

CAHIER DE DEMANDES POUR LE RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Loto-Québec



DOCUMENT RÉDIGÉ PAR:

Membres du comité de négociation:

François-D. Dupont

Gervais Hudon

Stéphanie Lopez

**Conseillères en relations de travail
et à la négociation au SPGQ :**

Geneviève Pepin-Bergeron

Stéphanie Zeitouni

Révision:

Nathalie Côté, conseillère à l'information

Mise en page:

Julia Garceau

Québec, 8 décembre 2021

PRÉAMBULE

Le marché du travail est actuellement marqué par une rareté de main-d'œuvre en raison, notamment, du vieillissement de la population et Loto-Québec ne fait pas exception.

La pandémie de COVID-19 a fait prendre conscience de la valeur que recèlent les technologies de l'information et des communications (TIC), notamment pour faciliter la conciliation travail-vie professionnelle grâce au télétravail. Pour éviter l'exode de son expertise, et compte tenu de ses besoins spécialisés, Loto-Québec doit se démarquer comme employeur et offrir des conditions suffisamment attrayantes en la matière.

Avec les salaires plus élevés offerts ailleurs, notamment chez Hydro-Québec, Loto-Québec peine à retenir son personnel professionnel et des ajustements sont donc nécessaires. Il doit offrir des salaires plus compétitifs. La hausse de l'inflation commande aussi des augmentations salariales conséquentes afin que les professionnelles et professionnels puissent maintenir leur pouvoir d'achat.

L'apport précieux des professionnelles et professionnels au bon fonctionnement de Loto-Québec doit également être reconnu. Ils méritent davantage de respect, de valorisation et de reconnaissance.

Vous trouverez dans ce cahier les principaux enjeux que la partie syndicale souhaite aborder lors de la présente ronde de négociation. Cette liste est non limitative et n'est pas présentée par ordre de priorités.

DEMANDES NORMATIVES

1. Prime de séparation lors d'une cession d'activités

[article 5-5.02 b)]

Permettre à la personne salariée qui n'est pas visée par les dispositions de la section 5-1.00 (sécurité d'emploi) et qui fait l'objet d'une cession de choisir de démissionner et d'obtenir une prime de séparation.

2. Prime de séparation lors d'une mise à pied ou d'une cession d'activités

[articles 5-4.04 d) et 5-5.02 a) et b)]

Intégrer dans la convention collective la grille des primes de séparation en cas de mise à pied ou de cession d'activités et augmenter les primes selon le service continu :

- Moins de 12 mois de service continu : 2 mois de salaire
- 12 à 24 mois de service continu : 4 mois de salaire
- 25 à 36 mois de service continu : 6 mois de salaire
- 37 à 48 mois de service continu : 8 mois de salaire
- 49 à 60 mois de service continu : 10 mois de salaire
- 61 mois et plus de service continu : 24 mois de salaire

3. Désignation à titre de spécialiste et spécialiste avancé

[article 6-6.03]

- a) Remplacer le processus actuel par un affichage interne régulier, lequel sera remis dix (10) jours ouvrables à l'avance au syndicat. Le tout pourra être contesté par voie de grief.
- b) Communication au syndicat de l'outil complet utilisé par l'employeur pour établir les critères de désignation de spécialiste et spécialiste avancé et intégration de cet outil dans la convention collective.
- c) Article 6-6.03 (5) : le nombre de personnes salariées nommées dans les classes de spécialiste et spécialiste avancé ne pourra dépasser trente pour cent (30 %) de l'ensemble du personnel professionnel à l'emploi de Loto-Québec.

4. Déplacement

[article 4-2.07]

La personne salariée qui effectue un déplacement à la demande expresse de l'employeur, que ce déplacement soit à l'intérieur ou à l'extérieur de l'horaire normal de travail, choisit le mode de transport qui lui convient et reçoit le remboursement des frais de transport encourus, et ce, que ce déplacement soit vers son port d'attache ou tout autre lieu assigné et vice versa.

5. Sous-traitance

[section 3-5.00]

Obliger le transfert de connaissances au fur et à mesure des mandats des consultants vers le personnel professionnel.

6. Accumulation de temps de travail permettant de prendre des heures de congé : aménagement du temps de travail

[chapitre 4-0.00]

Régime d'accumulation d'heures de congé (banque de temps) à partir d'un horaire régulier de travail. Par exemple, être payé(e) 32 heures sur 35 pour accumuler un congé de trois heures dans une banque de temps.

7. Horaire réduit : aménagement du temps de travail

[chapitre 4-0.00]

Introduire un programme de réduction provisoire de la semaine régulière de travail à raison de 4 jours/28 heures, 4 jours/32 heures ou autres avec des conditions d'admissibilité très flexibles.

8. Horaire normal de travail : aménagement du temps de travail

[article 4-1.02]

- a) Toute modification concernant les horaires, soit entre 8 h et 17 h 30, doit faire l'objet d'une entente avec le syndicat et non seulement faire l'objet d'une consultation au comité des relations professionnelles.
- b) Prévoir une durée minimale de repas au paragraphe 4-1.02 b).

