, mais qui sont encore en poste et qui attendent patiemment; des gens qui étaient exclus comme les huissiers-audienciers ou les cuisiniers dans les prisons (la liste complète des corps d'emplois exclus et représentés par le SFPQ se retrouve à l'annexe A du présent document et a été reproduite à partir de l'annexe 1 de la *Directive concernant les emplois occasionnels de la fonction publique*).

Le SFPQ accueille favorablement l'offre faite par le gouvernement le 10 juillet dernier. Toutefois, cet élément ne saurait, à lui seul, débloquer les négociations actuellement en cours tel que mentionné par la porte-parole du SCT. De plus, pour réellement progresser sur ce sujet, il faudrait revoir la pertinence de l'exclusion de chacun des corps d'emploi mentionnés à l'annexe A (voir annexe à la fin du présent document).

### Proposition opération 44-48 - titularisation

Offre SCT – 10 juillet 2020	Demande SFPQ – 1 <sup>er</sup> septembre 2020
Faire un exercice de titularisation, selon les mêmes modalités qu'antérieurement lors des exercices 44-48	Faire un exercice de titularisation, selon les mêmes modalités qu'antérieurement lors des exercices 44-48, après révision des personnes exclues en vertu de l'annexe 1 de la Directive concernant les emplois occasionnels de la fonction publique

## NÉGOCIATION CONTINUE

---

Du côté gouvernemental, quatre sujets feraient l'objet de négociation continue, c'est-à-dire des travaux inter ronde. Il s'agit du RREGOP, des droits parentaux, des ouvriers spécialisés et de la prestation des services à la population. Selon la formule proposée par le gouvernement, chaque élément ferait l'objet de la création d'un comité inter ronde « spécialisé » sur son sujet. Certains de ces comités sont assortis de budget réservé, d'autres ont des modalités de fonctionnement déjà connues (composition du comité, date de début des travaux, etc.).

Du côté syndical, nous proposons d'ajouter trois sujets à traiter en négociation continue, par la création de comités inter ronde spécialisés. Il s'agit du Service aérien gouvernemental (SAG), du télétravail et de la procédure de griefs.

Voyons chacun de ces comités dans le détail et les propositions respectives pour chacun.

### **Comité ouvriers spécialisés**

Le SFPQ accepte l'offre présentée par le SCT le 10 juillet dernier de se joindre au comité intersyndical qui discutera de cet enjeu durant les trois prochaines années et nous laissons tomber notre demande d'avoir un comité exclusif avec le MTQ.

Toutefois, les textes d'une entente de principe devront préciser que les corps d'emploi de conducteurs et mécaniciens, représentés par le SFPQ, feront partie des travaux de ce futur comité comme recommandé par le comité de travail de la précédente convention collective.

Finalement, l'employeur aurait une belle opportunité de démontrer sa volonté de régler ce problème en offrant aux syndicats de maintenir la prime jusqu'à ce que les travaux de ce comité soient terminés, car, autrement, comment cela va-t-il se passer le 1<sup>er</sup> octobre prochain? La prime cessera, le comité n'aura pas commencé ses travaux, lorsqu'une entente de principe sera conclue, le comité commencera ses travaux et, peut-être qu'éventuellement, la prime sera réinstaurée. Combien d'ouvriers spécialisés auront quitté le secteur public lors du retour de la prime de 10 % à la suite de cette chute drastique de leur salaire? Il serait avisé d'appliquer la recommandation unanime du dernier comité à l'effet de maintenir la prime jusqu'à la fin des travaux et d'ainsi envoyer un signal clair, après plus de 10 ans de comité sur le sujet, que le gouvernement souhaite véritablement régler ce problème.

### **Proposition comité inter ronde – ouvriers spécialisés**

Un libellé de texte devra être fait sur la base des principes négociés et inclure les mécaniciens et conducteurs du SFPQ.

