REVUE DU SYNDICAT DE PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

L'EXPERTISE

SYNDICALE ET PROFESSIONNELLE

Volume 15, numéro 1 · Décembre 2018

IMPACTS DES COMPRESSIONS GOUVERNEMENTALES : des effets bien réels

3 **MOT DU PRÉSIDENT**

4 **CONDITION FÉMININE**
Les 40 ans du comité des femmes : ça se fête en grand aux états généraux des femmes du SPGQ

7 **ORGANISATION DU TRAVAIL**
Occasionnels de la fonction publique : sur la voie de l'accès à un poste permanent

Télétravail : derniers développements

Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec

SPGQ

Poste-publications Convention n° 40011681

SOMMAIRE

2 **BILLET DES RÉDACTEURS EN CHEF**

3 **MOT DU PRÉSIDENT** Une année sous le signe de la reconnaissance de l'expertise

4 **CONDITION FÉMININE** Les 40 ans du comité des femmes : ça se fête en grand aux états généraux des femmes du SPGQ

7 **ORGANISATION DU TRAVAIL** Occasionnels de la fonction publique : sur la voie de l'accès à un poste permanent

8 **ORGANISATION DU TRAVAIL** Télétravail : derniers développements

9 **ORGANISATION DU TRAVAIL** Nouveaux membres aux comités ministériels des relations professionnelles (CMRP)

11 **L'APRÈS CONGRÈS** Bilan du congrès et statuts et règlements

14 **ORGANISATION DU TRAVAIL** Pénurie de main-d'œuvre : le défi de l'attraction et de la rétention du personnel

16 **SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL** Décision de la Cour suprême du Canada : l'employeur a une obligation d'accommoder raisonnablement les employés ayant subi une lésion professionnelle

19 **RECHERCHE** Impacts des compressions gouvernementales et bienfaits de l'administration gouvernementale

22 **RECHERCHE** Différences salariales entre les organisations à prédominance masculine et féminine dans le secteur parapublic

24 **DROITS SYNDICAUX** Unités parapubliques : bilan des négociations

27 **AVIS DE NOMINATION**

BILLET DU RÉDACTEUR EN CHEF

Philippe Desjardins
Conseiller à l'information
pdesjardins@spgq.qc.ca

Le moins que l'on puisse dire, c'est que 2018 aura été une année bien remplie pour le SPGQ ! Pour s'en convaincre, pensons au Congrès d'avril, à la signature de la convention collective 2015-2020 de la fonction publique, à la manifestation nationale du 11 août à Montréal pour différentes unités parapubliques, sans oublier le 50e anniversaire du SPGQ et la mise en ligne de son nouveau site Web !

Ce numéro de *L'Expertise* souhaite donc faire écho aux multiples actions du SPGQ au cours des derniers mois. Tout d'abord, il abordera l'analyse qualitative du sondage réalisé par le SPGQ auprès de ses membres lequel portait sur les impacts des compressions gouvernementales, sur la qualité des services offerts et sur le travail des membres du SPGQ. Aussi, votre revue traitera de l'état d'avancement des négociations de nos unités parapubliques, dont Revenu Québec, Loto-Québec et Bibliothèque et Archives nationales du Québec.

Ce numéro fera également la part belle aux 10es États généraux des femmes du SPGQ, qui se tenaient à Québec les 23 et 24 novembre, sur le thème *On s'engage !*, et aux 40 ans du comité des femmes. Il sera également question des nouveautés apportées aux statuts et règlements du Syndicat dans la foulée du Congrès 2018.

L'équipe des relations de travail traitera de la titularisation des employés temporaires et du nouveau cadre du Secrétariat du Conseil du trésor pour le télétravail. De son côté, le Service de la recherche se penchera sur les impacts des compressions et des politiques d'austérité et sur les différences salariales entre les organisations à prédominance masculine et féminine dans le secteur parapublic.

Enfin, ce numéro vous propose des textes sur les avantages sociaux et sur l'arrêt Caron, lequel a créé une secousse en février dernier en exigeant que les employeurs accommodent raisonnablement un travailleur invalide, peu importe comment il l'est devenu (accident de travail ou non).

Vous retrouverez le calendrier 2019 de La Personnelle encarté dans ce numéro. Le moment est donc prématuré, mais tout de même approprié pour vous souhaiter une très joyeuse période des Fêtes.

Bonne lecture !

L'Expertise est le magazine d'information des membres du SPGQ. Il est disponible en version imprimée ou en version électronique sur le site Web du SPGQ : www.spgq.qc.ca

Rédacteur en chef : Philippe Desjardins

Collaboratrices et collaborateurs :
Martin Alarie, Martine Allard, Étienne Blanchette, Normand Desbiens, Philippe Desjardins, Line Lamarre, Philippe Daneau, Marc Dean

Secrétariat : Cindy Provencher

Révision linguistique : Stéphanie Tétreault
Correction d'épreuves : Joane Marquis
Conception : Marquis Interscript
Impression : Marquis Imprimeur
Photomontage de la page couverture : Marquis Interscript
Photographes : Aucun
Tirage : 10 500
Diffusion électronique : 15 052

Bureau principal : 7, rue Vallière
Québec (Québec) G1K 6S9
Téléphone : 418 692-0022
Télécopieur : 418 692-1338
Ligne directe : 1 800 463-5079

Bureau de Montréal : 1001, boulevard De Maisonneuve Est, bureau 1003
Montréal (Québec) H2L 4P9
Téléphone : 514 849-1103
Télécopieur : 514 842-5281
Ligne directe : 1 800 463-6341

Courrier électronique : info@spgq.qc.ca
Sites Web : www.spgq.qc.ca

Dépôt légal à Bibliothèque et Archives nationales du Québec et à Bibliothèque et Archives Canada, numéro D-870540.

Reproduction autorisée à condition de citer la source.

APRQ

Pour joindre l'Association de professionnelles et professionnels retraités du Québec (APRQ), veuillez communiquer avec le bureau du SPGQ à Québec aux numéros de téléphone et à l'adresse susmentionnés, ou par courrier électronique à info@spgq.qc.ca.

Richard Perron
Président du SPGQ
rperron@spgq.qc.ca

UNE ANNÉE SOUS LE SIGNE DE LA RECONNAISSANCE DE L'EXPERTISE

Nous retiendrons de 2018 qu'elle fut l'année du 50e anniversaire du SPGQ et de son congrès. Nous conserverons aussi le souvenir d'une année ponctuée de rudes batailles afin de mener à terme plusieurs négociations, dont celles de l'unité fonction publique et de quelques unités parapubliques.

Certaines négociations se sont conclues, tandis que d'autres demeurent en suspens. Pour chacune, nous avons fait des gains, mais pour lesquels des sacrifices ont été nécessaires. Ce serait d'ailleurs manquer d'humilité que de prétendre que l'aboutissement de ces négociations s'est fait sans douleur et a comblé toutes les attentes de nos membres.

Cependant, je retiens aussi avec fierté que nos membres n'ont jamais baissé les bras devant l'adversité. Leur détermination, leur persévérance et leur participation aux multiples actions de mobilisation ont envoyé un signal très clair, tant sur la place publique qu'au gouvernement, comme quoi l'appauvrissement n'était plus acceptable, surtout après plusieurs années de concessions et de compromis, parfois douloureux de leur part.

Pour la première fois, l'employeur a reconnu l'importance cruciale et déterminante de notre expertise. À preuve, le gouvernement a consenti la mise sur pied de comités spécifiques afin d'analyser les moyens de préserver et de développer l'expertise générale et particulière des emplois du personnel professionnel. Ces comités devront aussi dresser un portrait de la situation en matière d'attraction et de rétention des emplois des professionnelles et professionnels, et ce, tant pour la fonction publique que pour certaines unités parapubliques.

Ces comités seront donc une excellente mise en bouche pour les prochaines rondes de négociation en vue des conventions collectives débutant en 2020-2025. Pourquoi ? Parce qu'afin de réaliser leur mandat, ces comités devront prendre en considération les effets des travaux à l'égard de la cohérence de la structure salariale et de l'évaluation du maintien de l'équité salariale. Les comités de négociation du SPGQ seront donc à pied d'œuvre pour rappeler à l'employeur son obligation de résultat liée à ces comités.

Puisqu'elles et ils ont su briser le cycle d'appauvrissement de nos membres, je tiens bien sûr à remercier nos professionnelles et professionnels pour leur engagement indéfectible. Pour leur travail acharné et les résultats obtenus, je remercie également l'ensemble du personnel du SPGQ et mes collègues du comité exécutif. Malgré la houle de certains jours, leur ténacité a porté fruit. À l'aube du temps des Fêtes, il convient de savourer sereinement nos bons coups.

À toutes et à tous, je souhaite une excellente fin d'année, de belles célébrations en famille et entre amis et des aspirations élevées pour l'année à venir. Au plaisir de vous retrouver en santé en 2019 !

LES 40 ANS DU COMITÉ DES FEMMES

Ça se fête en grand aux états généraux des femmes !

Danièle Marchand
Conseillère au dossier des femmes et à la conciliation travail-famille
dmarchand@spgq.qc.ca

À l'occasion des 10es États généraux des femmes, toutes les femmes membres du SPGQ, qu'elles soient déléguées ou non, ont été invitées à célébrer ensemble les 40 ans d'existence du comité des femmes. Ce grand rassemblement, qui avait lieu les 23 et 24 novembre à l'hôtel Delta de Québec, a réuni plus de 200 participantes.

Cet événement d'envergure, qui se tient tous les quatre ans, vise à susciter la participation des femmes à la vie syndicale, à renforcer les liens de solidarité entre elles et à stimuler le sentiment d'appartenance à l'égard de leur syndicat. Pour ce faire, les professionnelles du SPGQ sont invitées à prendre un temps d'arrêt afin de créer un espace de discussion et de réflexion sur les enjeux liés à la défense des droits des femmes, à l'amélioration de leurs conditions de travail et de vie ainsi qu'à leur juste représentation dans la structure syndicale (les lieux de pouvoir et de décision).

La demi-journée de conférence du vendredi 23 novembre, avec ses trois présentations suivies d'un panel, avait très certainement de quoi alimenter les réflexions. Dès le lendemain, le travail en atelier a permis aux participantes de poursuivre les échanges sur les défis et les enjeux qui les attendent et de faire valoir leurs préoccupations. En proposant des pistes et des idées concrètes à mettre en application pour la défense de leurs intérêts, elles ont pris part aux orientations à privilégier dans le dossier des femmes pour les quatre prochaines années.

UN THÈME RASSEMBLEUR : *ON S'ENGAGE !*

Pour leurs 10e ans, les États généraux se questionnent sur l'engagement syndical. C'est sous le thème *On s'engage !* que les participantes étaient appelées à débattre sur les pistes d'action que le SPGQ pourrait mettre en œuvre afin d'inciter plus de femmes à s'investir syndicalement.

Nous le savons, le renouveau syndical dépend de la capacité d'une organisation à mobiliser l'engagement de ses membres. Puisque les femmes représentent 55 % de l'effectifs du SPGQ, la participation syndicale des femmes demeure un enjeu important. L'objectif poursuivi reste toujours le même : amener les femmes à participer et à s'engager au sein de l'organisation qui les représente pour qu'elles défendent leurs droits et pour qu'elles aient le pouvoir de changer les choses et de faire une réelle différence.

AU PROGRAMME

Prix du comité des femmes

C'est dans une ambiance festive que les professionnelles se sont réunies pour le banquet à l'invitation du comité des femmes, le vendredi 23 novembre, en soirée. Nous avons profité de ce moment privilégié d'échange et de retrouvailles pour décerner le Prix du comité des femmes. Ce prix a été attribué à une professionnelle (ou à une équipe de professionnelles) qui, par ses réalisations dans le cadre de son travail ou par son action bénévole exceptionnelle dans sa communauté, a contribué à l'amélioration des conditions de vie ou de travail des femmes.

