



PROPOSITION D'ENTENTE DE PRINCIPE

pour les fonctionnaires de la fonction publique

M. LEGAULT,
VOS FONCTIONNAIRES DEMANDENT

**Convention collective
2023-2028**

Table des matières

Paramètres généraux d'augmentation salariale pour une convention collective de 5 ans	6
* Clause d'ajustement – protection du pouvoir d'achat	6
Structure salariale au 1 ^{er} avril 2024	7
Structure salariale au 1 ^{er} avril 2028 (année 5 de la convention collective)	8
Assurance maladie	9
Mesure de fidélité en emploi	9
Vacances	10
Mesures et primes ciblées.....	11
Agent payeur et système de paie	11
Inspecteur des installations sous pression (233)	11
Instructeurs en sauvetage minier (240)	11
Service aérien gouvernemental	11
Techniciens en aéronautique (261)	12
Pilotes et copilotes d'aéronefs (248)	12
Régulateur de vol (220)	12
Prime relative au Règlement de l'aviation canadienne	12
Annexe A.....	12
Travaux de classification	12
Technicien des travaux publics (263).....	13
Nouvelle lettre d'engagement qui bonifie la lettre d'intention n ^o .3 (CC 2020-2023)	13
Agent de soutien aux activités policières (251)	14
Nouvelle classification	14
Bilan des gains à valeur monétaire.....	15
Télétravail	16
Lettre d'entente concernant le télétravail.....	16
Lettre d'entente concernant les enjeux relatifs à l'hyperconnectivité.....	16
Lettre d'engagement hors convention – Volontariat.....	17
Lettre d'engagement hors convention	17
Bonification des droits syndicaux.....	18
Congés pour affaires personnelles	18

Lettre d'entente régissant les règles de modification des régimes ministériels d'horaire variable	19
Comité mixte ministériel de relations professionnelles :	19
Compensation de la scolarité par l'expérience	20
Régime de retraite.....	20
Régime de droits parentaux	21
Violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.....	21
Aménagements ministériels.....	21
Assignation temporaire en attente d'une décision de la CNESST	22
Procédure de rappel de traitement pour les employés inactifs.....	22
Traitement des plaintes de harcèlement sexuel	23
Disparités régionales	23
Procédure de grief.....	23
Grief de tâches non conformes – projet pilote	24
Appel de classement – procédure de traitement	24
Harmonisation de la convention collective avec les modifications aux <i>Loi sur la fonction publique</i> et <i>Loi sur les normes du travail</i>	24
Tableau des lettres d'entente, d'intention et annexes.....	25
Faits saillants et résumé des mesures de l'entente.....	28
Période de tournée et de vote	29
Remboursement de la cotisation spéciale	30

Consœurs, confrères,

Après plus de dix-huit mois de négociations, votre comité de négociation est fier d'être parvenu à une entente de principe au prix de longues heures de travail et de près de quatre-vingts rencontres avec le Secrétariat du Conseil du trésor. À titre de porte-parole de cette négociation, j'ai la conviction que cette entente est un grand pas vers l'avant dans notre lutte commune pour de meilleures conditions de travail et la reconnaissance de l'importance de la fonction publique québécoise. Je tiens à remercier toutes les personnes qui m'ont appuyée de près ou de loin dans ce long processus, sans vous il m'aurait été impossible de parvenir à cet accord.

Aucun effort n'a été ménagé pour expliquer et convaincre l'employeur de la justesse de nos demandes et revendications, et jusqu'au dernier instant, il a fait la sourde oreille à toutes nos demandes.

Rappelons-nous du premier dépôt de l'employeur présenté le 15 décembre 2022. Le gouvernement offrait seulement 9 % d'augmentation sur 5 ans, des reculs inacceptables sur le régime de retraite, et nous demandait même de lui suggérer des mesures pour faciliter la vie des gestionnaires dans les ministères et organismes. D'autres dépôts ont par la suite été soumis par l'employeur et rejetés immédiatement par le Syndicat, puisqu'ils ne permettaient aucun gain satisfaisant.

En novembre 2023, à la demande de l'employeur, les parties ont convenu de prioriser les demandes principales, environ cinq, pour faire progresser les négociations. Votre conseil de négociation avait, à ce moment, identifié les revendications incontournables pour les membres.

Malgré une certaine intensification des discussions à la suite de cet exercice de priorisation, l'employeur n'a proposé aucune avancée concrète, sauf une maigre offre salariale de 12,7 %. La médiation est devenue la seule issue possible en mars dernier, lorsque les discussions sur des éléments mineurs se sont conclues et que l'employeur se refusait toute nouvelle proposition sur l'essentiel de nos demandes. Grâce à la médiation et après plusieurs blitz de rencontres, une entente de principe a finalement été conclue dans la nuit du 4 juin dernier. L'entente a été présentée et acceptée par les instances syndicales, dès les 6 et 7 juin.

Votre comité de négociation tout comme votre conseil de négociation recommandent l'acceptation de cette entente pour une convention collective d'une durée de cinq ans. Vous êtes donc appelés à vous prononcer par l'intermédiaire d'un vote sur le libellé de vote suivant :

Acceptez-vous l'entente de principe, tel que recommandé par votre Conseil de négociation, afin de conclure le renouvellement de la convention collective Fonctionnaires 2023-2028?

o J'accepte

o Je refuse

Paramètres généraux d'augmentation salariale pour une convention collective de 5 ans

Augmentations 2023-2028	<u>Augmentation rétroactive au</u> <u>1^{er} avril 2023</u>	<u>Augmentation rétroactive au</u> <u>1^{er} avril 2024</u>	<u>Augmentation au</u> <u>1^{er} avril 2025*</u>	<u>Augmentation au</u> <u>1^{er} avril 2026*</u>	<u>Augmentation au</u> <u>1^{er} avril 2027*</u>
17,4 %	6 %	2,8 %	2,6 %	2,5 %	3,5 %

N.B. L'addition des augmentations annuelles du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2028 donne un total de 17,4 %. Toutefois, ces augmentations seront en réalité enchaînées plutôt qu'additionnées, comme c'est toujours le cas des augmentations en pourcentage. **L'augmentation réelle de la convention 2023-2028 serait donc de 18,6 %.**

* Clause d'ajustement – protection du pouvoir d'achat

En supplément des augmentations totalisant 17,4 %, **un mécanisme annuel permettant la protection du pouvoir d'achat des trois (3) dernières années** de la convention collective est prévu. Cet ajustement annuel peut représenter **jusqu'à 1 % au maximum**, chaque année (pour un maximum de 3 % sur la durée de la convention).

Ce mécanisme ne peut que s'appliquer de façon positive. De plus, aucun ajustement ne s'appliquera si l'inflation au Québec excède l'augmentation par une marge inférieure à 0,05 %.

Exemple : Si l'inflation au Québec entre avril 2025 et mars 2026 est de 3 %, elle serait supérieure à l'augmentation de 2,6 % prévue le 1^{er} avril 2025. Une augmentation salariale de 0,4 % serait donc applicable à partir du 31 mars 2026.

