

# NÉGOCIATIONS FONCTION PUBLIQUE État de situation

**Novembre 2017**

**Message important :**

Ce document représente les propositions de modifications à la convention collective actuellement sur la table.

## **Quatre sujets de négociation découlent de la table centrale :**

Ces sujets ont fait l'objet de l'entente intervenue entre le gouvernement et le Front commun lors de la présente ronde de négociation. Les paramètres négociés sont ainsi appliqués à tous les autres groupes en négociation y compris le SPGQ. Ces sujets sont :

1. Les augmentations paramétriques;
2. La retraite;
3. Les droits parentaux;
4. Les disparités régionales.

### **• Augmentations paramétriques :**

01/04/2015	Forfaitaire	0,30\$/heure travaillée (un peu moins de 1%)
01/04/2016	+ 1,5 %	
01/04/2017	+ 1,75 %	
01/04/2018	+ 2,0 %	
01/04/2019	Forfaitaire	0,16\$/heure travaillée (un peu moins de 0,5%)

### **• Régime de retraite :**

Ces éléments ont fait l'objet de changements législatifs lors de l'adoption du projet de loi n° 97 le 8 juin 2016 :

1. Augmentation de 4 à 6 % de la pénalité actuarielle pour les retraites anticipées (1<sup>er</sup> juillet 2020);
2. Report de l'âge de la retraite sans pénalité de 60 à 61 ans (1<sup>er</sup> juillet 2019);
3. Introduction du facteur 90 (60 ans d'âge + 30 ans de service) (1 juillet 2019) ;
4. Possibilité de cotiser jusqu'à 40 années de service;
5. Mesures transitoires pour la retraite progressive.

### **• Disparités régionales :**

1. Maintien de l'allocation de rétention de 8 % pour la Côte-Nord.

- **Droits parentaux :**

1. Nouvelle formule de calcul pour l'indemnité complémentaire pour le congé de maternité qui fait qu'une professionnelle en congé de maternité ne touche pas plus de salaire que lorsqu'elle travaille;
2. Introduction d'une période de service obligatoire de 20 semaines pour les congés de paternité ou d'adoption, comme pour les congés de maternité.

- **Assurancetraitemment :**

SUJETS	RÉGIME ACTUEL	RÉGIME PROPOSÉ	DIFFÉRENCE
Nombre de jours de maladie	12	10	Perte de 2 jours
Réserve	Illimitée	20 maximum	Limitée à 20 jours
Responsabilités parentales ou familiales	6	10 (réserve de 20 jours ou si à zéro, peut aller dans la vieille banque)	+4
Remboursement annuel	Aucun	100 % de l'excédent de la nouvelle réserve	100 %

- **Assurance médicaments :**

SUJET	RÉGIME ACTUEL	RÉGIME PROPOSÉ
Régime d'assurance médicaments	Individuel : 2\$/mois	Individuel : 01/01/17 : 6\$/mois 01/01/18 : 7\$/mois 01/01/19 : 8\$/mois
	Monoparental et familial : 5\$/mois	Monoparental et familial : 01/01/17 : 10\$/mois 01/01/18 : 15\$/mois 01/01/19 : 20\$/mois

\*Dates d'entrée en vigueur à négocier

- **Assurance traitement - résorption de la vieille banque :**

SUJETS	RÉGIME ACTUEL	RÉGIME PROPOSÉ
<b>Banque</b>	Cumul illimité	Les vieilles banques sont gelées jusqu'au *.
<b>Utilisation</b>		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pouvoir utiliser la vieille banque en cas d'invalidité, jusqu'à épuisement ou fin de l'invalidité.</li> <li>2. Pouvoir utiliser 10 jours en vacances/année. Après avoir épuisé les vacances de l'année en cours. Ces 10 jours supplémentaires ne peuvent priver un autre employé de ses vacances annuelles.</li> <li>3. Possibilité d'utiliser pour préretraite se terminant au plus tard le *.</li> </ol>
<b>Au *</b>		Paiement à 70% : <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Du solde de la vieille banque dans les 60 jours;</li> <li>2. Possibilité de rachat de service à Retraite Québec</li> </ol>