Des conférences inspirantes

Pour souligner les 40 ans du comité des femmes, une formation a été donnée sur l'histoire des luttes syndicales menées par les femmes à l'occasion d'un petit déjeuner, qui a eu lieu le samedi 24 novembre, en matinée, par Mme Line Lamarre, conseillère à la formation au SPGQ.

Lors de la conférence-midi du samedi, notre invitée d'honneur était Mme Régine Laurent, syndicaliste et ex-présidente de la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ), aujourd'hui commentatrice au Réseau TVA.

Plusieurs conférencières de renom ont alimenté notre réflexion dans le cadre d'un panel. Celui-ci a été animé par Mme Manuelle Alix-Surprenant, auteure, cofondatrice de l'OBNL L'Hybridé et lauréate du Prix de la relève en communication 2018.

Les participantes étaient invitées à réfléchir et à échanger sur les sous-thèmes suivants :

1. La relève est là !

Les médias sociaux tels que Facebook, Twitter ou Instagram ont modifié notre rapport aux autres. Ils ont démontré à maintes reprises qu'ils pouvaient être efficaces comme outils de mobilisation sociale.

Plusieurs questions se posent : Comment pouvons-nous utiliser les médias sociaux pour mettre en lumière les problèmes liés à la condition des femmes ? Les médias sociaux peuvent-ils nous permettre de prendre la parole et de nous organiser collectivement ? Ces outils peuvent-ils être à l'origine de changement ? Y a-t-il des dangers ? Comment peut-on s'y prendre pour créer un mouvement et des liens avec des personnes qui partagent nos préoccupations et nos intérêts ?

Voici quelques-unes des questions auxquelles nous avons tenté de répondre, avec la participation de Mme Marianne Prairie, cofondatrice du blogue *Je suis féministe*, auteure et chroniqueuse au magasine *Châtelaine* et *L'effet A*.

2. On est capables !

Si le leadership représente un enjeu fondamental pour la performance des entreprises, on peut croire qu'il l'est tout autant pour les organisations syndicales. Accroître le leadership syndical des femmes membres de notre syndicat pourrait être une solution à envisager pour faciliter leur accès aux instances du SPGQ.

Le leadership est-il inné ou s'agit-il d'une compétence qui s'acquiert ? Si oui, comment peut-on la développer ? Les femmes ont-elles un style de leadership propre à elles ? Quel profil et quelles compétences doit-on rechercher chez les leaders syndicaux ? Les femmes leaders font-elles une différence ?

Pour alimenter la réflexion, nous avons reçu Mme Déborah Cherenfant, fondatrice d'Atelier Coloré, éditrice de Mots d'Elles et lauréate en 2016 du Prix Femmes de mérite, catégorie Entrepreneuriat de la Fondation Y des Femmes.

3. On y va !

Les femmes composent plus de la moitié de l'effectifs syndicaux du SPGQ puisqu'elles représentent 55 % de ses membres. Toutefois, elles sont toujours sous-représentées dans les postes décisionnels. Bien que les femmes constituent près de 43 % de la délégation, la proportion de femmes représentantes de section n'est que de 29,3 %. Ainsi, plus on monte dans la hiérarchie dirigeante, plus la présence des femmes diminue. Rappelons que les représentantes et représentants de section siègent au conseil syndical, lequel constitue une des plus hautes instances après le comité exécutif.

Pourquoi est-ce si important que les femmes accèdent à des postes de pouvoir ? Pourquoi les femmes ont-elles tant de difficultés à briser le plafond de verre ? Comment peut-on contourner ou éliminer les obstacles que rencontrent les femmes pour parvenir aux postes de décision ?

Ce sujet a été abordé par Mme Catherine Le Capitaine, professeure agrégée, et par Mme Marie-Pier Bernard Pelletier, doctorante, toutes deux du Département des relations industrielles de l'Université Laval.

C'est donc à une vaste réflexion que les femmes du SPGQ étaient conviées. En bref, les États généraux des femmes de 2018 étaient un rendez-vous à ne pas manquer !

40 ans
Le comité des femmes

L'assurance habitation de La Personnelle

Un avantage exclusif pour vous

Fiez-vous à **La Personnelle** pour protéger vos biens les plus précieux. En confiant votre assurance habitation à La Personnelle, obtenez des protections personnalisées et optionnelles.

Économisez en combinant vos assurances & avec nous, en plus de profiter de **tarifs de groupe exclusifs!**

Obtenez une soumission et économisez!
1 888 476-8737
lapersonnelle.com/spgq

Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec | SPGQ

laPersonnelle
Assureur de groupe auto, habitation et entreprise
Tarifs de groupe. Service unique.

La Personnelle désigne La Personnelle, assurances générales inc. Certaines conditions, limitations et exclusions peuvent s'appliquer. Les offres et rabais peuvent être modifiés sans préavis. Les clauses et modalités relatives aux protections décrites sont précisées au contrat d'assurance, lequel prévaut en tout temps.

Occasionnels de la fonction publique :

SUR LA VOIE DE L'ACCÈS À UN POSTE PERMANENT

Étienne Blanchette
Conseiller à l'organisation du travail
etienne.blanchette@spgq.qc.ca

Martin Alarie
Conseiller à l'organisation du travail
malarie@spgq.qc.ca

Lors de la signature des dernières conventions collectives, un exercice des mesures permettant aux personnes occasionnelles d'obtenir la permanence d'emploi a été négocié. Dans la nouvelle convention signée le 3 juillet dernier, ces mesures sont prévues à la *Lettre d'entente numéro 4*.

Ce gain permettra à des centaines de personnes occasionnelles professionnelles de la fonction publique d'avoir accès, à moyen terme, à la sécurité d'emploi au gouvernement du Québec. Pour beaucoup d'entre elles, il s'agit d'un exercice extrêmement important. Le gouvernement pourra ainsi conserver l'expertise que ces personnes ont acquise au cours des années. De son côté, le Syndicat augmentera la proportion de membres ayant une permanence et consolidera ses effectifs.

De façon plus concrète, les mesures négociées permettront aux personnes occasionnelles ayant accumulé 44 mois d'ancienneté[1], dans la même classe d'emplois et dans le même ministère durant la période du 3 juillet 2014 au 3 juillet 2018 (48 mois), d'accéder au statut d'employée ou employé temporaire. Après la période de deux ans prévue à l'article 14 de la *Loi sur la fonction publique*, elles pourront accéder au statut de permanente ou permanent.

Pour être titularisées, les personnes visées devront en outre avoir leur nom inscrit sur une liste de déclaration d'aptitudes ou une banque de personnes qualifiées. Elles devront aussi faire l'objet d'une recommandation écrite favorable de la part de leur supérieure ou leur supérieur immédiat.

Au moment de lire ces lignes, l'exercice devrait être bien entamé, mais toujours en cours. En effet, chaque ministère ou organisme devait produire, au plus tard le 1er octobre 2018, la liste des personnes admissibles. De plus, une fois la liste produite, les comités *ad hoc* ministériels formés paritairement disposaient, selon la taille du ministère ou de l'organisme, de 45 ou 60 jours pour soumettre au comité coordonnateur la liste des personnes satisfaisant aux critères ainsi qu'aux cas de mésentente, et ce, au plus tard entre le 15 novembre et le 30 novembre. Enfin, le comité coordonnateur, composé de représentants du Syndicat et du Secrétariat du Conseil du trésor, devra notamment valider les listes transmises par les ministères et organismes, discuter des cas de mésentente et transmettre la liste finale pour signature... au plus tard le 28 février 2019.

Dans les trois mois qui suivent la signature de cette liste, les personnes seront nommées à une date unique de nomination.

Pour toute demande d'information sur l'état d'avancement du processus, veuillez vous référer à votre délégation locale.

1. Pour des détails sur le calcul de l'ancienneté, adressez-vous à la section 6-3.00 de la convention collective.

TÉLÉTRAVAIL : LES DERNIERS DÉVELOPPEMENTS

Martin Alarie
Conseiller à l'organisation du travail
malarie@spgq.qc.ca

Au printemps 2018, les déléguées et délégués réunis au congrès[1] ont adopté des orientations visant à revendiquer l'implantation du télétravail dans l'ensemble de la fonction publique et à les outiller dans celle-ci[2].

En outre, le gouvernement annonçait plus récemment en mai, dans sa *Stratégie de gestion des ressources humaines 2018-2023*[3], sa volonté de mettre en place des projets pilotes de télétravail. Enfin, en juillet, le SPGQ recevait du Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) un projet intitulé *Cadre de référence en matière de télétravail visant la mise en place de projets pilotes* ainsi qu'une invitation à une présentation prévue le 28 août 2018 visant à répondre à ses questions.

L'annonce du cadre gouvernemental pourrait être un jalon important pour l'implantation de régimes de télétravail dans les différents ministères et organismes. Rappelons toutefois que de tels projets pilotes avaient été expérimentés à la fin des années 1990, sans toutefois se poursuivre ni être étendus à l'ensemble de la fonction publique.

Le SPGQ avait alors adopté un cadre de référence[4] très restrictif, les enjeux du télétravail pouvant être majeurs pour les membres, notamment en ce qui concerne l'organisation du travail. L'introduction du télétravail, comme le souligne le cadre de référence gouvernemental, nécessite notamment une évolution du mode traditionnel de gestion du personnel par la supervision des personnes dans les locaux de l'employeur et par un style de gestion basé sur les résultats.

L'EXPÉRIMENTATION DE PROJETS PILOTES ET LES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DU PROJET DE CADRE DE RÉFÉRENCE

Le SCT a sélectionné des ministères et des organismes[5] dans lesquels une ou des directions seront ciblées pour la phase d'expérimentation, qui devrait débuter à l'automne 2018 pour se poursuivre pendant une année. Au terme de celle-ci, une évaluation des résultats obtenus sera effectuée.

À cet égard, le cadre de référence gouvernemental permet aux ministères et aux organismes ciblés de signer une entente avec les employées ou employés qui le désireront pour que ces personnes effectuent leur prestation de travail en dehors des locaux de l'employeur et, généralement, à la maison pour une période maximale de 3 jours par semaine. L'entente initiale constituera une période d'essai de 3 mois, à laquelle la ou le sous-ministre pourra mettre fin en tout temps en raison de besoins du service. Au terme de cette période d'essai, l'entente pourra être maintenue ou non.

Pour pouvoir faire une demande de télétravail, l'employée ou employé devra notamment occuper un emploi compatible et avoir un bon degré d'autonomie. Aussi, il doit être possible d'évaluer les résultats et la performance de l'employée ou employé à distance.

1 Le congrès s'est tenu les 5, 6 et 7 avril 2018 sur le thème *50 ans déjà : mobilisons-nous pour l'avenir !*.

2. Orientations relatives au télétravail : « Que le SPGQ revendique une politique gouvernementale de télétravail et que le SPGQ mette à jour le Cadre de référence sur le télétravail concernant les enjeux actuels. »

3. www.tresor.gouv.qc.ca/ressources-humaines/strategie-de-gestion-des-ressources-humaines-2018-2023

4. *Cadre de référence sur le télétravail*, SPGQ, 1997.

5. Soit le ministère des Transports, de la Mobilité durable et de l'Électrification des transports ; le ministère de la Santé et des Services sociaux ; le Bureau d'audiences publiques sur l'environnement ; la Commission des normes, de l'équité et de la santé et sécurité du travail ; le Vérificateur général du Québec ; le ministère de la Justice ; Transition énergétique Québec ; le ministère des Relations internationales et le Secrétariat à la jeunesse du Québec.

Les personnes dont les demandes de télétravail seront acceptées auront notamment les responsabilités :

- de respecter les règles usuelles appliquées à la fonction publique ;
- de fournir et d'accomplir la même quantité et la même qualité de travail que si elles étaient au bureau ;
- d'être disponibles pour assister à des réunions ;
- de pouvoir être jointes par leur supérieur et leurs collègues en fonction de l'horaire convenu ;
- de respecter les règles de confidentialité et de protection des renseignements personnels. Sur ce dernier point, elles devront s'assurer que l'information et les équipements de l'employeur ne seront pas accessibles aux occupants de la résidence et qu'ils seront rangés convenablement.