## Comité prestation de services aux citoyens

Après 15 ans de régime austéritaire avec le Parti Libéral du Québec, l'ensemble des services publics, de tous les réseaux, ont souffert et souffrent encore de ce régime minceur qui a souvent pris des airs de crise anorexique dans la fonction publique qui a été le seul réseau soumis à la directive de non-remplacement d'un départ sur deux de ses employés dès 2004, et ce, pour 10 ans... avant de subir deux ans de gel complet d'embauche. Ceux qui sont restés en place durant tout ce temps ont, à tous les échelons, trouvé des moyens de survivre à cette impossibilité de toujours « faire plus avec moins ». Combien de ministres ont promis que tout cela se ferait sans affecter les services à la population? Or, on sait bien que cela n'a pas été possible et que les services ont été affectés : délais de traitement qui ont explosés qui sont rapportés annuellement par la Protectrice du citoyen, recours accru à la sous-traitance entraînant des coûts supplémentaires du simple au double selon le Vérificateur général du Québec, introduction du principe d'auto-inspection dans plusieurs ministères, fermeture de bureaux en région, etc. Tout ça pour une course à la réduction de la dette irréflechie et démontrant un manque de vision devant l'opportunité que représentaient pour l'économie québécoise les besoins massifs en investissements publics qui auraient pourtant été requis et qui le sont d'ailleurs toujours. L'objectif de diminution du ratio dette et produit intérieur brut inscrit (dette/PIB) dans la Loi sur la réduction de la dette et instituant le Fonds des Générations<sup>18</sup> aurait finalement été atteint six années plus tôt que prévu, mais à quel prix?

Parallèlement à cela, l'évolution très rapide des outils numériques qui chamboulent complètement les façons de faire dans les ministères autant pour les processus internes que dans les relations avec la population amène son lot de changements à gérer au sein de l'appareil étatique. D'ailleurs, l'intelligence artificielle qui fait son apparition dans la fonction publique ne manquera pas de produire des changements brutaux dans les méthodes de travail.

Un dialogue entre les experts quotidiens de la prestation de services (les fonctionnaires et les ouvriers) et les autorités d'un ministère devient alors une condition essentielle à tout chantier de changement. Ce dialogue est à la fois une condition de succès pour les équipes de direction qui doivent mobiliser et transformer les façons de faire de leurs personnels, mais aussi pour les employés qui doivent pouvoir commenter et influencer les décideurs afin que les ajustements requis à toute transformation réussie se fassent avec le moins de heurts possibles.

Ni des relations de travail pures ni de l'organisation du travail pure ne sauraient être la solution, c'est une nouvelle approche paritaire qui émerge des besoins opérationnels des organisations. Dans la fonction publique, ces dernières années ont mis en relief des situations de cette nature pour lesquels les forums de discussion appropriés sont inexistants. Les parties doivent alors tenter de convaincre l'autre du bien-fondé d'entreprendre des discussions.

Le SFPQ salue la lucidité du gouvernement et applaudit la proposition de créer un comité inter-ronde qui traitera de problèmes variés en lien avec la prestation des services à la population, lesquels seront présentés à la table de discussion autant par la partie patronale que par la partie syndicale.

Toutefois, ce genre de comité ne saurait engendrer des solutions durables s'il ne peut trouver des solutions optimales à la problématique soulevée. Ainsi, dans son dépôt écrit qui a suivi le dépôt verbal du 10 juillet, le SCT venait mettre un cadenas majeur à sa proposition. En effet, il venait spécifier que les solutions convenues dans ce comité ne pourraient pas avoir d'incidences monétaires pour le

---

<sup>18</sup> Article 1, <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/R-2.2.0.1>

gouvernement. Cette limitation condamne, dès lors, ce comité à discuter de solutions de contournement alors que ce sont souvent ces solutions de « rapiéçage » de la période austéritaire d’il y a 10 ans qui ont contribué à créer le problème. Dans certaines situations, tous les interlocuteurs savent que la non-compétitivité des conditions de rémunération de certains corps d’emploi est la base même du problème. Quelle solution sans incidence monétaire pourrions-nous trouver, par exemple, pour régler le retard de rémunération de 76 % des techniciens en droit<sup>19</sup>? Comment régler les problèmes au SAG, introduit par les changements aux règles de Transport Canada sans devoir déboursier un seul dollar? Cette approche est irréaliste.