\*La date sera à déterminer en fonction du moment de la signature de la convention

- **Assurance traitement - Congés de préretraite :**

SUJET	RÉGIME ACTUEL	RÉGIME PROPOSÉ
<b>Disposition préretraite graduelle et totale</b>	Illimitée	Abrogation des dispositions  Nouvelles dispositions : <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Préavis de 30 jours avant la prise d'un congé de préretraite et retraite.</li> <li>2. Réduction de la semaine de travail d'au moins 1 journée par semaine, lorsque prise de retraite progressive.</li> </ol>

- **Vie syndicale :**

1. Possibilité pour l'employée ou l'employé temporaire ayant réussi son stage probatoire d'exercer des fonctions syndicales.
2. Augmentation du remboursement des avantages sociaux par le syndicat pour les libérations syndicales permanentes des employées et employés du SPGQ de 15 % actuellement à 18,8 %.
3. Ajout de 2 libérations en vertu de 2-3.09 a).

- **Personnes occasionnelles :**

1. Exercice de régularisation 44/48 à la signature de la convention collective.

- **Congés et autres :**

2. Nouvelle définition de « funérailles ».
3. Nouvelle définition d'enfant à charge pour inclure l'enfant pour lequel une tutelle dative est exercée.
4. Retrait de l'article 4-2.06 de la convention collective concernant le travail exécuté immédiatement après la fin de sa journée normale de travail pendant une heure ou moins.
5. Prévoir que l'employée ou l'employé peut s'absenter une journée sans réduction de traitement à l'occasion du décès ou des funérailles de l'un de ses petits-enfants.
6. Introduction d'un délai de 30 jours pour demander congés sans solde et retraite.
7. Obligation de l'employeur de remettre les attentes par écrit.
8. Révision du chapitre 9-0.00 sur le traitement des griefs.
9. Comité pour traiter des horaires particuliers.

Les dernières rencontres de négociation en table restreinte ont permis quelques avancées au bénéfice de nos membres en faisant reculer l'employeur sur certaines de ses demandes, entre autres sur sa volonté que les sections 8-1.00, 8-2.00 et 8-3.00 ne s'appliquent à l'employée ou l'employé occasionnel que pour les où il aurait effectivement travaillé plutôt que pour la période prévue au contrat, ce qui aurait privé des occasionnels des avantages de la convention collective. L'employeur a aussi confirmé qu'un montant équivalent à environ 100 \$/membre serait versé au régime d'assurance-médicament, ce qui pourrait permettre une diminution des primes. Il souhaite aussi maintenir sa proposition d'avril 2017 concernant le versement d'une prime de 5 % pour certains postes en technologie de l'information, soit environ 5 % du corps d'emploi 108.

Des informations plus précises vous seront évidemment communiquées lorsque nous serons en mesure de finaliser une entente qui sera présentée à l'ensemble des membres du SPGQ.

- **Présentation de la nouvelle structure salariale proposée**

Dans le cadre de la négociation actuelle, des discussions ont eu lieu sur la mise en place d'une nouvelle structure salariale qui serait en vigueur au 2 avril 2019. Cette structure serait mise en place avec l'injection d'un montant équivalent à 2,4% de la masse salariale du personnel professionnel.

Vous trouverez dans cette section les tableaux présentant les principaux éléments de cette structure. Comme indiqué dans l'Info-Négo du 17 octobre 2017, la dernière offre patronale du 2 octobre 2017 proposait une bonification de 0,3%, ce qui ferait donc une injection de 2,7%. Puisqu'il n'y a pas eu de discussions avec la partie patronale à la suite de cette proposition, cette « bonification » n'a pas été intégrée aux tableaux présentés.