De façon générale, les télétravailleurs disposeront d'un ordinateur portable et, le cas échéant, si le besoin est présent, d'un téléphone portable. Pour le reste (connexion Internet et classeur verrouillé, le cas échéant), les dépenses seront aux frais des télétravailleurs.

LA PRÉSENTATION DU SCT

Lors de la rencontre du mois d'août, le SCT nous a indiqué qu'il est tout à fait favorable à l'implantation du télétravail dans la fonction publique, qu'il considère comme une mesure de rétention et d'attraction et qui répond à des enjeux environnementaux. Il note toutefois qu'il y a encore de la résistance de certains gestionnaires, d'où la nécessité de démontrer les avantages que le télétravail procure à l'employeur et qu'il est possible de préserver l'image de la fonction publique.

Le SPGQ a quant à lui remis en question plusieurs aspects du cadre de référence. Il a entre autres souligné qu'il souhaitait que le télétravail demeure volontaire, comme prévu au cadre. Il a également dit souhaiter que la partie syndicale puisse participer à l'identification des postes compatibles et à l'évaluation. Le SCT a indiqué qu'il souhaitait que le SPGQ puisse lui transmettre en continu des commentaires. Il a d'ailleurs été convenu de se revoir pendant la phase d'expérimentation.

En ce qui concerne la participation des instances syndicales locales, comme le comité ministériel des relations professionnelles (CMRP), le SCT a indiqué qu'il souhaitait laisser le soin aux sous-ministres et aux dirigeants d'organismes de définir les moyens. Le SPGQ incitera toutefois les différents CMRP visés à suivre l'évolution des projets et à l'en informer.

Le SPGQ s'est également fait confirmer par le SCT que les personnes en télétravail seront couvertes par la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. Enfin, il souhaiterait que l'employeur assume l'ensemble des frais liés au télétravail. Il fera les représentations au SCT tout au cours du déroulement des projets pilotes.

NOUVEAUX MEMBRES AUX COMITÉS MINISTÉRIELS

des relations professionnelles (CMRP)

Conformément aux statuts et règlements de notre organisation, chaque conseil de ministère ou d'organisme (CMO) public, qui regroupe l'ensemble des déléguées et délégués ainsi que leurs substitutes et substituts au service d'un même ministère ou d'un même organisme, a été invité en juin dernier à élire, pour un nouveau mandat de quatre ans, les membres syndicaux du CMRP.

En vertu de l'article 3-6.04 de la convention collective, un CMRP est formé dans tout ministère ou organisme de la fonction publique dont les effectifs autorisés comprennent au moins 10 professionnelles et professionnels. À ce comité paritaire siège un nombre égal (3 à 5) de représentantes et représentants de la partie patronale et de la partie syndicale.

Ces comités sont particulièrement utiles puisqu'ils permettent de discuter de problèmes ou d'enjeux propres au ministère ou à l'organisme. Pour avoir un aperçu des différents sujets de discussion de ces comités, nous vous invitons à parcourir l'article 3-4.05 de la convention collective. Sachez également qu'il vous est normalement possible de consulter, dans votre intranet ministériel, les comptes rendus des rencontres de ce comité.

À la suite de la tenue de ces élections et au moment d'écrire ces lignes, 21 ministères ou organismes ont formé un CMRP, ce qui implique au total 125 déléguées et délégués. D'ici le début de l'automne, un rappel aura été fait aux délégations qui n'ont pas encore formé de CMRP pour les inciter à le faire. Pour connaître le nom des membres de votre CMRP, n'hésitez pas à communiquer avec votre déléguée ou délégué.

L'ultime offre pour les membres du SPGQ

Profitez de l'offre Distinction : une offre financière adaptée à votre réalité.

Taux privilégiés, économies exceptionnelles et autres avantages.

desjardins.com/spgq

Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec | SPGQ | Desjardins

COMPTE RENDU DU 10e CONGRÈS

Le SPGQ a 50 ans déjà !

Manon Therrien
Deuxième vice-présidente
mtherrien@spgq.qc.ca

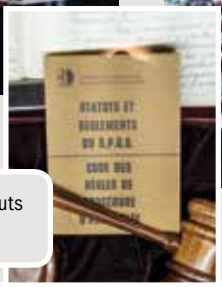
Lors de son 10e congrès en avril dernier, le SPGQ a soufflé les bougies de son 50e anniversaire. Pour souligner cet événement, l'ouverture du congrès s'est tenue le jour même de son 50e anniversaire, soit le 5 avril 2018. Pour l'occasion, plusieurs surprises attendaient les congressistes.

D'entrée de jeu, une petite exposition a permis aux participantes et participants de plonger dans le passé du SPGQ grâce à plusieurs objets utilisés au fil du temps. Elles et ils ont pu observer, notamment, le premier procès-verbal du conseil d'administration du Syndicat – écrit à la main ! –, de même que différents sacs offerts lors des précédents congrès.

En outre, un numéro spécial de la revue *L'Expertise* a été remis aux congressistes. Celui-ci dressait un portrait sommaire des 50 ans du SPGQ et s'est mis sur la trace de plusieurs anciens présidents du Syndicat afin qu'ils puissent livrer leurs expériences de leur époque et le chemin parcouru depuis. Ce numéro proposait également les impressions de Jeanne-Mance Bouchard, véritable mémoire vivante du SPGQ qui a été à son service pendant 33 ans, de 1967 à 2000. C'est sans oublier celles des valeureuses secrétaires Caroline Viau et Mireille Bond, qui y travaillent respectivement depuis 27 et 25 ans. Aussi, ce numéro s'attardait aux ressentis des membres jeunes et des membres en région. Pour consulter la revue, suivez le lien suivant : https://spgq.qc.ca/wp-content/uploads/2018/07/Expertise_special50e_avril2018_web.pdf

Durant le congrès, pour aider les congressistes à ne rien manquer, trois publications intitulés *L'écho professionnel* ont été produits par l'équipe des communications afin de mettre en lumière les activités du congrès. Ces différents outils de communication étaient mis à la disposition des congressistes grâce à une application mobile. Celle-ci leur permettait d'accéder à toute l'information pertinente, dont l'ordre du jour et les documents nécessaires aux ateliers et à la plénière du samedi.

Procès-verbaux du comité exécutif de 1968 à 1971



Premier cahier des statuts et règlements du SPGQ

Mur « Nos luttes »

Ces outils peuvent toujours être consultés sur le site Internet du SPGQ, de même que plusieurs entrevues effectuées lors de l'événement par le biais d'une vidéo souvenir du 50e anniversaire.

UN CONGRÈS, UN MOMENT POUR FAIRE DE LA RECONNAISSANCE

Pour témoigner la fierté inspirée par le mérite exceptionnel de leur engagement, de la constance de leur militantisme et de la richesse de leur contribution à la défense et à la promotion des intérêts syndicaux de leurs collègues professionnelles et professionnels, le SPGQ a conféré le titre de membre de l'Ordre du syndicalisme à Mme Caroline Viau, secrétaire au SPGQ, à Mme Lucie Huberdeau, de la Direction de la prévention-inspection à la CNESST, à M. Claude Bouchard, trésorier de l'APRQ, ainsi qu'à M. Pierre Cohen-Bacrie, enseignant de philosophie retraité au Collège Montmorency.

Le SPGQ a profité de son banquet du vendredi soir pour décerner plusieurs prix. D'abord, le prix Excellence SPGQ–La Capitale assurances et gestion du patrimoine, qui reconnaît la qualité des productions et des réalisations professionnelles. Cette année, le prix a été décerné à Mme Diane Allard, M. Sc., agronome du ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation (MAPAQ).

Le prix Développement durable SPGQ–Caisse d'économie solidaire Desjardins récompense la contribution d'une équipe de professionnelles ou professionnels au développement durable. Ce prix a été attribué à Mme Audrey Jobin du ministère du

Paul-André Loiselle, président d'assemblée, et Caroline Viau, secrétaire du SPGQ.

Jean Nadeau, ancien lauréat de l'Ordre du syndicalisme, et Claude Bouchard, trésorier de l'APRQ.

Carole Roberge, première présidente de l'histoire du SPGQ, et Lucie Huberdeau, de la Direction de la prévention-inspection à la CNESST.

Francine L'Espérance, 1re vice-présidente, le récipiendaire Pierre Cohen-Bacrie et Stéphane Gosselin, représentant syndical.

Développement durable, de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques et à son équipe, composée de Karyne Benjamin, Marianne White, Isabelle Piché, Olivier Benoit, Jean-François Ouellet et Valérie Forcier.

Le SPGQ a remis deux prix Reconnaissance syndicale jeunesse. Ces prix soulignent la contribution exceptionnelle d'une militante et d'un militant de 35 ans ou moins à la vie syndicale du SPGQ. Ils ont été décernés à M^me^ Julie Pelletier et à M. Olivier Parent, tous deux de Revenu Québec.

DU PAIN SUR LA PLANCHE

Pour nous inscrire dans la durée, nous devons nous mobiliser pour l'avenir ! C'est sur ce thème que les congressistes ont été invités à se pencher durant ce 10^e^ congrès. Les différents ateliers thématiques, qui ont eu lieu le vendredi 6 avril, ont permis de discuter du développement du sentiment d'appartenance et du renouvellement de notre leadership syndical. Ces ateliers abordaient aussi les thèmes suivants : s'unir dans la diversité, s'ouvrir aux changements du monde du travail et l'adaptation de nos statuts et règlements.

La délégation présente a pu mettre de l'avant sa vision dans 65 propositions qui ont été retenues lors de la plénière du samedi. Parmi les propositions qui façonneront l'avenir de notre syndicat figurent le développement d'une vision à long terme pour défendre nos membres, le renforcement de notre accréditation et l'accroissement de notre visibilité syndicale, tant à l'interne qu'à l'externe. De plus, les congressistes souhaitent mettre de l'avant l'apport du syndicalisme québécois et du SPGQ en particulier.

Les services offerts par le SPGQ étant parfois méconnus, les participantes et participants ont reconnu l'importance de déterminer des moyens pour les faire connaître. La mobilisation et la formation feront également l'objet d'un plan d'action afin de maximiser les meilleures pratiques. Aussi, des démarches seront entreprises avec d'autres syndicats afin de développer un rapport de force efficace lors des prochaines négociations. De plus, la documentation des conditions de travail qui favorisent l'attraction et la rétention du personnel professionnel a été soulevée.

Le congrès a également été l'occasion de procéder à la révision de nos statuts et règlements. Ce document regroupe les règles encadrant les instances, leurs rencontres et les dépenses du Syndicat. Comme par le passé, la délégation a fait part au comité des statuts de plusieurs propositions de modifications. Les travaux en congrès ont mené à des ajustements aux rôles des élus, aux modalités de leur élection ainsi qu'aux règles sur les frais de séjour, de déplacement et autres dépenses. Une refonte du règlement numéro 3 a permis de clarifier les conditions de travail des personnes travaillant au SPGQ ou libérées pour certaines activités syndicales. Enfin, une modification concernant directement les membres fait en sorte qu'il n'est plus nécessaire aux nouveaux membres de payer le droit d'entrée de 2 $, les règles légales n'ayant cette exigence que pour les nouvelles unités d'accréditation se joignant au SPGQ. La nouvelle version des statuts et règlements est offerte sur le site Internet du Syndicat.

Richard Perron, président du SPGQ, Diane Fortin, trésorière, Diane Allard, lauréate du prix, Nathalie Péloquin et Jean St-Gelais de La Capitale.

Rangée du haut : Richard Perron, président du SPGQ, Olivier Benoit, Valérie Forcier, Jean-François Ouellet, Isabelle Piché et Diane Fortin, trésorière du SPGQ.
Rangée du bas : Karyne Benjamin, Marianne White et Audrey Jobin.

Richard Perron, président du SPGQ, Julie Pelletier et Olivier Parent, de Revenu Québec, et Manon Therrien, 2^e^ vice-présidente du SPGQ.

