

PROJET D'ENTENTE

à intervenir

entre, d'une part,

LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

représenté par

LE CONSEIL DU TRÉSOR

et, d'autre part,

**LE SECRÉTARIAT INTERSYNDICAL DES SERVICES PUBLICS (SISP)
LA CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX (CSN)
LA FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES
DU QUÉBEC (FTQ)**

**POUR LE COMPTE DES GROUPES SYNDICAUX
QU'ILS REPRÉSENTENT**

Québec, le 18 novembre 2015

1. TRAITEMENTS ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT

1.1 Période du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016

Chaque taux et chaque échelle de traitement horaire (ou annuel, dans le cas des professionnelles et professionnels, des enseignantes et enseignants et des salariées et salariés de la fonction publique) en vigueur le 31 mars 2015 sont majorés¹ de 1,0 %, avec effet le 1^{er} avril 2015².

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2015 sont majorés de la différence entre la variation de la moyenne de l'indice des prix à la consommation pour le Québec, selon les données de Statistique Canada pour les mois de mars 2014 à février 2015, par rapport à la moyenne de l'indice des prix à la consommation pour le Québec, selon les données de Statistique Canada pour les mois de mars 2013 à février 2014 inclusivement, moins un (1) point de pourcentage.

Si, lors de la publication du rapport *Rémunération des salariés. État et évolution comparés 2014* par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), il existe un écart négatif entre la rémunération globale moyenne des salariés de l'administration québécoise et celle des « autres salariés québécois »³, chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2015 sont majorés de 1,0 %, avec effet le 1^{er} avril 2015.

Si la variation en pourcentage du Produit intérieur brut, en ce qui concerne les dépenses en dollars enchaînés (PIB réel) du Québec⁴ pour l'année 2014, comme déterminé par Statistique Canada, est égale ou supérieure à 1,0 %, chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2015 sont majorés de quinze (15) cents l'heure, avec effet au 1^{er} avril 2015⁵.

1.2 Période du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017

Chaque taux et chaque échelle de traitement horaire (ou annuel, dans le cas des professionnelles et professionnels, des enseignantes et enseignants et des salariées et salariés de la fonction publique) en vigueur le 31 mars 2016 sont majorés⁶ de 1,0 %, avec effet le 1^{er} avril 2016⁷.

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2016 sont majorés de la différence entre la variation de la moyenne de l'indice des prix à la consommation pour le Québec, selon les données de Statistique Canada pour les mois de mars 2015 à février 2016, et ce, par rapport à la moyenne de l'indice des prix à la consommation pour le Québec, selon les données de Statistique Canada pour les mois de mars 2014 à février 2015 inclusivement, moins un (1) point de pourcentage.

Si, lors de la publication du rapport *Rémunération des salariés. État et évolution comparés 2015* par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), il existe un écart négatif entre la rémunération globale moyenne des salariés de l'administration québécoise et celle des « autres salariés québécois »⁸, chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2016 sont majorés de 1,0 %, avec effet le 1^{er} avril 2016.

Si la variation en pourcentage du Produit intérieur brut en ce qui concerne les dépenses en dollars enchaînés (PIB réel) du Québec⁹ pour l'année 2015, comme déterminé par Statistique Canada, est égale ou supérieure à 1,0 %, chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2016 sont majorés de seize (16) cents l'heure, avec effet au 1^{er} avril 2016¹⁰.

1.3 Période commençant le 1^{er} avril 2017

Chaque taux et chaque échelle de traitement horaire (ou annuel dans le cas des professionnelles et professionnels, des enseignantes et enseignants et des salariées et salariés de la fonction publique) en vigueur le 31 mars 2017 sont majorés¹¹ de 1,0 %, avec effet le 1^{er} avril 2017¹².

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2017 sont majorés de la différence entre la variation de la moyenne de l'indice des prix à la consommation pour le Québec, selon les données de Statistique Canada pour les mois de mars 2016 à février 2017, et ce, par rapport à la moyenne de l'indice des prix à la consommation pour le Québec, selon les données de Statistique Canada pour les mois de mars 2015 à février 2016 inclusivement, moins un (1) point de pourcentage.

Si, lors de la publication du rapport *Rémunération des salariés. État et évolution comparés 2016* par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), il existe un écart négatif entre la rémunération globale moyenne des salariés de l'administration québécoise et celle des « autres salariés québécois »¹³, chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2017 sont majorés de 1,0 %, avec effet le 1^{er} avril 2017.

