

Entente de principe

*Convention collective 2020-2023 des
professionnelles et professionnels de
la fonction publique*

**Entre le Secrétariat du Conseil du trésor
(SCT) et le Syndicat de professionnelles et
professionnels du gouvernement du Québec
(SPGQ)**

- **Préambule¹**

La présente entente de principe vise le renouvellement de la convention collective des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec, et ce, autant pour les matières relevant du palier intersectoriel que celles relevant du palier sectoriel. Cette entente doit être considérée comme un tout indissociable.

Les sujets n'apparaissant pas à la présente entente de principe sont au statu quo des dispositions de la convention collective 2015-2020, sous réserve des adaptations requises.

- **Présentation de l'entente de principe**

Le SPGQ a mené les négociations autour de trois grands axes :

- l'amélioration du bien-être au travail;
- la reconnaissance de l'expertise;
- la valorisation des services offerts par le personnel professionnel de l'État.

Ce document présente les principaux éléments de l'entente de principe sur laquelle les professionnelles et professionnels membres du Syndicat des de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) sont appelés à se prononcer.

- **Durée de la convention collective**

La durée de la convention collective est de trois (3) ans, soit du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2023.

¹ Ce document a été rédigé en fonction des normes actuelles du SPGQ concernant la féminisation. Une réflexion est toutefois en cours quant à l'écriture épiciène.

- **Paramètres généraux d'augmentation salariale²**

- Période allant du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2020 est majoré de 2,00 %² avec effet le 1^{er} avril 2020.

- Période allant du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2021 est majoré de 2,00 %² avec effet le 1^{er} avril 2021.

- Période allant du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2022 est majoré de 2,00 %² avec effet le 1^{er} avril 2022.

- **Rémunération additionnelle**

- Versement pour le service effectué pour la période du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020

Une personne salariée a droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0,33 \$ pour chaque heure rémunérée³ du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020.

Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement 30 jours suivant la signature de la convention collective.

- Versement pour le service effectué pour la période du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021

Une personne salariée a droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0,33 \$ pour chaque heure rémunérée⁴ du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021.

Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement à la paie précédant le 15 janvier 2022.

² Chaque prime et chaque allocation, à l'exception des primes fixes et des primes exprimées en pourcentage, est majorée à compter de la même date et des mêmes paramètres généraux d'augmentation salariale que ce qui est prévu à la présente section.

³ Ce forfaitaire représente un montant d'environ 600 \$ pour un professionnel à temps complet.

⁴ Ce forfaitaire représente un montant d'environ 600 \$ pour un professionnel à temps complet.

- **Mesure d'attraction**

Afin d'améliorer l'attraction de la main-d'œuvre dans la fonction publique, il est convenu que les échelons 1 à 8 de l'ensemble des échelles salariales sont majorés de 1% à compter du 1^{er} avril 2022, et ce, après considération des paramètres salariaux d'augmentation octroyés les 1^{er} avril 2021 et 2022.

- **Majoration au maximum de l'échelle**

Le taux de traitement du professionnel au 18^e échelon, détenteur d'un baccalauréat reconnu par le ministère de l'Éducation, est augmenté de 0,5 %⁵.

Cette majoration entre en vigueur à compter du 1^{er} avril 2022, après considération du paramètre salarial d'augmentation octroyé le 1^{er} avril 2022.

La majoration de 0,5 % s'applique également aux professionnels occupant un poste de niveau de complexité supérieure (experts/émérites) ainsi qu'aux professionnels classés actuels au 19^e, 20^e et 21^e échelons.

- **Mesure de stabilité en emploi - congés mobiles**

Il est convenu d'introduire une mesure de stabilité en emploi pour reconnaître l'expertise développée par les professionnels du fait de leur stabilité dans le même corps d'emploi dans un même ministère ou organisme.

Cette mesure prévoit l'ajout de deux (2) congés mobiles aux professionnels qui remplissent les conditions énoncées.

Ces jours de congé peuvent être pris aux dates choisies par le professionnel avec l'accord de son gestionnaire. Ces congés ne sont ni reportables ni monnayables.

Cette mesure entre en vigueur au 1^{er} avril 2021⁶ et prend fin le 31 mars 2023.

Un bilan est produit par le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT), au 31 mars 2023, pour évaluer si elle a produit les effets escomptés. À la suite du bilan, des recommandations seront faites aux parties négociantes.

⁵ Le professionnel qui reçoit ce taux de traitement majoré n'est pas considéré comme un employé hors échelle.

⁶ Pour l'exercice du 1^{er} avril 2021, le ou les congés mobiles sont versés dans les 30 jours suivant la signature de la convention collective.

La mesure de stabilité prévoit :

○ L'octroi d'un jour de congé mobile :

Au personnel professionnel qui a accumulé trois (3) années consécutives d'ancienneté dans le même corps d'emploi, d'un même ministère ou organisme pour lequel il a, en tout temps, fourni un rendement satisfaisant.

Un exercice sera fait au 1^{er} avril de chaque année afin d'identifier les personnes qui répondent aux conditions décrites ci-dessus pour l'octroi du congé.

○ L'octroi d'un deuxième jour de congé mobile :

Au personnel professionnel qui a accumulé cinq (5) années consécutives d'ancienneté dans le même corps d'emploi, d'un même ministère ou organisme pour lequel il a, en tout temps, fourni un rendement satisfaisant.

Un exercice sera fait au 1^{er} avril de chaque année afin d'identifier les personnes qui répondent aux conditions décrites ci-dessus pour l'octroi du congé.

● **Prime pour les professionnels œuvrant dans les technologies de l'information**

Les parties conviennent de prévoir une lettre d'entente visant la mise en place d'une mesure d'attraction, de rétention et de renforcement de l'expertise interne pour certains professionnels des technologies de l'information (analystes en informatique et procédés administratifs).