C’est donc sans surprise que, dans les offres présentées par le gouvernement dans les réseaux de la santé et de l’éducation et rendues publiques en mai dernier, le réseau de la santé et de l’éducation ont des comités similaires à la proposition faite au SFPQ pour discuter des enjeux d’organisation du travail, d’attraction et de rétention du personnel, mais avec un budget réservé de 93 M\$ pour ces 2 réseaux. Comment ne pas voir là un mépris du réseau de la fonction publique? D’ailleurs, comment les montants réservés à chaque réseau ont-ils été déterminés? Le SFPQ demande l’équité avec l’ensemble des réseaux et nous estimons que l’éparpillement territorial justifierait un montant de 10 M\$ la première année et de 50% récurrent les 2 années suivantes, tel qu’octroyé dans les diverses lettres d’entente dévoilées.

### Proposition comité de prestation de services aux citoyens

Offres SCT – 10 juillet 2020	Demandes SFPQ – 1 <sup>er</sup> septembre 2020
<p>Créer un comité inter ronde sur la question de la prestation de services publics</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les solutions retenues devront être sans incidence monétaire</li> <li>• Les deux parties apportent des problématiques au sein du comité</li> </ul>	<p>Créer un comité inter ronde sur la question de la prestation de services publics</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 10 M\$ + 50 % récurrents sur 2 ans pour les solutions retenues</li> <li>• Les deux parties apportent des problématiques au sein du comité</li> </ul>

<sup>19</sup> Voir annexe C de l’étude comparative 2018 de la rémunération produite par l’ISQ. <https://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/resultats-erg.html>, consulté le 6 août 2020.

## Comité inter ronde – régime de retraite

Le SFPQ souhaite rappeler à la partie patronale son opposition totale à la création d'un comité inter ronde qui discutera principalement des récupérations souhaitées par le gouvernement dans le régime de retraite. Pour les membres que nous représentons, le régime de retraite tel qu'il est actuellement ne devrait pas faire l'objet de négociation.

Rappelons que les mandats dudit comité, lesquels ont été dévoilés par le gouvernement dans ces offres du mois de mai dernier et lors d'une présentation orale de la partie patronale le 3 avril 2020, étaient les suivants :

1. Examiner l'opportunité d'apporter au RREGOP, les modifications suivantes :

a) Intégration du Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE) dans le RREGOP

b) Évolution des régimes de retraite [...] pour] discuter de certains paramètres du RREGOP [...] dont notamment :

- la rétention du personnel expérimenté (c'est-à-dire le retour au travail de personne retraitée),
- l'équité entre les participants (notamment modifier la base de calcul de la rente pour adopter la notion de gain de carrière)
- l'interaction du RREGOP avec le Régime de rentes du Québec (RRQ), considérant sa récente bonification (le SCT vise à maintenir le taux de remplacement de 70 % du salaire).

c) Financement [...] discuter des modalités de financement des prestations à la charge des participants du RREGOP en cohérence avec certains facteurs de risque, notamment la maturité grandissante du régime et l'incertitude entourant les rendements des marchés financiers.

d) Identification des enjeux syndicaux prioritaires

2. Déterminer, le cas échéant, les paramètres et les modalités techniques et de concordances requises pour mettre en œuvre ces modifications;

3. Faire rapport, conjointement ou non, aux parties négociantes au plus tard 18 mois suivant le début des travaux du comité.

Le 10 juillet dernier, le SCT confirmait au SFPQ que malgré son opposition, il pourrait siéger au comité inter ronde sur la retraite tel que réclamé par le syndicat.

