

# BULLETIN DERNIÈRE HEURE!



## Dernière Heure | 31 mars 2020

**Volume 2 no 39 – 31 mars 2020**

*Comité relatif à l'expertise, l'attraction et la rétention dans la fonction publique*

### **Rappel l'augmentation arrive**

Les parties patronales et syndicales ne se sont pas entendues pour une recommandation commune relativement à la rémunération dans le cadre des travaux du comité relatif à l'expertise, l'attraction et la rétention dans la fonction publique. Ainsi, une augmentation de 2 % au 18<sup>e</sup> échelon sera versée aux personnes professionnelles concernées en avril.

#### **Conclusions**

Rappelons que la présidente du comité, Marie-Ève Dufour, a repris plusieurs recommandations du SPGQ dans son rapport déposé le 21 février dernier. Elle reconnaît notamment que l'attraction et la rétention du personnel professionnel au sein de la fonction publique québécoise constituent des enjeux dans le contexte actuel du marché de travail.

Mme Dufour recommande des moyens pour favoriser l'attraction, la rétention et le maintien de l'expertise des professionnels, notamment une démarche pour revoir la classification des emplois dans le but de clarifier et reconnaître l'expertise du personnel professionnel. « La reconnaissance est un facteur d'attraction et de rétention important », souligne-t-elle.

À son avis, les processus de dotation, de qualification et de sélection devraient également être allégés et simplifiés, autant pour l'attraction interne qu'externe. L'objectif serait de réduire les délais et de reconnaître l'expertise et l'expérience.

Elle estime également que la possibilité de faire du télétravail aurait avantage à être étendue au plus grand nombre d'employés possible. Elle propose aussi à la partie patronale d'aller plus loin dans le cadre des travaux d'actualisation de l'image de marque de la fonction publique et de s'assurer que les employés soient au courant des possibilités de formation et de développement de l'expertise.

## **Salaires**

La partie patronale a tenté de modifier la façon de verser les 2 % d'augmentation prévus dans la lettre d'engagement. Les scénarios proposés ne respectaient pas la lettre d'entente et le SPGQ ne souhaitait pas y effectuer des changements de peur que les dates soient modifiées. À la lumière des arguments de l'employeur, il semble clair qu'il n'a jamais souhaité conclure une entente.

La présidente du comité reconnaît que la rémunération joue un rôle non négligeable comme moteur de l'attraction et de la rétention du personnel. Cela dit, elle ne recommande aucune des deux positions, mais suggère plutôt une majoration salariale de 2,4 % pour 2020, tout en précisant qu'elle ne vise pas un rattrapage salarial. « Je tiens à préciser que la recommandation relative à la majoration salariale n'est pas faite dans le but de se substituer à la négociation de la question salariale pour la durée de la prochaine convention collective. Elle ne porte d'ailleurs que sur l'année 2020. »

[Consulter le rapport de la présidente.](#)

[Consulter le rapport du SPGQ.](#)