Structure salariale au 1er avril 2024 ¹

RANGEMENTS	ÉCHELONS												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	+ 2%
1	21,81 \$												
2	21,90 \$	22,03 \$											
3	22,09 \$	22,52 \$	22,94 \$										
4	22,17 \$	22,72 \$	23,27 \$	23,86 \$									
5	22,33 \$	22,92 \$	23,55 \$	24,18 \$	24,84 \$								
6	22,45 \$	23,09 \$	23,75 \$	24,42 \$	25,12 \$	25,89 \$							
7	22,56 \$	23,23 \$	23,92 \$	24,64 \$	25,36 \$	26,12 \$	26,93 \$						
8	22,76 \$	23,43 \$	24,13 \$	24,87 \$	25,64 \$	26,41 \$	27,23 \$	28,07 \$					
9	22,88 \$	23,59 \$	24,31 \$	25,06 \$	25,83 \$	26,68 \$	27,50 \$	28,37 \$	29,26 \$				
10	23,03 \$	23,75 \$	24,49 \$	25,25 \$	26,08 \$	26,90 \$	27,77 \$	28,63 \$	29,57 \$	30,47 \$			
11	23,22 \$	23,93 \$	24,70 \$	25,50 \$	26,31 \$	27,18 \$	28,02 \$	28,94 \$	29,83 \$	30,82 \$	31,80 \$		
12	23,45 \$	24,18 \$	24,99 \$	25,77 \$	26,63 \$	27,49 \$	28,39 \$	29,29 \$	29,95 \$	30,90 \$	31,88 \$	32,93 \$	33,59 \$
13	24,50 \$	25,28 \$	26,12 \$	26,94 \$	27,84 \$	28,70 \$	29,66 \$	30,57 \$	31,28 \$	32,29 \$	33,35 \$	34,39 \$	35,08 \$
14	25,60 \$	26,41 \$	27,28 \$	28,16 \$	29,07 \$	29,99 \$	30,98 \$	31,98 \$	32,69 \$	33,74 \$	34,83 \$	35,94 \$	36,66 \$
15	26,74 \$	27,58 \$	28,50 \$	29,38 \$	30,36 \$	31,33 \$	32,33 \$	33,38 \$	34,12 \$	35,22 \$	36,36 \$	37,55 \$	38,30 \$
16	27,94 \$	28,83 \$	29,77 \$	30,74 \$	31,73 \$	32,74 \$	33,81 \$	34,91 \$	35,66 \$	36,82 \$	37,99 \$	39,24 \$	40,02 \$
17	29,22 \$	30,16 \$	31,10 \$	32,11 \$	33,16 \$	34,22 \$	35,34 \$	36,46 \$	37,27 \$	38,47 \$	39,71 \$	41,00 \$	41,82 \$
18	30,49 \$	31,48 \$	32,53 \$	33,54 \$	34,62 \$	35,75 \$	36,91 \$	38,10 \$	38,93 \$	40,21 \$	41,48 \$	42,84 \$	43,70 \$
19	31,86 \$	32,88 \$	33,93 \$	35,04 \$	36,17 \$	37,36 \$	38,55 \$	39,79 \$	40,67 \$	41,99 \$	43,33 \$	44,75 \$	45,65 \$
20	33,28 \$	34,36 \$	35,46 \$	36,62 \$	37,79 \$	39,02 \$	40,28 \$	41,58 \$	42,48 \$	43,88 \$	45,29 \$	46,74 \$	47,67 \$
21	34,77 \$	35,90 \$	37,04 \$	38,26 \$	39,48 \$	40,75 \$	42,07 \$	43,42 \$	44,41 \$	45,82 \$	47,30 \$	48,83 \$	49,81 \$
22	36,32 \$	37,51 \$	38,71 \$	39,96 \$	41,25 \$	42,57 \$	43,95 \$	45,39 \$	46,38 \$	47,87 \$	49,42 \$	51,02 \$	52,04 \$
23	37,97 \$	39,20 \$	40,45 \$	41,76 \$	43,10 \$	44,50 \$	45,94 \$	47,41 \$	48,48 \$	50,04 \$	51,64 \$	53,31 \$	54,38 \$

¹ Cette structure inclut les augmentations de 6 % et de 2,8 % du 1^{er} avril des années 2023 et 2024.

Structure salariale au 31 mars 2028 (année 5 de la convention collective)²

RANGEMENTS	ÉCHELONS												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	+2%
1	23,74 \$												
2	23,84 \$	23,98 \$											
3	24,04 \$	24,52 \$	24,97 \$										
4	24,14 \$	24,73 \$	25,34 \$	25,97 \$									
5	24,30 \$	24,95 \$	25,63 \$	26,32 \$	27,04 \$								
6	24,44 \$	25,13 \$	25,85 \$	26,58 \$	27,33 \$	28,17 \$							
7	24,56 \$	25,29 \$	26,03 \$	26,82 \$	27,60 \$	28,43 \$	29,31 \$						
8	24,77 \$	25,50 \$	26,27 \$	27,08 \$	27,91 \$	28,75 \$	29,64 \$	30,55 \$					
9	24,90 \$	25,68 \$	26,45 \$	27,27 \$	28,11 \$	29,03 \$	29,94 \$	30,88 \$	31,85 \$				
10	25,07 \$	25,85 \$	26,66 \$	27,49 \$	28,39 \$	29,28 \$	30,22 \$	31,15 \$	32,19 \$	33,16 \$			
11	25,27 \$	26,04 \$	26,88 \$	27,75 \$	28,63 \$	29,59 \$	30,50 \$	31,50 \$	32,48 \$	33,54 \$	34,62 \$		
12	25,52 \$	26,32 \$	27,20 \$	28,05 \$	28,98 \$	29,92 \$	30,91 \$	31,88 \$	32,60 \$	33,63 \$	34,70 \$	35,84 \$	36,56 \$
13	26,67 \$	27,52 \$	28,43 \$	29,32 \$	30,29 \$	31,25 \$	32,28 \$	33,26 \$	34,04 \$	35,15 \$	36,31 \$	37,43 \$	38,18 \$
14	27,87 \$	28,75 \$	29,69 \$	30,65 \$	31,65 \$	32,64 \$	33,72 \$	34,81 \$	35,58 \$	36,73 \$	37,91 \$	39,11 \$	39,89 \$
15	29,11 \$	30,03 \$	31,02 \$	31,97 \$	33,05 \$	34,09 \$	35,19 \$	36,34 \$	37,15 \$	38,34 \$	39,58 \$	40,87 \$	41,69 \$
16	30,42 \$	31,38 \$	32,40 \$	33,46 \$	34,53 \$	35,64 \$	36,80 \$	38,01 \$	38,81 \$	40,08 \$	41,35 \$	42,71 \$	43,56 \$
17	31,81 \$	32,82 \$	33,85 \$	34,94 \$	36,09 \$	37,25 \$	38,47 \$	39,69 \$	40,57 \$	41,88 \$	43,22 \$	44,63 \$	45,52 \$
18	33,18 \$	34,27 \$	35,41 \$	36,50 \$	37,68 \$	38,92 \$	40,18 \$	41,47 \$	42,37 \$	43,77 \$	45,15 \$	46,63 \$	47,56 \$
19	34,68 \$	35,78 \$	36,93 \$	38,14 \$	39,37 \$	40,67 \$	41,96 \$	43,30 \$	44,27 \$	45,71 \$	47,16 \$	48,71 \$	49,68 \$
20	36,23 \$	37,39 \$	38,60 \$	39,86 \$	41,13 \$	42,47 \$	43,84 \$	45,26 \$	46,23 \$	47,77 \$	49,30 \$	50,88 \$	51,90 \$
21	37,84 \$	39,07 \$	40,31 \$	41,64 \$	42,97 \$	44,36 \$	45,79 \$	47,26 \$	48,33 \$	49,88 \$	51,48 \$	53,15 \$	54,21 \$
22	39,53 \$	40,83 \$	42,13 \$	43,50 \$	44,90 \$	46,34 \$	47,84 \$	49,40 \$	50,49 \$	52,10 \$	53,79 \$	55,54 \$	56,65 \$
23	41,33 \$	42,67 \$	44,03 \$	45,46 \$	46,92 \$	48,44 \$	50,00 \$	51,61 \$	52,76 \$	54,46 \$	56,20 \$	58,03 \$	59,19 \$

