



# COMMUNIQUÉ

Montréal, le 16 mars 2016

**NO 04**

AUX AGENTES ET AGENTS  
DE PROTECTION DE LA FAUNE

**« Pour affichage »**

## **ENTENTE DE PRINCIPE INTERVENUE ENTRE LE FRONT COMMUN ET LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC**

Chères consœurs, chers confrères,

Suite au communiqué du 11 février dernier, certains d'entre vous nous ont fait part qu'il était quelque peu difficile de trouver les textes explicatifs concernant l'entente de principe survenue en décembre 2015.

Vous trouverez en annexe un texte explicatif, très bien détaillé qui avait été mis sur la page « Facebook » du SFPQ.

Pour toutes questions, vous pouvez communiquer avec moi et il me fera plaisir d'en discuter avec vous.

Bonne journée à tous!!!

Martin Perreault  
Directeur aux griefs

## LE CONSEIL DE NÉGOCIATION DES FONCTIONNAIRES ENTÉRINE L'ENTENTE DE PRINCIPE

Réunis à Québec le 22 décembre, les membres du Conseil de négociation de l'accréditation Fonctionnaires ont accepté l'entente de principe globale intervenue avec les représentants de l'employeur.

Rappelons que le comité de négociation du SFPQ et l'employeur se sont entendus le 2 décembre dernier sur les matières sectorielles. Le 17 décembre, le Front commun et le Conseil du trésor ont également convenu des matières intersectorielles. Les deux ententes sont indissociables l'une de l'autre.

Ainsi, les quelque 31 000 membres du SFPQ de l'accréditation Fonctionnaires seront invités à se prononcer sur l'entente de principe lors d'une tournée de votes pour l'accréditation qui se tiendra entre le 25 janvier et le 25 mars 2016. Lors de ces assemblées, les membres recevront toutes les informations relatives au contenu de l'entente. Ils auront également l'opportunité de poser leurs questions et, bien entendu, d'émettre leurs commentaires. En attendant, voici les grandes lignes de ce qui a été convenu entre le SFPQ et le Conseil du Trésor pour les matières sectorielles et intersectorielles

### 1400 FONCTIONNAIRES OBTIENDRONT UN POSTE PERMANENT

La demande syndicale pour un continuum de dotation a été refusée par le Conseil du trésor. Cependant, l'employeur a accepté de procéder à un nouvel exercice de dotation des « 44/48 » : les employés occasionnels ayant travaillé 44 mois pendant une période de 48 mois obtiendront leur permanence. De plus, pour calculer l'ancienneté, l'employeur tiendra dorénavant compte de l'ancienneté pure c'est-à-dire de la date d'embauche de la personne, incluant différents motifs de contrats exclus de la dernière opération. Cette nouvelle opération « 44-48 » devrait permettre à environ 1400 fonctionnaires d'obtenir un poste temporaire menant à une permanence.



Ce texte a aussi été publié le  
23 décembre dans le groupe Facebook  
«SFPQ – Fonctionnaires en négociation»





## LA SOUS-TRAITANCE DIMINUE

L'employeur, conformément à l'orientation gouvernementale en matière d'informatique, a reconnu avoir perdu l'expertise de ses employés dans certaines sphères d'activités. Ainsi, il s'est engagé à rapatrier à l'interne 150 postes en technologie de l'information.

## NOUVEAU RÉGIME D'ASSURANCE-MALADIE (CONGÉS MALADIES)

La demande initiale de récupération de l'employeur, qui souhaitait faire passer le nombre de congés maladie de 12 à 7, a été contrée en partie par le SFPQ. Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2017, un nouveau régime d'assurance maladie entrera en vigueur. En voici les nouvelles modalités :

- 10 jours de congé de maladie seront octroyés chaque année;
- Une nouvelle banque, obligatoire, sera créée et comportera une réserve de 20 jours. Celle-ci pourra être constituée à partir des anciennes banques existantes. Seul le surplus de la réserve sera remboursé annuellement à la hauteur de 100 %;
- Les jours dans cette nouvelle banque pourront être utilisés en maladie ou en responsabilités parentales (pour un maximum de 10 jours par année plutôt que six dans la convention précédente). Ces jours de maladie ne pourront plus être pris en préretraite. Par contre, lors du départ de l'employé, les jours restants dans la banque seront remboursés à 100 %.

## ANCIENNES BANQUES DE CONGÉS MALADIE

Concernant les anciennes banques de congés maladie, elles seront gelées pour une durée de 5 ans à compter du premier avril 2017, et ce, jusqu'au 31 mars 2022. Elles pourront être utilisées en congés de préretraite jusqu'au 31 mars 2022. Un maximum de 20 jours sera transféré dans la nouvelle banque. La banque pourra être constituée à partir des anciennes banques existantes ou se constituera à compter d'avril 2017 avec les jours inutilisés.

