

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 30 octobre 2014

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, avec effet au 1^{er} avril 2015², d'un pourcentage égal à 4,0 %, auquel on ajoute quinze (15) cents de l'heure^{3 4}.

Si la variation en pourcentage de l'indice des prix à la consommation pour le Québec, selon les données de Statistique Canada pour les mois de janvier 2015 à décembre 2015 inclusivement, est supérieure à 2,0 %, 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) sont majorés, avec effet au 31 mars 2016, d'un pourcentage égal au pourcentage de variation moins 2 points de pourcentage⁵.

Si la variation en pourcentage du Produit intérieur brut en termes de dépenses en dollars enchaînés (PIB réel) du Québec⁶ pour l'année 2014, tel que déterminé par Statistique Canada, excède 1,0 %, un ajustement égal au salaire moyen⁷ multiplié par la différence entre le taux annuel de variation du PIB réel pour 2014⁸ et 1,0 % est versé sous forme de montant fixe et intégré aux taux et aux échelles, 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 majorés¹, avec effet au 1^{er} avril 2016⁹, d'un pourcentage égal à 4,0 %, auquel on ajoute seize (16) cents de l'heure^{3 10}.

Si la variation en pourcentage de l'indice des prix à la consommation pour le Québec, selon les données de Statistique Canada pour les mois de janvier 2016 à décembre 2016 inclusivement, est supérieure à 2,0 %, 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) sont majorés, avec effet au 31 mars 2017, d'un pourcentage égal au pourcentage de variation moins 2 points de pourcentage^{5 6}.

Si la variation en pourcentage du Produit intérieur brut en termes de dépenses en dollars enchaînés (PIB réel) du Québec⁶ pour l'année 2015, tel que déterminé par Statistique Canada, excède 1,0 %, un ajustement égal au salaire moyen¹¹ multiplié par la différence entre le taux annuel de variation du PIB réel pour 2014¹² et 1,0 % est versé sous forme de montant fixe et intégré aux taux et aux échelles, avec effet au 1^{er} avril 2016⁵.

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 majorés¹, avec effet au 1^{er} avril 2017¹³, d'un pourcentage égal à 4,0 %, auquel on ajoute dix-sept (17) cents de l'heure^{3 14}.

Si la variation en pourcentage de l'indice des prix à la consommation pour le Québec, selon les données de Statistique Canada pour les mois de janvier 2017 à décembre 2017 inclusivement, est supérieure à 2,0 %, 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) sont majorés, avec effet au 31 mars 2018, d'un pourcentage égal au pourcentage de variation moins 2 points de pourcentage⁵.

Si la variation en pourcentage du Produit intérieur brut en termes de dépenses en dollars enchaînés (PIB réel) du Québec⁶ pour l'année 2016, tel que déterminé par Statistique Canada, excède 1,0 %, un ajustement égal au salaire moyen¹⁵ multiplié par la différence entre le taux annuel de variation du PIB réel pour 2016¹⁶ et 1,0 % est versé sous forme de montant fixe et intégré aux taux et aux échelles, avec effet au 1^{er} avril 2017⁵.

Si, lors de la publication du rapport *Rémunération des salariés. État et évolution comparés 2017* par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ)¹⁷, il existe un écart négatif¹⁸ entre la rémunération globale moyenne des salariés de l'administration québécoise et celle des « autres salariés québécois », un ajustement égal à l'écart en point de pourcentage identifié par l'ISQ est intégré aux taux et échelle de traitement ayant effet au 31 mars 2018¹⁹.

2. PRIMES ET ALLOCATIONS

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

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 période¹⁴.

2.2 Autres montants

2.2.1 Les montants prévus dans les lettres d'entente dans le réseau de la santé et des services sociaux relatives à la clientèle présentant des troubles graves de comportement 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.

2.2.2 Les montants prévus dans les lettres d'entente dans le 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 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.

2.2.3 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.