Si la variation en pourcentage du Produit intérieur brut en ce qui concerne les dépenses en dollars enchaînés (PIB réel) du Québec¹⁴ pour l'année 2016, comme déterminé par Statistique Canada, est égale ou supérieure à 1,0 %, chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2017 sont majorés de dix-sept (17) cents l'heure, avec effet au 1^{er} avril 2017¹⁵.

2. PRIMES ET ALLOCATIONS

2.1 Primes de responsabilité et autres primes ou allocations exprimées en montant fixe

2.1.1 Les primes en vigueur le 31 mars 2015, 2016 et 2017 sont majorées, respectivement, avec effet au 1^{er} avril 2015, 2016 et 2017, des mêmes pourcentages que les salaires auxquels on ajoute 0,5 % à chaque période.

2.2.2 Que soit révisée la prime particulière (CSDM) à la camionnette afin que sa valeur suive les majorations applicables aux salaires.

2.2 Autres montants

2.2.1 Les montants prévus dans les lettres d'entente du réseau de la santé et des services sociaux, relatives à la clientèle présentant des troubles graves de comportement, sont reconduits chaque année, le tout dans l'esprit de ces lettres d'entente.

Ces mesures sont rendues accessibles à l'ensemble des salariés concernés, peu importe que leur affiliation syndicale soit à la CSN, à la CSQ, à la FTQ ou à l'APTS.

2.2.2 Les montants prévus dans les lettres d'entente du réseau de la santé et des services sociaux, relatives aux mesures d'attraction et de rétention pour le Grand-Nord (ou régions éloignées), sont reconduits chaque année, le tout dans l'esprit de ces lettres d'entente.

Ces mesures sont rendues accessibles à l'ensemble des salariés concernés, peu importe que leur affiliation syndicale soit à la CSN, à la CSQ, à la FTQ ou à l'APTS.

2.2.3 Les montants prévus dans les lettres d'entente dans le réseau de la santé et des services sociaux relatives aux personnes salariées œuvrant auprès des bénéficiaires en centre d'hébergement et de soins de longue durée sont reconduits chaque année, le tout selon l'esprit de ces lettres d'entente.

Ces mesures sont rendues accessibles à l'ensemble des salariés concernés, peu importe que leur affiliation syndicale soit à la CSN, à la CSQ, à la FTQ ou à l'APTS.

2.2.4 Que soit intégrée à la convention collective la lettre administrative des techniciens brevetés en aéronautique.

2.2.5 Que la mesure administrative temporaire offerte aux psychologues travaillant dans le réseau de la santé et des services sociaux soit incluse dans les conventions collectives.

3. ORGANISATION DU TRAVAIL ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

CONSIDÉRANT que la révision des processus d'organisation du travail peut constituer un moyen privilégié par les parties de permettre aux personnes salariées et aux équipes d'avoir une influence sur l'exercice de leur fonction et d'améliorer le climat et les conditions de travail;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de maintenir et de développer des services publics de qualité;

CONSIDÉRANT la pénurie de la main-d'œuvre, la nécessité de revoir les rôles et les responsabilités des membres de l'équipe de travail dans la perspective d'accroître l'autonomie professionnelle et d'améliorer la qualité de vie et le bien-être au travail;

CONSIDÉRANT la nécessité de favoriser la rétention, le recrutement du personnel par des conditions de travail décentes ainsi que d'assurer la qualité et la continuité des services;

La CSN, la FTQ, les organisations du SISP (SFPQ, CSQ et APTS) et le Gouvernement du Québec, représenté par le Conseil du trésor, conviennent de recommander aux parties sectorielles de mettre en place, notamment les mesures suivantes, en y apportant les adaptations nécessaires :

a) Réduction de la précarité

Le Conseil du trésor reconnaît le principe de l'interdiction de la discrimination en matière de conditions de travail basée sur le statut d'emploi et s'assure de son respect aux tables sectorielles et locales

Le Conseil du trésor s'engage à mandater les parties patronales nationales (CPN) de mettre en application les solutions concrètes identifiées au niveau sectoriel concernant la réduction de la précarité.

Le Conseil du trésor s'engage à dégager les ressources nécessaires pour la mise en application de ces solutions.