Les congés de maladie contenus à l'ancienne banque pourront être utilisés lors de la première période d'une invalidité (P-1) jusqu'à la fin de l'invalidité ou jusqu'à l'extinction de la banque, selon le choix de l'employé. Si l'employé choisit de ne pas utiliser son ancienne banque, il sera alors compensé à partir de la deuxième période d'invalidité (P2).

Ces journées de maladie pourront alors être prises en congé pour responsabilités familiales pour un maximum de 10 jours par année au total. De plus, pourvu que les vacances annuelles de la personne aient été entièrement écoulées, l'employé pourra transférer jusqu'à dix journées de son ancienne banque afin d'obtenir des journées de vacances supplémentaires.

Le 1<sup>er</sup> avril 2022, les jours restants dans les banques seront remboursés à 70 %. À ce moment ou lors d'un départ, elles pourront également servir au rachat d'années de service à la CARRA (si l'employé est éligible) ou être transférées dans un REÉR à 70 % de leur valeur.

En bref, il y aura une grande souplesse concernant l'utilisation des anciennes banques de maladies ayant été cumulées jusqu'en avril 2017.

Le nouveau régime d'assurance maladie sera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 2017. D'ici là, ce sont les dispositions du régime actuel qui prévaudront.

## ASSURANCE MALADIE, L'EMPLOYEUR PAIERA DAVANTAGE

L'employeur a finalement accepté d'augmenter sa participation financière au régime d'assurance maladie. Rappelons qu'il débourse actuellement 2 \$ par mois pour le régime individuel et 5 \$ pour les régimes monoparental et familial. Il s'agit d'un gain monétaire, puisque les membres assureront une moins grande part des coûts des régimes.

Voici les nouvelles modalités de l'entente :

- Le 1<sup>er</sup> janvier 2017, l'employeur versera 6 \$ (régime individuel) et 10 \$ (régime monoparental ou familial);
- Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, la part de l'employeur augmentera à 7 \$ (régime individuel) et 15 \$ (régime monoparental ou familial);
- Le 1<sup>er</sup> janvier 2019, elle sera à nouveau augmentée pour atteindre 8 \$ (régime individuel) et 20 \$ (régime monoparental ou familial).

## RELATIVITÉS SALARIALES

À la demande du Conseil du trésor, le SFPQ et le Front commun ont accepté de participer à des travaux de relativité salariale. En contrepartie, le Conseil du trésor devait accepter de mettre de l'argent sur la table et s'assurer qu'aucun salarié ne serait pénalisé. Ainsi, 95 % des membres de l'accréditation Fonctionnaires recevront un ajustement salarial supplémentaire en 2019 découlant de cet exercice.



## Qu'est-ce que la relativité salariale ?

Tout d'abord, rappelons que la relativité salariale vise l'équité entre les classes d'emplois sans égard au sexe, tandis que l'équité salariale a pour objet de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe dans les catégories d'emplois à prédominance féminine.

Dans un exercice de relativité salariale, plusieurs facteurs sont tenus en compte pour classer les emplois sur une échelle. Par exemple : un emploi complexe nécessitant une formation élevée ou encore demandant un effort physique difficile obtiendra un rangement élevé. Qui dit rangement élevé dit salaire élevé. Le problème dans la convention collective actuelle, c'est qu'il y avait différentes échelles au sein d'un même rangement. Les salaires d'entrée, les échelons ainsi que le maximum des échelons étaient différents.

C'est pourquoi il était nécessaire de négocier une nouvelle échelle en prévoyant que :

- Chaque rangement est basé sur la moyenne des maximums des échelles salariales de l'ensemble des rangements (plus le rangement est élevé, plus le nombre d'échelons est grand).
- Les nouveaux maximums d'échelons de chaque rangement seront tous augmentés de 2,5 % (hausse également des échelons inférieurs).
- Personne ne diminuera de salaire ou d'échelon lors de l'intégration à la nouvelle échelle (ex. : un salarié au 8<sup>e</sup> échelon d'une échelle à 12 échelons passe à l'échelon 5 sur la nouvelle échelle comportant 10 échelons).

## Les « hors taux, hors échelle » seront protégés

Dans sa proposition initiale, le Conseil du trésor voulait ramener à la baisse les salaires des catégories d'emploi dont le maximum de l'échelle salariale était supérieur à celui de la nouvelle échelle. Ainsi, plusieurs individus auraient subi des pertes nettes de salaire à compter de 2019.