À cet effet, il est convenu d'instaurer une prime de 10 % du taux de traitement aux professionnels ouvrant aux domaines de spécialisation suivants⁷ :

- Cyberdéfense;
- Cyber protection;
- Développements multiniveaux;
- Spécialiste en technologies opérationnelles (technologies de l'internet des objets de pointe);
- Intelligence artificielle;
- Soutien aux scientifiques de données.

⁷ Certains critères et modalités d'application de la prime restent à déterminer.

Cette prime entre en vigueur à la signature de la convention collective et prend fin le 31 mars 2023.

Dans les six (6) mois précédents, l'échéance de la convention collective, les parties conviennent de former un comité de travail sous l'égide du SCT afin d'évaluer la pertinence de maintenir la prime en technologie de l'information au-delà de la date d'échéance, de l'abolir ou de la modifier.

Le comité produit des recommandations conjointes ou non aux parties négociantes au plus tard un (1) mois avant l'échéance de la convention collective.

- **Hausse de la contribution de l'employeur au régime d'assurance maladie**

Il est convenu que la contribution de l'employeur au régime d'assurance maladie sera haussée de la manière suivante :

- Dans le cas d'une participante ou d'un participant assuré seul

La contribution de l'employeur augmente de 2 \$ à :

- 6 \$ par mois à la signature de la convention collective;
- 7 \$ par mois au 1^{er} avril 2022;
- 8 \$ par mois au 31 mars 2023.

- Dans le cas d'une participante ou d'un participant assuré pour elle-même ou lui-même, sa conjointe ou son conjoint, son enfant à charge ou sa personne à charge (pour les régimes familial et monoparental)

La contribution de l'employeur augmente de 5 \$ à

- 10 \$ à la signature de la convention collective;
- 15 \$ au 1^{er} avril 2022;
- 20 \$ au 31 mars 2023.

- **Rencontre préalable prévue à l'article 3-2.06**

Il est convenu d'ajouter à l'article 3-2.06 que lors de la convocation à la rencontre relative à sa suspension ou son congédiement, le sous-ministre informe le professionnel au préalable de l'objet⁸ de la rencontre c'est-à-dire qu'il lui énonce sommairement ce qui est l'origine de celle-ci.

- **Choix de vacances**

Il est convenu de modifier⁹ la période pour effectuer un choix de vacances afin de permettre la mise en place de deux périodes par année.

Les professionnels doivent choisir, par ordre d'ancienneté, les dates auxquelles ils désirent prendre leurs vacances selon deux calendriers.

- **Harmonisation avec la *Loi sur les normes du travail***

- Grief de harcèlement psychologique :

Il est convenu de modifier la période pour déposer un grief de harcèlement psychologique afin de prévoir que le délai de prescription est deux (2) ans suivant la dernière manifestation d'une conduite de harcèlement psychologique.

- Congé pour décès :

Ajout de deux jours de congé rémunérés à l'occasion du décès de l'enfant de la conjointe ou du conjoint, quand il ne répond pas à la définition d'enfant à charge.

Il est convenu de modifier les articles afférents aux congés pour décès.

Les articles 4-5.03 et 4-5.04 sont modifiés :

- Afin d'octroyer cinq (5) jours ouvrables consécutifs sans réduction de traitement à l'occasion du décès de sa conjointe ou de son conjoint, de son fils ou de sa fille ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, lorsque

⁸ Par exemple : questionnements ou irrégularités constatés dans certains de ses dossiers, dans ses heures travaillées, dans ses rapports de frais, quant à son assiduité, quant à certains comportements observés ou rapportés, quant à son rendement, etc.)

⁹ Il est convenu que les changements proposés doivent assurer l'équité entre les professionnels et ne doivent pas amener de lourdeur administrative.

- cet enfant est couvert par la définition d'enfant à charge prévue par le paragraphe l) de l'article 1-1.01;
- Afin d'octroyer trois (3) jours ouvrables consécutifs sans réduction de traitement auxquels peuvent s'ajouter deux (2) jours ouvrables additionnels consécutifs sans traitement, à l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou du décès de l'enfant pour lequel elle ou il exerce une tutelle dative ou a été la ou le dernier à exercer la tutelle ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint lorsque cet enfant n'est pas couvert par la définition d'enfant à charge prévue par le paragraphe l) de l'article 1-1.01;
 - Afin d'octroyer trois (3) jours ouvrables consécutifs sans réduction de traitement à l'occasion du décès de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, de sa bru ou de l'un de ses grands-parents, si la défunte ou le défunt demeurait au domicile de l'employée ou de l'employé;
 - Afin d'octroyer un (1) jour ouvrable sans réduction de traitement à l'occasion du décès de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son gendre, de sa bru ou de l'un de ses grands-parents, si la défunte ou le défunt ne demeurait pas au domicile de l'employée ou de l'employé;

Afin que l'absence débute au moment décidé par l'employé, mais, au plus tôt, le jour du décès, et, au plus tard, le jour des funérailles ou un mois suivant le décès, selon la première des éventualités.

Qu'aux fins de l'application du présent article, on entend par jour ouvrable, les jours prévus à l'horaire de travail de l'employé à temps plein. Pour le professionnel à temps réduit, les jours d'absence résultant d'un congé partiel sans traitement obtenu en application de la convention sont considérés comme des jours ouvrables.

Pour le professionnel permanent, temporaire ou occasionnel plus d'un an, modifier l'article 4-5.07 afin d'y ajouter que :

- Le professionnel peut s'absenter en raison de l'état de santé d'un parent tel que défini à l'article 79.6.1 de la *Loi sur les normes du travail* ou d'une personne pour laquelle l'employée ou l'employé agit comme proche aidant tel que défini à l'article 79.7 de la *Loi sur les normes du travail*;

Remplacer la référence aux termes « d'avoir pris les moyens raisonnables à sa disposition pour assurer autrement sa présence » par :

« Le professionnel doit aviser le sous-ministre de son absence le plus tôt possible et avoir pris les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé. »

o Congés pour responsabilités familiales :

Il est convenu d'harmoniser les dispositions afférentes aux congés pour responsabilités familiales ou parentales en fonction des modifications apportées à ces congés à la *Loi sur les normes du travail*.