9. Congé sans traitement à traitement différé

[article 4-7.20]

Ajouter la possibilité d'un congé sans traitement à traitement différé d'une durée de trois (3) à cinq (5) mois.

10. Progression de la carrière : avancement d'échelon

[article 6-6.01]

La personne salariée est réputée au travail pour le calcul de l'avancement d'échelon lors d'une période d'invalidité.

11. Les personnes salariées surnuméraires

[section 10-2.00]

- a) Titulariser en tant que personne salariée permanente les personnes salariées surnuméraires ayant vingt-quatre (24) mois et plus de service continu à compter de la date du renouvellement de la convention collective.
- b) Permettre aux personnes salariées surnuméraires de bénéficier des aménagements du temps de travail prévus à la convention collective.

12. Télétravail

[nouveaux articles]

Harmoniser et baliser le télétravail.

13. Élargir le mandat du chef d'équipe

[article 7-3.03]

Le chef d'équipe pourra coordonner quatre (4) personnes salariées et plus, que ces personnes soient du personnel professionnel ou du personnel hors de l'unité d'accréditation.

14. Mesures administratives et disciplinaires

[chapitre 3-0.00 et article 3-2.06]

- a) Informer préalablement la personne salariée convoquée de la nature de la rencontre et de son droit d'être accompagnée d'un représentant syndical.
- b) Permettre à une personne salariée convoquée à une rencontre préalable ou non relativement à son lien d'emploi ou son statut, à une question disciplinaire ou administrative d'être accompagnée d'un représentant syndical.
- c) Limiter le nombre de représentants de l'employeur lors de ce type de rencontre au même nombre que la personne salariée seule ou accompagnée d'un représentant syndical, à moins que la personne salariée ait refusé d'être accompagnée.
- d) Spécifier qu'aucune mesure administrative ou disciplinaire ne puisse être opposable à une personne salariée si celle-ci n'a pas été accompagnée par un représentant syndical lors d'une ou des rencontres préalables ou non menant à cette mesure, à moins du refus de la personne salariée d'être accompagnée.

15. Règlement de griefs et arbitrage

[chapitre 9-0.00]

- a) Augmenter et maintenir le nombre d'arbitres pour un total de dix (10) afin de réduire les délais d'arbitrage.
- b) Suspendre les délais de grief et des avis d'arbitrage lors de la période estivale ainsi que pour la période du 15 décembre au 15 janvier.

16. Formation et création d'un comité conjoint lié à la formation et au développement des compétences professionnelles

[section 6-7.00, ajout de nouveaux articles]

Mettre en place un comité conjoint lié à la formation et au développement des compétences professionnelles des personnes salariées (trois représentants de l'employeur et trois représentants du syndicat).

17. Conventionner et bonifier l'entente relative à l'application d'un horaire particulier de travail pour la période estivale

18. Révision des lettres d'entente intégrées à la convention collective

DEMANDES MONÉTAIRES

19. Majoration des taux et échelles de traitement

[chapitre 7-0.00 et annexe I]

- a) Augmenter les échelles de traitement de 5 % par année.
- b) Inclure dans la convention collective un ajustement des salaires lié à l'augmentation de l'indice des prix à la consommation (IPC).

20. Majoration des taux de traitement en fonction de la scolarité

- a) 1% à l'échelon 18 pour les personnes détentrices d'un baccalauréat
- b) 2% à l'échelon 18 pour les personnes détentrices d'un microprogramme universitaire
- c) 3% à l'échelon 18 pour les personnes détentrices d'une maîtrise
- d) 5% à l'échelon 18 pour les personnes détentrices d'un doctorat

21. Heures supplémentaires

[sections 4-2.00 et 4-4.00, article 4-2.03]

- a) Pour toute heure supplémentaire effectuée en sus de trente-cinq (35) heures au cours d'une même semaine de travail, la personne salariée est rémunérée à raison d'une fois et demie (1 1/2) son taux horaire ou est compensée en congé d'une durée équivalente.
- b) Pour toute heure supplémentaire effectuée en sus de soixante-dix (70) heures au cours d'une période de paie (régime d'horaire variable), la personne salariée est rémunérée à raison d'une fois et demie (1 1/2) le taux horaire ou est compensée en congé d'une durée équivalente.
- c) Une personne salariée est rémunérée en temps supplémentaire au taux double à compter de la 12^e heure. Ces heures sont considérées comme effectuées de manière continue pour le paiement du taux en temps supplémentaire si elles ne sont pas séparées par une période de repos égale à une plage de 8 heures.
- d) Une personne salariée est rémunérée en temps supplémentaire au taux triple à compter de la 16^e heure. Ces heures sont considérées comme effectuées de manière continue pour le paiement du taux en temps supplémentaire si elles ne sont pas séparées par une période de repos égale à une plage de 8 heures.
- e) Permettre à une personne salariée qui effectue un déplacement à la demande expresse de l'employeur en dehors de ses heures normales de travail d'être rémunérée à raison d'une fois et demie (1 1/2) le taux horaire ou d'être compensée en congé d'une durée équivalente pour son temps de déplacement, que ce déplacement soit vers son port d'attache ou tout autre lieu ou vice versa. La personne salariée reçoit une rémunération minimale d'une (1) heure.