Il est reconnu que, en respect de chacune des ententes nationales et locales, une des solutions concrètes pourrait être que, à la demande de la partie syndicale, les parties conviennent d'un mécanisme ayant pour objectif de réduire, selon la réalité de chacun des réseaux, la précarité des emplois et qui :

- viserait la réduction de la main-d'œuvre indépendante, du recours aux heures supplémentaires et des surcroits temporaires de plus de six (6) mois, ainsi que l'accessibilité aux services publics, le maintien et l'amélioration de la qualité des services;
- prendrait également en compte, en faisant les adaptations nécessaires selon les réseaux, les heures travaillées par les personnes salariées (temps partiel, liste de rappel, occasionnelle), par la main-d'œuvre indépendante, en heures supplémentaires, en surcroit temporaire de travail de plus de six (6) mois, par les enseignantes et les enseignants à la formation continue (en tenant compte des particularités qui leur sont propres) et doit comprendre des horaires de travail;
- procéderait annuellement à une évaluation de la structure des postes en tenant compte de la charge de travail pour assurer le bon fonctionnement du service et de la réduction de la précarité des emplois.

Les parties doivent également établir un mode de résolution des désaccords.

b) Autonomie professionnelle

Le Conseil du trésor s'engage à mandater les parties patronales nationales (CPN) de mettre en application les solutions concrètes identifiées au niveau sectoriel concernant l'autonomie professionnelle.

Le Conseil du trésor s'engage à dégager les ressources nécessaires pour la mise en application de ces solutions.

Il est reconnu que, en respect de chacune des ententes nationales et locales, une des solutions concrètes pourrait être que, à la demande de la partie syndicale, les parties conviennent de solutions permettant le suivi dans un cadre paritaire et transparent, en ayant accès à toute l'information requise, de tous les projets entraînant une réorganisation du travail, et ce, à toutes les étapes du processus.

Dans ce cadre, les parties établissent des paramètres balisant les projets de réorganisation du travail, notamment des indicateurs de qualité de vie au travail et des mesures favorisant une plus grande autonomie professionnelle.

Les parties doivent également établir un mode de résolution des désaccords.

c) Sous-traitance et privatisation des services

Le Conseil du trésor s'engage à mandater les parties patronales nationales (CPN) de mettre en application les solutions concrètes identifiées dans le sectoriel concernant la sous-traitance et la privatisation des services.

Le Conseil du trésor s'engage à dégager les ressources nécessaires pour la mise en application de ces solutions.

Il est reconnu que, en respect de chacune des ententes nationales et locales, une des solutions concrètes pourrait être que, à la demande de la partie syndicale, les parties mettent en place un mécanisme ayant pour objectif l'étude systématique, de façon paritaire et transparente, et ce, en ayant accès à toute l'information requise, de toute activité ou de tout projet en cours ou à venir impliquant la privatisation de services ou d'une forme de privatisation, notamment les recours à la sous-traitance, à la main-d'œuvre indépendante et aux partenariats public-privé.

Ce mécanisme doit permettre de procéder, préalablement, à l'analyse systématique de toute solution alternative publique, dans la perspective de conserver l'expertise au sein de l'établissement ou du réseau.

Les parties doivent également établir un mode de résolution des désaccords.

d) Conciliation travail-famille-études

Le Conseil du trésor s'engage à mandater les parties patronales nationales (CPN) de mettre en application les solutions concrètes identifiées dans le sectoriel concernant la conciliation travail-famille-études.

Le Conseil du trésor s'engage à dégager les ressources nécessaires pour la mise en application de ces solutions.

Il est reconnu que, en respect de chacune des ententes nationales et locales, une des solutions concrètes pourrait être que, à la demande de la partie syndicale, les parties forment notamment des comités paritaires locaux de conciliation travail-famille-études.

Ces comités ont pour mandat de mettre en œuvre et de faire le suivi des mesures de CTFÉ et, plus particulièrement, de répertorier les mesures ou les pratiques existantes, de consulter les personnes salariées afin d'identifier les besoins en matière de conciliation travail-famille-études, d'analyser les données recueillies, de proposer des mesures adaptées aux personnes salariées ainsi qu'à la réalité de leur milieu de travail et, s'il y a lieu, d'analyser l'opportunité d'implanter celles-ci par des projets pilotes, de mettre en œuvre et de faire la promotion des mesures proposées et des mesures et pratiques déjà existantes, et évaluer les mesures mises en place.