De fait, de l'avis même du comité créé par lettre d'entente lors de la dernière convention collective et selon l'actuaire gouvernemental venu faire une présentation à l'actuel comité de négociation le 21 avril 2020, les membres du SFPQ sont à risque de perdre des sommes dans le changement du calcul de la rente à partir du gain de carrière (au lieu des 5 meilleures années). Le SFPQ souhaite donc pouvoir discuter de cet enjeu avec l'ensemble des acteurs concernés afin de s'assurer que ses membres ne s'appauvrissent pas encore. Par conséquent, le SFPQ souhaite inclure une clause de protection économique pour ses membres qui est à coût nul pour le gouvernement puisque ces sommes sont, actuellement, prévues dans les paramètres budgétaires gouvernementaux.

## Propositions sur le régime de retraite

Offre SCT – 10 juillet 2020	Demandes SFPQ – 1 <sup>er</sup> septembre 2020
Créer un comité inter ronde sur la question du RREGOP, le SFPQ y aurait un siège	<ul style="list-style-type: none"><li>• Participation au comité inter ronde</li><li>• En cas de diminution de la cotisation patronale dans le cadre des discussions sur la coordination avec le RRQ, les sommes économisées du côté gouvernemental seraient automatiquement redistribuées aux employés sous forme de hausse salariale</li></ul>

## **Comité inter ronde sur les droits parentaux**

Le SFPQ accueille favorablement la proposition du SCT d'avoir un siège au futur comité inter ronde sur la question des droits parentaux.

## Service aérien gouvernemental (SAG)

Précédemment, le SCT avait accepté de mettre le SAG en négociation continue, mais, le 22 juillet dernier, il a fait part de son intention de faire l'ensemble des travaux durant l'actuelle négociation. Pour le SFPQ, cette proposition n'est pas acceptable, notamment à cause de la lourdeur des travaux à faire, notamment pour modifier l'annexe A (directive de Transport Canada). Comme l'ensemble des corps d'emploi sont touchés par ces changements, il faut pouvoir aborder l'ensemble des enjeux en cause.

De plus, le marché de l'aviation subit de plein fouet les impacts de la pandémie mondiale de la COVID-19. Comment le SAG sera affecté par cela? Impossible actuellement de le dire puisque nous sommes toujours en crise et que les effets se feront sentir durant les prochaines années.

Par conséquent, le SFPQ propose d'ajouter une lettre d'entente à la convention collective qui prévoirait les modalités de fonctionnement, les échéanciers de travail et les résultats attendus de ce processus de négociation spécifique au SAG. Ces éléments seront discutés en mode exploratoire tel que proposé par le SCT pour l'ensemble des sujets. Toutefois, le SFPQ peut déjà indiquer que, dans la composition du comité de négociation inter ronde pour le SAG, il souhaitera avoir minimalement un représentant de chacun des corps d'emploi du SAG, la personne conseillère syndicale responsable du SAG de même qu'un directeur du SAG qui applique la directive de Transport Canada au quotidien.

### Proposition comité inter ronde - SAG

Offre SCT – 22 juillet 2020	Demandes SFPQ – 1 <sup>er</sup> septembre 2020
Inclure les négociations relatives au SAG dans la présente ronde de négociation	<ul style="list-style-type: none"><li data-bbox="769 974 1421 1056">Ajouter une lettre d'entente pour créer un comité de négociation inter ronde (négociation continue) spécifique au SAG</li><li data-bbox="769 1094 1421 1150">Inclure les modalités de fonctionnement, les résultats attendus et les échéanciers de travail à ladite lettre d'entente</li></ul>



## Télétravail

L'actuelle pandémie mondiale a forcé tous les employeurs qui le pouvaient, incluant le gouvernement, à adopter en urgence des pratiques de télétravail. Or, le gouvernement a d'ores et déjà annoncé son intention de ne pas revenir à la situation qui prévalait avant la COVID-19, c'est-à-dire une réalité de présence au bureau pour la très grande majorité des fonctionnaires et des ouvriers. Avant la pandémie, quotidiennement, même les travailleurs sur la route (ouvriers, inspecteurs, etc.) devaient se rapporter au bureau avant d'entreprendre leur déplacement.

