

RETOUR GLOBAL SUR LES OFFRES GOUVERNEMENTALES

Déposé au Secrétariat du Conseil du trésor le 30 mai 2023
par le comité de négociation « Ouvriers »

Après la présentation d'un dépôt générique qui s'adressait à l'ensemble des syndicats du secteur public le 15 décembre dernier, le Secrétariat du Conseil du trésor a finalement soumis deux nouveaux dépôts au comité de négociation de l'accréditation « Ouvriers ». Le premier, du 27 mars 2023, portait sur les matières intersectorielles¹ tandis que celui du 6 avril concernait plutôt les matières sectorielles. Lors de la rencontre du 6 avril dernier, l'employeur a fait la demande d'un retour global sur ces deux propositions. Le document suivant constitue une réponse globale du comité de négociation aux offres patronales.

MATIERES INTERSECTORIELLES

Le dépôt du 27 mars 2023 reprend principalement des éléments présentés à l'ensemble des syndicats du secteur public le 15 décembre dernier, en précisant certaines dispositions. Nous y notons encore une fois la place prédominante des réseaux de la santé et de l'éducation.

DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Afin de garantir une paix industrielle, nous comprenons qu'il est dans l'intérêt de l'employeur de proposer une convention collective de longue durée. Cependant, la récente poussée inflationniste nous a rappelé les dangers de signer des conditions de travail dans un contexte économique changeant. À moins qu'elle ne contienne un important rattrapage salarial, il n'est pas dans l'intérêt de l'accréditation « Ouvriers » de signer une convention qui dérogerait à la durée prescrite par le Code du travail.

Propositions patronales	Réponses syndicales
Il est proposé que les prochaines conventions collectives soient d'une durée de cinq ans, sous réserve d'apporter les modifications législatives requises.	Nous demandons que la prochaine convention collective soit d'une durée de trois ans.

REGIME SALARIAL, REMUNERATION ADDITIONNELLE ET AJUSTEMENT DE LA STRUCTURE SALARIALE

L'objectif premier de cette ronde de négociation est l'amélioration substantielle de la rémunération. Cela passe nécessairement par un rattrapage salarial pour compenser l'important retard accumulé comparativement aux secteurs municipal, fédéral et universitaire ainsi qu'à l'industrie de la construction. C'est encore plus vrai dans le contexte inflationniste et de pénurie de main-d'œuvre actuel.

¹ La Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic identifie les matières intersectorielles comme étant le régime salarial, les régimes de retraite, les régimes collectifs d'assurance, les droits parentaux, les disparités régionales ainsi que le régime de congé avec solde.

PROPOSITIONS PATRONALES

L'employeur propose d'octroyer les paramètres généraux d'augmentation salariale suivants :

- **2023** : 3,0 % ;
- **2024** : 1,5 % ;
- **2025** : 1,5 % ;
- **2026** : 1,5 % ;
- **2027** : 1,5 %.

Pour un total de 9 % d'augmentation salariale pour les cinq années de convention proposée.

À cela, la partie patronale propose un montant forfaitaire de 1 000 \$ aux personnes ouvrières en fonction des heures rémunérées pour la période 2022-2023 et un ajustement de la structure salariale pour les onze premiers rangements.

Ces offres jugées nettement insuffisantes sont rejetées.

Nous conservons les mêmes demandes salariales de 3 \$/h par année, tel que présenté dans notre cahier de revendications en novembre dernier. Il s'agit de hausses nécessaires pour combler le retard salarial de près de 12 \$/h mesuré par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ). Ce sont aussi des hausses raisonnables au regard de l'inflation des deux dernières années et des premiers mois de 2023.

Plus encore, nous ne pouvons pas faire abstraction du dépôt du projet de loi n° 24, Loi donnant suite aux recommandations du rapport du Comité consultatif indépendant sur la révision de l'indemnité annuelle des membres de l'Assemblée nationale, qui permet une augmentation de 30 % l'indemnité annuelle versée aux personnes députées québécoises. Les ouvrières et ouvriers nous ont exprimé un fort sentiment d'injustice face à cette hausse sans commune mesure avec les offres actuellement sur la table.