Marc
Dean
Conseiller à la recherche
philippe.daneau@spgq.qc.ca

Pénurie de main-d'œuvre :

LE DÉFI DE L'ATTRACTION ET DE LA RÉTENTION DU PERSONNEL

Dans l'actualité québécoise, il ne se passe presque pas un jour sans qu'on parle des problèmes liés à la pénurie de main-d'œuvre dans bon nombre de métiers et de professions. Selon le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) :

> « Les enjeux de main-d'œuvre auxquels sont confrontées les entreprises québécoises obligent les employeurs à revoir en profondeur leurs stratégies en gestion des ressources humaines, et particulièrement celles relatives à l'attraction des talents de même qu'au maintien et au développement de l'expertise. La fonction publique n'échappe pas à cette réalité et devra relever des défis importants au cours des prochaines années. Dans un marché du travail marqué par une rareté de main-d'œuvre dans certains secteurs, dans une ère où les nouvelles technologies façonnent les emplois et les carrières d'aujourd'hui et de demain, la fonction publique doit pouvoir se démarquer en tant qu'employeur. » (SCT, 2010)

La nouvelle *Stratégie de gestion des ressources humaines 2018-2023* (SGRH), rendue publique en juin dernier par le SCT, propose donc différentes actions pour permettre à la fonction publique « de se démarquer comme employeur de choix », notamment en ciblant l'attractivité des meilleurs talents, le développement de l'expertise et de la relève, la représentativité de la diversité québécoise, la transformation des organisations ainsi que la performance de la fonction publique.

Malheureusement, pas un mot sur le principe de la rémunération concurrentielle des emplois professionnels comme mesure essentielle pour attirer et conserver les meilleurs diplômés et les professionnels d'expérience. Les mesures proposées vont certes contribuer à la qualité de la main-d'œuvre et des services offerts, mais pas à la rétention de l'expertise. Un professionnel pourrait parfaitement être tenté de participer aux mesures de développement de l'expertise dans le but ultime d'augmenter sa valeur marchande dans le secteur privé ou les autres secteurs publics (fédéral, municipal, universitaire, société d'État).

En fait, dans plusieurs professions, la rémunération au gouvernement du Québec ne fait pas le poids avec celle des secteurs « privé » et « autres publics ». L'Institut de la statistique du Québec évaluait ce retard de rémunération pour des emplois professionnels comparables dans les secteurs « autres publics » à 23 % en 2017.

Les données provenant de *L'effectif de la fonction publique du Québec 2016-2017 et années antérieures* publiées par le SCT ne nous permettent pas d'évaluer précisément les problèmes vécus par le gouvernement du Québec pour attirer du nouveau personnel professionnel, pour reconnaître et valoriser l'expertise interne de l'État et pour retenir les professionnels d'expérience dans les fonctions publique et parapublique dans un contexte de forte concurrence sur le marché de l'emploi.

Cependant, il est possible d'estimer que, de 2010-2011 à 2016-2017, ce sont 22,0 % des départs de la fonction publique en moyenne qui ne sont pas assimilables à la retraite. Pour arriver à ce chiffre, nous avons soustrait le nombre de départs à la retraite du nombre total de départs de la fonction publique. Il est à noter que, même si le SCT recense de l'information en ce qui a trait aux motifs justifiant les départs de la fonction publique[1], il ne rend

1. Codes de mouvements relatifs aux départs : 31 Retraite ; 32 Démission (abandon volontaire d'un emploi) ; 33 Révocation (congédiement pour incompétence ou incapacité d'exercer ses fonctions) ; 34 Décès ; 36 Fin d'emploi (décision de ne pas accorder le statut permanent à un employé temporaire) ; 37 Cessation d'emploi (inactivation définitive du dossier d'un employé occasionnel – ce motif est parfois utilisé pour un employé régulier) ; 38 Mise à pied (mise à pied temporaire d'un employé à temps partiel régulier sur appel) ; 39 Destitution (congédiement d'un employé pour causes graves).

publiques que des statistiques globales sur les départs à la retraite. Il serait intéressant d'examiner plus à fond, parmi les motifs justifiant les départs, celui de la démission ou de l'abandon volontaire d'un emploi pour en connaître les causes.

En ce qui a trait aux travailleurs d'expérience, ils représentent en moyenne 51,5 % des départs de la fonction publique de 2010-2011 à 2016-2017. Nous avons considéré les statistiques de départs de la fonction publique des personnes âgées de 40 à 59 ans pour arriver à ce pourcentage. Nous constatons que c'est un défi pour le SCT de convaincre les travailleurs d'expérience de rester plus longtemps au travail après avoir atteint l'âge de 60 ans. De plus, un sondage réalisé en 2007 auprès d'environ 5 000 jeunes de moins de 35 ans travaillant dans la fonction publique révélait que près de 15 % des répondants occupant un emploi occasionnel prévoyaient quitter la fonction publique au cours des 5 prochaines années et que 21,6 % disaient ne pas le savoir, soit un total de 36,6 % de jeunes occasionnels qui prévoyaient quitter la fonction publique ou qui ne le savaient pas.

En obtenant des précisions sur les motifs justifiant une démission chez les travailleurs d'expérience (groupe des 40-59 ans) et chez ceux qui quittent leur emploi pour des raisons autres que la retraite, nous pourrions confirmer ou infirmer notre hypothèse sur la rémunération concurrentielle des emplois professionnels comme mesure essentielle pour attirer et conserver les meilleurs diplômés et les professionnels d'expérience dans un contexte de forte concurrence sur le marché de l'emploi. Le comité relatif à l'expertise, l'attraction et la rétention des professionnelles et professionnels de la fonction publique convenu avec le SCT à la signature de la convention collective 2015-2020 devrait permettre au SPGQ d'en faire la démonstration. C'est à suivre…

Départs de la fonction publique des travailleurs d'expérience et pour des raisons autres que la retraite (2010-2011 à 2016-2017)

Année financière	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Total et moyenne
Départs autres que retraite	594	681	725	683	699	676	690	4 748
Départs de travailleurs d'expérience (40-59 ans)	2 299	1 831	1 638	1 441	1 263	1 248	1 398	11 118
Total des départs	3 599	3 221	2 917	2 895	2 769	2 914	3 279	21 594
Proportion de l'ensemble des départs (autres que retraite)	**16,5 %**	**21,1 %**	**24,9 %**	**23,6 %**	**25,2 %**	**23,2 %**	**21,0 %**	**22,0 %**
Proportion de l'ensemble des départs (40-59 ans)	**63,9 %**	**56,8 %**	**56,2 %**	**49,8 %**	**45,6 %**	**42,8 %**	**42,6 %**	**51,5 %**
Total recrutement	2 643	3 687	3 644	4 683	1 770	1 974	2 570	20 971
Solde (recrutement-départ)	–956	+466	+727	+1788	–999	–940	–709	–623

Sources :

- SCT, *L'effectif de la fonction publique du Québec 2016-2017 et années antérieures*.
- SCT, *Stratégie de gestion des ressources humaines 2018-2023*, 2018.
- SCT, *Les défis de l'attraction et de la rétention des jeunes dans la fonction publique québécoise*, 2010.
- Institut de la statistique du Québec, *Rémunération des salariés : état et évolution comparés*, 2017.

DÉCISION DE LA COUR SUPRÊME DU CANADA

L'employeur a une obligation d'accommoder raisonnablement les employés ayant subi une lésion professionnelle

Normand Desbiens
Conseiller en santé et sécurité au travail
normand.desbiens@spgq.qc.ca

La Cour suprême du Canada a rendu la décision *Québec (CNESST) c. Caron*[1], qui aura un impact important dans le monde de la santé et de la sécurité du travail au Québec.

L'affaire fait suite à un accident du travail survenu en 2004 et ayant entraîné des restrictions ou incapacités fonctionnelles qui ont empêché le travailleur de réintégrer l'emploi occupé au moment de la lésion professionnelle.

Le travailleur avait pourtant travaillé à l'intérieur de l'établissement de l'employeur, en affectation temporaire, pendant sa guérison. Après la consolidation de la lésion professionnelle, l'employeur a avisé la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) qu'aucun emploi convenable n'était disponible pour le travailleur et a procédé à son congédiement. La CNESST a informé le travailleur qu'elle poursuivait le processus de réadaptation et qu'elle lui trouverait un emploi convenable ailleurs sur le marché du travail.

Le travailleur a contesté la décision de la CNESST de poursuivre le processus de réadaptation et de chercher des solutions ailleurs que chez l'employeur. Selon lui, cette décision était prématurée. Le travailleur se considérait en mesure d'occuper un autre poste dans la même organisation. Il estimait également que l'employeur devait respecter son obligation d'accommodement, qui découle de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.

La décision a été révisée par la CNESST et a également été l'objet d'une audition devant la Commission des lésions professionnelles (aujourd'hui le Tribunal administratif du travail [TAT]). Dans tous les cas, la décision d'origine de la CNESST a été confirmée.

En 2014, cependant, la Cour supérieure du Québec a donné raison au travailleur. Cette décision a été portée en appel par la CNESST.

En 2015, la Cour d'appel a maintenu la décision de la Cour supérieure, qui a par la suite été portée devant le plus haut tribunal du pays. C'est donc le 1er février 2018 que la Cour suprême du Canada a confirmé les décisions des instances inférieures, qui donnent raison au travailleur.

L'OBLIGATION D'ACCOMMODEMENT

L'arrêt rendu par la Cour suprême dans l'affaire Caron statue que l'obligation d'accommodement découlant de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec s'applique aux accidentés du travail. La *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) doit donc s'interpréter en concordance avec les principes de la Charte. L'obligation d'accommodement raisonnable s'applique ainsi au régime d'indemnisation des accidentés du travail.

Cela signifie que l'employeur doit démontrer un effort réel et raisonnable pour accommoder la personne afin de lui trouver un emploi, malgré le fait qu'elle puisse conserver des restrictions ou incapacités fonctionnelles.

Les articles 35, 37 et 51 du texte de la décision *Québec (CNESST) c. Caron* présentent bien l'analyse des juges majoritaires :

> [35] L'obligation d'accommodement étant l'un des principes centraux de la *Charte* québécoise, elle s'applique donc à l'interprétation et à l'application des dispositions de la loi québécoise sur les accidents du travail. Il n'existe aucune raison de priver quelqu'un qui devient invalide par la suite d'un accident du travail des principes

1. 2018 CSC 3.

applicables à toutes les personnes invalides, notamment du droit à des mesures d'accommodement raisonnables.

[37] Interpréter et mettre en œuvre la *Loi* dans un cas donné conformément au principe de l'accommodement raisonnable est, en fait, compatible avec les efforts envisagés par le régime en vue de permettre au travailleur de retourner au travail. L'examen des objectifs et politiques sous-jacentes de la *Loi* révèle que le régime établi par celle-ci prévoit clairement la prise de mesures raisonnables visant à faciliter autant que possible le retour au travail du travailleur invalide.

[51] Les droits et avantages qu'accorde la *Loi* au travailleur victime d'une lésion professionnelle doivent donc être interprétés et mis en œuvre conformément à l'obligation de l'employeur d'accommoder raisonnablement les employés ayant subi une lésion professionnelle, conclusion qui, à son tour, emporte que la CSST et la CLP possèdent de pouvoir de réparation exclusif, dans la mise en œuvre des articles 236 et 239 de la *Loi* en ce qui concerne le droit à la réintégration, à un emploi équivalent ou à un emploi convenable, d'imposer à l'employeur des mesures d'accommodement raisonnablement possibles à l'égard de la lésion subie par le travailleur invalide et des circonstances qui en découlent.

LES SUITES DE LA DÉCISION DE LA COUR SUPRÊME

Avant cette décision, la CNESST et le TAT considéraient que le régime d'indemnisation des lésions professionnelles était complet et qu'il constituait en soi une mesure « légale » d'accommodement. Dès lors, ils ne pouvaient imposer au surplus des mesures d'accommodement en vertu de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.