Si des projets-pilotes devaient être faits à la suite des discussions durant la présente ronde de négociation, la pandémie a accéléré les choses à une vitesse inouïe. Il y a des leçons à tirer de cette expérience à grande échelle, il y a des paramètres d'implantation à court, moyen et long terme à prévoir, mais pour que cela représente une amélioration des conditions de travail pour tous (patrons et employés), des discussions constantes devront avoir lieu.

Il apparaît donc souhaitable au SFPQ de créer un comité de négociation inter ronde sur le télétravail dont le mandat serait de développer des règles à être intégrées automatiquement dans la prochaine convention collective et, leur corollaire en termes de directives de gestion. Par exemple, le télétravail pose un défi à la vie syndicale et la diffusion de l'information auprès des membres des syndicats d'un employeur puisque le babillard syndical est dans les bureaux de l'employeur. Il serait ainsi souhaitable pour les dirigeants syndicaux de pouvoir utiliser le courriel professionnel des employés des ministères et organismes qu'ils représentent afin de les rejoindre et de les tenir informer.

### Proposition comité inter ronde – télétravail

Offre SCT – 10 juillet 2020	Demandes SFPQ – 1 <sup>er</sup> septembre 2020
Rien	<ul style="list-style-type: none"><li>• Créer un comité inter ronde sur la gestion du télétravail dans la fonction publique</li><li>• Les résultats des négociations de ce comité seront intégrés à la prochaine convention collective</li></ul>

## Procédures de griefs (chapitres des conventions collectives F&O)

Il existe un consensus entre les parties à l'effet que la procédure de griefs doit être améliorée, et ce, au bénéfice de tous : employés, syndicat et gouvernement. Diverses expériences ont eu cours ces dernières années. Pensons au comité litige, à l'approche de médiation actuellement en élaboration avec le ministère du Travail (MTESS). Bref, il y a des éléments matures à inclure et des détails à peaufiner dans le but d'alléger les procédures, d'améliorer la communication entre les parties et, au final, pour régler les différends.

Les modalités de fonctionnement, échéancier de travail et membres du comité de négociation seraient à convenir durant le présent cycle de négociation.

### Proposition comité inter ronde de négociation – procédure de griefs

Offre SCT – 10 juillet 2020	Demandes SFPQ – 1 <sup>er</sup> septembre 2020
Rien	<ul style="list-style-type: none"><li>• Modifier la lettre d'entente #1 pour inclure l'ensemble du chapitre 3</li><li>• Spécifier les modalités de fonctionnement, l'échéancier de travail et les membres du comité de négociation continue</li></ul>

## LETTRES D'ENTENTE COMMUNES F&O

# lettre d'entente	Proposition SCT	Proposition SFPQ	Consensus ?
1 : procédures de griefs	Abolir	Création comité inter ronde sur tout le chapitre 3 – procédures de griefs	Non
2 : 44-48	Renouveler	Renouvelé	Oui
3 : huissier-audencier occasionnel	Renouveler	Renouveler	Oui
4 : négo. continue	Abolir	Abolir, chaque comité aurait sa propre lettre d'entente	Oui
5 : sous-traitance	3 avril : en questionnement	Renouveler	Non
6 : LDA (liste K)	Abolir, car échue	SFPQ en vérification sur ce sujet On reviendra plus tard	Non
7 : AMTT	Renouveler	Renouveler	Oui
8 : assurance maladie	Renouveler	Renouveler	Oui
9 : déplacements hors Canada	Renouveler	Renouveler	Oui
10 : banque congé de maladie	Renouveler	Renouveler	Oui
11 : paiement des occasionnels sur appel	Renouveler	Renouveler	Oui
12 : comité de retraite	Abolir	Lettre d'entente propre au comité inter ronde sur le RREGOP	Oui
13 : problématique sur les sorties	3 avril : questionnement sur ce comité. Pas de décision	En attente des réponses du SCT à la suite des questions du SFPQ du 7 avril	Non
14 : comité sur le congé de maternité	Abolir	Lettre d'entente propre au comité inter ronde sur les droits parentaux	Oui
15 : relativités salariales	3 avril : vérifications sur les autres éléments que l'opération comme telle	Abolir en réalisant les concordances et modifications nécessaires dans l'annexe I de la convention collective.	Non
16 : Intégration des relativités salariales	Abolir	Abolir	Oui
17 : SAG	3 avril : renouveler avec les éléments modifiés en juillet 2019	Création d'un comité inter ronde de négociation (incluant les éléments modifiés en juillet 2019)	Non