AJUSTEMENT DES PRIMES ET ALLOCATION

Propositions patronales	Réponses syndicales
Il est proposé que chaque prime, à l'exception des primes fixes et des primes exprimées en pourcentage, et chaque allocation soient majorées à compter de la même date et du même pourcentage ainsi qu'il est déterminé à la proposition n° 2.	Nous adhérons au principe de majoration des primes selon les paramètres généraux d'augmentation salariale.

REGIME DE RETRAITE

Face au taux de chômage historiquement faible et au plein-emploi, l'employeur a émis le souhait de maintenir les personnes en emploi plus longtemps afin de pallier les problèmes de recrutement. Si le comité de négociation est entièrement d'accord avec la mise en place de mesures incitatives de maintien en emploi, il s'oppose à toutes mesures coercitives qui visent à contraindre le personnel à rester en emploi en réduisant potentiellement leur rente de retraite.

Propositions patronales	Réponses syndicales
<p>Il est proposé de modifier la formule de calcul de la rente du RREGOP de manière à prévoir que, pour les années de service accumulées à compter du 1^{er} janvier 2025, le crédit de rente annuel soit de 1,4 % pour la portion du salaire inférieure ou égale au maximum supplémentaire des gains admissibles (MSGA) et de 2 % pour la portion du salaire supérieure au MSGA.</p>	<p>Nous rejetons cette proposition.</p>
<p>Il est proposé de modifier le critère de 35 années de service en ajoutant un critère d'âge minimal à 57 ans, et ce, le plus rapidement possible.</p>	<p>Nous rejetons cette proposition.</p>
<p>Il est proposé, et ce, le plus rapidement possible, de modifier le critère de retraite avec réduction afin de permettre aux participants âgés de moins de 55 ans de prendre leur retraite s'ils ont accumulé au moins 35 années de service.</p>	<p>Nous demandons des éclaircissements sur cette proposition patronale.</p>
<p>Il est proposé, et ce, le plus rapidement possible, de modifier les modalités de la retraite progressive en permettant que l'entente initiale entre le participant et l'employeur puisse être prolongée jusqu'à un maximum de sept années de retraite progressive au total.</p>	<p>Nous accueillons cette proposition et sommes ouverts à en discuter.</p>
<p>Le plus rapidement possible, il est proposé d'augmenter l'âge maximal de participation de 69 à 71 ans, et ce, à la suite des discussions tenues entre les parties négociantes au sein des comités de travail sur le RREGOP.</p>	<p>Nous accueillons cette proposition et sommes ouverts à en discuter.</p>
<p>Il est proposé de mettre en place, en lien avec le RREGOP, un programme de rétention volontaire, pour une durée de cinq années, visant le maintien à l'emploi du personnel expérimenté, en instaurant les mesures suivantes en vue d'encourager les personnes salariées à travailler à temps complet, selon les conditions de travail applicables, au-delà des critères de retraite sans réduction, et ce, le plus rapidement possible :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bonification de la rente de retraite de 2 % par année travaillée après l'atteinte du premier critère de retraite sans réduction ; • Réduction de 50 % de la cotisation du participant qui demeure à l'emploi après l'atteinte du premier critère de retraite sans réduction. 	<p>Nous demandons des précisions sur les modalités du programme avant de prendre position sur cette proposition.</p>

REGIME DES DROITS PARENTAUX

La partie patronale et la partie syndicale ont mis en place un comité de travail sur les droits parentaux au courant des dernières années. Le comité a permis de convenir de certains éléments à intégrer dans le document maître sur les droits parentaux.

Propositions patronales	Réponses syndicales
Il est proposé de remplacer la formule de calcul de l'indemnité du congé de maternité afin d'assurer que la personne salariée reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance-emploi, et ce, en tenant compte de la valeur des exonérations de cotisations que son statut lui confère.	Nous demandons des éclaircissements sur cette proposition patronale.
Il est proposé de modifier le document maître sur les droits parentaux afin d'intégrer les éléments convenus par les parties négociantes dans le cadre des travaux des comités de travail sur les droits parentaux.	Comme convenu, nous acceptons cette proposition.

RECOURS

La convention collective de l'accréditation « Ouvriers » prévoit une procédure de règlement de griefs afin de trouver des solutions sur les mésententes concernant l'interprétation et l'application de la convention collective. Dans le cadre de la négociation actuelle, nous sommes tout à fait ouverts à identifier des règlements de certains recours déjà existants qui respecteront les droits de nos membres.

