

ENTENTE À INTERVENIR

entre d'une part :

LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

et d'autre part :

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

**POUR LES PERSONNES SALARIÉES
QU'ILS REPRÉSENTENT DANS LES SECTEURS
DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, DES COMMISSIONS SCOLAIRES,
DES COLLÈGES ET DE LA FONCTION PUBLIQUE**

Québec, le 15 décembre 2014

PRÉAMBULE

Ce dépôt des propositions gouvernementales amorce les discussions pour le renouvellement de l'entente intervenue en 2010 entre le Gouvernement du Québec et le Secrétariat intersyndical des services publics (SISP)¹, la Confédération des syndicats nationaux (CSN) et la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).

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 inférieures 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 hausses de revenus;
- Un niveau d'endettement qui milite en faveur d'un retour rapide à l'équilibre budgétaire.

À l'instar des organisations syndicales formant le Front commun, 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. Parmi celles-ci mentionnons :

- Des initiatives visant à simplifier la gouvernance des divers réseaux et alléger leurs coûts d'encadrement et de support administratif;
- Des propositions qui seront avancées dans la présente négociation par les secteurs pour introduire de la souplesse et de l'innovation dans la gestion des processus et de l'effectif;
- Des propositions 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.

Par ailleurs, 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.

Les moyens sont limités, néanmoins un certain nombre d'enjeux peuvent être étudiés, toujours dans une perspective d'équité, dont ceux afférents aux incohérences des structures salariales du personnel syndiqué. Par ailleurs, les solutions aux problématiques identifiées par les parties reposeront sur des réaménagements.

Le gouvernement veut redonner aux québécois et aux québécoises 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.

Tout en reconnaissant que le défi est de taille et que l'exercice à faire ensemble 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.

¹ Le SISP regroupe l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ).

EN CONSÉQUENCE, LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC PROPOSE CE QUI SUIT :

A- DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE :

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

B- TRAITEMENT, ÉCHELLES DE TRAITEMENT

1. 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.

2. Période allant du 1^{er} avril 2017 au 31 mars 2018

Chaque taux et chaque échelle² de traitement en vigueur le 31 mars 2017 est majoré de 1,0 % avec effet le 1^{er} avril 2017³.

3. Période allant du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2019

Chaque taux et chaque échelle² de traitement en vigueur le 31 mars 2018 est majoré de 1,0 % avec effet le 1^{er} avril 2018³.

4. Période allant du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020

Chaque taux et chaque échelle² de traitement en vigueur le 31 mars 2019 est majoré de 1,0 % avec effet le 1^{er} avril 2019³.

C- PRIMES ET ALLOCATIONS

Chaque prime, à l'exception des primes fixes énumérées en annexe et des primes exprimées en pourcentage, et chaque allocation est majorée à compter de la même date et du même pourcentage tels que déterminés à la section B.

D- HORS TAUX – HORS ÉCHELLE

Il est proposé qu'à compter de la date de la signature des conventions collectives, la modification suivante s'applique :

Modifier toute disposition des conventions collectives 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'employé et le taux maximum de l'échelle de traitement correspondant à son classement⁴⁻⁵. Ces modifications ne viseront cependant pas les dispositions qui permettent déjà la résorption de l'écart salarial à l'intérieur du délai de deux (2) ans.

² La majoration des taux et échelles est calculée sur la base du taux horaire. Toutefois, pour les professionnels, les enseignants et les infirmières cliniciennes, la majoration est calculée sur la base du taux annuel de traitement. Pour les huissiers-audienciers, la majoration est calculée sur la base du traitement journalier.

³ Pour les enseignantes et les enseignants des commissions scolaires, la date d'application des majorations salariales est le 141^e jour de travail de l'année scolaire. Pour les enseignantes et les enseignants des collèges, la date d'application des majorations salariales est le 1^{er} juin.

⁴ Pour la personne salariée rémunérée hors taux, les dispositions s'y rapportant seront modifiées en concordance.

⁵ Pour le secteur de la santé et des services sociaux, les clauses de garantie ou de non diminution de traitement prévues aux conventions collectives seront ajustées en conséquence.

E- RÉGIME DE RETRAITE

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

1. Pour les départs à la retraite à compter du 1^{er} janvier 2017 :
 - a. 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;
 - b. Augmenter la période du calcul du traitement admissible moyen aux fins de la rente de cinq (5) à huit (8) ans;
 - c. Reporter l'âge de la retraite sans réduction de 60 à 62 ans.
2. 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.
3. 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 rentes⁶.