² Excluant l'application de la clause d'ajustement à l'IPC pouvant provoquer un ajustement supplémentaire.

Versement des sommes rétroactives

Les sommes de rappels de salaire, d'allocations, de primes et de disparités régionales et secteurs nordiques résultant de l'application de la présente entente de principe sont versées au plus tard à la première paie suivant le quatre-vingt-dixième (90^e) jour de la signature de la présente convention collective.

Assurance maladie

La contribution de l'employeur pour les assurances est actuellement de 24 \$ par mois pour un plan individuel et de 60 \$ par mois pour un plan familial. Celle-ci augmentera de la manière suivante :

- Augmentation de la contribution de l'employeur au régime de base d'assurance maladie d'un **montant de 12,50 \$ par mois pour un plan individuel (150 \$/année)**. La contribution mensuelle sera désormais de **36,50 \$** : ceci représente une augmentation de la contribution patronale de 52 %.
 - La contribution patronale passe de 21 % à 32 % de Santé 1
- Augmentation de la contribution de l'employeur au régime de base d'assurance maladie d'un **montant de 25 \$ par mois pour un plan familial (300 \$/année)**. La contribution mensuelle sera désormais de **85 \$** : ceci représente une augmentation de la contribution patronale de 42 %.
 - La contribution patronale passe de 24 % à 34 % de Santé 1

Entrée en vigueur au plus tard au début de la 1^{re} période de paie coïncidant ou suivant les 90 jours de l'entrée en vigueur de la convention collective.

Mesure de fidélité en emploi

L'entente de principe introduit une mesure de fidélité en emploi pour reconnaître l'expertise développée par les personnes employées du fait de leur stabilité dans le même ministère ou organisme (M/O). **Cette mesure s'applique à partir du 1^{er} avril 2025 et pour toute la durée des prochaines négociations. Elle est payable dans les 90 jours suivant le 1^{er} avril de chaque année.**

Cette mesure de fidélité en emploi s'articule comme suit :

- a) L'employé qui, au 1^{er} avril, a accumulé **trois (3) années consécutives** d'ancienneté dans l'une ou l'autre des classes d'emplois prévues à la convention collective et dans le même ministère ou organisme, période au cours de laquelle l'employé a fourni un rendement satisfaisant, a droit à un montant forfaitaire de **300 \$**.
- b) L'employé qui, au 1^{er} avril, a accumulé **cinq (5) années consécutives** d'ancienneté dans l'une ou l'autre des classes d'emplois prévues à la convention collective et dans le même ministère ou organisme, période au cours de laquelle l'employé a fourni un rendement satisfaisant, a droit à un montant forfaitaire de **800 \$**.

Dans le cas où un employé n'aurait pas eu droit à son salaire pour la totalité des heures normales de travail pour l'année de référence en cause (1826,3 heures), mais répondrait aux critères pour l'une ou l'autre des mesures, il recevra le montant correspondant à 0,17 \$ ou 0,43 \$ pour chaque heure rémunérée au cours des douze (12) mois qui précèdent. Ce montant ne peut excéder 300 \$ ou 800 \$, selon le cas applicable.

Vacances

À compter du 31 mars 2024, toute personne salariée qui a au moins quinze (15) ans d'ancienneté a droit au quantum de congés annuels suivant :

Nombre d'années d'ancienneté	Jours de vacances actuels	Jours de vacances proposés dans l'entente de principe	Nombre de jour(s) de vacances par année supplémentaire(s)
15	20	21	1
16	20	22	2
17	21	23	2
18	21	24	3
19	22	25	3
20	22	25	3
21	23	25	2
22	23	25	2
23	24	25	1
24	24	25	1

Actuellement, à compter de la dix-septième (17^e) année d'ancienneté, le quantum est augmenté d'une (1) journée chaque deux (2) ans pour atteindre vingt-cinq (25) jours ouvrables à vingt-cinq (25) ans d'ancienneté. Dans la nouvelle convention collective, on atteindra vingt-cinq (25) jours dès la dix-neuvième (19^e) année.

Mesures et primes ciblées

L'entente de principe prévoit certaines mesures et primes ciblées pour compenser des réalités de travail ou des exigences particulières.

Agent payeur et système de paie

Considérant le paramétrage des systèmes de paie et les opérations manuelles pour les calculs de rétroactivité liés à la négociation et au maintien de l'équité salariale, l'employeur attribuera aux employés, selon leur mandat de travail, la prime suivante :

- Certains techniciens en administration (264) – prime temporaire de 5 %
- Certains techniciens informatiques (272) – prime temporaire de 5 %

L'employeur détermine qui peut bénéficier de la prime.

L'employeur détermine la répartition et le ratio par ministère et organisme.

La durée de la prime est déterminée par l'employeur. Un avis de trente (30) jours est requis avant d'y mettre fin.

Le versement de la prime prend fin au plus tard le 30 mars 2028.

Inspecteur des installations sous pression (233)

Prime de 5 % pour l'obligation d'obtenir et de maintenir une certification du National Board of Boiler and Pressure Vessel Inspectors (NBBI).

À compter de l'entrée en vigueur de la convention collective jusqu'au 31 mars 2028.

Instructeurs en sauvetage minier (240)

Augmentation de 5 % de la prime conventionnée d'inconvénient (travail en milieu souterrain) prévue à 10-42.12, pour un total de 15 % : elle est actuellement de 10 %.

Service aérien gouvernemental

Le Service aérien gouvernemental (SAG) dispose d'une réalité bien particulière au sein de l'accréditation Fonctionnaires. Une annexe entière (Annexe A) de la convention leur est donc dédiée pour traiter, notamment, de leur horaire particulier. Les membres qui œuvrent au SAG participent à des évacuations médicales, au combat des incendies de forêt ou encore à des missions de sauvetage en hélicoptère.

Étant donné la réalité du marché du travail dans l'aviation, certaines mesures ciblées sont prévues dans l'entente de principe.

Techniciens en aéronautique (261)

Introduction d'une entente administrative pour la mise en place d'une prime d'attraction-rétention assimilable à une pénurie de main-d'œuvre de 10 %.

En vigueur à partir de la date de la signature de la convention collective jusqu'au 30 mars 2028.