Propositions patronales	Réponses syndicales
Il est proposé d'identifier certains recours pour tenter de dégager des règlements ou de mettre en place des modes de règlement des conflits à l'amiable dans le cadre de la présente négociation.	Nous sommes ouverts à discuter de cette proposition.

MATIERES SECTORIELLES

Le 6 avril dernier, le gouvernement a finalement déposé un document contenant des propositions sectorielles propres à la réalité des ouvrières et des ouvriers du gouvernement du Québec. Rappelons que le comité de négociation a fait savoir à de nombreuses reprises, depuis le dépôt du 15 décembre dernier, que les propositions présentées alors par l'employeur ne touchaient en rien à la réalité quotidienne vécue par les membres de notre accréditation. À défaut de répondre à l'ensemble des enjeux soulevés par notre propre cahier de revendications, le dépôt des matières sectorielles constitue cependant une première base de discussions entre les deux parties. La partie patronale a organisé ses propositions autour de cinq priorités : l'organisation du travail, l'actualisation des conditions de travail, la fonction publique comme employeur de choix, la santé des employés et la formation.

ORGANISATION DU TRAVAIL

L'employeur a fait savoir sa volonté d'accroître la « flexibilité » dans l'organisation du travail du secteur public. Il faut comprendre que par flexibilité, il entend l'élargissement du droit de gestion des cadres et une diminution des protections syndicales. Nous pensons que cela augmentera les risques d'une gestion inégale entre les différents milieux de travail et d'un possible retour de l'arbitraire et du favoritisme. Les ouvriers du gouvernement du Québec sont très attachés à un des principes fondamentaux de la fonction publique : l'équité et l'impartialité des décisions touchant les travailleuses et les travailleurs. À cette fin, les ouvriers demandent que l'ancienneté joue un plus grand rôle dans la gestion quotidienne. Plus encore, pour inciter les ouvrières et ouvriers à se rendre plus disponibles pour le travail, l'employeur devrait plutôt favoriser les solutions attractives et encourageantes plutôt que des contraintes.

Propositions patronales	Réponses syndicales
Accroître la marge de manœuvre de l'employeur pour l'établissement et la modification des horaires afin d'assurer que ceux-ci correspondent aux besoins des ministères et des organismes.	Nous proposons plutôt d'utiliser l'ancienneté comme principe dans l'attribution d'horaires et des tâches, mais aussi pour la dotation des postes.
Revoir certaines dispositions de la convention collective pour favoriser une plus grande disponibilité de la main-d'œuvre.	À la suite des explications, nous rejetons cette proposition et proposons plutôt de modifier le taux applicable aux heures supplémentaires à 200 % afin d'atteindre le même objectif. Plus encore, nous demandons d'inclure les primes horaires dans le calcul des heures supplémentaires, du RREGOP et du calcul de la prestation d'invalidité.
Prime de fin de semaine.	Bien que nous accueillions favorablement l'esprit de cette proposition, nous proposons plutôt que la prime s'applique pour toute heure travaillée dans l'amplitude de la fin de semaine.
Prime de désignation ou de remplacement temporaire.	Nous accueillons favorablement cette proposition et sommes ouverts à en discuter.
Modifier les aménagements ministériels en vigueur de façon à ce que la prestation de travail annuelle respecte la prestation normale prévue à la convention, notamment en ce qui concerne la conciliation des jours fériés et chômés.	Nous rejetons cette proposition.
Modifier les dispositions de l'allocation de disponibilité.	Nous rejetons cette proposition.

ACTUALISER LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Tout comme l'employeur, nous constatons qu'il y a un besoin d'actualiser et moderniser la convention collective, afin de tenir compte de l'évolution du cadre législatif et normatif. Cependant, il faut aussi mettre à jour certains textes pour s'assurer de l'équité avec le reste de la fonction publique.

Propositions patronales	Réponses syndicales
Adapter les conditions de travail pour tenir compte des modifications au cadre légal et normatif.	Nous accueillons cette proposition et souhaitons aussi régler un ensemble d'enjeux relatifs à l'application de la convention collective, notamment ceux relatifs aux indemnités de repas, aux mesures disciplinaires ainsi qu'aux congés pour décès.
Revoir certaines dispositions afin de faciliter la gestion administrative, notamment au niveau des rappels de traitement des employés inactifs et de la procédure de griefs.	Nous accueillons cette proposition, mais nous souhaitons avoir plus de précisions sur les dispositions visées par la partie patronale.

