

Intentions patronales

ENTENTE À INTERVENIR

Entre d'une part :

LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

Représenté par :

LE SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR

Et d'autre part :

LE SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DU
GOUVERNEMENT DU QUÉBEC (SPGQ)

Québec, le 17 décembre 2014

DÉPÔT PATRONAL

Ce dépôt des propositions gouvernementales amorce les discussions pour le renouvellement de l'entente intervenue en 2010 entre le gouvernement du Québec et le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ).

Le renouvellement des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, se fait toutefois dans un contexte budgétaire particulièrement difficile qui se distingue par :

- Des facteurs structurels liés à la démographie et leurs effets sur la croissance du produit intérieur brut (PIB);
- Des perspectives de croissance de revenus inférieurs à celles des dépenses même si aucune nouvelle initiative n'est prise de ce côté;
- Un fardeau fiscal des contribuables important qui limite les possibilités de hausse de revenus;
- Un niveau d'endettement qui milite en faveur d'un retour rapide à l'équilibre budgétaire.

À l'instar des organisations syndicales, le gouvernement est soucieux que les Québécoises et les Québécois aient accès à des services de qualité, et ce, de manière pérenne. Dans le contexte économique actuel, pour y arriver, des modifications doivent être apportées pour assurer un meilleur contrôle des coûts de main-d'œuvre qui constituent près de 60 % des dépenses de programmes.

Au plan de la rémunération, les ajustements proposés reflètent l'absence de marge de manœuvre compte tenu d'une prévision de croissance économique nettement plus faible que celle escomptée lors du renouvellement des conventions collectives 2010-2015.

Par ailleurs, des mesures sont proposées en vue d'asseoir solidement la pérennité des régimes de retraite, de réduire les risques financiers à long terme qui y sont associés, et ce, dans une perspective d'équité tant intergénérationnelle qu'entre les participants.

Le gouvernement veut redonner aux Québécoises et aux Québécois une marge de manœuvre tangible leur permettant de faire des choix. Le contexte économique du Québec oblige à des remises en question importantes et nécessaires.

Le présent dépôt s'oriente autour des axes d'intervention suivants :

1. La durée de la convention collective;
2. Les échelles de traitement;
3. Les primes et allocations
4. Les hors taux-hors échelle;
5. Le régime de retraite;
6. Les droits parentaux;
7. Les disparités régionales;
8. Le régime d'assurance traitement et les congés de préretraite;
9. Les libérations syndicales;
10. Les heures supplémentaires et les autres frais remboursables;
11. Les horaires de travail;
12. Le règlement des griefs et l'arbitrage.

1- LA DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Sous réserve d'apporter les modifications législatives nécessaires, la durée de la convention collective sera de cinq (5) ans, soit du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2020.

2- LES ÉCHELLES DE TRAITEMENT

- Période allant du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2017
Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur au 31 mars 2015 est maintenu sans majoration.
- Période allant du 1^{er} avril 2017 au 31 mars 2018
Chaque taux et chaque échelle¹ de traitement en vigueur le 31 mars 2017 est majoré de 1,0 % avec effet le 1^{er} avril 2017.
- Période allant du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2019
Chaque taux et chaque échelle¹ de traitement en vigueur le 31 mars 2018 est majoré de 1,0 % avec effet le 1^{er} avril 2018.
- Période allant du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020
Chaque taux et chaque échelle¹ de traitement en vigueur le 31 mars 2019 est majoré de 1,0 % avec effet le 1^{er} avril 2019.

3- LES PRIMES ET ALLOCATIONS

Chaque prime, à l'exception des primes exprimées en pourcentage, et chaque allocation est majorée à compter de la même date et du même pourcentage tel que déterminé au point 2.

4- LES HORS TAUX – HORS ÉCHELLE

Il est proposé qu'à compter de la date de la signature de la convention collective, la modification suivante s'applique :

Modifier toutes les dispositions de la convention collective afférentes à la protection de traitement de manière à permettre, à l'intérieur d'un délai de deux (2) ans, la résorption de l'écart entre le taux de traitement de l'employée ou l'employé et le taux maximum de l'échelle de traitement correspondant à son classement².

5- LE RÉGIME DE RETRAITE

Pour assurer la pérennité du régime de retraite des employées ou employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) en réduisant les risques financiers, les mesures suivantes sont proposées :

- Pour les départs à la retraite à compter du 1^{er} janvier 2017 :
 - Augmenter de 4,0 % à 7,2 % par année (ou 0,33 % par mois à 0,6 % par mois) la réduction applicable pour une prise de retraite anticipée;

¹ La majoration est calculée sur la base du taux annuel de traitement.