Le premier tableau présente, pour l'ensemble des corps d'emplois, les impacts de la proposition salariale au 18<sup>e</sup> échelon, en prenant en considération uniquement les augmentations paramétriques et en y ajoutant aussi les impacts de la nouvelle structure proposée.

Le deuxième tableau présente, pour chacun des 3 rangements de la structure salariale proposée, les taux de traitement pour chacun des 18 échelons.

Le troisième tableau illustre la répartition des cotisants du SPGQ selon les 3 rangements et pour chacun des corps d'emplois.

Finalement, vous retrouvez les données concernant l'inflation au cours des dernières années et les prévisions pour l'année en cours et l'an prochain.

Ces éléments permettent de mettre en contexte les impacts salariaux de l'offre gouvernementale actuelle, qui complète cet état de situation de la négociation.

Pour plus d'informations sur la structure salariale proposée, des tableaux complémentaires sont disponibles auprès de votre délégation dans *SPGQ en direct*, soit les documents CS170608-483A et ADS170610-68.

Proposition d'une nouvelle structure salariale (NS) du Secrétariat du Conseil du Trésor - (Relativités incluses)								
Numéro du corps d'emploi	Salaire max.	Salaire		Taux d'impact	Salaire avant		Taux	Taux
	2019-04-02	2015-03-31	Écart	Paramétrique et relativités	NS et relativités	Écart	param.	NS et relativités
	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]	[7]	[8]
	(NS)		([1] - [2])	([3] / [2])	au 2019-04-01	([5] - [2])	([6] / [2])	([4] - [7])
102	82 330 \$	76 293 \$	6 037 \$	7,91%	80 368 \$	4 075 \$	5,34%	2,57%
103	82 330 \$	72 852 \$	9 478 \$	13,01%	76 744 \$	3 892 \$	5,34%	7,67%
104	82 330 \$	76 293 \$	6 037 \$	7,91%	80 368 \$	4 075 \$	5,34%	2,57%
105	82 330 \$	76 293 \$	6 037 \$	7,91%	80 368 \$	4 075 \$	5,34%	2,57%
106	85 069 \$	72 852 \$	12 217 \$	16,77%	76 744 \$	3 892 \$	5,34%	11,43%
107	79 700 \$	74 193 \$	5 507 \$	7,42%	78 156 \$	3 963 \$	5,34%	2,08%
108	82 330 \$	75 644 \$	6 686 \$	8,84%	79 685 \$	4 041 \$	5,34%	3,50%
109	85 069 \$	76 293 \$	8 776 \$	11,50%	80 368 \$	4 075 \$	5,34%	6,16%
110	82 330 \$	75 644 \$	6 686 \$	8,84%	79 685 \$	4 041 \$	5,34%	3,50%
111	82 330 \$	75 532 \$	6 798 \$	9,00%	79 567 \$	4 035 \$	5,34%	3,66%
112	82 330 \$	75 532 \$	6 798 \$	9,00%	79 567 \$	4 035 \$	5,34%	3,66%
113	85 069 \$	76 293 \$	8 776 \$	11,50%	80 368 \$	4 075 \$	5,34%	6,16%
116	82 330 \$	75 644 \$	6 686 \$	8,84%	79 685 \$	4 041 \$	5,34%	3,50%
119	85 069 \$	76 293 \$	8 776 \$	11,50%	80 368 \$	4 075 \$	5,34%	6,16%
121	85 069 \$	72 852 \$	12 217 \$	16,77%	76 744 \$	3 892 \$	5,34%	11,43%
122	85 069 \$	76 293 \$	8 776 \$	11,50%	80 368 \$	4 075 \$	5,34%	6,16%
123	82 330 \$	76 293 \$	6 037 \$	7,91%	80 368 \$	4 075 \$	5,34%	2,57%
124	85 069 \$	76 293 \$	8 776 \$	11,50%	80 368 \$	4 075 \$	5,34%	6,16%
125	79 700 \$	74 193 \$	5 507 \$	7,42%	78 156 \$	3 963 \$	5,34%	2,08%
126	82 330 \$	75 532 \$	6 798 \$	9,00%	79 567 \$	4 035 \$	5,34%	3,66%
129	85 069 \$	76 491 \$	8 578 \$	11,21%	80 577 \$	4 086 \$	5,34%	5,87%
130	79 700 \$	72 852 \$	6 848 \$	9,40%	76 744 \$	3 892 \$	5,34%	4,06%
131	82 330 \$	72 852 \$	9 478 \$	13,01%	76 744 \$	3 892 \$	5,34%	7,67%
132	82 330 \$	76 293 \$	6 037 \$	7,91%	80 368 \$	4 075 \$	5,34%	2,57%
133	82 330 \$	76 293 \$	6 037 \$	7,91%	80 368 \$	4 075 \$	5,34%	2,57%
134	82 330 \$	76 293 \$	6 037 \$	7,91%	80 368 \$	4 075 \$	5,34%	2,57%