Les parties doivent également établir un mode de résolution des désaccords.

4. DISPARITÉS RÉGIONALES

4.1 Pour la personne salariée, qui subit un préjudice fiscal, lors du paiement ou du remboursement des frais de sortie encourus, que soit annulé l'impact de l'imposition sur les bénéficiaires reliés au travail dans les régions éloignées, notamment par l'inclusion d'une compensation équivalant à l'impôt payé.

4.2 Les localités de Kuujuaq, Kuujuarapik et de Whapmagoostui sont intégrées au secteur IV.

4.3 La ville de Fermont doit être incluse dans les localités bénéficiant de la clause d'enfant à charge pour les études postsecondaires.

5. AUTRES ÉLÉMENTS

5.1 Que soient corrigées les disparités dans les taux de traitement pour les salariés élèves.

6. DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

6.1 La présente convention collective entre en vigueur le 1^{er} avril 2015 et se termine le 31 mars 2018.

6.2 Les lettres d'entente et les annexes à la convention collective en font partie intégrante.

6.3 La présente convention collective est réputée demeurer en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur d'une prochaine convention collective.

7. OUVRIERS SPÉCIALISÉS

- a. Considérant les problèmes constatés d'attraction et de rétention de certains titres d'emplois d'ouvriers spécialisés, il est proposé de verser une prime d'attraction et de rétention de 12 % aux personnes salariées des titres d'emplois d'ouvriers spécialisés suivants, et ce, jusqu'au renouvellement de la convention collective :

Titre d'emploi	Fonction publique	Santé et Services sociaux	Commissions scolaires	Collèges
Électricien	421-10	6354	5104	C702
Machiniste, mécanicien ajusteur / Spécialiste en mécanique d'ajustage / Machiniste	434-20	6353	5125	
Maître électricien / Électricien classe principale / Chef électricien	421-05	6356	5103	C704
Mécanicien de machines fixes	417-05 à 417-95	6383	5107 à 5110	C726 à C744
Menuisier / Menuisier d'atelier / Charpentier-menuisier	410-10 410-15	6364	5116	C707
Peintre	413-10	6362	5118	C709
Plombier / Mécanicien en tuyauterie / tuyauteur / Mécanicien en plomberie – chauffage	420-05	6359	5115	C706

b. Cette même prime de 12 % sera aussi versée aux personnes salariées des titres d'emplois d'ouvrier d'entretien général (6388) et d'ouvrier certifié d'entretien (416-05/5117/C708) sous réserve qu'ils détiennent un certificat de qualification ou possèdent les qualifications requises pour l'exercice des attributions de l'un des métiers suivants :

- Électricien
- Machiniste / Mécanicien ajusteur / Spécialiste en mécanique d'ajustage
- Maître électricien / Électricien classe principale / Chef électricien
- Mécanicien de machines fixes
- Menuisier /Menuisier d'atelier / Charpentier-menuisier
- Peintre
- Plombier / Mécanicien en tuyauterie / Tuyauteur / Mécanicien en plomberie – chauffage

c. La prime s'applique sur le taux de traitement, ainsi que sur les dispositions de la convention collective qui prévoient le maintien du traitement lors de certaines absences.

d. La prime n'est pas cotisable aux fins du régime de retraite.

e. Une lettre d'entente est introduite à la convention collective afin de prévoir les éléments mentionnés précédemment et le mécanisme d'évaluation par un comité paritaire sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor.

À cet effet, un rapport devra être produit, au plus tard six (6) mois avant l'échéance de la convention collective, sur les effets de la prime et sur l'attraction et la rétention des personnes salariées de l'ensemble des titres d'emplois d'ouvriers spécialisés identifiés à la lettre d'entente de 2010, et ce, sur la base d'analyses qualitatives, notamment de consultations menées auprès des syndicats et des gestionnaires d'établissements et, notamment, sur la base de l'analyse des indicateurs suivants :

L'évolution du nombre d'individus;

Le taux de rétention;

Le taux de précarité;

Les heures supplémentaires.

Sur cette base, la pertinence de maintenir la prime, de l'élargir à de nouveaux titres d'emploi, de la modifier ou de l'abolir sera évaluée.