Pilotes et copilotes d'aéronefs (248)

Maintien des relèvements salariaux prévus à la lettre d'entente n°.15 de la convention collective 2020-2023 jusqu'au 30 mars 2028.

Régulateur de vol (220)

Mise en place d'un comité paritaire de travail devant procéder à une analyse quantitative et qualitative du portrait de la main-d'œuvre sur le marché du travail pour cette catégorie d'emploi et faire rapport aux parties négociantes au plus tard deux cent soixante-dix (270) jours à partir du début des travaux, qui y donneront suite dans les trente (30) jours de la réception de ce rapport.

Mise en place d'une prime temporaire de 2 % du taux de traitement durant les travaux du comité dès l'entrée en vigueur de la convention collective 2023-2028.

La prime prend fin à la fin des travaux du comité.

Prime relative au Règlement de l'aviation canadienne

Tout le personnel du SAG a droit à une nouvelle prime relative au *Règlement de l'aviation canadienne* de 2 %.

Annexe A

- Diverses adaptations et modifications en fonction de la réalité du SAG.
- Désistement de certains griefs liés à l'Annexe A
- Désistement de griefs syndicaux et plaintes liés à la classification

Travaux de classification

L'employeur a consenti à plusieurs avancées sur le plan de la classification des emplois qui auront un impact positif pour plus de 14 000 membres. Les travaux de classification impliquent une réévaluation de la valeur des emplois touchés par les travaux. Si la valeur est révisée à la hausse, elle peut mener à l'atteinte d'un nouveau rangement dans la structure salariale (voir les pages 258 et 265 de la convention collective 2020-2023), et donc,

à un salaire plus élevé. Chaque rangement supplémentaire vaut entre 3,6 % et 4,5 %³, dépendamment de celui-ci.

Technicien des travaux publics (263)

Engagement de l'employeur à réaliser des travaux de classification dans un délai de douze (12) mois suivant l'entrée en vigueur de la convention collective. Ces travaux comprennent une révision de la directive de classification et des échelles de traitement afférentes (classe nominale et classe principale). Le Syndicat sera consulté pour la réalisation de ces travaux en vertu de l'article 5-15.00;

Maintien de la prime de pénurie de main-d'œuvre actuelle jusqu'à la veille des modifications à la directive de classification;

Retrait progressif de la prime sur trois (3) ans à compter de l'adoption de la nouvelle directive de classification (1^{re} année : 10 %, 2^e année : 8 %, 3^e année : 6 %), sans dépasser le maximum des échelles de traitement. Ceci est applicable à la classe nominale et à la classe principale.

Nouvelle lettre d'engagement qui bonifie la lettre d'intention n°.3 (CC 2020-2023)

Dans la dernière convention collective, une lettre d'intention (LI3) était prévue afin de revoir la classification de quatre (4) catégories d'emplois. Ces travaux doivent prendre fin le 1^{er} octobre 2024. Dans la présente entente, nous ajoutons sept (7) nouveaux corps d'emplois à ces travaux que l'employeur s'engage également à terminer pour le 1^{er} octobre 2024. De plus, l'entente prévoit la garantie d'obtenir au moins un (1) rangement supplémentaire pour toutes les classes d'emplois nominales (11) comprises dans cette lettre d'engagement.

Ajout des sept (7) corps d'emplois en lien avec les travaux à la LI3 (CC 2020-2023)

- Agent indemnisation (207)
- Agent rentes (208)
- Auxiliaire bureau (211)
- Auxiliaire informatique (213)
- Agent d'aide socio-économique (214)
- Infirmière (226)
- Préposé aux télécommunications (253).

³ Entre 4 % et 4,4 % pour les rangs 2 à 11; 3,6 % pour le rang 12; 4,5 % pour les rangs 13 et +

Les quatre (4) corps d'emplois suivants étaient dans la LI3 et demeurent dans la nouvelle lettre d'engagement :

- Préposés aux renseignements (249)
- Agents de bureau (200)
- Agents de secrétariat (221)
- Préposés aux permis et à l'immatriculation (223)

La partie patronale s'engage à faire des recommandations afin que les directives de classification visées par la présente soient modifiées **au plus tard le 1^{er} octobre 2024**.⁴

Au minimum, un (1) rangement sera octroyé à toutes les classes d'emplois nominales visées à la fin des travaux.

Pour les préposés aux télécommunications (253) qui ne sont pas à la Sûreté du Québec, la prime actuelle de pénurie de main-d'œuvre est maintenue jusqu'à la veille de l'adoption des modifications à la *Directive des agents de soutien aux activités policières* (251).

- Retrait progressif de cette prime sur trois (3) ans à compter de l'adoption de la nouvelle Directive de classification (1^{re} année : 10 %, 2^e année : 8 %, 3^e année : 6 %), sans dépasser le maximum de la nouvelle échelle de traitement. Ceci est applicable à la classe nominale et à la classe principale.
- Entrée en vigueur : à la même date que la nouvelle Directive de classification des agents de soutien aux activités policières (251) (voir point suivant) lorsqu'elle sera adoptée par le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT).

Agent de soutien aux activités policières (251)

Une grande partie des personnes visées se trouvent à la SQ et détiennent les classements de préposé aux télécommunications (253) ou d'agent de soutien aux enquêtes policières (251).

Nouvelle classification

Nouveaux rangements applicables pour les préposés aux télécommunications actuels, tel qu'évalués par l'employeur :

- Rangement 9 vers Rangement 12 pour la classe nominale = 12,5 % d'augmentation entre le maximum actuel et le nouveau maximum régulier et 14,8 % entre le maximum actuel et le nouveau maximum +2%.

⁴ Des délais de travaux de classification plus courts que ceux de 5-15.00 sont prévus afin de pouvoir respecter l'échéance du 1^{er} octobre 2024.

- Rangement 11 vers Rangement 14 pour la classe principale = 13 % d'augmentation entre le maximum actuel et le nouveau maximum régulier et 15,3 % entre le maximum actuel et le nouveau maximum +2 %.

L'entrée en vigueur se fera lorsque la nouvelle Directive de classification sera adoptée par le SCT.

Retrait progressif de la prime de pénurie de main-d'œuvre à la suite des travaux de classification.

Maintien de la prime actuelle de pénurie de main-d'œuvre jusqu'à la veille des modifications à la Directive.

Retrait progressif de la prime sur trois (3) ans à compter de l'adoption de la nouvelle Directive de classification (1^{re} année : 10 %, 2^e année : 8 %, 3^e année : 6 %), sans dépasser le maximum de la nouvelle échelle de traitement. Ceci est applicable à la classe nominale et à la classe principale.

Bilan des gains à valeur monétaire

Gains	% d'augmentation de la masse salariale*
<ul style="list-style-type: none"> • Augmentations annuelles • Augmentation de la contribution patronale pour les assurances • Devancement de l'obtention de la 5^e semaine de vacances • Travaux de classification • Mesure de stabilité en emploi • Primes et mesures ciblées 	24,6 %

* L'augmentation de la masse salariale peut être vue comme l'augmentation moyenne estimée de chaque membre. Certaines personnes auront plus, d'autres auront moins, dépendamment de leur classe d'emplois, de leur ancienneté, de leur horaire de travail ou de leur participation au régime d'assurances.