Ajout de la notion de proche aidant prévue à l'article 79.6.1 de la *Loi sur les normes du travail* pour les congés de responsabilités familiales.

L'article 10-2.10 c) est modifié :

Le professionnel occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an a droit, sur demande présentée au sous-ministre, à l'occasion du décès ou des funérailles, de s'absenter du travail deux (2) jours sans réduction de traitement. Le professionnel peut aussi s'absenter trois (3) autres jours à cette occasion, mais sans traitement.

• **Engagements relatifs aux services en lien avec la violence familiale et conjugale**

Il est convenu qu'une lettre d'engagement est émise relativement à la mise en place de mesures concernant la violence familiale et conjugale :

- Le SCT rendra disponibles, pour les ministères et organismes, les informations concernant les services et ressources actuellement disponibles (organismes, maison de repos, PAE, etc.) pour les personnes victimes de violence conjugale ou familiale. Les ministères et organismes diffuseront par la suite cette information sur leur intranet.
- Le SCT s'engage aussi à développer un atelier d'information à l'intention des ministères et organismes visant à détecter les employés pouvant être victimes de violence conjugale ou familiale et à les diriger vers les ressources d'accompagnement.

- **Engagement relatif à la création d'un forum de discussion concernant le télétravail**

Une lettre d'engagement sera émise relativement à la mise en place d'un forum de discussion concernant le télétravail.

- **Engagement relatif au remboursement des frais reliés à la cotisation payable à un ordre professionnel**

Il est convenu que la lettre d'engagement relative au remboursement des frais reliés à la cotisation payable à un ordre professionnel est renouvelée au statu quo à compter du 1^{er} avril 2021.

- **Congé pour activité de sélection**

Les parties conviennent de permettre au professionnel qui participe à une activité de sélection reliée à l'affectation, la mutation ou la promotion, de s'absenter sans perte de traitement pour participer à cette activité, pour un maximum de sept (7) heures par année. Le temps de déplacement peut être inclus.¹⁰

- **Progression salariale**

Les parties conviennent, sous réserve des règles d'avancement prévues par la *Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires*, d'ajouter à la liste des présomptions de présence au travail actuellement inscrites à l'article 6-6.01 de la convention collective, la présomption de présence suivante:

- Le professionnel absent qui répond à la définition d'invalidité et qui est soumis à l'application des paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.19.

- Règle particulière

Pour le professionnel qui, au cours de la période de référence, n'a pas travaillé au moins six (6) mois ou l'équivalent, ou au moins trois (3) mois ou l'équivalent dans

¹⁰ Toutefois, le congé pour activité de sélection ne peut donner ouverture à l'octroi d'heures supplémentaires.

le cas d'un avancement semestriel, mais qui est considéré avoir travaillé ces durées minimales en application des présomptions de présence au travail prévu à l'article 6-6.01, les parties conviennent d'adapter la condition d'exigence d'avoir fourni un rendement satisfaisant de la façon suivante :

Introduction d'une présomption de rendement satisfaisant pour l'année de référence en cause si l'employé satisfait aux deux conditions ci-dessous¹¹ :

1. Le professionnel n'a pas reçu une évaluation faisant état de son rendement insatisfaisant ni n'a fait l'objet d'un suivi particulier en raison d'un rendement insatisfaisant durant la période de référence en cause;
2. Le professionnel a eu droit à un avancement d'échelon ou a reçu une évaluation faisant état de son rendement satisfaisant au cours de la période de référence antérieure.

o Employés occasionnels

- Assujettir les professionnels occasionnels aux mêmes principes de progression salariale que ceux applicables aux employés réguliers;
- Fixer la date d'admissibilité à l'avancement d'échelon du professionnel occasionnel au moment où celui-ci complète l'accumulation d'une année d'ancienneté ou l'équivalent (ou 6 mois d'ancienneté ou l'équivalent dans le cas d'avancement semestriel) au même échelon de sa classe d'emplois;
- Assujettir les professionnels occasionnels à la même règle particulière mentionnée au paragraphe de la progression salariale.

• **Récupération des sommes versées en trop**

Il est convenu d'apporter les clarifications suivantes :

- Préciser à 7-2.10 qu'au moment de consulter le professionnel sur le mode de remboursement, le sous-ministre lui remet un état détaillé des montants dus;
- Rassembler dans un même article, aux fins d'allègement du texte de la convention collective, à la section 7-2.00, les situations pour lesquelles les

¹¹ Dans le cas où l'employé n'a fait l'objet d'aucune évaluation de rendement au cours de la période de référence antérieure ni n'a eu d'avancement d'échelon au terme de celle-ci au motif qu'il a été absent plus de six (6) mois ou l'équivalent (ou trois (3) mois ou l'équivalent dans le cas d'un avancement semestriel), la période de référence à considérer est celle immédiatement antérieure à celle-ci.

modalités de récupération font exception à la règle générale de 7-2.10 et référer aux articles identifiant les modes de récupération spécifiques applicables ¹²:

Concernant les sommes versées en trop en raison du retard à réduire le traitement d'un professionnel en application du régime d'assurance traitement, les parties conviennent de prévoir que la récupération des sommes dues s'effectue au terme de l'invalidité de l'employé et sur une période égale à celle au cours de laquelle le versement en trop a été effectué.

Concernant les professionnels reconnus admissibles et recevant des prestations rétroactives d'un organisme public¹³, modifier la règle particulière de récupération des sommes dues prévues à 8-1.22 pour préciser que le professionnel qui reçoit de telles prestations doit en informer sans délai le sous-ministre.