Avec la décision de l'arrêt Caron, la travailleuse ou le travailleur incapable d'exercer l'emploi exercé avant la survenance de la lésion professionnelle en raison de restrictions ou incapacités fonctionnelles fera encore l'objet d'une démarche en réadaptation de la part de la CNESST auprès de son employeur. Cependant, l'absence d'emploi convenable chez l'employeur d'origine ne pourra être justifiée par une simple déclaration. La démonstration d'une démarche de l'employeur sera nécessaire afin d'attester les efforts consentis dans le but d'accommoder raisonnablement le travailleur et l'impossibilité d'y parvenir.

L'obligation d'accommodement oblige désormais l'employeur à faire preuve de souplesse pour accommoder la personne qui, à la suite d'une lésion professionnelle, est porteuse de restrictions ou d'incapacités fonctionnelles. Cette obligation demeure toutefois limitée, car on ne peut soumettre l'employeur à une contrainte qui serait jugée excessive.

Pour la travailleuse ou le travailleur, dès qu'il devient clair qu'un retour au travail chez l'employeur ne sera pas possible sans modifier l'emploi occupé avant la lésion professionnelle, la personne qui s'estime apte à réaliser d'autres tâches chez son employeur aura intérêt à documenter les mesures d'accommodement possibles et à se renseigner sur les postes disponibles. Les possibilités pourront alors être évaluées de concert avec l'employeur, avec la travailleuse ou le travailleur ainsi qu'avec la ressource en réadaptation de la CNESST.

L'assurance entreprise de La Personnelle

Adaptée à vos activités

Que vous soyez propriétaire d'un immeuble locatif ou d'une entreprise de services, nous vous offrons des protections adaptées à vos besoins, en plus de votre tarif de groupe avantageux.

Nous pouvons aussi protéger l'entreprise de votre conjointe ou conjoint avec les mêmes avantages que vous.

Demandez une soumission et économisez!
1 800 307-2278

Lundi au vendredi, de 8h à 20h
et le samedi, de 8h à 16h

Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec | SPGQ

laPersonnelle
Assureur de groupe auto, habitation et entreprise
Tarifs de groupe. Service unique.

La Personnelle désigne La Personnelle, assurances générales inc. Certaines conditions, exclusions et limitations peuvent s'appliquer.

IMPACTS DES COMPRESSIONS GOUVERNEMENTALES

et bienfaits de l'administration publique

Philippe Daneau
Conseiller à la recherche
philippe.daneau@spgq.qc.ca

Depuis près de 15 ans, diverses compressions et politiques d'austérité ont affecté l'administration québécoise. C'est dans ce contexte que le SPGQ a décidé de documenter les impacts des compressions gouvernementales sur le travail des membres et sur la qualité des services offerts. Pour ce faire, une revue documentaire et un sondage auprès des membres du Syndicat ont été réalisés à l'automne 2017. En voici les principaux résultats.

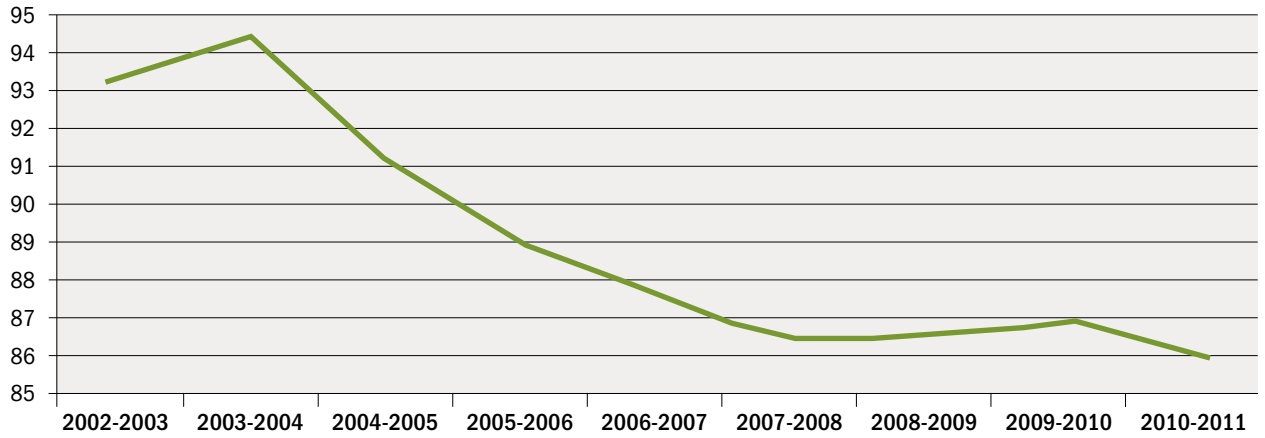
IMPACTS SUR L'ADMINISTRATION

La fonction publique québécoise a subi de nombreuses compressions et politiques d'austérité au cours du temps. Notre étude s'est particulièrement penchée sur les 15 dernières années. Parmi celles-ci, on note :

- en 2003, l'annonce de la réingénierie de l'État et de ses objectifs (compression d'effectifs, fusions de structure, remplacement d'un fonctionnaire qui part à la retraite sur deux, etc.) ;
- en 2014, l'annonce d'un gel des effectifs jusqu'en 2016 et de compressions diverses (coupes dans les frais de fonctionnement, etc.).

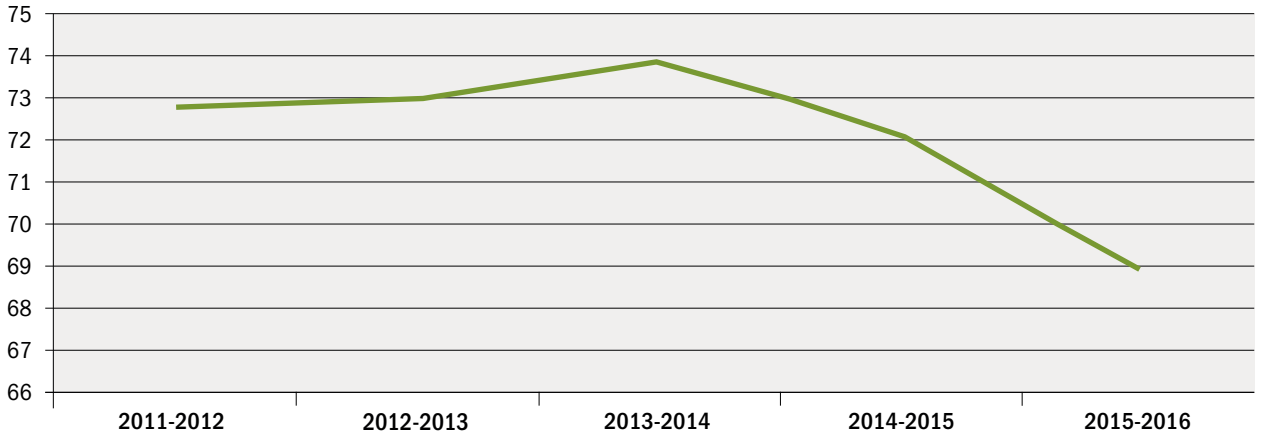
Ces compressions et politiques d'austérité ont eu de nombreuses conséquences sur la fonction publique et sur les services offerts. Le SPGQ constate, par cette étude, une diminution de 14 % de la taille de la fonction publique de 2002 à 2016, calculée sur 10 000 habitants. Plus précisément, la figure 1 montre que, de 2003 à 2011, le nombre d'équivalents temps complet (ETC) par 10 000 habitants diminue, passant de plus de 94 à 86 ETC.

Figure 1. Évolution du nombre d'ETC par 10 000 habitants de la fonction publique québécoise de 2002 à 2011



Source : ROGENMOSER, Frédéric. *La taille de l'effectif de la fonction publique québécois : est-il aussi important qu'on le prétend ?*, Montréal, Laboratoire d'études socio-économiques de l'Université du Québec à Montréal, 2015, p. 5.

Figure 2. Évolution du nombre d'ETC par 10 000 habitants de la fonction publique québécoise de 2011 à 2016



Source : SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR. *L'effectif de la fonction publique au Québec 2015-2016*, Québec, gouvernement du Québec et Statistique Canada, s. d., tableau CANSIM 051-0001. Traitement des données par le SPGQ.

La figure 2 révèle, pour la période de 2011 à 2016, que le nombre d'ETC par 10 000 habitants a également diminué, passant de près de 73 à 69[1].

Ajoutons que, à ce jour, la taille de la fonction publique québécoise par personne est inférieure à celle de la moyenne canadienne et qu'elle doit rendre plus de services qu'ailleurs, notamment en Ontario[2].

Parmi les conséquences observées, on note aussi :

- l'augmentation de la sous-traitance au cours des dernières années, qui a engendré une perte d'expertise dans la fonction publique et une hausse importante souvent non justifiée des coûts des services sous-traités. Ces constats ont été largement documentés par des organismes neutres tels que la commission Charbonneau et le Vérificateur général. Au cours des années 2000, la perte d'expertise au sein du seul ministère des Transports aurait fait perdre des milliards de dollars au gouvernement[3]. En juin 2017, le Vérificateur général faisait par ailleurs remarquer que ce ministère demeure vulnérable sur le plan de l'expertise et que sa dépendance aux firmes externes est encore présente ;
- la diminution du volume et de la qualité des services offerts, qui ont particulièrement affecté les personnes les plus démunies, selon la Protectrice du citoyen dans son rapport annuel de 2016 ;
- l'augmentation de la charge de travail du personnel de l'administration publique, ce qui conduit souvent à la surcharge de travail et au stress endémique.

IMPACTS SUR LES MEMBRES DU SPGQ

Un sondage mené en 2017 auprès d'environ 3 600 membres du SPGQ révèle que ceux-ci sont à bout de souffle : une majorité de répondants ont signalé être « constamment » ou « fréquemment » stressés ou être en surcharge de travail au cours des 12 derniers mois. Plus d'un répondant sur deux (51,7 %) considère que les compressions ont eu pour impact de diminuer leur motivation au travail au cours des 10 dernières années.

Une majorité de répondants estime que les compressions ont eu un impact négatif sur la qualité des services offerts : plus d'un répondant sur deux (52,4 %) considère que, au cours des 10 dernières années, les délais dans la réalisation ou le traitement des dossiers (livraison des services) ont augmenté. De cette proportion, près de 60 % mentionnent que les délais ont « énormément » ou « beaucoup » augmenté.

BIENFAITS DE L'ADMINISTRATION

La volonté de certains partis politiques de réduire l'administration publique est étonnante, considérant que de nombreuses

1. De la figure 1 à la figure 2, de 2010-2011 à 2011-2012, le nombre d'ETC par 10 000 habitants paraît diminuer grandement. Cela s'explique par la création de l'Agence du revenu du Québec – qui n'est pas assujettie à la *Loi sur la fonction publique* – et au départ en 2011 de la fonction publique du personnel du ministère du Revenu et de trois organismes de son portefeuille.
2. LISÉE, Jean-François. « La vérité sur la fonction publique », *L'Actualité*, 6 septembre 2012. https://lactualite.com/politique/2012/09/06/la-verite-sur-la-fonction-publique-par-jean-charest
3. LAMARI, Moktar. « Réingénierie et austérité, ou comment atrophier la fonction publique québécoise », *Vie économique*, vol. 4, nº 2, 2012, 26 p.

recherches ont démontré que la qualité de l'administration publique est fortement corrélée avec le bien-être de la population[4]. La notion de qualité renvoie aux principes d'impartialité, de non-discrimination et d'intégrité.

La présence d'une administration publique forte contribue notamment à une redistribution équitable de la richesse. Les pays nordiques (région au nord de l'Europe) en constituent de bons exemples. Ils regroupent le Danemark, l'Islande, la Finlande, la Norvège et la Suède. Tel qu'il a été signalé par de nombreux experts, ces pays ont « fait la démonstration sans équivoque qu'il est possible d'avoir une main-d'œuvre très syndiquée, un État qui taxe beaucoup et de très généreux programmes sociaux, ainsi que des dépenses publiques élevées tout en connaissant une croissance économique supérieure à celle des pays néolibéraux comme les États-Unis et le Canada. Et ce, tout en maintenant des seuils d'égalités sociales inégalés dans le monde[5] ».