## LETTRES D'ENTENTE OUVRIERS

---

# lettre d'entente	Proposition SCT	Proposition SFPQ	Consensus ?
3 : géologie	Non	Réviser	Non
17 : libérations syndicales	Non	Révision à faire notamment pour prévoir les ouvriers libérés pour siéger au comité de négociation	Non
18 : ouvriers spécialisés	Comité inter syndical Comité inter syndical	Comité inter ronde intersyndical avec ajout des conducteurs et mécaniciens	Peut-être

## LETTRES D'INTENTION F&O

---

# lettre d'intention	Proposition SCT	Proposition SFPQ	Consensus ?
1	En questionnement	Renouveler en y incluant une réflexion sur le transfert de fonctionnaires en région	Non
2	Renouveler et mettre à jour (proposition à venir)	Renouveler et mettre à jour	Oui
3	Renouveler	Renouveler	Oui
4	Abolir	Abolir	Oui
5	Renouveler	Renouveler	Oui

## ANNEXE A

---

### ANNEXE 1; EMPLOIS OCCASIONNELS FAISANT EXCEPTION AU PROCESSUS DE RECRUTEMENT DE L'EMPLOYÉ OCCASIONNEL

Les emplois occasionnels faisant exception au processus de recrutement prévu à la section IV de la présente directive sont les suivants :

- 1° greffier-audiencier principal (225-05);
- 2° greffier audiencier (225-10);
- 3° ouvrier-sylvicole principal (443-05);
- 4° ouvrier-sylvicole (443-10);
- 5° aide-sylvicole (443-25);
- 6° chef de cuisine (446-05);
- 7° cuisinier, classe II (446-20);
- 8° préposé à la cafétéria et à la cuisine (446-35);
- 9° chef de rang (447-05);
- 10° barman (447-10);
- 11° serveur (447-15);
- 12° aide-domestique (450-15);
- 13° cuisinier classe 1 (446-15) au ministère de la Sécurité publique;
- 14° préposé aux télécommunications (253-30) au ministère des Transports;
- 15° auxiliaire principal de bureau (211-05);
- 16° auxiliaire de bureau (211-10);
- 17° auxiliaire principal en informatique (213-05);
- 18° auxiliaire en informatique (213-10);
- 19° préposé à la photocopie (238-10);
- 20° aide de métiers du bâtiment (416-10);
- 22° aide-électricien (421-15);
- 26° préposé au matériel (433-10);
- 27° manutentionnaire (433-15);
- 28° aide de garage et d'atelier mécanique (437-10);
- 29° aide agricole (441-15);
- 30° assistant forestier (443-15)
- 33° trappeur (445-40);
- 35° aide pisciculteur (445-45);
- 37° aide à la cuisine (446-40);
- 38° nettoyeur-laveur (450-05);
- 40° gardien de barrage (451-15);
- 41° préposé à la morgue (451-20);
- 42° journalier (456-10);
- 53° Un emploi d'adjoint à la magistrature;
- 54° Un emploi d'interviewer sur appel à l'Institut de la statistique du Québec;
- 57° Un emploi de préposé aux télécommunications (253-30) à la Sûreté du Québec
- 63° Un emploi de préposé aux renseignements sur appel (249-10) au ministère du Conseil exécutif;
- 64° Tout autre emploi non énuméré à la présente annexe, créé pour répondre à un besoin continu ou discontinu de main-d'œuvre d'une durée inférieure à un an ou, si cet emploi permet d'acquérir un droit de rappel, d'une durée maximale de 55 jours travaillés.