² Pour l'employée ou l'employé rémunéré hors échelle, les dispositions s'y rapportant seront modifiées en concordance.

- Augmenter la période du calcul du traitement admissible moyen aux fins de la rente de cinq (5) à huit (8) ans;
- Reporter l'âge de la retraite sans réduction de 60 à 62 ans.
- Instaurer un mécanisme d'ajustement automatique de l'âge d'admissibilité à la retraite sans réduction, en fonction de l'évolution de l'espérance de vie.
- Au plus tard dans les 30 jours du dépôt de la prochaine évaluation actuarielle au comité de retraite du RREGOP, lequel est prévu pour l'automne 2016, entreprendre des échanges afférents à l'introduction d'une indexation conditionnelle des rentes³.

Pour assurer l'équité entre les participants, il est proposé que les modifications suivantes s'appliquent :

- À compter du 1^{er} janvier suivant l'adoption des modifications législatives requises :
 - Prévoir que pour toute période d'absence sans salaire (à l'exception des absences prévues à la Loi sur les normes du travail et à la Loi sur les accidents du travail et maladies professionnelles) ou toute période d'absence dans le cadre d'une mesure permettant de réduire son temps de travail (par exemple, entente de congé sabbatique à traitement différé (CSTD), départ progressif, aménagement et réduction du temps de travail tel que prévu, notamment, à la lettre d'entente numéro 4), le participant contribue au régime de retraite de la façon suivante :
 - Pour les absences soumises à cotisation obligatoire, verser une cotisation obligatoire équivalant à 200 % des cotisations de l'employée ou l'employé;
 - Pour toute autre absence et toute période d'absence, dans le cadre d'une mesure permettant de réduire le temps de travail, sous réserve des ententes de CSTD et de départ progressif en cours, prévoir la possibilité de procéder à un rachat de service selon la tarification en vigueur;
 - Préciser les conditions pour bénéficier du départ progressif afin que seules les personnes salariées âgées d'au moins 55 ans y soient admissibles, et ce, sous réserve des ententes en cours.

6- LES DROITS PARENTAUX

Il est proposé qu'à compter de la date de la signature de la convention collective, les modifications suivantes s'appliquent :

- Actualiser la norme en vigueur pour le calcul de l'indemnité complémentaire versée lors du congé de maternité afin de refléter l'augmentation de la valeur combinée des exonérations de certaines cotisations et ainsi faire en sorte que le niveau de remplacement de revenu pendant le congé soit établi à un niveau équivalent au traitement hebdomadaire de base reçu au travail;
- Prévoir un mécanisme d'ajustement périodique et systématique de cette norme;
- Spécifier qu'aux fins du calcul des prestations, le traitement hebdomadaire de base de l'employée ou l'employé à temps partiel est le traitement moyen des 20 dernières semaines de calendrier précédant le congé de maternité, de paternité ou d'adoption, qu'il y ait ou non versement d'une rémunération;
- Introduire une période de service obligatoire de 20 semaines (identique à celui du congé de maternité) pour pouvoir bénéficier des indemnités versées par l'employeur liées aux congés de paternité et d'adoption de cinq (5) semaines.

³ Ces modifications porteraient également sur l'indexation de rentes versées par le régime de retraite des enseignants (RRE), le régime de retraite des fonctionnaires (RRF) et le régime de retraite de certains enseignants (RRCE).

7- LES DISPARITÉS RÉGIONALES

La définition des secteurs, dans le régime des disparités régionales, sera revue conformément aux décisions qui seront prises à la table centrale.

Il est proposé qu'à compter de la date de la signature de la convention collective la modification suivante s'applique :

Retirer la prime de rétention de 8 % applicable aux employées ou employés travaillant dans les villes de Sept-Îles, Port-Cartier, Gallix ou Rivière-Pentecôte puisqu'il ne s'agit pas de localités visées par les secteurs.