Les pays nordiques de l'Europe se caractérisent par une fonction publique développée (nombre élevé de fonctionnaires par 10 000 habitants). Ils se caractérisent aussi par :

- des programmes sociaux diversifiés et de qualité ;
- un bas taux de dettes publiques ;
- une croissance économique généralement supérieure à celle des pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) ;
- un taux élevé d'investissements privés ;
- un taux élevé d'égalité sociale ;
- une main-d'œuvre très syndiquée[6] ;
- une corruption faible ;
- une qualité de vie supérieur à la moyenne des pays de l'OCDE ;
- des personnes qui se disent heureuses ;
- une pression fiscale élevée (impôts, taxes et cotisations).

Jean Charest lui-même, lors de son discours de démission comme premier ministre, a reconnu que la fonction publique québécoise est, selon lui, l'une des meilleures fonctions publiques au monde. Il serait grand temps que les partis en place le reconnaissent et s'activent à en maintenir la vigueur.

POUR CONCLURE

Au cours des années, la fonction publique québécoise a subi plusieurs vagues de compressions et de politiques d'austérité qui l'ont grandement affectée. Partant de ceci, il appert qu'une réduction éventuelle de la taille de l'État – en évoquant une trop grande bureaucratie, par exemple – épuisera les ressources en place déjà très sollicitées et affectera nécessairement le volume et la qualité des services offerts.

Or, il existe plusieurs bienfaits liés à la présence d'une administration gouvernementale forte dans une société, dont la contribution à une répartition équitable de la richesse et au bonheur des citoyens, l'existence de services variés, etc. Les pays nordiques de l'Europe constituent d'excellents exemples à cet effet.

L'approche retenue par le gouvernement du Québec au cours des dernières années (compressions gouvernementales et politiques d'austérité) ne constituait pas la seule avenue possible pour résoudre le cumul des déficits et l'endettement du Québec. Diverses approches sont encore possibles : lutte contre l'évasion fiscale, une révision de la fiscalité visant à accroître les revenus de l'État, etc. Concernant la lutte contre l'évasion fiscale, le Laboratoire d'études socio-économiques de l'UQAM révélait que « les banques canadiennes ont pu économiser 21,8 milliards $ d'impôts en 16 ans (entre 2000 et 2015) par la pratique de l'évasion fiscale[7]

Un accroissement des revenus de l'État pourrait conduire à un réinvestissement dans des services publics de haute qualité et dans l'administration gouvernementale, qui a perdu de son lustre au cours des dernières années.

4. ROTHSTEIN, Bo. « L'administration publique, facteur de réussite des nations », *Le Devoir*, 23 novembre 2013.

5. PAQUIN, Stéphane et LÉVESQUE, Pier-Luc (dir.). *Social-démocratie 2.0 : le Québec comparé aux pays scandinaves*, Montréal, Presses de l'Université de Montréal, 2014, p. 19.

6. Au début des années 2010, le taux de syndicalisation de la Suède, du Danemark et de la Finlande s'élève à environ 70 %, alors que celui du Québec est d'environ 40 %.

7. ROGENMOSER, Frédéric. *Analyse socio-économique et fiscale des six grandes banques canadiennes – Période de 16 ans : de 2000 à 2015. Un cas d'évitement et d'évasion fiscaux*, Montréal, Laboratoire d'études socio-économiques de l'UQAM, 2016, p. 8.

DIFFÉRENCES SALARIALES ENTRE LES ORGANISATIONS

à prédominance masculine et féminine dans le secteur parapublic

Philippe Daneau
Conseiller à la recherche
philippe.daneau@spgq.qc.ca

À la suite d'un mandat formulé par le conseil syndical, le SPGQ a comparé, à l'hiver 2017, les salaires au maximum de l'échelle salariale des mêmes professions (par exemple, agent de la gestion financière) d'une organisation parapublique à une autre afin de vérifier s'il existe des différences salariales entre les organisations à prédominance féminine et masculine.

La prédominance du sexe d'une organisation a été, dans l'ensemble, déterminée de la façon suivante : une organisation a été considérée à prédominance masculine ou à prédominance féminine lorsque plus de 55 % de l'ensemble des emplois est composé respectivement d'hommes ou de femmes.

Globalement, les organisations regroupent la majorité des organismes gouvernementaux de l'annexe C de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* dont l'effectif est supérieur à 100 personnes et dont la proportion d'hommes ou de femmes sur l'effectif total est de plus de 55 %. Pour ces organismes, les stipulations d'une convention collective sont négociées et agréées suivant des dispositions communes. Ces organismes regroupent notamment les agences gouvernementales, les sociétés d'État, etc.

LES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

Les professions (ou les postes) retenues aux fins d'analyse sont celles qu'on retrouve aussi bien dans les organisations à prédominance féminine que dans celles masculine. Elles correspondent aux 7 professions qui suivent :

- Agent de la gestion financière ;
- Agent d'information ;
- Analyste de l'informatique et des procédés administratifs ;
- Architecte ;
- Attaché d'administration ;
- Conseiller en communication ;
- Traducteur.

Les salaires présentés sont ceux de novembre 2017[1]. Voici les éléments les plus significatifs qui ressortent de l'analyse :

- Lorsque des professions y sont présentes, Hydro-Québec, Investissement Québec[2] et le Centre de recherche industrielle du Québec (CRIQ) enregistrent toujours les salaires les plus élevés. Ces organisations sont toutes à prédominance masculine. À l'opposé, les musées[3], Bibliothèque et Archives nationales du Québec (BAnQ), Revenu Québec, le Conseil des arts et des lettres du Québec et la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) enregistrent la plupart du temps les salaires les moins élevés. Ces organisations sont toutes à prédominance féminine.

1. Aux fins de comparaison, les salaires des organisations qui n'avaient pas réglé leur convention collective en novembre 2017 ou qui disposaient d'une clause de parité (clause remorque) à la fonction publique dans leur convention collective **ont été majorés** en vertu de l'entente du Front commun. Pour ces organisations, nous avons augmenté le salaire de 3,25 %, considérant les augmentations survenues dans le contexte de l'entente du Front commun : 1,5 % le 1er avril 2016 et 1,75 % le 1er avril 2017.
2. Dans le cas d'Investissement Québec, la prédominance du sexe a été déterminée à partir du secteur financier, qui constitue le secteur d'activité économique dans lequel œuvrent les professionnelles et professionnels et qui est composé majoritairement d'hommes.
3. Musée d'art contemporain du Québec, Musée national des beaux-arts du Québec et Musée de la civilisation.

- Plus précisément concernant les professions, on note, par exemple, que :
  - En comparant les salaires d'un agent de la gestion financière chez Hydro-Québec (organisation à prédominance masculine) à ceux offerts au Musée de la civilisation, au Musée d'art contemporain du Québec, à BAnQ, au Musée national des beaux-arts du Québec et à la CDPDJ (organisations à prédominance féminine), l'analyse indique un écart de plus de 15 000 $ favorisant Hydro-Québec ;
  - En ce qui concerne la profession d'agent d'information, une différence d'au moins 6 000 $ est enregistrée entre les organisations à prédominance féminine et Investissement Québec, qui est à prédominance masculine ;
  - Concernant les salaires d'un attaché d'administration, il existe un écart de plus de 15 000 $ à l'avantage d'Hydro-Québec et d'au moins 1 200 $ à l'avantage du CRIQ, organisations à prédominance masculine, en comparaison avec les organisations à prédominance féminine.

En somme, l'analyse relève que, en comparant les mêmes professions, les personnes qui les exercent dans les organisations à prédominance féminine sont souvent défavorisées sur le plan salarial, en comparaison avec celles qui les exercent dans les organisations à prédominance masculine.

Ce constat a alimenté le discours médiatique du SPGQ au moment des négociations de plusieurs organismes parapublics à prédominance féminine au cours de l'été 2018.

UNITÉS PARAPUBLIQUES : BILAN DES NÉGOCIATIONS

François Lévesque
Directeur des relations de travail
flevesque@spgq.qc.ca

CONTEXTE DES NÉGOCIATIONS

La ronde de négociation des unités parapubliques (UP), dont les conventions collectives venaient à échéance le 31 mars 2015, a été particulièrement touchée par des éléments externes.

D'abord, le SPGQ s'est retiré du front commun pour les négociations liées au renouvellement de la convention collective de ses professionnelles et professionnels de la fonction publique. Ensuite, le contexte d'austérité du gouvernement Couillard – conjugué aux efforts du Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) de coordonner en quasi-concomitance l'ensemble des tables de négociation en cours – a fait en sorte que les UP ont été contraintes à un choix binaire : accepter les paramètres du front commun ou attendre une entente de principe pour l'unité fonction publique.

Historiquement, les UP pouvaient négocier le renouvellement de leur contrat de travail avec une couleur « locale » en faisant valoir leurs spécificités. Cette fois, la seule possibilité pouvant permettre de se distinguer dans les demandes concernait des demandes spécifiques à une UP, des demandes « non exportables ». De façon générale, le SCT – porte-parole du gouvernement – s'est comporté comme « l'employeur unique », tant pour la fonction publique que pour les UP, menottant du même coup les employeurs des UP.

Le SPGQ en tire les conclusions suivantes : les administrateurs des conseils d'administration des UP ne sont que consultatifs et n'ont aucun pouvoir de décision sur le plan pécuniaire ou, par opportunisme, les administrateurs s'en sont remis à la volonté gouvernementale. Ce qui étonne, c'est que ces mêmes administrateurs n'ont manifesté aucune gêne pour les augmentations salariales ou primes accordées aux hauts dirigeants pendant la même période.

Les lignes qui suivent dressent donc le portrait à ce jour des négociations dans les UP. Certaines UP en seront peut-être venues à une entente au moment de la publication, mais le présent survol offre un aperçu global des négociations en cours. Ainsi, certaines UP ont voté des moyens de pression, tandis que d'autres ont conclu une entente de principe ou signé une nouvelle convention collective… venant à échéance dans moins de 17 mois !

AGENCE DU REVENU DU QUÉBEC (ARQ)

Depuis maintenant plus de trois ans et demi, le comité de négociation tente de s'entendre avec l'employeur. Bien que les membres du comité de négociation aient fait certaines concessions, notamment en ce qui a trait au volet normatif, l'employeur n'a présenté aucune bonification de l'offre salariale déposée le 22 mai 2018. L'ARQ propose toujours des augmentations paramétriques équivalentes à celles obtenues par le SPGQ pour l'unité fonction publique.

Cependant, la façon dont le concept de relativité salariale au 2 avril 2019 est estimé fait en sorte que le SCT détermine la somme à investir en calculant un pourcentage de la masse salariale de 2014-2015 ou 2013-2014, dégageant ainsi un montant à injecter au 2 avril 2019. Donc, le SCT limite l'employeur à investir un montant déterminé, et non un pourcentage. Comme la distribution du personnel professionnel dans les plans d'effectifs respectifs de la fonction publique et de l'ARQ diffère, l'impact sur le traitement annuel mène à une structure salariale inférieure à celle de la fonction publique.

En l'absence de résultats, une intensification des moyens de pression est de mise afin d'envoyer un message clair à l'employeur quant à l'insatisfaction à l'égard des offres salariales jusqu'à maintenant présentées à la table de négociation. Les dirigeantes et dirigeants syndicaux de l'ARQ ont choisi de mettre en place des grèves de fin de semaine, dans l'espoir que l'employeur et le SCT les entendent et bonifient leur offre.

AUTRES UNITÉS PARAPUBLIQUES

Au moment d'écrire ces lignes, les UP ayant une convention collective renouvelée sont :

- Services documentaires multimédia (SDM) ;
- Protecteur du citoyen du Québec (PCQ) ;
- Musée de la civilisation du Québec (MCQ) ;
- Société québécoise des infrastructures (SQI) ;
- la section N-Collèges.