La règle prévoit également que ces professionnels ont l'obligation de rembourser le montant dû immédiatement et en un seul versement à compter du moment où le sous-ministre lui transmet l'état détaillé des sommes versées en trop¹⁴.

Il est convenu d'ajouter aux modes de récupération des sommes versées en trop déjà prévus à la convention, la possibilité pour le sous-ministre, avec l'accord du professionnel, d'opérer compensation en situation de dettes réciproques en cours d'emploi à savoir :

- Lors de la conciliation annuelle de la réserve de congés de maladie (8-1.32);
- En tout temps, à même l'excédent de 20 jours de la réserve de congés de maladie;
- Lors de la liquidation des banques de maladie au 31 mars 2024, en application de la lettre d'entente concernant l'utilisation et la résorption de

¹² Les articles à regrouper sont : 4-7.42 : Sommes dues en raison d'une fin prématurée d'une option de congé sans traitement à traitement différé; 8-1.22 : Sommes dues en raison du paiement rétroactif d'une prestation d'invalidité par un organisme public; 8-2.08 : Sommes dues en raison du paiement d'une indemnité de remplacement de revenu par une instance prévue à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*; 8-3.22 : Sommes dues en raison du paiement rétroactif d'une indemnité par la CNESST suite à la demande d'un congé spécial par une travailleuse enceinte ou qui allaite.

¹³ Organismes publics tels que la SAAQ, la CNESST, l'IVAC, entre autres.

¹⁴ Quand le montant dû couvre la totalité des prestations versées en vertu de 8-1.19 qui aurait dû être déduite (tant celles découlant du paiement rétroactif que celles dont il a continué à recevoir durant la période nécessaire à la conciliation des sommes reçues en double), le professionnel doit également rembourser la dette en un seul versement.

la banque de congés de maladie et le rachat de service non contribué à un régime de retraite.

Préciser à la section 7-2.00 que le délai de prescription pour déposer un grief patronal visant la récupération des sommes dues débute à compter de l'expiration du délai imparti à l'employeur pour procéder au règlement de départ (7-2.08) à savoir 60 jours suivants la date de départ de l'employé.

- **Utilisation temporaire**

Les parties conviennent d'un projet pilote visant à favoriser l'utilisation temporaire des professionnels invalides et d'adapter les conditions de travail applicables dans cette situation avec l'accord du médecin traitant et favorisant les tâches professionnelles.

Le projet pilote vise le professionnel qui est incapable temporairement d'exercer l'ensemble ou la majeure partie des attributions caractéristiques de son emploi en raison d'une invalidité, mais pour qui la réintégration au travail dans d'autres tâches que les siennes pourrait favoriser ou accélérer un éventuel retour au travail dans son emploi.¹⁵

Comme il s'agit d'une démarche de réadaptation, l'utilisation temporaire sera consignée dans un plan d'action qui définit notamment, les limitations fonctionnelles, sa durée, les tâches, certaines particularités (par exemple, définir une période d'intégration, une progression dans les tâches, certaines conditions de travail à définir, etc.).

L'utilisation temporaire s'appliquera seulement avec l'accord du médecin traitant.

L'octroi de tâches de niveau professionnel sera préalablement privilégié et les conditions de travail devront être adaptées.

- **Requalification pour l'employé à temps réduit**

La réduction de l'horaire de travail lors de la requalification pour les personnes employées à temps réduit ou en préretraite graduelle ou progressive (l'évaluation

¹⁵ Plus précisément, y serait admissible le professionnel qui : répond à la définition d'invalidité, dont les limitations sont temporaires, qui est en mesure d'effectuer d'autres tâches à temps complet et dont la durée de l'utilisation temporaire ne devrait pas excéder 6 mois.

de la capacité peut désormais se faire sur 28 heures de travail hebdomadaire ou lieu de 35h).

- Pour le professionnel à temps réduit :

Dans le cas d'une absence en invalidité de vingt (20) jours ou moins, le professionnel est requalifié après une période de quinze (15) jours de travail effectif ou de disponibilité pour un tel travail, conformément à son horaire réduit;

Dans le cas d'une absence en invalidité de plus de vingt (20) jours, introduire une règle spécifique de requalification pour les professionnels à temps réduit qui travaillent au moins vingt-huit (28) heures par semaine :

- Dans le cas d'une absence en invalidité de plus de vingt (20) jours, mais inférieure à cinquante-deux (52) semaines, le professionnel est requalifié après une période de six (6) semaines de travail effectif ou de disponibilité pour un tel travail, conformément à son horaire réduit;
- Dans le cas d'une absence en invalidité égale ou supérieure à cinquante-deux (52) semaines, le professionnel est requalifié après une période de douze (12) semaines de travail effectif ou de disponibilité pour un tel travail, conformément à son horaire réduit;

Au moment du retour au travail, l'horaire réduit de l'employé est suspendu¹⁶, que ce retour s'effectue avec ou sans période de réadaptation.

L'horaire réduit qui a été suspendu est remis en vigueur, s'il y a lieu :

- Dans le cas de l'employé dont l'horaire de travail est d'au moins vingt-huit (28) heures par semaine : quand la capacité au travail de l'employé correspond à son horaire réduit, l'employé est alors soumis à la règle spécifique de requalification applicable aux employés à temps réduit;

¹⁶ Sauf si la capacité au travail du professionnel correspond à son horaire réduit et que cet horaire est d'au moins vingt-huit (28) heures par semaine, et sauf dans le cas où son horaire réduit résulte d'un congé partiel parental.

- Dans le cas de l'employé dont l'horaire réduit est de moins de vingt-huit (28) heures par semaine : après la période de travail effectif qui lui est applicable en vertu de l'article 8-1.04, l'employé est alors soumis à la règle de requalification applicable aux employés à temps complet.