Télétravail

L'entente de principe prévoit quatre (4) lettres distinctes venant encadrer et baliser le télétravail. Les gains principaux sont : l'engagement de l'employeur à utiliser et à fournir les outils pour le travail à distance, le respect de l'horaire variable lorsque la prestation de travail est effectuée à distance, la garantie que le télétravail ne peut être imposé à une personne qui ne le souhaite pas et le droit de grief syndical en cas d'attribution ou de retrait du droit au télétravail fondé sur des motifs abusifs, déraisonnables ou empreints de mauvaise foi. Certains nouveaux droits syndicaux sont également prévus.

Lettre d'entente concernant le télétravail

Reconnaissance que l'horaire variable est applicable lors du télétravail;

La politique de télétravail doit prévoir notamment :

- Que l'employeur fournisse à l'employé, à qui il autorise d'effectuer sa prestation en partie en télétravail, certains équipements, de même que les accès requis aux infrastructures technologiques;
- Que le sous-ministre informe l'employé des ressources responsables du soutien technique.

L'employeur s'engage à ce que, sauf circonstances exceptionnelles, seuls les équipements fournis par les ministères soient utilisés comme outils de communication pour joindre l'employé durant ses heures normales de travail.

L'employeur s'engage :

- À consulter le Syndicat avant d'apporter tout changement à la politique;
- À discuter avec le Syndicat, au Comité mixte de relations professionnelles (CMRP) institué en vertu de l'article 2-10.01, de toute situation problématique liée à l'application de la politique qui lui sera soumise par les comités mixtes ministériels de relations professionnelles (CMMRP), chaque partie pouvant formuler au Secrétariat du Conseil du trésor ses recommandations, unanimes ou non, quant aux pistes de solution qu'elle considère appropriées;

Le Syndicat s'engage à se désister des griefs syndicaux et ses recours, tout comme à ne déposer aucun autre recours visant le même objet d'ici à l'entrée en vigueur de la convention collective 2023-2028.

Lettre d'entente concernant les enjeux relatifs à l'hyperconnectivité

Les parties reconnaissent que des pratiques organisationnelles mieux encadrées à l'égard de l'utilisation des technologies de l'information et d'une saine hygiène numérique individuelle peuvent contribuer à prévenir le stress et l'épuisement professionnel, favoriser un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et améliorer la productivité.

- L'employeur s'engage à discuter dans les comités de santé et sécurité (SST) des enjeux liés à l'utilisation des outils de communication entre le sous-ministre et les employés et l'impact de ces communications en dehors des heures de travail;
- L'employeur s'engage à faire la promotion des bonnes pratiques en matière d'utilisation saine des technologies de l'information, notamment par diverses actions de sensibilisation et des rappels périodiques.

Lettre d'engagement hors convention – Volontariat

L'employeur reconnaît que le télétravail doit être réalisé sur une base volontaire;

L'employeur confirme ne pas avoir l'intention, pour la durée de la convention collective, de retirer le principe de volontariat;

Même si la politique-cadre prévoit que dans certaines circonstances particulières, l'employeur peut octroyer plus de journées en télétravail, notamment en cas de rénovation, l'employeur doit s'assurer de la disponibilité d'un espace de travail approprié à l'employé qui demande d'effectuer en partie ou en totalité sa prestation de travail en présence. En cas d'impossibilité de le faire, il doit considérer la possibilité de le relocaliser à un autre port d'attache dans le respect de la convention collective;

L'obligation d'assurer la disponibilité d'un espace de travail n'est pas applicable à un employé régionalisé qui a volontairement accepté d'effectuer temporairement sa prestation de travail à temps complet en télétravail jusqu'à ce qu'un espace de travail puisse lui être assigné dans un bureau gouvernemental partagé ou dans un autre port d'attache régionalisé, et ce, tant que ledit espace de travail n'est pas disponible. L'employé peut retirer sa demande si l'endroit proposé ne lui convient pas. Aucuns frais de déplacement ou de déménagement ne peuvent être réclamés;

Il est entendu que le principe du volontariat peut être suspendu pour les employés lors de circonstances ponctuelles, comme une panne d'électricité ou une tempête de neige ou lors de circonstances exceptionnelles comme ce fut le cas lors de la pandémie;

En cas de difficultés d'application concernant les engagements de la présente, les parties s'engagent à en discuter au CMRP, où sera convoquée une personne représentante du ministère ou organisme visé pour exposer sa position. Le SCT s'engage à effectuer les interventions requises, au besoin.

De plus, la partie patronale s'engage à rappeler à l'ensemble des Directions des ressources humaines que le télétravail est une forme d'organisation du travail basée sur le volontariat et à leur transmettre la présente lettre d'engagement.

Lettre d'engagement hors convention

Les parties conviennent que l'octroi ou le retrait par le sous-ministre de la possibilité d'effectuer du télétravail repose sur le droit de gestion.

Par conséquent, **seul l'employé qui estime que la décision du sous-ministre de lui refuser ou retirer le télétravail a été abusive, déraisonnable ou empreinte de mauvaise foi peut contester par grief**. Le cas échéant, le grief est traité selon la procédure de règlement de griefs prévue à la section 3-12.00 et le fardeau de preuve appartient à l'employé.

Bonification des droits syndicaux

Les parties conviennent d'ajouter à la convention collective l'utilisation en mode virtuel des outils de l'employeur des éléments suivants :

- Droit d'affichage : permettre l'utilisation du courriel professionnel pour l'envoi de communications qui auraient normalement été affichées sur les lieux du travail;
- Réunion syndicale : ajouter la possibilité d'utiliser une salle virtuelle à la possibilité déjà existante d'utiliser une salle sur les lieux du travail et permettre l'envoi de la convocation à ces rencontres en utilisant le courriel professionnel;
- Rencontre privée avec le délégué ou le représentant de grief : ajouter la possibilité d'utiliser une salle virtuelle à la possibilité déjà existante d'utiliser une salle sur les lieux du travail pour effectuer la rencontre;
- Prévoir que le calendrier des vacances puisse être accessible électroniquement;
- Prendre l'engagement de permettre la consultation du dossier de l'employé en format électronique lorsque la technologie est disponible, que le dossier est déjà numérisé et du respect des règles de confidentialité;
- Rendre possible la rencontre d'équité procédurale en mode virtuel.

Congés pour affaires personnelles

Prévoir à l'article 9-38.30 qu'au 30 septembre, si la réserve de l'employé excède vingt (20) jours de maladies, l'employé peut choisir maintenant de **transformer un maximum de deux (2) jours retirés de la réserve en jours de congé personnel**;

Les jours de congé maladie transformés en congé personnel sont non monnayables, non reportables et non cumulables;

Ces jours de congé doivent se prendre au cours de la période du 1^{er} janvier au 31 décembre suivant leur conversion, en jour ou demi-jour, à la discrétion de l'employé;

Le sous-ministre doit autoriser ce congé à l'employé, à moins que cela nuise à la bonne marche du service;

La prise de ces jours de congé ne peut avoir pour effet de modifier la liste des vacances au préjudice des autres employés. Si le sous-ministre ne peut autoriser la totalité des jours demandés, vu les multiples demandes reçues, le sous-ministre donne priorité aux employés ayant le plus d'ancienneté;

L'employé doit signifier son choix de transformer un jour de congé maladie en jour de congé pour affaires personnelles au sous-ministre au plus tard le 31 octobre. À défaut d'en adresser la demande dans ce délai, les journées seront payées comme c'est prévu actuellement.