8- LE RÉGIME D'ASSURANCE TRAITEMENT ET LES CONGÉS DE PRÉRETRAITE

Le gouvernement estime qu'une révision complète de l'architecture du régime s'avère essentielle. Cette révision inclut une remise en question de l'accumulation sans limites des réserves de jours de maladie et la mise en place d'une méthode de résorption des réserves existantes. Les mesures suivantes sont proposées :

- Revoir le régime d'assurance traitement pour favoriser la présence au travail, selon les modalités suivantes :

Concernant la révision du régime d'assurance traitement

- Uniformiser la période de « requalification » à trente (30) jours peu importe la durée de l'invalidité;
- Ajuster les prestations d'assurance traitement de tous les employées ou employés à temps partiel au prorata de leur semaine de travail;
- Réduire à sept (7) le nombre de jours de congé de maladie attribués annuellement (à raison de 7/12 de jour par mois);
- Rembourser annuellement à 100 % les jours de congé de maladie non utilisés de la réserve, déduction faite d'un solde de sept (7) jours;
- Augmenter à sept (7) le nombre de jours pouvant être débités de la réserve de congés de maladie aux fins de responsabilités parentales ou familiales;
- Prévoir, en disposition transitoire, que l'employée ou l'employé assujetti aux dispositions du régime d'assurance traitement, à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, demeure assujetti aux dispositions prévues à la section 8-1.00 de la convention collective 2010-2015 et que les nouvelles dispositions ne s'appliqueront qu'au terme de sa période de requalification.

Concernant les congés de préretraite

- Revoir les modalités de gestion suivantes :
 - Abrogation des dispositions relatives à la préretraite graduelle et à la préretraite totale;
 - Ajout d'un préavis de trente (30) jours avant la prise d'un congé de préretraite ou la prise d'une retraite;
 - Réduction de la semaine de travail d'au moins une (1) journée lors de la prise d'un congé de préretraite graduelle ou lors de la prise d'une retraite progressive.

Concernant la résorption des réserves existantes

- Instaurer une méthode de résorption des réserves existantes, déduction faite, le cas échéant, d'un solde de sept (7) jours, selon les modalités suivantes :
 - Remboursement en fin d'année civile, sur cinq (5) ans, du solde de la réserve à monnayer, à raison de 20 % par année;
 - Pour chaque jour à monnayer, l'employée ou l'employé reçoit une indemnité correspondant à 70 % du traitement quotidien qui lui est applicable au moment du remboursement;

- Prévoir des dispositions transitoires pour les employées ou employés admissibles à une retraite sans réduction actuarielle au plus tard trois (3) ans suivant la date de signature de la convention collective si les conditions suivantes sont rencontrées :
 - L'employée ou l'employé en fait la demande au plus tard cent vingt (120) jours suivant la date de signature de la convention collective;
 - L'employée ou l'employé s'engage à débiter une retraite totale et définitive au plus tard trois (3) ans suivant la date de signature de la convention collective. À défaut d'avoir débiter telle retraite dans le délai prescrit, l'employée ou l'employé recevra une indemnité équivalente à la moitié du solde de ses jours de congé de maladie accumulés à sa réserve « gelée » sans excéder soixante-six (66) jours de traitement brut. Les jours additionnels, le cas échéant, ne pourront être pris en temps ni monnayés.

9- LES LIBÉRATIONS SYNDICALES

Le mode actuel de remboursement par le syndicat des libérations syndicales et l'absence même de remboursement pour certaines libérations génèrent des coûts importants pour l'employeur. Pour les seules libérations syndicales à temps complet sans remboursement de la part des syndicats, le gouvernement assume plus de 2,3 M\$, dont plus de 480 k\$ pour le SPGQ. Un tel financement patronal d'activités syndicales ne peut se poursuivre dans le contexte actuel de redressement des finances publiques.

Il est proposé de revoir les dispositions relatives aux libérations syndicales pour en diminuer les coûts financiers pour l'employeur et atténuer les pertes de productivité, et ce, selon les modalités suivantes :