L'employé dont l'horaire réduit est suspendu et qui bénéficie d'une période de réadaptation en vertu de l'article 8-1.20, reçoit son traitement pour les périodes travaillées uniquement, au lieu des avantages prévus aux paragraphes a), b) ou c) de l'article 8-1.19 et, pour les périodes non travaillées, les avantages prévus aux paragraphes a), b) ou c) au prorata de son horaire réduit.

- o Particularités pour les employés à temps réduit résultant d'un congé partiel parental

Pour les employés à temps réduit résultant d'un congé partiel parental, ceux-ci demeurent libres de poursuivre, modifier ou mettre fin à leur congé partiel parental. Toute modification, le cas échéant, doit être présentée conformément aux dispositions prévues à la convention.

- Dans le cas de l'employé dont l'horaire de travail est d'au moins vingt-huit (28) heures par semaine : quand la capacité au travail de l'employé correspond à son horaire réduit, l'employé est alors soumis à la règle spécifique de requalification applicable aux employés à temps réduit.
- Dans le cas de l'employé dont l'horaire réduit est de moins de vingt-huit (28) heures par semaine :
 - Si le congé est maintenu, la requalification ne pourra débuter;
 - Si l'employé met fin à son congé ou s'il le modifie, l'employé pourra se requalifier selon la règle applicable aux employés à temps plein ou aux employés dont l'horaire est d'au moins vingt-huit (28) heures par semaine, si son horaire correspond à l'une ou l'autre de ces situations.

o Modalités¹⁷

Si l'employé s'absente, peu importe le motif, au cours de sa période de requalification, cette période est reprise à zéro, le calcul de la nouvelle période (6 ou 12 semaines) débutant le premier jour de la semaine suivante.

Si l'horaire de l'employé passe de temps réduit à temps plein en cours de période de requalification applicable aux employés à temps réduit, l'employé sera considéré comme requalifié à la première de ces deux éventualités :

- Soit au terme d'une période de six (6) ou douze (12) semaines de travail effectif ou de disponibilité pour un tel travail, conformément à son horaire, comme initialement prévu;
- Soit au terme d'une période de trois (3) ou six (6) semaines de travail effectif à temps plein ou de disponibilité pour un travail à temps plein, le calcul de ces semaines débutant le premier jour de sa semaine normale de travail pour laquelle son horaire est à temps plein.

o Particularités pour l'employé en préretraite graduelle ou en retraite progressive

La règle spécifique de requalification pour les professionnels à temps réduit s'applique également à l'employé en préretraite graduelle ou en retraite progressive, et ce, peu importe le nombre d'heures prévues, à sa semaine de travail. Ainsi :

- Dans le cas d'une absence en invalidité de plus de vingt (20) jours, mais inférieure à cinquante-deux (52) semaines, le professionnel est requalifié après une période de six (6) semaines de travail effectif ou de disponibilité pour un tel travail, conformément à son horaire réduit;
- Dans le cas d'une absence en invalidité égale ou supérieure à cinquante-deux (52) semaines, le professionnel est requalifié après une période de douze (12) semaines de travail effectif ou de disponibilité pour un tel travail, conformément à son horaire réduit.

¹⁷ Tant pour les employés à temps plein qu'à temps réduit, lorsqu'un jour férié et chômé survient durant la période de requalification, une journée qui, autrement, aurait été travaillée, cette journée n'est pas comptabilisée comme jour de travail effectif ou de disponibilité pour un travail effectif, mais elle n'interrompt pas la période de requalification, laquelle est prolongée d'autant.

- **Remboursement de la réserve de maladie lors de mouvement de personnel**

Lorsqu'un professionnel accède à un corps d'emploi qui n'est pas visé par l'unité d'accréditation du SPGQ¹⁸, mais qui bénéficie d'un régime d'assurance traitement qui prévoit l'accumulation de congés de maladie :

- Transférer la réserve de congé de maladie (pour un maximum de 20 jours);
- Payer l'excédent de la réserve de congés de maladie (jours qui excèdent 20), selon les modalités prévues à la convention collective, le paiement s'effectuant la veille de son accession à son nouveau corps d'emploi.

Si les banques de congés de maladie du groupe d'arrivée n'ont pas été monnayées, la banque et la réserve du professionnel, le cas échéant, sont transférées.

Si les banques de congés de maladie du groupe d'arrivée ont été monnayées, la banque du professionnel sera monnayée selon la règle applicable prévue à la lettre d'entente concernant l'utilisation et la résorption de la banque de congés de maladie et le rachat de service non contribué à un régime de retraite de la convention collective SPGQ¹⁹.

Lorsqu'un professionnel accède à un corps d'emploi qui n'est pas visé par l'unité d'accréditation du SPGQ et qui bénéficie d'un régime d'assurance traitement qui ne prévoit pas l'accumulation de congés de maladie :

- Payer la réserve de congés de maladie et la banque selon les modalités prévues à la convention collective SPGQ, le paiement s'effectuant la veille de son accession à son nouveau corps d'emploi.

- **Calcul de la prestation pour les employés à temps réduit**

¹⁸ Par exemple, lors d'une promotion à cadre ou lors d'un changement à une unité d'accréditation autre (avocats, ingénieurs, etc...)

¹⁹ Dans ce cas, la réserve de congé de maladie du professionnel est transférée.

Modification de la période de référence aux fins du calcul de la prestation d'invalidité pour les personnes employées à temps réduit afin de mieux refléter la réalité (le calcul se fera sur la base des 10 dernières périodes de paie au lieu de seulement deux périodes de paie).