FONCTION PUBLIQUE COMME EMPLOYEUR DE CHOIX

La partie patronale a émis le souhait de faire de la fonction publique un employeur de choix au Québec. Si nous souscrivons à cette priorité, nous devons lui rappeler que le principal problème de la fonction publique, c'est la sous-rémunération du personnel, notamment des personnes ouvrières, par rapport au reste du marché du travail. La partie patronale aura beau mettre en avant différentes mesures palliatives, seule une augmentation substantielle de la rémunération permettra d'accomplir cette priorité.

Propositions patronales	Réponses syndicales
Prévoir des mesures pour favoriser l'intégration des nouveaux employés.	Nous accueillons cette mesure et nous visons l'ajout d'une semaine de vacances supplémentaires ainsi que l'augmentation de la part de l'employeur pour les assurances.
Favoriser le cheminement de carrière et la stabilité en emploi du personnel ouvrier, en accordant une attention particulière au statut de saisonnier	Nous accueillons favorablement cet objectif et nous proposons de revoir certains droits relatifs aux statuts permanents et occasionnels, ainsi que l'exclusion de l'assurance collective en période de non-emploi. Plus encore, nous proposons la mise en place d'un plancher d'emploi pour la durée de la convention collective.
Discuter des suites du comité [interronde] portant sur les ouvriers de voirie.	Nous accueillons favorablement cette proposition et demandons la création d'une prime d'attraction-rétention pour les ouvriers de voirie de 10 %.

De plus, nous souhaitons aussi la mise en place d'une prime d'expérience, de deux journées de congé payables ainsi que des mesures facilitatrices pour la mobilité comme présentées dans notre cahier de revendications.

SANTE DES EMPLOYES

L'objectif tel que défini dans le paragraphe explicatif du dépôt patronal est parfaitement partagé par le SFPQ : il est du devoir de l'employeur de s'assurer que le travail des ouvrières et ouvriers ne se fait pas au détriment de leur santé et de leur bien-être. Cependant, les propositions patronales relevant de cette priorité semblent plutôt être un ensemble de propositions de reculs des droits de nos membres.

Propositions patronales	Réponses syndicales
Revoir les modalités de traitement des plaintes de harcèlement sexuel afin de limiter l'obligation de créer un comité ad hoc paritaire lors d'une plainte pour harcèlement sexuel aux seules situations où la présumée victime en adresse la demande.	Nous demandons des éclaircissements sur cette proposition patronale.
Concernant la période de réadaptation : Assouplir les règles de réadaptation pour les employés ayant déposé une réclamation pour accident du travail ou maladie professionnelle en attente d'une décision de la CNESST.	Nous rejetons cette proposition.
Revoir la computation de la période d'invalidité pour l'employé saisonnier afin que le versement des prestations ne puisse excéder 104 semaines calendrier suivant le début du versement des prestations (P2).	Nous rejetons cette proposition.
Reconduire le projet pilote d'utilisation temporaire.	La partie syndicale aimerait obtenir des précisions et des données sur le projet pilote avant de se prononcer sur cette proposition.

Par ailleurs, le Syndicat aimerait remettre de l'avant les deux revendications suivantes issues du cahier déposé en novembre 2022, à savoir, la création d'une nouvelle prime de risques ainsi que le fait de fournir des ensembles complets de vêtements identifiés, en quantité suffisante.

FORMATION

Le SFPQ partage l'objectif de l'employeur, mais nous aimerions obtenir plus de précisions sur les emplois qui seront identifiés comme névralgiques et vulnérables. Plus encore, nous souhaitons que l'accès au développement des compétences soit le plus large et le plus facile possible afin que tous les ouvrières et ouvriers qui le souhaitent y aient accès.

Proposition patronale	Réponses syndicales
Favoriser le développement des compétences des employés qui démontrent de l'intérêt et des aptitudes pour acquérir les compétences nécessaires à l'exercice des	Nous accueillons la volonté de favoriser le développement de compétences, mais nous souhaitons aussi l'implantation d'une prime lors des formations ainsi que s'assurer du

emplois identifiés névralgiques et vulnérables par l'employeur.	remboursement des frais associés au maintien des permis dont l'utilisation est requise par l'employeur.
---	---