Afin de les protéger le SFPQ et le Front commun ont négocié dans l'entente de principe que les « hors taux, hors échelle » ne subiront aucune perte salariale. Ainsi, ils obtiendront la moitié des hausses salariales négociées en paramètres et l'autre moitié en forfaitaire.

## Relativités salariales dans l'accréditation Fonctionnaires

Le SFPQ avait prévu fournir à ses membres la liste des pourcentages des correctifs salariaux selon les catégories d'emploi. Cependant, plusieurs validations doivent être réalisées auprès du Conseil du trésor. Dès que ce sera fait, les informations à ce sujet seront publiées au sein de nos différentes plateformes

## AUGMENTATIONS SALARIALES

La proposition initiale du Conseil du trésor était de 3 % sur cinq ans, dont deux ans de gel salarial. Depuis, beaucoup de chemin a été parcouru. La nouvelle proposition salariale se lit comme suit :

- 2015 – Montant forfaitaire de 1 %, basé sur le salaire moyen des travailleurs du Front commun lequel est d'environ 50,000 \$.
- 2016 – 1,5 % sur les taux de salaire et primes applicables
- 2017 – 1,75 % sur les taux de salaire et primes applicables
- 2018 – 2 % sur les taux de salaire et primes applicables
- 2019 – Montant forfaitaire 0,5 %, basé sur le salaire moyen des travailleurs du Front commun à ce moment

## RETRAITE

Depuis le tout début de la négociation, le gouvernement avait exprimé son intention claire d'obtenir plusieurs changements majeurs au niveau de la retraite, notamment en augmentant l'âge de la retraite à 62 ans, en faisant passer la pénalité actuarielle de 4 % à 7,2 %, en allongeant le nombre d'années de 5 à 8 pour le calcul de la rente et en instaurant un mécanisme pour modifier l'âge de la retraite en fonction de l'espérance de vie.

Depuis, le Front commun a travaillé sans relâche afin d'empêcher le gouvernement de faire passer de tels reculs. Celui-ci a d'abord reculé sur la question du nombre d'années pour le calcul de la rente, le ramenant à 5 ans. Ensuite, le gouvernement a dit être ouvert à reporter l'entrée en vigueur de l'augmentation de l'âge de la retraite sans pénalité actuarielle.

Dans la présente entente, l'âge de la retraite serait augmenté à 61 ans à compter de juillet 2019. Toutefois, les gens ayant accumulé 30 années de service pourraient quitter dès 60 ans sans pénalité actuarielle. Ces modalités seraient également prises en compte pour le calcul des années de pénalité pour un départ hâtif. Par exemple, un employé quittant à 58 ans après 30 ans de service n'aurait que 2 ans de pénalité actuarielle et non 3, puisqu'il serait éligible à la retraite à 60 ans.

Rappelons que toute personne ayant accumulé 35 années de service, peu importe son âge, pourrait prendre sa retraite sans aucune pénalité. Ces ajouts d'années d'ancienneté supplémentaires ne pourront s'effectuer qu'à compter de janvier 2017.

Quant à la pénalité actuarielle, elle serait augmentée de 4 à 6% en 2020. Rappelons qu'elle était à 6% avant 1996. Elle avait été abaissée par le gouvernement Bouchard afin de favoriser la prise de retraite anticipée de milliers de salariés de l'État. Toutefois, un certain déséquilibre s'est instauré depuis: les retraites anticipées étaient en quelque sorte « financées » par les salariés quittant après 60 ans.

Le taux de 6% représente un équilibre pour tous les cotisants, comme le démontrent les chiffres fournis par la CARRA à la demande des deux parties au cours de la négociation. Enfin, dans le but de favoriser la rétention de la main-d'œuvre, une mesure volontaire a été ajoutée à la demande des syndicats, afin de faire passer le nombre d'années maximal de cotisations de 38 à 40 ans. Celles et ceux le désirant pourraient ainsi travailler 40 ans et voir leur rente passer à 80% de leur salaire des 5 meilleures années.

## **DISPARITÉS RÉGIONALES**

Répondant positivement à la demande du Front commun, le gouvernement a reclassé les municipalités de Kuujjuaq, Whapmagoostui et de Kuujuarapik du secteur III au secteur IV. De plus, la ville de Fermont a été ajoutée à la liste des localités où la clause d'enfant à charge pour les études postsecondaires s'applique. Finalement, la prime de rétention de 8% de la Côte-Nord, que l'employeur désirait abolir pour Port-Cartier et Sept-Îles, a été maintenue, et ce, sans condition.