La révision des modalités de fixation de la prestation d'assurance traitement pour le professionnel à temps réduit admissible à de telles prestations sera faite de la façon suivante:

- Règle générale : calculer la prestation visée aux paragraphes b) et c) de l'article 8-1.19 en référence à la moyenne des heures de travail prévues à l'horaire de l'employé au cours des dix (10) périodes de paie précédant le début de l'invalidité.²⁰

- **Modification en lien avec la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles***

Modifier l'article 8-2.02 pour que le droit à la somme complémentaire prévue à cet article soit lié au droit à l'indemnité de remplacement de revenu (IRR);

Modifier l'article 8-2.04 pour :

- Référencer à l'employé qui a droit à l'IRR (ajustement de concordance avec la modification à l'article 8-2.02);
- Prévoir qu'aux fins de l'accumulation des crédits de congé de maladie et de vacances, l'employé est réputé absent avec traitement pour les seules périodes où la somme complémentaire prévue à 8-2.02 peut être versée.

Ajouter à l'article 8-2.08 que, lorsqu'à l'issue d'un mécanisme de révision et d'appel prévus par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, des sommes ont été versées en trop à un employé et qu'il y a lieu de corriger ses réserves de vacances et de congés de maladie, ces sommes

²⁰ Exception: la prestation est calculée en référence à la base théorique de son horaire à temps réduit si, au cours des dix (10) périodes de paie précédant le début de cette invalidité, l'employé était en congé sans traitement ou absent en vertu du chapitre 8-0.00 ou s'il n'était pas à temps réduit pour la totalité de ces 10 périodes.

ne sont pas récupérées et ces ajustements ne sont pas effectués si l'employé a contesté la décision concernée.

Lorsque la décision est finale et sans appel, s'il y a lieu, les réserves sont ajustées et l'employé doit rembourser les sommes versées en trop²¹.

Inclure dans la section 8-2.00 que l'employé qui, sans motif valable, ne se présente pas à l'examen médical auquel il est convoqué doit rembourser à l'employeur les honoraires du médecin selon les modalités prévues à 7-2.10.

- **Griefs et litiges**

Le SPGQ se désistara des griefs relatifs à la contestation concernant le solde des maladies excédentaires remboursables au 30 septembre 2019, étant donné qu'après analyse du dossier, le SPGQ a constaté qu'il y a un impact minime sur les membres.

En contrepartie, le SCT convient d'appliquer la majoration salariale de 2% aux échelons 19, 20 et 21 à compter du 31 mars 2020, tel que prévu à la lettre d'engagement relative à la lettre d'entente numéro 12 de la convention collective 2015-2020.

- **Établissement du rôle d'audience**

Les dispositions afférentes à l'établissement du rôle d'audience, prévues dans le chapitre 9 de la convention collection, seront modifiées de la façon suivante:

- Établir le rôle d'audience selon un calendrier précis et prévu dans la convention collective;
- Modifier l'article 9-4.02 afin de prévoir que dix (10) jours ouvrables sont affectés à la médiation ou à l'arbitrage;
- Modifier l'article 9-4-03 afin de prévoir que :
 - les jours non consacrés à la médiation sont affectés à l'arbitrage de griefs;
 - trois (3) jours ouvrables par mois sont accordés aux griefs de congédiement, de suspension de cinq (5) jours ouvrables ou

²¹ Ces sommes portent intérêt au taux fixé par le règlement adopté en vertu de l'article 28 de la *Loi sur l'administration publique* à compter de la date où elles étaient dues jusqu'à la date où elles sont remboursées;

plus, les griefs relatifs à la rétrogradation ou au congédiement administratif et les griefs pour discrimination, harcèlement sexuel, harcèlement psychologique ou violence²²;

- les jours résiduels sont accordés aux griefs par ordre chronologique d'inscription à l'arbitrage.

- **Entente concernant l'implantation de projets pilotes comportant des horaires spéciaux**

Mise en place d'horaires spéciaux, incluant des horaires de soir, de nuit et de fin de semaine. À la fin de la période, une évaluation du projet sera faite en vue d'en mesurer les effets et faire des recommandations aux parties négociantes.

- Modalités :

En vertu de la présente lettre d'entente, des horaires spéciaux peuvent être mis en place dans certains ministères et organismes sur autorisation du SCT;

- Les projets pilotes peuvent inclure la mise en place d'horaires de travail applicables lors de situation d'urgence;
- L'adhésion des professionnels se fait sur une base volontaire;

Dans le cas d'un horaire de soir, nuit ou fin de semaine, les primes correspondantes s'appliquent de la manière suivante :

- Prime de soir : 0,72 \$/heure à compter du 31 mars 2020²³;
- Prime de nuit : 11 %, 12 % ou 14 % du taux horaire selon que l'employé a moins de 5 ans d'ancienneté, de 5 à 10 ans d'ancienneté ou 10 ans et plus d'ancienneté²⁴;

²² De ces trois (3) jours, des jours d'audience sont accordés en priorités aux griefs dont l'audience doit se continuer, au grief pour lequel une remise a été accordée, au grief pour lequel l'arbitre a décidé qu'il doit être entendu en priorité. Dans ce dernier cas, la priorité ne peut être accordée que sur requête écrite de l'une ou l'autre des parties et à la condition que toutes les étapes prévues à la section 9-1.00 aient été suivies et que l'écoulement des délais normaux pour procéder à l'audience ait pour effet de rendre la sentence inapplicable.

²³ La prime est payable pour toutes les heures prévues à l'horaire normal de l'employé, dont la moitié ou plus de l'horaire normal est compris entre 19 h et 24 h. Dans le cas de l'employé dont moins de la moitié de l'horaire normal est compris entre 19 h et 24 h, le droit à la prime est limité aux heures effectivement travaillées entre 19 h et 24 h.

²⁴ La prime est payable à l'employé dont la totalité ou une partie de l'horaire normal est compris entre 0 h et 7 h et est payable pour chaque heure effectivement travaillée entre 0 h et 7 h.

- Prime de fin de semaine : 3,13 \$/heure à compter du 31 mars 2020²⁵

Les primes exprimées en dollars seront majorées selon les paramètres généraux d'augmentation applicables au 1^{er} avril de chaque année.