- Assujettir toutes les libérations syndicales, sauf celles consenties pour les activités mixtes et celles prévues à la convention liées à l'assistance des membres, au plein remboursement, par le syndicat, à savoir le traitement majoré de 18,80 % en guise de compensation pour le coût des avantages sociaux;
- Retirer de la convention collective toute entrave à l'utilisation de moyens technologiques pour la tenue des rencontres des comités mixtes;
- Réviser l'entente des libérés permanents pour y préciser que :
 - Au moment de la libération d'une employée ou employé pour l'exercice à temps complet d'une charge syndicale, le ministère ou l'organisme (MO) :
 - Transfère au SPGQ la responsabilité de la gestion des réserves de vacances et de congés de maladie de l'employée ou l'employé et informe le SPGQ du solde de chacune de ces réserves et des crédits de vacances accumulés pour l'année en cours;
 - Verse au SPGQ une somme équivalente au nombre de jours accumulés dans ces réserves et aux crédits de vacances accumulés pour l'année en cours, sur la base du traitement applicable à l'employée ou l'employé au moment de sa libération.
 - Durant la libération de l'employée ou l'employé, le SPGQ :
 - Débiter les réserves de l'employée ou l'employé selon les mêmes modalités que celles qui lui auraient été applicables n'eût été de sa libération sous réserve qu'en regard des vacances, aucun report n'est possible et que l'employée ou l'employé est considéré avoir pris ses vacances l'année durant laquelle elles sont dues;
 - Assume, en lieu et place de l'employeur, la responsabilité du remboursement annuel à l'employée ou l'employé de sa réserve de congés de maladie, le cas échéant, selon les mêmes modalités que celles prévues à la convention collective.
 - Au moment de la fin de la libération, le SPGQ :
 - Informe le MO du solde de la réserve de vacances de l'employée ou l'employé et des crédits accumulés pour l'année en cours et du solde de la réserve de jours de congé de maladie, étant entendu que le solde de

ces réserves ne peut être supérieur à celui qu'aurait eu l'employée ou l'employé n'eût été de sa libération;

- Verse au MO une somme équivalente au nombre de jours accumulés dans ces réserves et aux crédits de vacances accumulés pour l'année en cours, sur la base du traitement applicable à l'employée ou l'employé au moment de la fin de sa libération.

10- LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET LES AUTRES FRAIS REMBOURSABLES

La convention collective renferme certaines dispositions qui génèrent une rémunération sans contrepartie productive que le contexte actuel de redressement des finances publiques impose de revoir. Il est proposé de modifier certaines dispositions relatives aux heures supplémentaires ainsi qu'aux frais de déplacement, selon les modalités suivantes :

- Élargir la portée de l'annexe 1 limitant le versement d'heures supplémentaires lors de déplacements à l'extérieur du Canada pour inclure les déplacements à l'extérieur du Québec mais au Canada;
- Retirer de la convention collective les entraves à une révision à la baisse des taux et autres frais inhérents à un déplacement.

11- LES HORAIRES DE TRAVAIL

La convention collective actuelle ne prévoit pas la possibilité, pour le sous-ministre, de modifier les régimes d'heures de travail des employées ou employés et d'établir tout autre régime en fonction notamment de l'efficacité du service. L'établissement des régimes d'heures de travail répond à des besoins manifestés par certains ministères. La mesure suivante est proposée :

- Amener la discussion sur des problématiques en lien avec l'horaire de travail.

12- LE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET L'ARBITRAGE

La lettre d'entente numéro 10 a permis d'améliorer l'efficacité de la procédure régulière de règlement des griefs. Toutefois, le bilan du Secrétariat du Conseil du trésor par rapport à l'utilisation de cette dernière permet de proposer des modifications à son contenu afin de rencontrer l'objectif de la lettre d'entente numéro 7. Les mesures suivantes sont proposées :

- Intégrer la lettre d'entente numéro 10 à la convention collective, sous réserve des modifications suivantes :
 - Prévoir un mécanisme de médiation volontaire pour tout grief à l'exception des griefs pour lesquels la médiation est déjà obligatoire;
 - Prévoir une rencontre obligatoire entre le sous-ministre et le syndicat dans les 30 jours de la soumission du grief;
 - Définir un mode de fonctionnement efficace pour la mise au rôle des griefs;
 - Clarifier certaines dispositions pour assurer une meilleure compréhension des textes.
- Prévoir une lettre d'entente concernant le traitement des griefs antérieurs à la date de signature de la convention collective.

EN CONCLUSION

Les points ci-dessus identifiés constituent les principaux enjeux patronaux de la présente négociation. D'autres éléments, de portée moindre, s'ajouteront toutefois et vous seront présentés lors du dépôt de chacune des sections.

Tout en reconnaissant que le défi est de taille et que l'exercice est exigeant, le gouvernement s'engage dans cette négociation avec ouverture, en étant à la recherche de solutions permettant le renouvellement des conditions de travail dans le respect des équilibres financiers. À ce propos, il est à noter que toutes mesures de bonification devront être liées au préalable à des mesures de rationalisation dont le rendement budgétaire sera au moins équivalent.