22. Régimes collectifs

[chapitre 8-0.00]

Bonifier le régime d'assurance collective et augmenter la contribution de l'employeur.

23. Vacances annuelles

[section 4-3.00]

- a) Calculer le nombre de jours de vacances à partir de l'année de diplomation, peu importe le diplôme qu'il soit de niveau collégial ou universitaire.
- b) Faire passer le quantum des vacances à 25 jours pour les personnes salariées diplômées depuis 15 ans ou plus et ayant un an et plus de service.
- c) Faire passer le quantum des vacances à 30 jours pour les personnes salariées diplômées depuis 20 ans ou plus et ayant un an et plus de service.
- d) Avoir deux périodes de choix de vacances ainsi que fractionner à l'heure les journées de vacances.

24. Majoration et transformation de la prime pour chef d'équipe en majoration de traitement

[article 7-3.03]

- a) Majorer à 10 %.
- b) Ce poste devra faire l'objet d'un affichage interne régulier, lequel sera remis dix (10) jours ouvrables à l'avance au syndicat.

25. Allocation de disponibilité

[article 7-3.01]

Payer un minimum de 2 heures pour le travail effectué sur appel à l'extérieur de la plage horaire habituelle qu'une personne salariée effectue ce travail à distance.

26. Permis d'absence pour activités mixtes, activités syndicales et autres activités connexes

[section 2-3.00]

- a) Obtenir dix (10) jours de libérations syndicales par semaine remboursés par l'employeur.
- b) Élargir le mandat des personnes déléguées pour permettre la libération de déléguées et délégués sociaux en regard du programme d'aide aux employés (P.A.E.).

27. Heures supplémentaires : indemnité de repas et période de repas

[article 4-2.08]

- a) Augmenter l'indemnité de repas en temps supplémentaire de 6,50 \$ à 21,55 \$, le tout indexé annuellement. Remplacer le terme indemnité par allocation.
- b) Élargir les périodes normales de repas :

- Déjeuner : 5 h à 8 h
- Souper de 17 h à 19 h

c) Permettre aux personnes salariées bénéficiant d'un aménagement de temps de travail d'avoir droit à l'allocation de repas.

28. Dispositions transitoires

[article 7-1.14]

Les augmentations salariales négociées s'appliqueront rétroactivement au 1^{er} janvier 2022. L'employeur prendra les moyens raisonnables pour communiquer avec les personnes salariées qui ont quitté depuis le 1^{er} janvier 2022 afin qu'elles reçoivent leur rétroactivité salariale.

29. Harmonisation avec la Loi sur les normes du travail

[article 8-3.36 et section 4-5.00]

- a) Congés pour responsabilités parentales et familiales : ajouter la notion de « proche aidant » et la rémunération des deux premières journées prises annuellement pour une personne salariée ayant trois (3) mois de service continu, même si elle s'est absentée auparavant.
- b) Article 4-5.01 e) : octroyer deux (2) jours supplémentaires de congé à l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur.

30. Congés sociaux

[section 4-5.00]

- a) Ajouter deux (2) jours de congé lors du décès de l'enfant du conjoint(e) lorsque l'enfant n'est pas à charge.
- b) Article 4-5.01 c), d), e), f) et j) : Permettre que les jours de congé soient pris de manière non consécutive.
- c) Retirer l'obligation de rattacher le jour du décès ou des funérailles au congé. L'absence débute au moment décidé par la personne salariée, 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.
- d) Ajouter dix (10) jours de congé pour violence familiale et conjugale.

31. Mesures d'attraction et de rétention de l'expertise des personnes salariées

[article 6-6.03]

Ajout de classes de spécialistes à 20 % et à 25 %.

32. Congés mobiles

[nouvel article]

Ajouter deux (2) jours de congé mobile.

33. Perfectionnement professionnel

[section 6-7.00 et nouvel article]

Attribuer annuellement à chaque personne salariée un montant équivalent à trois (3) journées de travail pour du perfectionnement professionnel. Le montant non utilisé peut être reporté à l'année financière suivante.

34. Vacances en préretraite

[nouveaux articles]

La personne salariée permanente qui, le 1^{er} avril, a atteint l'âge de soixante (60) ans ou plus, ou dont l'anniversaire de naissance survient pendant l'année financière, a droit à un crédit additionnel de vacances établi annuellement comme suit

Anniversaire de naissance	Nombre de jours
60 ans	5 jours
61 ans	10 jours
62 ans	15 jours
63 ans	20 jours
64 ans et plus	25 jours

Ces jours de vacances en préretraite ne peuvent être reportés ni faire l'objet d'une indemnité compensatrice. Toutefois, la personne salariée qui cesse de travailler pour l'employeur a droit à une indemnité compensatrice égale au crédit établi au 1^{er} avril précédant son départ moins les jours déjà pris. Les jours d'absence sont sans incidence sur le calcul des jours de vacances en préretraite.

Syndicat
de professionnelles
et professionnels
du gouvernement du Québec