L'Institut national d'excellence en santé et en services sociaux (INESSS) avait signé une nouvelle convention collective venant à échéance le 28 avril 2018. Quant à l'Institut Philippe-Pinel de Montréal (IPPM), sa convention collective est signée depuis juillet 2016 et les dispositions locales seront éventuellement traitées. L'École nationale de police du Québec (ENPQ), le Conseil des arts et des lettres du Québec (CALQ) et Bibliothèque et Archives nationales du Québec (BAnQ) sont à l'étape de réviser des textes de leur nouvelle convention collective avant la signature.

Le SPGQ accueille dans ses rangs trois nouvelles unités : la Commission de la capitale nationale du Québec (CCNQ), l'Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec (ITHQ) et l'Autorité des marchés publics (AMP). Ces dernières auront évidemment à négocier une première convention collective hors fonction publique. La négociation est entamée à la CCNQ, tandis que les démarches s'amorcent afin de mettre en place un comité de négociation et de communiquer avec l'employeur dans le cas des deux autres UP.

Enfin, plusieurs UP n'ont toujours pas obtenu une entente de principe. Il s'agit de l'Autorité des marchés financiers (AMF), du Consortium de recherche minérale (COREM), du Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec (CMADQ), du Musée national des beaux-arts du Québec (MNBAQ) et de la Société des loteries du Québec (SLQ). Quant au Musée d'art contemporain de Montréal (MACM), bien que son contrat de travail soit échu depuis le 31 mars 2015, aucune démarche à ce jour n'a été entamée par la délégation pour son renouvellement.

EN NÉGOCIATION – ÉTAT SOMMAIRE

La CCNQ et l'INESSS ont récemment déposé leur cahier de demande. La **CCNQ** a comme principal enjeu de se doter d'une première convention collective. Sa structure salariale actuelle exigera beaucoup de travaux et d'analyses pour parvenir à une structure salariale reflétant davantage les attentes du SPGQ et de son personnel professionnel. En ce qui a trait à l'**INESSS**, cette unité négocie le renouvellement de sa première convention échue le 28 avril dernier. L'enjeu prioritaire pour les membres de ces deux unités est la bonification salariale.

Le comité de négociation de l'**AMF** se réunit et rencontre l'employeur en séance de négociation sur une base régulière. Les derniers échanges concernent davantage la structure salariale ainsi que l'enjeu de l'attraction et de la rétention de spécialistes et experts ; plusieurs éléments des clauses non pécuniaires (normatif) ont fait l'objet d'ententes. Pour le **COREM**, la réalité diffère des autres UP : deux groupes de personnel professionnel sont représentés par deux syndicats. Les ingénieurs sont membres de l'Association professionnelle des ingénieurs du gouvernement du Québec (APIGQ), tandis que les autres sont membres du SPGQ. Toutefois, les deux groupes ont décidé de mener de front leurs négociations, et le SPGQ en assume le leadership.

Au **CMADQ**, une première convention collective hors fonction publique a été signée en octobre 2015 pour la période 2012-2015. Les parties ont complété la négociation de tous les chapitres, à l'exception du chapitre 7 sur la rémunération et autres dispositions salariales. Les négociations sont interrompues depuis plusieurs mois, car l'employeur attendait son mandat à la suite de l'entente du SPGQ dans la fonction publique. La reprise des négociations est prévue en octobre 2018 avec plusieurs

nouveaux acteurs autour de la table : nouvelle personne responsable des ressources humaines, nouveau porte-parole employeur, nouvelle déléguée et nouvelle personne conseillère.

Au **MNBAQ**, les négociations ont permis d'avancer dans plusieurs éléments normatifs. Les négociations vont reprendre en novembre 2018 et les parties s'attarderont principalement sur les aspects salariaux. Un contexte similaire au CMADQ prévaut, avec une nouvelle déléguée et une nouvelle personne conseillère. Dans le cas de ces deux UP, la raison pour laquelle une nouvelle personne conseillère est assignée s'explique par la nomination de la personne conseillère au poste de nouveau directeur des relations de travail au SPGQ.

EN NÉGOCIATION AVEC MANDAT DE GRÈVE

Outre l'ARQ, la **SLQ** a également obtenu un mandat de grève. L'avant-veille du déclenchement d'une grève de 9 jours, une avancée majeure est survenue sur les modalités de mises à pied de l'employeur. Cette grève a alors été levée. Le comité de négociation a réussi à faire reculer l'employeur concernant l'enjeu de la sécurité d'emploi et la lettre d'entente numéro 2. Toutefois, rien n'est joué pour les aspects pécuniaires, car tout reste à négocier. La négociation se poursuit donc sans l'intermédiaire d'une conciliatrice. Au moment de mettre sous presse, deux jours de grève de fin de semaine étaient déjà planifiés. La mobilisation à la SLQ permet de construire un rapport de force avec cet employeur, qui dégage annuellement des profits d'au-delà du milliard de dollars.

VERS LA SIGNATURE

Les membres de la **BAnQ** avaient voté un mandat de grève, qu'ils ont utilisé stratégiquement. D'ailleurs, l'entente de principe a été signée le 31 août 2018, la veille d'une grève lors d'un des week-ends les plus occupés pour cette institution ; cette grève a été levée. Les principaux enjeux concernaient les horaires variables sans exclusion de groupes professionnels ainsi que la parité avec l'unité fonction publique du SPGQ sur le plan de la rémunération des bibliothécaires. BAnQ n'a toutefois pas obtenu le comité d'attraction et de rétention, qui inclut un minimum de 2 % pour le 18e échelon au 31 mars 2020. Un conciliateur a été nommé à l'été 2018 pour prendre part aux rencontres de négociation, à l'exception de celle du 31 août 2018. L'entente de principe a été entérinée à 98 % le 21 septembre 2018.

Les membres de l'**ENPQ** ont également voté le 13 septembre 2018 dans une proportion de 98 % pour l'entente de principe du 20 août 2018. Notons que le travail à domicile est désormais inscrit dans la convention. Pour les aspects salariaux, l'ENPQ a obtenu les mêmes paramètres pécuniaires, incluant le comité d'attraction et de rétention et le minimum de 2 % au 31 mars 2020.

Enfin, le 21 septembre 2018, les membres du **CALQ** ont entériné l'entente de principe visant le renouvellement de leur convention collective couvrant la période du 1er avril 2015 au 31 mars 2020. L'employeur a répondu de façon acceptable aux demandes du SPGQ dans des dossiers comme la parité salariale avec la fonction publique, les dispositions sur le développement professionnel et la régularisation des occasionnelles et occasionnels.

NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE SIGNÉE

Après la signature de l'entente pour l'unité fonction publique du SPGQ, la **SQI** a été la première à signer son entente de principe. La SQI a été en grève de soir et de fin de semaine d'octobre 2017 à juin 2018. À l'instar de BAnQ, le président-directeur général de la SQI a sollicité une rencontre auprès de son ministre responsable, soit le président du Conseil du trésor. Les enjeux identifiés par l'employeur à la table de négociation étaient l'attraction et la rétention de l'expertise au sein de la SQI.

Cela a permis d'obtenir deux éléments « non exportables », spécifiques à la SQI : une modulation de la structure salariale et une prime liée aux domaines d'affaires de la SQI. La nouvelle structure salariale tient compte des différentes ententes intervenues dans le secteur public, car il y a notamment des ingénieurs, architectes, experts financiers, conseillers immobiliers, directeurs de projet (professionnels) et conseillers stratégiques travaillant à la SQI. Pour la prime, son caractère non exportable limite son application à environ 52 % du personnel professionnel du SPGQ travaillant au sein de la société.

AUTRES CONVENTIONS COLLECTIVES

Aux **SDM**, les parties se sont entendues sur le renouvellement de la convention en ayant recours à la conciliation. La convention a été signée le 30 août 2016. Au **PCQ**, la négociation d'une première convention collective s'est conclue par une signature le 1er septembre 2017.

Le 6 juin 2014, le SPGQ a signé une convention avec le **MCQ** et celle-ci est valide jusqu'en 2021. Fait à noter : le MCQ a une clause de parité (clause remorque) pour obtenir les mêmes échelles salariales que le SPGQ fonction publique. Le 17 octobre 2018, une rencontre a eu lieu afin de discuter des modalités d'application de cette clause de parité.

La **section N-Collèges** du SPGQ représente près de 700 professionnelles et professionnels répartis dans 16 collèges. La convention collective a été signée en juin 2017. Rappelons que les enseignants des collèges (représentés par un syndicat d'enseignantes et d'enseignants) se sont vu offrir un classement supérieur, en reconnaissance de leur rôle dans les institutions de l'enseignement supérieur. Le personnel professionnel du SPGQ

travaillant dans les mêmes institutions demande tout simplement la même reconnaissance.

Plus spécifiquement, les conseillers pédagogiques interagissent à titre de spécialistes en enseignement avec des enseignants qui sont mieux rémunérés qu'eux. La mise en place d'un comité prévu dans une lettre d'entente a, notamment, pour mandats :

- de voir aux problèmes pouvant être éprouvés lors de la mise en œuvre des relativités salariales et de convenir, s'il y a lieu, des solutions à y apporter, et de discuter dans le but de convenir de l'évaluation du titre d'emploi de conseiller pédagogique dans les cégeps ;
- d'analyser la situation de l'emploi de conseiller pédagogique et de son interaction sur la profession d'enseignant en :
  - recueillant les données pertinentes pour étayer la situation de conseiller pédagogique et, s'il y a lieu, en définissant des indicateurs probants ;
  - constatant ou non si des difficultés d'attraction ou de rétention existent pour cet emploi et, s'il y a lieu, en proposant des solutions ;
  - produisant un rapport sur les travaux, conjoint ou non, à présenter aux parties négociantes au plus tard le 31 décembre 2017.

À ce jour, aucune entente n'est intervenue. Toutefois, les parties sont toujours en discussion afin de trouver un terrain d'entente et de régler les problèmes reliés à ce corps d'emplois.

Les négociations dans les différentes unités parapubliques ont été retardées en raison de la volonté du gouvernement de régler la convention de l'unité fonction publique. Le SPGQ travaillera à l'avancement de ces négociations, et ce, en évitant qu'elles soient jugées moins importantes que celle de la fonction publique.

Le Syndicat continuera de véhiculer auprès des représentants politiques de l'employeur et dans l'espace public que les professionnelles et professionnels des unités parapubliques doivent être reconnus et considérés à leur juste valeur à titre de spécialistes et d'experts de l'État.

AVEZ-VOUS ACTIVÉ VOTRE DOSSIER DANS L'ESPACE CLIENT DE LA CAPITALE ?

En activant votre dossier, vous serez automatiquement inscrit à notre concours !

Voyez les nombreux avantages de l'Espace client !

- Accédez aux détails de vos demandes de prestation (réclamations)
- Accédez à vos cumulatifs aux fins d'impôt
- Transmettez vos demandes de prestations en ligne (remboursement dans les 24 à 48 heures)
- Téléchargez divers formulaires
- Consultez les détails de votre assurance collective
- Visualisez ou imprimer votre carte de services
- Et encore plus!

CONCOURS[1] SOYEZ BRANCHÉ ! Courez la chance de gagner un iPAD PRO DE APPLE

COMMENT ACTIVER VOTRE DOSSIER ?

Rendez-vous à **lacapitale.com/espaceclient** et poursuivez avec les services en ligne de l'assurance collective à l'onglet **Assurance collective**.

La Capitale
Assurance et services financiers

1. Le concours se déroule jusqu'au 31 décembre 2018. Règlement du concours disponible à lacapitale.com/concourssoyezbranche. Apple n'est pas un commanditaire de cette promotion. ipad Pro est une marque de commerce de Apple inc. Le produit peut différer de celui illustré.

IMPACTS DES COMPRESSIONS GOUVERNEMENTALES : des effets bien réels

Philippe Daneau
Conseiller à la recherche
philippe.daneau@spgq.qc.ca

Karen Furlan Basso
Stagiaire

Le sondage portant sur les compressions et les politiques d'austérité réalisé par le SPGQ à l'automne 2017 auprès de ses membres comportait un volet qualitatif : les membres devaient répondre à des questions ouvertes portant sur les effets des compressions sur leur travail et sur la qualité des services offerts.