Lettre d'entente régissant les règles de modification des régimes ministériels d'horaire variable

L'entente de principe prévoit une lettre d'entente visant à octroyer plus de flexibilité à l'employeur dans le cas où les négociations pour un régime ministériel d'horaire variable n'aboutissent pas en CMMRP. Il est important de noter que **les régimes ministériels d'horaire variable demeurent donc négociés en CMMRP**.

Toutefois, si après quatre (4) mois les parties n'ont toujours pas réussi à convenir des modifications à l'horaire variable en place, le sous-ministre peut informer la partie syndicale qu'à moins qu'une entente ne survienne d'ici soixante (60) jours, un ou plusieurs des paramètres ci-dessous du régime d'horaire variable de base sera intégré au régime d'horaire variable en remplacement du paramètre en place :

- Amplitude de travail du lundi au vendredi entre 7 h 30 et 18 h;
- Plages fixes de 9 h 30 à 11 h 30 et de 13 h 30 à 15 h 30;
- Plages mobiles de 7 h 30 à 9 h 30 et de 15 h 30 à 18 h;
- La période de dîner est d'un minimum de 45 minutes;
- Période de référence est de 4 semaines (140 heures)
- Le crédit horaire maximal est de 14 heures par période de référence;
- Le débit horaire maximal de 7 heures par période de référence.

Le cas échéant, les employés concernés sont avisés du changement au minimum quinze (15) jours à l'avance;

Une période de 12 mois doit s'écouler avant que les régimes puissent de nouveau être modifiés par imposition;

Lorsque l'employeur exerce ce droit, il doit informer le Secrétariat du Conseil du trésor;

Engagement du SCT à ne pas donner aux M/O une directive d'une application unilatérale.

Comité mixte ministériel de relations professionnelles :

Permettre à la personne conseillère au SFPO, responsable du CMMRP de se joindre, à titre d'observatrice, aux rencontres de CMMRP avec l'employeur. Celle-ci devra toutefois aviser l'employeur trois (3) jours à l'avance.

Compensation de la scolarité par l'expérience

Ajout d'un mandat au CMRP afin de tenir une rencontre dans les six (6) mois de l'entrée en vigueur de la convention collective, et **annuellement** par la suite, **afin d'échanger sur les enjeux de cheminement de carrière et de mobilité pour le personnel de bureau et les techniciens.**

Présentation au même comité des **redditions de comptes des M/O et des constats et observations que le SCT en fait quant aux mesures d'assouplissements mises en place, leurs pertinences, leur maintien, leur modification, leur élargissement ou leur retrait.**

Les dérogations actuelles à la Directive sont maintenues et l'employeur s'engage à **consulter le Syndicat 60 jours avant tout retrait d'assouplissement (ex.: dérogation), afin de pouvoir émettre nos commentaires et recommandations.**

Nouvelles dérogations à la Directive pour les classes nominales suivantes :

- Technicien agricole (257);
- Technicien des travaux publics (263);
- Technicien juridique (283).

Les dérogations déjà en place concernent les corps d'emplois suivants :

- Inspecteur agroalimentaire et santé animale (230)
- Technicien de la faune (259)
- Technicien en administration (264)
- Technicien en arts appliqués et graphiques (265)
- Technicien en foresterie (269)
- Technicien en informatique (272)
- Inspecteur en conformité législative et réglementaire (294)

Régime de retraite

Permettre que **l'entente initiale de préretraite soit prolongée jusqu'à un maximum de sept (7) années de retraite progressive au total**; la durée actuelle est limitée à cinq (5) années et il n'était pas possible de prolonger son entente initiale.

L'âge maximal de participation au Régime de retraite du secteur public (RREGOP) sera **augmenté de 69 à 71 ans.**

Comité de travail sur le financement de la caisse des participants du RREGOP

Dans les 90 jours suivant l'entrée en vigueur des conventions collectives, les parties conviennent de **former un comité de travail portant sur le financement de la caisse des participants du RREGOP**. Advenant que les représentants du comité de travail conviennent de recommandations conjointes, le cas échéant, ils présenteront un rapport aux parties négociantes.

Régime de droits parentaux

On permet la prise d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement avant la prise du congé de paternité ou d'adoption, sans toutefois que ce congé précède l'arrivée de l'enfant à la maison.

On ajoute **une journée (1) additionnelle de congé au maximum de quatre (4) jours de congés spéciaux avec traitement pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé**.

On harmonise la section des droits parentaux avec la *Loi sur les normes du travail* et les résultats des travaux du comité interronde de la précédente convention collective sur le sujet.

Violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la protection de la personne salariée exposée à une situation de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.

Il s'engage à respecter ses obligations légales prévues en la matière à la *Loi sur les normes du travail*, ainsi qu'à respecter la *Loi sur la santé et sécurité du travail*.

Au moins une personne-ressource a été désignée pour répondre aux questions en matière de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel;

Des mesures ont été mises en place pour les personnes victimes, notamment :

- **En offrant des mesures de prévention, de sensibilisation, de soutien et d'accompagnement;**
- En assurant la protection des employés exposés sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel;
- En assurant la confidentialité des informations lorsqu'il existe un motif raisonnable de croire qu'un risque sérieux de mort ou de blessures graves menace un employé.

Aménagements ministériels

Prévoir à la convention collective un **cadre permettant aux ministères et organismes de convenir directement avec la partie syndicale** d'aménagements ministériels de temps de travail en respectant les modalités prévues à la convention collective. Ceci pourrait faciliter la mise en place de nouveaux aménagements.

Les nouveaux aménagements reconnus conformes au cadre par le SCT entreront en vigueur sans qu'ils ne soient signés par la présidente du Secrétariat du Conseil du trésor et le président du Syndicat.

Les dispositions de la section 7-29.00 demeurent applicables pour toutes situations autres que celles prévues au cadre convenu.

Lors de la tenue du vote par les membres, afin d'avoir une meilleure compréhension des tenants et aboutissants, l'employeur fournira, à titre indicatif, l'horaire de travail qui est envisagé.

L'implantation d'un aménagement ministériel doit, comme actuellement selon nos règles, être soumise au vote des membres concernés.

Tout nouvel aménagement devra prévoir un mécanisme de conciliation pour les absences rémunérées. Un nouvel aménagement ne pourra octroyer davantage d'heures d'absence rémunérées dans les cas suivants :

- Jours fériés;
- Vacances;
- Congés de maladie et régime d'assurance traitement;
- Congés pour événements et responsabilités familiales;
- Absences pour activités syndicales;
- Congés pour droits parentaux.