L'une ou l'autre des parties peut mettre fin au projet-pilote au moyen d'un préavis écrit de 30 jours. À moins que les parties en conviennent autrement, le projet-pilote se termine le 31 mars 2023.

Un bilan sera réalisé douze (12) mois après la mise en œuvre du projet-pilote ou, au plus tard, le 31 mars 2023.

- **Mesures permettant à un employé occasionnel d'accéder au statut d'employée ou d'employé temporaire (lettre d'entente numéro 4)**

La lettre d'entente numéro 4 de la convention collective 2015-2020 sera renouvelée et reprise intégralement.

- **Lettre d'entente numéro 8 concernant les griefs actifs antérieurs à la convention collective 2015-2020**

Les parties conviennent, à compter de la signature de la convention collective, de renouveler pour une période de dix-huit (18) mois la lettre d'entente numéro 8 concernant les griefs actifs antérieurs à la convention collective 2015-2020.

- **Retraite et droits parentaux**

Les parties conviennent de la mise en place d'une lettre d'entente relative à la création d'un comité de travail sur le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) et d'une lettre d'entente

²⁵ La prime est payable pour chaque heure effectivement travaillée lors d'une deuxième fin de semaine consécutive ou partie de celle-ci. Les heures travaillées lors de la fin de semaine doivent être inscrites dans la semaine normale de travail de l'employé et être rémunérées à taux normal. Aux fins de l'application du présent article, une fin de semaine désigne une période continue de quarante-huit (48) heures incluant la totalité du samedi et du dimanche.

relative à la création d'un comité de travail sur les droits parentaux tels que déposés par la partie patronale le 31 mars 2021 (annexe 1 et annexe 2).

- **Annexes, lettres d'entente et lettres d'intention**

- À renouveler

- L'annexe I concernant les heures effectuées en déplacement à l'extérieur du Canada;
- L'annexe II concernant les taux et échelles de traitement en apportant les adaptations nécessaires;
- La lettre d'entente 1 concernant les droits parentaux;
- La lettre d'entente 3 concernant un cadre édictant les normes applicables à un régime ministériel d'aménagement du temps de travail comportant une réduction du temps de travail et du traitement pour une période prévue;
- La lettre d'entente 5 concernant l'administration par l'employeur du régime d'assurance maladie et les régimes complémentaires d'assurance;
- La lettre d'entente 10 concernant l'utilisation et la résorption de la banque de congés de maladie et le rachat de service non contribué à un régime de retraite;
- La lettre d'entente 11 concernant la détermination d'une approche de négociation continue.

- À abolir :

- La lettre d'entente 2 concernant la sous-traitance;
- La lettre d'entente 6 concernant la création d'un comité de travail portant sur les horaires de travail et les parties considèrent que les travaux sont terminés;
- La lettre d'entente 7 concernant les dispositions transitoires relatives aux griefs antérieurs à la signature de la présente convention collective;

- La lettre d'entente 9 relative à un règlement des litiges liés à toute disposition permettant une bonification du paramètre général pour l'année 2013 calculée en fonction de la croissance du PIB nominal pour les années 2010, 2011 et 2012;
- La lettre d'entente 12 concernant la création d'un comité relatif à l'expertise, l'attraction et la rétention des professionnelles et professionnels dans la fonction publique;
- La lettre d'entente 13 concernant les relativités salariales;
- La lettre d'entente 14 relative aux médecins vétérinaires;

- La lettre d'entente 15 portant sur la mise en œuvre des relativités salariales au 2 avril 2019;
- La lettre d'intention numéro 1 relative au comité de travail sur le Régime de retraite des employés du gouvernement du Québec et des organismes publics (RREGOP);
- La lettre d'intention numéro 2 relative au comité de travail portant sur l'ajustement de l'indemnité complémentaire versée lors du congé de maternité.

ANNEXE 1

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LE RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES PUBLICS (RREGOP)

Dans les 30 jours suivants, la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties conviennent de former un comité de travail, sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur l'opportunité d'apporter certaines modifications au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).

Le mandat du comité de travail est :

1. D'examiner les éléments suivants :

a) Paramètres et évolution des régimes de retraite

Les parties conviennent de discuter de certains paramètres du RREGOP en prenant en considération différents éléments, dont la rétention du personnel expérimenté sur une base volontaire. Ces discussions incluent notamment les sujets de la retraite progressive et l'âge maximal de participation.

Les parties conviennent de discuter de l'équité entre les participants et de l'interaction du RREGOP avec le Régime de rentes du Québec (RRQ).

Les parties conviennent de discuter de la coexistence du RREGOP et du Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE).

b) Financement

Les parties conviennent de discuter des modalités de financement des prestations à la charge des participants du RREGOP en cohérence avec certains facteurs de risque, notamment la maturité

grandissante du régime et l'incertitude entourant les rendements des marchés financiers.

2. De faire rapport, conjointement ou non, aux parties négociantes six (6) mois avant l'échéance de la convention collective.

Le comité de travail est composé de six (6) représentants de la partie patronale et de deux (2) représentants de chacune des organisations syndicales suivantes : Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS), Fédération autonome de l'enseignement (FAE), Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ), Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ) et Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ).

ANNEXE 2

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LES DROITS PARENTAUX

Dans les 30 jours suivants, la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties conviennent de former un comité de travail, sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur les droits parentaux.

Le comité de travail a pour mandat :

1. D'analyser les composantes suivantes du régime de droits parentaux et d'émettre des recommandations :

- a) La formule de calcul de l'indemnité de l'employeur afin de répondre à l'objectif d'assurer un remplacement de revenu lors d'un congé de maternité équivaut à ce que la personne salariée aurait reçu si elle avait été au travail, il est proposé de discuter des adaptations potentielles à faire à la formule actuelle de calcul de l'indemnité de l'employeur. Cette formule, établie à partir du traitement hebdomadaire de base de la personne salariée, doit tenir compte des prestations versées par le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et des exonérations de cotisations aux régimes étatiques et au régime de retraite.