**Calcul de l'impact des augmentations paramétriques**

<b>Date</b>	<b>Initial</b>	<b>Majoration</b>		<b>Fin</b>
		<b>Taux</b>	<b>Dollars</b>	

2016-04-01	100,00 \$	<b>1,50%</b>	1,50 \$	101,50 \$
2017-04-01	101,50 \$	<b>1,75%</b>	1,78 \$	103,28 \$
2018-04-01	103,28 \$	<b>2,00%</b>	2,07 \$	105,34 \$

Taux d'impact	<b>5,34%</b>
---------------	--------------



**Proposition d'une nouvelle structure salariale au 2 avril 2019**

**Secrétariat du Conseil du trésor (SCT)**

<b>Taux et échelles de traitement</b>			
Échelon	Rang		
	3	2	1
1	43 119 \$	44 562 \$	46 041 \$
2	44 562 \$	46 059 \$	47 575 \$
3	46 059 \$	47 593 \$	49 164 \$
4	47 593 \$	49 182 \$	50 826 \$
5	49 182 \$	50 844 \$	52 488 \$
6	50 862 \$	52 506 \$	54 241 \$
7	52 543 \$	54 259 \$	56 067 \$
8	54 278 \$	56 086 \$	57 912 \$
9	56 104 \$	57 930 \$	59 866 \$
10	58 332 \$	60 268 \$	62 259 \$
11	60 651 \$	62 660 \$	64 742 \$
12	63 062 \$	65 162 \$	67 299 \$
13	65 564 \$	67 774 \$	70 002 \$
14	68 176 \$	70 459 \$	72 778 \$
15	70 879 \$	73 271 \$	75 682 \$
16	73 709 \$	76 157 \$	78 677 \$
17	76 650 \$	79 188 \$	81 837 \$
18	79 700 \$	82 330 \$	85 069 \$

Progression régulière approximative de 3,33% aux échelons 1 à 9.

Progression régulière approximative de 3,95% aux échelons 9 à 18.

Progression régulière approximative de 3,33% aux inter-rangements (rang 1 à 2 et 2 à 3) à tous les échelons.

Maintien de 21 échelons pour les actuaires; échelons 19 à 21 réservés aux «fellows».