Assignation temporaire en attente d'une décision de la CNESST

Modifier la section 9-39.00 afin de :

- í **Confirmer que le sous-ministre puisse procéder à l'assignation temporaire d'une personne employée invalide**, selon les modalités prévues à l'article 179 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) :
 1. Le travailleur est raisonnablement en mesure d'accomplir ce travail;
 2. Ce travail ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychique du travailleur compte tenu de sa lésion; et
 3. ce travail est favorable à la réadaptation du travailleur.
- í Et ce, **avant même que la décision d'admissibilité** ne soit rendue par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

Procédure de rappel de traitement pour les employés inactifs

Le versement des sommes dues en lien avec le règlement de la convention collective pour les personnes ayant quitté la fonction publique sera effectué par l'employeur par le biais d'un dépôt bancaire au même moment

que pour les employés actifs, c'est-à-dire au plus tard à la première paie suivant le 90^e jour de la signature de la présente convention collective. Historiquement, la personne qui quittait la fonction publique devait remplir et transmettre un formulaire pour réclamer le versement des sommes qui lui étaient dues, après en avoir été informée par le SFPQ.

Traitement des plaintes de harcèlement sexuel

On modifie les modalités de traitement des plaintes de harcèlement sexuel prévues à l'article 1-4.21:

- í Limiter l'obligation de créer un comité Adhoc paritaire aux seules situations où la présumée victime en adresse la demande;
- í Prévoir la transmission du rapport d'enquête lors de la procédure d'échange d'informations et de documents prévue à l'article 3-12.12, et ce, dans le respect des règles de protection des renseignements personnels confidentiels, si une partie entend déposer le rapport d'enquête dans le cadre de l'arbitrage d'un grief.
- í Permettre au représentant désigné par le Syndicat de prendre part, en virtuel, à une enquête portant sur une plainte de harcèlement sexuel à la demande de la personne plaignante;

La partie patronale s'engage à développer un document informatif à l'intention des personnes pouvant vivre des situations s'apparentant à du harcèlement sexuel en milieu de travail. Ce document sera remis autant à la personne plaignante qu'à la personne mise en cause et il sera conçu pour informer les personnes des recours qu'elles pourraient entreprendre, des ressources d'aide à leur disposition et du processus de plainte, entre autres.

Disparités régionales

Ajouter la localité **d'Oujé-Bougoumou** dans la disposition prévoyant le paiement des frais de transport de nourriture.

Procédure de grief

Ajout aux articles 3-12.04, 3-12.06 3-12.07 et 3-12.09, d'un alinéa spécifiant qu'un avis d'arbitrage non déposé selon les délais prévus n'est pas considéré non conforme à condition qu'il soit déposé au plus tard cent quatre-vingts (180) jours suivant le dépôt du grief;

Modification à l'article 3-12.13 indiquant que lors de la rencontre initiale des parties, celles-ci s'échangent les informations et documents pertinents au litige dont elles disposent. Si d'autres documents ou informations sont identifiés comme essentiels au litige, les parties prennent les moyens raisonnables pour les transmettre à l'autre partie au plus tard lors de la rencontre prévue à 3-12.17;

Deux (2) fois par année, les parties se rencontrent pour faire une mise à jour des griefs actifs déposés depuis neuf (9) mois ou plus ;

Modification à l'article 3-13.01 indiquant qu'aucune des parties ne peut s'opposer à l'inscription d'un grief au rôle d'audience sous prétexte que certaines informations ou certains documents n'ont pas été partagés lors des rencontres à 3-12.12 et 3-12.17 si des moyens raisonnables ont été déployés, sans succès, pour les obtenir;

Modification à l'article 3-13.10 pour revoir la répartition des griefs dans les trois (3) catégories, ainsi que le nombre de jours d'arbitrage associé par mois.

Grief de tâches non conformes – projet pilote

- Modification de concordance et clarification dans l'entente pour refléter la pratique que les parties ont mise en place;
- Maintien du projet pilote pour la durée de la convention 2023-2028.

Appel de classement – procédure de traitement

(Annexe D de la convention 2020-2023)

- Modification de concordance et clarification de la lettre d'entente pour refléter la pratique que les parties ont mise en place;
- Modernisation de la procédure à la lumière des travaux récents et de ceux à venir;
- Ajout de disposition pour tenir compte des situations particulières (ex. : Nombre d'appels importants, ouverture à convenir de délais différents par entente entre les parties pour faciliter le traitement).

Harmonisation de la convention collective avec les modifications aux *Loi sur la fonction publique* et *Loi sur les normes du travail*

Définition de harcèlement psychologique et sexuel

Introduction de la définition dans la convention collective

Congé pour responsabilités familiales – Modification de l'article 8-36.07 paragraphes a) et b)

Il est maintenant prévu que la présence requise est pour **remplir des obligations liées à la garde**, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint;

Aussi, le terme parent est remplacé par un membre de sa famille en lien avec un motif lié à l'état **de santé**.

Congé pour décès – Modification de l'article 8-36.03

Clarification du texte prévoyant que le **délai maximal d'un (1) mois** pour se prévaloir du ou des congés prévus à cet article **ne s'applique pas** dans l'éventualité de la prise d'une **(1) seule journée à l'extérieur de ce délai à l'occasion de la crémation ou de la mise en terre ou de tout autre rituel visant à mener la personne défunte à son dernier repos.**

Modification à l'article 5-17.04

Permettre à l'employé qui **estime que la décision du sous-ministre de mettre fin à son stage probatoire est abusive, déraisonnable ou empreinte de mauvaise foi, de recourir à la procédure de règlement de grief**, et ce, peu importe le nombre d'années de service continu de l'employé.

Tableau des lettres d'entente, d'intention et annexes.

LETTRES D'ENTENTE	TITRES	STATUT
1	Concernant les procédures de règlement de griefs et d'arbitrage des conventions collectives de travail des fonctionnaires et ouvriers	À retirer
2	Concernant les mesures permettant à un employé occasionnel ou saisonnier d'accéder au statut d'employé temporaire	À retirer
3	Concernant les conditions de travail applicables aux huissiers-audienciers occasionnels qui occupent un emploi devant être exercé dans le cadre du fonctionnement de l'appareil judiciaire dans les régions.	À retirer
4	Concernant l'introduction d'une mesure de reconnaissance de la fidélité en emploi	À retirer, sous réserve des modalités concernant les personnes absentes lors du versement
5	Concernant la sous-traitance	À conserver
6	Relative au versement de prime d'attraction et de rétention à certaines classes d'emplois	À mettre à jour
7	Concernant un cadre édictant les normes applicables à un régime ministériel d'aménagement du temps de travail comportant une réduction du temps de travail et du traitement pour une période prévue	À conserver
8	Concernant la section 9-38.00 – Régime d'assurance-vie, maladie et traitement et concernant l'administration par l'employeur du régime d'assurance maladie et des régimes complémentaires d'assurance	À conserver
9	Concernant les heures effectuées en déplacement à l'extérieur du Canada	À conserver
10	Concernant les conditions de travail des étudiants et des stagiaires	À conserver

LETTRES D'ENTENTE	TITRES	STATUT
		Sous réserve d'être adaptée
11	Concernant les modalités particulières applicables à l'employé occasionnel occupant un emploi sur appel	À conserver
12	Relative à la création d'un comité de travail sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP)	À retirer
13	Concernant la mise en place d'un projet pilote visant l'utilisation temporaire des fonctionnaires invalides Modifier l'article 5 (liens à faire avec l'assurance) pour prévoir que : Le sous-ministre informe l'assureur des cas où un projet d'utilisation temporaire est mis en place	À conserver Sous réserve des modifications convenues.
14	Relative à la création d'un comité sur les droits parentaux	À retirer
15	Relative aux pilotes d'aéronefs	À renouveler