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

4. À compter du 1^{er} janvier suivant l'adoption des modifications législatives requises :
 - a. 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), le participant contribue au régime de retraite de la façon suivante :
 - i. Pour les absences soumises à cotisation obligatoire, verser une cotisation obligatoire équivalant à 200 % des cotisations de l'employé;
 - ii. 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.
 - b. 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.
5. À compter de la date de la signature des conventions collectives, dans le secteur de la santé et des services sociaux :
 - a. Abolir la possibilité de maintenir la cotisation au régime de retraite pour les absences sans salaire de plus de 30 jours ou les absences partielles de plus de 20 % d'un poste à temps complet;
 - b. Abolir, pour les horaires de quatre (4) jours, le paiement par l'employeur d'une partie de la cotisation de l'employé au régime de retraite.

⁶ 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).

F- DROITS PARENTAUX

Il est proposé qu'à compter de la date de la signature des conventions collectives, les modifications suivantes s'appliquent :

1. Préciser la disposition à l'effet que l'ensemble des droits parentaux ne doit pas procurer un droit ou un avantage supplémentaire aux personnes salariées qui en bénéficient par rapport à celles qui sont au travail.
2. 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.
3. Prévoir un mécanisme d'ajustement périodique et systématique de cette norme.
4. Spécifier qu'aux fins de calcul des prestations, le traitement hebdomadaire de base de la personne salariée 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.
5. 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.

G- DISPARITÉS RÉGIONALES

Il est proposé d'entreprendre des discussions exploratoires sur la définition de secteur dans le régime des disparités régionales étant entendu que les sommes additionnelles requises, le cas échéant, seraient financées par des réaménagements.

Il est proposé qu'à compter de la date de la signature des conventions collectives la modification suivante s'applique :

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

H- OUVRIERS SPÉCIALISÉS

Il est proposé de reprendre les discussions sur la base des rapports des parties afin de dégager d'ici le 30 avril 2015, une compréhension commune des problématiques et de leur portée, de même que du niveau approprié pour identifier, s'il y a lieu, les mesures de correction à privilégier.

I- RELATIVITÉS SALARIALES

Il est proposé de poursuivre les travaux sur les relativités salariales avec :

- D'une part, la CSN, la CSQ, la FTQ, l'APTS et la FIQ et le cas échéant, toute autre organisation syndicale des secteurs de la santé et des services sociaux, des commissions scolaires et des collèges;
- Et d'autre part, le SFPQ.

Ces travaux devront toutefois permettre l'atteinte des objectifs suivants :

- Assurer l'équité interne entre les catégories emplois;
- Éliminer les incohérences dans les structures salariales;
- Réaliser le maintien de l'équité salariale au 31 décembre 2015, via un comité de maintien de l'équité salariale.

Les travaux se feront sur la base du système d'évaluation et du guide d'interprétation déjà convenus entre les parties.

Les parties se réuniront au plus tard le 30 juin 2015 pour faire un bilan des travaux et convenir de la pertinence de les poursuivre.

PRIMES FIXES**SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX**

1. Ancienneté
2. Technicien ou technicienne en médecine nucléaire pour le personnel en poste le 5 décembre 1969
3. Compensation pour perte d'échelon (pour la personne salariée en poste le 5 décembre 1969)
 - Infirmière et technicien – un demi-échelon
 - Infirmière et technicien – un échelon
 - Infirmière et technicien – deux échelons
 - Infirmière et technicien – trois échelons
 - Infirmière et technicien – quatre échelons
 - Infirmière et technicien – cinq échelons
 - Infirmière et technicien – six échelons
4. Prime de 2,00 \$ par semaine pour les infirmiers ou infirmières auxiliaires de la région de Québec qui bénéficiaient de ce différentiel au 5 décembre 1969
5. Diététiste, responsable de secteur d'activités (SPDNQ) 1219
 - 200 à 499 lits
 - 500 lits et plus
6. Travailleur social ou travailleuse sociale, supplément pour responsabilité professionnelle, supervision (APTS)

COMMISSIONS SCOLAIRES

1. Concierge responsable d'une école dotée d'un système de chauffage à vapeur (CS. English Montreal)
2. Concierge de jour responsable de façon habituelle d'une seconde école (CS. English Montreal)
3. Nettoyage de tuyaux de bouilloire (CS. English Montreal)