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 donner prise aux personnes salariées et aux équipes 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 SISF (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 au temps supplémentaire, des surcroits temporaires de plus de six 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, occasionnels), par la main-d'œuvre indépendante, en temps supplémentaire, en surcroit temporaire de plus de six 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 au niveau 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, 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 au niveau 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 la mise en œuvre ainsi que 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 d'évaluer les mesures mises en place.

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

4. DISPARITÉS RÉGIONALES

4.1 Les primes d'isolement et d'éloignement en vigueur au 31 mars 2015 sont majorées, avec effet au 1^{er} avril 2015, au 1^{er} avril 2016 et au 1^{er} avril 2017, des mêmes pourcentages que les salaires auxquels on ajoute, à chaque occurrence, un ajustement de 6,5 points de pourcentage.

4.2 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 bénéfiques reliés au travail dans les régions éloignées, notamment par l'inclusion d'une compensation équivalant à l'impôt payé.

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

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

5. DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 5.1** La présente convention collective entre en vigueur le 1^{er} avril 2015 et se termine le 31 mars 2018.
- 5.2** Les lettres d'entente et les annexes à la convention collective en font partie intégrante.
- 5.3** La présente convention collective est réputée demeurer en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur d'une prochaine convention collective.

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 cégeps, la majoration prend effet à compter du 1^{er} avril 2015.

³ Toutefois, les clauses des conventions collectives relatives aux personnes salariées hors taux ou hors échelle continuent de s'appliquer.

⁴ 273,95 \$ pour les échelles de traitement annuel établies sur la base de 35 heures semaine ainsi que pour les échelles des enseignantes et enseignants des commissions scolaires et des cégeps. Ce montant est réputé correspondre à 0,5 % du salaire moyen des employés syndiqués et syndiquables du secteur public au 31 mars 2015.

⁵ Lorsque la virgule décimale est suivie de deux chiffres et plus, le deuxième chiffre et les suivants sont retranchés si le deuxième chiffre est inférieur à cinq (5). Si le deuxième chiffre est égal ou supérieur à cinq (5), le premier est porté à l'unité supérieure et le deuxième et les suivants sont retranchés.

⁶ Produit intérieur brut, en termes de dépenses aux prix du marché, pour le Québec, en dollars enchaînés (PIB réel). Tableau 384-0038, numéro de série CANSIM V 62787846.

⁷ Salaire horaire moyen de l'ensemble des employés syndiqués et syndiquables du secteur public au 31 mars 2015.

⁸ Selon la première estimation disponible de Statistique Canada du PIB réel du Québec pour l'année 2014.

⁹ 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 cégeps, la majoration prend effet à compter du 1^{er} avril 2016.

¹⁰ 292,21 \$ pour les échelles de traitement annuel établies sur la base de 35 heures semaine ainsi que pour les échelles des enseignantes et enseignants des commissions scolaires et des cégeps. Ce montant est réputé correspondre à 0,5 % du salaire horaire moyen des employés syndiqués et syndiquables du secteur public au 31 mars 2016.

¹¹ Salaire horaire moyen de l'ensemble des employés syndiqués et syndiquables du secteur public au 31 mars 2016.

¹² Selon la première estimation disponible de Statistique Canada du PIB réel du Québec pour l'année 2015.

¹³ 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 cégeps, la majoration prend effet à compter du 1^{er} avril 2017.

¹⁴ 310,47 \$ pour les échelles de traitement annuel établies sur la base de 35 heures semaine ainsi que pour les échelles des enseignantes et enseignants des commissions scolaires et des cégeps. Ce montant est réputé correspondre à 0,5 % du salaire horaire moyen des employés syndiqués et syndicables du secteur public au 31 mars 2017.

¹⁵ Salaire horaire moyen de l'ensemble des employés syndiqués et syndicables du secteur public au 31 mars 2017.

¹⁶ Selon la première estimation disponible de Statistique Canada du PIB réel du Québec pour l'année 2016.

¹⁷ Selon la méthodologie en vigueur lors de la publication de l'enquête de 2014.

¹⁸ En tenant compte de l'ajustement au PIB réel intervenu en fin d'année.

¹⁹ En tenant compte, le cas échéant, de la bonification des primes ou allocations et de la création de nouvelles primes ou allocations.