LETTRES D'INTENTION	TITRES	STATUT
1	Concernant la décentralisation d'activités gouvernementales	À conserver
2	Concernant le recours à un médecin choisi conjointement par les parties	À conserver
3	Concernant les travaux de classification à être réalisés à l'égard de certaines classes d'emplois du personnel de soutien	À conserver si les travaux sont toujours en cours lors de l'entrée en vigueur de la convention collective
DIVERS	LETTRE	
Autres P.237	Lettre concernant les comités de sélection lors d'un processus de qualification en vue de la promotion.	À retirer
ANNEXES	TITRES	
A	Horaires de travail particuliers de certains employés au service aérien gouvernemental	À mettre à jour selon les éléments convenus à l'annexe Z de la présente
B	Sorties sur l'eau	À conserver
C	Liste des jours fériés et chômés	À conserver (mettre à jour)
D	Procédure d'appel de classement suite à une intégration Corriger l'annexe afin de remplacer les termes : - « salaire » par « traitement »; - « ouvriers » par « fonctionnaires ».	À mettre à jour selon les éléments convenus à l'annexe T de la présente
E	Structure salariale	À conserver (mettre à jour)
F	Rangement des classes d'emplois	À conserver (mettre à jour)
G	Désignation à l'intérieur de certaines classes d'emplois	À conserver (mettre à jour)
H	Grade stagiaire	À conserver (mettre à jour)
I	Échelles de traitement	À conserver (mettre à jour)
II	Employées et employés occasionnels occupant un emploi dans le cadre du fonctionnement de l'appareil judiciaire dans les régions	À retirer
III	Mise à jour des taux et échelles de traitement Corriger dans le titre « écheles » par « échelles ».	À conserver (mettre à jour)

Faits saillants et résumé des mesures de l'entente

Monétaire

- Augmentations annuelles : 17,4 %
- Augmentation de la contribution patronale pour les assurances : +150 \$/année (individuel) et +300 \$/année (familial)
- Devancement de l'obtention de la 5^e semaine de vacances
- Travaux de classification pour plus de 13 000 membres
 - Comprenant un ajustement minimal d'un rangement
- Mesure de stabilité en emploi : 300 \$/année avec 3 ans d'expérience dans le même M/O et 800 \$/année avec 5 ans d'expérience dans le même M/O
- Primes et mesures ciblées

Normatif

- Encadrement du télétravail via 4 lettres distinctes
- Possibilité de transformer 2 journées de maladie en journées pour raisons personnelles
- Ajout de 3 corps d'emplois aux dérogations permettant la promotion avec reconnaissance d'expérience
- Régime de retraite : Participation volontaire plus tardive et possibilité de préretraite plus longue
- Droits parentaux : Journée de congé additionnelle pour suivi de grossesse
- Entente sur les modalités d'assignation temporaire en attente d'une décision de la CNESST
- Engagement de l'employeur à faire de la prévention, de la sensibilisation et poser les gestes nécessaires pour protéger les victimes de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.
- Facilitation de la négociation d'un aménagement ministériel
- Procédure de modification de l'horaire variable en cas d'achoppement des négociations en CMMRP

Période de tournée et de vote

Période de tournée de présentation de la proposition d'entente de principe

La tournée aura lieu du **17 juin au 26 juillet 2024**.

Elle sera composée de rencontres virtuelles et de rencontres en présentiel partout dans la province. Pour connaître les dates et lieux des rencontres, vous pouvez consulter le site Web <https://www.sfpq.qc.ca/negos-fonctionnaires-2023/>

Période de vote

Le vote s'effectuera de manière électronique, soit par téléphone ou par internet.

Notez que seuls les membres ayant validé leur présence via le lien qui leur sera transmis en début d'assemblée recevront, par courriel ou par la poste, les instructions et leur code individuel unique de vote.

La période de vote est du **15 août 2024 à 8 h 30 au 27 août 2024 à 16h30**. En dehors de cette période, vous ne pourrez pas voter.

Si vous n'avez pas reçu votre code de vote au début de la période ou que vous rencontrez des difficultés, nous vous invitons à communiquer avec secrétariat générale à l'adresse suivante secgen@sfpq.qc.ca .

Si vous n'êtes pas membre encore, vous pouvez le devenir en remplissant le formulaire à l'adresse suivante : <https://www.sfpq.qc.ca/devenir-membre/>

Pour toute question ou demande, nous vous invitons à communiquer avec votre bureau régional.

Région	Numéro de téléphone	Adresse courriel
Région 1 – Québec, Chaudière-Appalaches	1 800 382-6919 418 623-9919	region-1@sfpq.qc.ca
Région 2 – Montréal – Laval – Montérégie	1 800 265-7445 514 844-4487	region-2@sfpq.qc.ca
Région 4 – Centre-du-Québec – Estrie – Mauricie	1 800 561-5572 819 475-0072	rr4@sfpq.qc.ca
Région 5 – Laurentides – Lanaudière – Outaouais	1 800 265-5693 450 432-8800	rr5@sfpq.qc.ca
Région 6 – Bas-Saint-Laurent – Côte-Nord – Gaspésie et les îles	1 888 566-6591 418 566-6591	rr6@sfpq.qc.ca
Région 7 – Saguenay – Lac-Saint-Jean – Chibougamau – Charlevoix – Haute-Côte-Nord	1 800 561-5032 418 548-5852	rr7@sfpq.qc.ca
Région 8 – Abitibi – Témiscamingue – Nord-du-Québec	1 888 797-2844 819 797-2844	rr8@sfpq.qc.ca

Remboursement de la cotisation spéciale

Lors de la présente ronde de négociation, vous vous êtes dotés d'un « fonds de grève » afin de soutenir votre processus de négociation.

Ce fonds spécial était destiné à couvrir les moyens de pression lourds qui auraient pu être utilisés, ainsi qu'à couvrir une portion des indemnités de grève qui seraient versées aux personnes exerçant ce type de moyen de pression. La contribution à ce fonds représentait 0,7 % de votre salaire.

Conformément à la *Réglementation du Fonds de défense professionnelle* du SFPQ, une fois le dernier prélèvement effectué par l'employeur, la Trésorerie générale doit procéder à la fermeture de ce fonds spécial. Ainsi, elle doit distribuer, à chacune des personnes cotisantes, les sommes restantes et les intérêts cumulés, et ce, au prorata des cotisations qu'elles ont versées à ce fonds.

À cet effet, puisque le dernier prélèvement de l'employeur sera réalisé une fois la convention collective signée et qu'aucune somme n'a été utilisée à même ce fonds, le solde net de ce fonds spécial est retourné à toutes les personnes cotisantes dans les soixante (60) jours suivants l'arrêt du prélèvement de la cotisation spéciale par l'employeur.

Pour toutes questions en lien avec la présente, nous vous prions de vous adresser à: tresorerie@sfpq.qc.ca.