## Répartition des corps d'emplois dans la nouvelle structure proposée au 2 avril 2019

Corps d'emploi		Population SPGQ au 2017-10-20	Proportion	Rang
No.	Description			
122	Psychologue	7	9,0%	1
121	Médecin vétérinaire	73		
109	Architecte	56		
119	Ingénieur forestier	375		
124	Spécialiste en sciences physiques	456		
129	Actuaire	117		
113	Biologiste	340		
106	Agronome	151		
<b>-----</b>				
116	Conseiller en orientation	6	90,6%	2
123	Spécialiste en sciences de l'éducation	180		
133	Conseiller en affaires internationales	266		
131	Attaché judiciaire	64		
105	Agent de recherche et de planification socio-économique (ARPSE)	5 663		
132	Évaluateur agréé	44		
134	Restaurateur d'oeuvres d'art	29		
110	Arpenteur-géomètre	93		
104	Agent d'information	830		
111	Attaché d'administration	2 629		
126	Travailleur social	4		
108	Analyste informatique et proc. administ.	5 407		
103	AGF	87		
112	Bibliothécaire	40		
102	ADI	453		
<b>-----</b>				
125	Traducteur	45	0,4%	3
107	Agent culturel	21		
130	Agent approvisionnement	4		
<b>-----</b>				
Total		17440	100%	

## Inflation

Année	Québec*	Canada*
2009	0,60%	0,31%
2010	1,20%	1,78%
2011	3,00%	2,91%
2012	2,10%	1,52%
2013	0,70%	0,94%
2014	1,40%	1,91%
2015	1,10%	1,13%
2016	0,70%	1,43%
janv. à sept. 2017	-	1,54%

\* Sources : Institut de la statistique du Québec et Worldwide inflation data

Prévisions **	Québec	Canada
2017 - RBC	1,00%	1,50%
2018 - RBC	1,60%	1,70%
2017 - BNC	1,10%	1,60%
2018 - BNC	1,80%	1,80%

\*\* Sources : Banque Royale du Canada (RBC) et Banque Nationale du Canada (BNC)

## Impacts monétaires de l'offre gouvernementale actuelle par rapport à l'inflation

Année	Offre patronale	Inflation
2015	0,00%	1,10%
2016	1,50%	0,70%
2017	1,75%	1,10%*
2018	2,00%	1,80%*
2019**	2,15%***	_****
<b>Moyenne</b>	<b>7,40%</b>	

\*prévision

Valeur de la perte de 2 jours de maladie	- 0,70 %
Valeur maximum du paiement des 10 jours de maladie en fin d'année	3,83 %

Ne tiens pas compte des deux montants forfaitaires de 1 % et 0,5 % la première et la dernière année de la convention puisque ceux-ci ne sont pas récurrents. Ce pourcentage est calculé sur la moyenne des salaires du secteur public, ce qui fait que pour le personnel professionnel, le pourcentage est, dans les faits, un peu moins élevé.

\*\* Au 2 avril 2019, il y aurait intégration dans une nouvelle structure salariale. La dernière proposition du gouvernement en date du 2 octobre injecterait un montant équivalent à 2,7 % de la masse salariale dans la nouvelle structure. Les chiffres présentés dans le tableau ne tiennent cependant pas compte de l'augmentation à 2,7 % et sont basés sur le scénario d'origine à 2,4 %. Il ne s'agit donc pas de l'augmentation de salaire pour 2019.

\*\*\* La moyenne pondérée d'augmentation de salaire présentée pour l'ensemble des membres du SPGQ est de 2,15 % lors de l'implantation de la nouvelle structure salariale proposée au 2 avril 2019, et ce, au global pour tous les corps d'emplois et les échelons.

À titre d'exemple, le tableau « Proposition d'une nouvelle structure salariale... » à la page 7, indique qu'au maximum de l'échelle, l'impact de la nouvelle structure pour le corps d'emploi 105 serait de 2,57 %. Cependant, en tenant compte de la population du SPGQ (avec une estimation de la répartition des cotisants prévue par échelons en 2019), l'augmentation moyenne pondérée serait de 2,34 % au 2 avril 2019. Pour ceux en progression et/ou dont l'intégration modifie l'échelon, il faut aussi préciser qu'une progression d'échelon supplémentaire se produira en mai et/ou novembre 2019, comme prévu avant d'atteindre le maximum des échelons dans leur nouveau rangement salarial.

\*\*\*\* Pour l'année 2019, il n'y a pas encore de prévision sur la variation prévue de l'inflation.