Le traitement hebdomadaire de base devant être utilisé dans le calcul de l'indemnité de l'employeur devra également faire l'objet de discussions, notamment en ce qui concerne les personnes salariées à temps partiel.

- b) Les congés de maternité et d'adoption

Les critères à respecter pour l'obtention du congé d'adoption semblent différer selon le type d'adoption. Il y a donc lieu de revoir ces critères pour les personnes salariées qui bénéficient de ce type de congé.

De plus, les bénéfices offerts pendant la période précédant le congé de maternité ainsi que le préavis pour obtenir le congé de maternité devront également être examinés.

c) L'identification des enjeux syndicaux prioritaires

2. D'examiner les enjeux liés aux modalités d'application des dispositions sur les droits parentaux prévus à la convention collective;
3. D'analyser les dispositions relatives aux droits parentaux prévus à la convention collective afin de s'assurer de leur conformité avec le cadre législatif actuel;
4. De faire rapport, conjointement ou non, aux parties négociantes au plus tard six (6) mois avant l'échéance de la convention collective.

Le comité de travail est composé de quatre (4) représentants de la partie patronale et d'un (1) représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS), Fédération autonome de l'enseignement (FAE), Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ), Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ) et Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ).

ANNEXE 3

ÉCHELLES DE TRAITEMENT²⁶

- **Au 1^{er} avril 2020** (indexation de 2%)

Taux annuel

| Échelon | Rangement | | |
|---------|-----------|--------|--------|
| | 1 | 2 | 3 |
| 1 | 47 940 | 46 132 | 44 361 |
| 2 | 49 566 | 47 648 | 45 822 |
| 3 | 51 228 | 49 274 | 47 374 |
| 4 | 52 944 | 50 917 | 48 963 |
| 5 | 54 734 | 52 597 | 50 607 |
| 6 | 56 542 | 54 369 | 52 287 |
| 7 | 58 442 | 56 195 | 54 040 |
| 8 | 60 396 | 58 076 | 55 867 |
| 9 | 62 405 | 60 012 | 57 711 |
| 10 | 64 706 | 62 259 | 59 848 |
| 11 | 67 117 | 64 523 | 62 058 |
| 12 | 69 600 | 66 934 | 64 359 |
| 13 | 72 157 | 69 418 | 66 733 |
| 14 | 74 842 | 71 974 | 69 217 |
| 15 | 78 020 | 75 024 | 72 121 |
| 16 | 81 307 | 78 184 | 75 171 |
| 17 | 84 740 | 81 471 | 78 348 |
| 18 | 90 091 | 86 603 | 83 279 |
| 19 | 93 890 | | |
| 20 | 97 853 | | |
| 21 | 101 981 | | |

²⁶ Les échelons 19 à 21 s'appliquent exclusivement au corps d'emploi des actuaaires.

- Au 1^{er} avril 2021 (indexation de 2%)

Taux annuel

| Échelon | Rangement | | |
|---------|-----------|-------|-------|
| | 1 | 2 | 3 |
| 1 | 48908 | 47064 | 45256 |
| 2 | 50552 | 48598 | 46735 |
| 3 | 52250 | 50260 | 48324 |
| 4 | 54004 | 51940 | 49949 |
| 5 | 55830 | 53657 | 51611 |
| 6 | 57675 | 55465 | 53328 |
| 7 | 59610 | 57328 | 55118 |
| 8 | 61601 | 59245 | 56981 |
| 9 | 63647 | 61218 | 58862 |
| 10 | 66002 | 63500 | 61053 |
| 11 | 68468 | 65820 | 63300 |
| 12 | 70988 | 68267 | 65637 |
| 13 | 73600 | 70806 | 68066 |
| 14 | 76339 | 73417 | 70605 |
| 15 | 79572 | 76522 | 73563 |
| 16 | 82932 | 79755 | 76668 |
| 17 | 86439 | 83097 | 79919 |
| 18 | 91899 | 88338 | 84941 |
| 19 | 95771 | | |
| 20 | 99807 | | |
| 21 | 104026 | | |

- Au 1^{er} avril 2022²⁷ (indexation de 2%)

Taux annuel

| Échelon | Rangement | | |
|---------|-----------|-------|-------|
| | 1 | 2 | 3 |
| 1 | 50388 | 48488 | 46625 |
| 2 | 52068 | 50059 | 48141 |
| 3 | 53821 | 51776 | 49785 |
| 4 | 55629 | 53511 | 51465 |
| 5 | 57510 | 55282 | 53182 |
| 6 | 59410 | 57145 | 54935 |
| 7 | 61400 | 59063 | 56780 |
| 8 | 63446 | 61035 | 58697 |
| 9 | 64925 | 62441 | 60030 |
| 10 | 67317 | 64779 | 62277 |
| 11 | 69838 | 67135 | 64560 |
| 12 | 72413 | 69637 | 66952 |
| 13 | 75079 | 72230 | 69436 |
| 14 | 77873 | 74878 | 72011 |
| 15 | 81161 | 78056 | 75043 |
| 16 | 84594 | 81343 | 78202 |
| 17 | 88174 | 84759 | 81526 |
| 18 | 93744 | 90110 | 86640 |
| 19 | 97707 | | |
| 20 | 101834 | | |
| 21 | 106126 | | |

- Rémunération en 2022 avec l'ajustement de 0.5% au 18^e échelon pour les professionnels détenteurs d'un baccalauréat.

Taux annuel

| Échelon | Rangement | | |
|---------|-----------|-------|-------|
| | 1 | 2 | 3 |
| 18 | 94219 | 90566 | 87078 |
| 19 | 98200 | | |
| 20 | 102346 | | |
| 21 | 106656 | | |

²⁷ Avec l'ajustement de 1% aux échelons 1 à 8.