8. RELATIVITÉ SALARIALE

8.1 Que les catégories mixtes suivantes se voient attribuer le rangement indiqué.

Catégorie	Titre de la catégorie	Rangement
3	Conseiller pédagogique	24
7	Conseiller d'orientation professionnelle ou de relation d'aide	22
9	Spécialiste en procédés administratifs	22
21	Agent de formation dans le domaine de la déficience auditive	22
23	Spécialiste en moyens techniques d'enseignement	21
31	Animateur de vie étudiante	20
33	Conseiller à la vie étudiante	20
63	Technicien en travaux pratiques	15
76	Technicien en arts graphiques	13
77	Technicien en transport scolaire	13
83	Technicien en loisirs	13
87	Opérateur en informatique classe principale	10
107	Acheteur	10
115	Cuisinier classe II	10
196	Spécialiste en sciences biologiques et physiques sanitaires	23
220	Criminologue	22
233	Conseiller aux établissements	22
236	Agent de modification du comportement	22
240	Organisateur communautaire	22
241	Récréologue	20
293	Technicien en orthèse/prothèse	16
351	Technicien en horticulture	13
538	Préposé aux soins des animaux	4
546	Buandier	5
565	Gardien de résidence	6
585	Préposé aux ascenseurs	2
683	Avocat	27
923	Enseignant collègues	23
1516	Préposé à la buanderie	3
1543	Architecte	23
1549	Animateur à la vie spirituelle et d'engagement communautaire	21

8.2 Que la catégorie d'emploi *Avocat* (683) soit considérée comme une exception aux fins de l'exercice de la relativité salariale.

¹ En tenant compte, le cas échéant, des harmonisations d'échelles, des fusions de titres ou classes d'emploi, des modifications à la structure de certaines échelles, de la création de nouveaux titres d'emploi ou classes d'emploi et des modifications aux plans de classification.

² Dans le cas des enseignantes et enseignants des commissions scolaires, la majoration prend effet à compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2014-2015 et, dans le cas des enseignantes et enseignants des collèges, la majoration prend effet à compter du 1^{er} avril 2015.

³ Selon la méthodologie en vigueur lors de la publication de l'enquête de 2014.

⁴ Produit intérieur brut, en fonction de dépenses aux prix courants, pour le Québec, en dollars enchaînés (PIB réel). Tableau 384-0038, numéro de série CANSIM V 62787846.

⁵ Toutefois, les clauses des conventions collectives relatives aux personnes salariées hors taux ou hors échelle continuent de s'appliquer.

⁶ En tenant compte, le cas échéant, des harmonisations d'échelles, des fusions de titres ou classes d'emploi, des modifications à la structure de certaines échelles, de la création de nouveaux titres d'emploi ou classes d'emploi et des modifications aux plans de classification.

⁷ Dans le cas des enseignantes et enseignants des commissions scolaires, la majoration prend effet à compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2015-2016 et, dans le cas des enseignantes et enseignants des collèges, la majoration prend effet à compter du 1^{er} avril 2016.

⁸ Selon la méthodologie en vigueur lors de la publication de l'enquête de 2014.

⁹ Produit intérieur brut, en fonction de dépenses aux prix courants, pour le Québec, en dollars enchaînés (PIB réel). Tableau 384-0038, numéro de série CANSIM V 62787846.

¹⁰ Toutefois, les clauses des conventions collectives relatives aux personnes salariées hors taux ou hors échelle continuent de s'appliquer.

¹¹ En tenant compte, le cas échéant, des harmonisations d'échelles, des fusions de titres ou classes d'emploi, des modifications à la structure de certaines échelles, de la création de nouveaux titres d'emploi ou classes d'emploi et des modifications aux plans de classification.

¹² Dans le cas des enseignantes et enseignants des commissions scolaires, la majoration prend effet à compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2016-2017 et, dans le cas des enseignantes et enseignants des collèges, la majoration prend effet à compter du 1^{er} avril 2017.

¹³ Selon la méthodologie en vigueur lors de la publication de l'enquête de 2014.

¹⁴ Produit intérieur brut, en fonction de dépenses aux prix courants, pour le Québec, en dollars enchaînés (PIB réel). Tableau 384-0038, numéro de série CANSIM V 62787846.

¹⁵ Toutefois, les clauses des conventions collectives relatives aux personnes salariées hors taux ou hors échelle continuent de s'appliquer.