Sur la base de la perception des professionnelles et des professionnels du gouvernement du Québec, il est indéniable que les compressions ont engendré de nombreux impacts négatifs. Des 3 631 personnes qui ont participé au sondage, plus d'une personne sur deux (52,4 %) estime que, au cours des 10 dernières années, les délais dans la réalisation ou le traitement des dossiers (livraison des services) ont augmenté. De cette proportion, la vaste majorité des personnes (79,9 %) ont signalé que les compressions des dernières années y ont contribué.

Les membres étaient invités, à travers des questions ouvertes, à préciser la nature des impacts sur la qualité des services offerts et sur leur travail. En voici les principaux résultats.

L'IMPACT DES COMPRESSIONS SUR LES SERVICES OFFERTS

L'augmentation des délais dans le traitement des dossiers est l'un des principaux effets des compressions budgétaires, selon la perception des répondantes et des répondants au sondage. Voici quelques exemples concrets signalés par les personnes dans les réponses ouvertes :

- Au sein des ministères ou organismes associés à la sécurité publique, la surcharge de travail provoquerait parfois la prolongation de la détention des personnes incarcérées, et ce, en raison du retard dans la réalisation des dossiers.
- Les retards dans le traitement de certains dossiers au ministère de l'Environnement auraient eu comme impact des pertes d'occasion d'affaires et des fermetures d'entreprises.
- Selon les répondantes et les répondants, le volume des services offerts aux citoyennes et aux citoyens a été réduit à la suite des compressions.
- Les délais dans le traitement des dossiers augmenteraient l'insatisfaction des citoyennes et des citoyens. Il y aurait parfois une frustration issue de la sensation de ne pas être écouté et de ne pas obtenir un service efficace. L'effet des compressions se traduirait ainsi par une réduction de la confiance des citoyennes et des citoyens envers les services publics.

La présentation de trois cas spécifiques

Les compressions ont eu un impact particulièrement important sur 3 secteurs d'emploi, à savoir :

1. les ressources informationnelles ;
2. la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST) ;
3. l'Agence du revenu du Québec.

L'impact des compressions sur les ressources informationnelles

Les services informationnels existent dans plusieurs organisations des secteurs public et parapublic. L'un des principaux impacts des compressions observées par les répondantes et les répondants se rapporte à la faible rémunération des informaticiennes et des informaticiens du gouvernement du Québec en comparaison avec les autres secteurs d'emploi. Selon les répondantes et les répondants s'ensuivent souvent des difficultés de recrutement, de rétention et de roulement du personnel, particulièrement au regard du personnel expérimenté, qui ont parfois des impacts significatifs sur l'efficacité des services

informationnels. En effet, les difficultés de recrutement, particulièrement du personnel expérimenté, et le roulement du personnel augmenteraient les difficultés pour constituer une expertise interne.

Cette situation encouragerait le gouvernement à faire davantage appel à des consultants externes ; ceux-ci seraient déjà fort présents dans l'appareil gouvernemental à la suite de la réingénierie de l'État initiée par le gouvernement libéral en 2003. Le recours aux consultants externes, combiné à la difficulté de constituer une expertise interne, aurait parfois de nombreux impacts négatifs, notamment :

- des entraves à bien cerner et à définir les projets, notamment en raison du manque d'expertise interne et du fait que les consultants externes ne connaissent pas toujours bien les besoins de l'organisation ;
- une conception de logiciels parfois peu efficients ou non adaptés aux besoins de la clientèle ;
- des difficultés à ajuster ou à corriger certains systèmes informatiques produits initialement par des consultants externes. Souvent, la solution consiste à confier à nouveau les travaux en sous-traitance. Ceci illustre la dépendance gouvernementale envers le secteur privé ;
- une augmentation parfois importante des délais de production ou des coûts, par exemple pour ajouter des fonctionnalités au système non prévues à l'origine.

Les professionnelles et les professionnels qui ont participé au sondage notent également des risques d'incidents, de pertes ou de fuites d'information en raison de la désuétude du matériel et des systèmes informatiques, sans oublier le manque d'entretien de ceux-ci.

Commission des normes de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST)

De nombreux commentaires relativement à l'impact des compressions ont été signalés par les professionnelles et les professionnels de la CNESST. Parmi ceux-ci figurent :

- la surcharge de travail qui ferait en sorte que les dossiers sont souvent traités rapidement, ce qui augmenterait les risques d'erreurs. Plusieurs dossiers seraient souvent contestés, ce qui aurait pour impact d'augmenter la charge de travail du personnel, déjà élevée. Un cercle vicieux serait ainsi constitué.
- des gestionnaires qui seraient parfois davantage intéressés par les résultats quantitatifs que qualitatifs. L'objectif consisterait donc à régler rapidement les dossiers sans égard à leur complexité ou à leurs particularités. Des dossiers seraient ainsi bâclés. Des citoyennes et des citoyens s'en trouveraient lésés puisqu'ils ne bénéficieraient pas de services ou d'indemnités auxquels ils ont droit ou, encore, se verraient dans l'obligation de contester la décision de l'organisation, ce qui entraînerait des délais additionnels.
- des répondantes et des répondants qui signalent la chronicisation de blessures de citoyennes ou de citoyens à la suite d'un accident de travail compte tenu des délais déraisonnables de traitement des dossiers.
- la lenteur dans le traitement de certains dossiers qui ferait parfois en sorte que les personnes n'obtiennent pas les indemnités dans un délai raisonnable. Des conséquences hautement négatives (retard dans le paiement du loyer, etc.) en découleraient.

Agence du revenu du Québec

Plusieurs professionnelles et professionnels de l'Agence du revenu du Québec ont signalé que, à la suite des compressions, la charge de travail a augmenté et, par conséquent, la qualité dans le traitement des dossiers a diminué. Le principal impact serait que le gouvernement du Québec ne récupérerait pas tous les taxes et impôts en vertu de la réglementation, notamment ceux des grandes entreprises. Cela entraînerait une diminution des revenus du gouvernement et, par extension, des programmes et des services gouvernementaux offerts à la population.

L'IMPACT DES COMPRESSIONS ET DES POLITIQUES D'AUSTÉRITÉ SUR LE TRAVAIL DES MEMBRES

L'impact le plus souvent signalé par les répondantes et les répondants est la surcharge de travail issue des compressions et des politiques d'austérité. La surcharge de travail aurait divers effets sur les personnes, notamment l'augmentation du stress et des risques d'épuisement professionnel ainsi que du désir de quitter la fonction publique. D'ailleurs, sur le plan quantitatif, les données du sondage révèlent que près d'une personne sur dix a été en arrêt de travail au cours des 12 derniers moins en raison de son insatisfaction au travail.

Parfois, la surcharge aurait également deux impacts particulièrement nocifs sur le travail des personnes : les délais dans la livraison des services augmenteraient ou, encore, le traitement des dossiers serait parfois réalisé trop rapidement.

Par ailleurs, selon les répondantes et les répondants, parmi les difficultés organisationnelles, on trouve le manque d'expertise du personnel et les difficultés de recrutement et de rétention du personnel qualifié. Selon les répondantes et les répondants, les salaires non compétitifs offerts dans le secteur public et parapublic expliquent en partie le manque d'expertise et les difficultés de recrutement et de rétention du personnel (agents de la sécurité civile, pédagogues, comptables, informaticiens, etc.), particulièrement au regard du personnel expérimenté.

CONCLUSION

Les données issues du volet qualitatif de l'enquête illustrent les impacts des compressions et des politiques d'austérité sur le travail des membres et sur la qualité des services offerts au cours des 10 dernières années. L'ampleur des impacts des compressions mentionnées sur la qualité des services s'avère indéniable.

Ces résultats plaident pour l'embauche rapide de professionnelles et de professionnels afin d'assurer la qualité des services offerts à la population, de rebâtir une solide expertise interne et de contrer la sous-traitance.

Quelques aspects méthodologiques de l'analyse qualitative du sondage

- L'analyse qualitative a été basée sur les réponses ouvertes du sondage réalisé par le SPGQ auprès de ses membres entre le 28 novembre et le 18 décembre 2017.
- Des 14 112 membres du SPGQ qui disposaient d'un courriel personnel, 3 631 personnes ont répondu au questionnaire d'enquête (taux de réponse à 25,7 %).
- Au total, plus de 2 500 réponses à des questions ouvertes ont été analysées au moment de réaliser l'analyse qualitative ; celles-ci visaient à préciser les impacts des compressions sur le travail des membres et la qualité des services offerts.

AVIS DE NOMINATION

Myriam Brousseau

Nouvelle directrice adjointe du SPGQ

Madame Myriam Brousseau est entrée en fonction le 15 octobre dernier à titre de directrice adjointe aux ressources humaines et à l'administration. Elle détient une Maîtrise en psychologie organisationnelle et fait partie de l'Ordre des conseillers en ressources humaines (ORHRI). Possédant plus de 20 ans d'expérience dans le domaine des ressources humaines, de la formation et du développement organisationnel, elle a occupé des fonctions de conseillère et de directrice pour différentes organisations, notamment pour une coopérative de travailleurs dans l'industrie forestière et du sciage, de même que pour CAA-Québec, un organisme à but non lucratif au service d'un important membership.

Bienvenue

Anouk Frenette-Tremblay, conseillère en relations de travail et à la négociation

Frédérique Viel, informatique

Benoît Forest, service documentaire

Cindy Provencher, secrétaire

Karen Graziele Furlan Basso, stagiaire

Richard Faucher, conseiller en relation de travail et à la négociation

Sylvie Drolet, réceptionniste

Thiago Diniz, conseiller à l'accréditation, à la classification et à la négociation

Au revoir

Louis Bourcier, directeur général

Yannick Rousseau, directrice adjointe à l'administration et à la trésorerie

Gisèle Bédard, conseillère en relations de travail et à la négociation

Marie-Audrey Gosselin, conseillère en avantages sociaux1 et retraite

Jessika Lachance, service documentaire

Maxime Belleau, informatique

Claudine Lachance, réceptionniste

Amélie Belhumeur, stagiaire

Marc-Antoine Ruest, conseiller à l'information

Pierre Laurin, conseiller à la négociation de la convention collective et à l'accréditation

Nominations

Patrick Bessette, directeur général du SPGQ

Myriam Brousseau, directrice adjointe aux ressources humaines et à l'administration

François Lévesque, directeur des relations de travail

Jennifer Nadeau, avocate

Mélanie Robert, conseillère aux relations du travail et à la négociation

Jacques Lapointe, conseiller à la négociation et à l'accréditation

Patrick Bessette

Nouveau directeur général du SPGQ

Monsieur Patrick Bessette est entré en fonction le 20 août 2018 comme directeur général du SPGQ. Il détient un baccalauréat et une maîtrise en relations industrielles de l'Université Laval. Il compte plus de 15 ans d'expérience en gestion des ressources humaines dans la fonction publique québécoise, notamment en occupant différents postes de conseiller.

À L'AGENDA SYNDICAL

CONSEIL SYNDICAL
6 et 7 décembre 2018
Hôtel Québec
3115, avenue des Hôtels, QUÉBEC

CONSEIL SYNDICAL
24 et 25 janvier 2019
Hôtel Québec
3115, avenue des Hôtels, QUÉBEC

CONSEIL SYNDICAL
14 et 15 mars 2019
Hôtel Sandman
999, rue de Sérigny, LONGUEUIL

CONSEIL SYNDICAL
25 et 26 avril 2019
Hôtel Québec
3115, avenue des Hôtels, QUÉBEC

CONSEIL SYNDICAL
6 et 7 juin 2019
Palace Royal
774, avenue Honoré-Mercier, QUÉBEC

ADS
8 juin 2019
Hôtel Le Concorde
1225, Général-de-Montcalm, QUÉBEC

D'autres activités peuvent s'ajouter. Consultez le calendrier sur notre site Web pour ne rien oublier !
spgq.qc.ca

Vous préféreriez recevoir cette publication par voie électronique ? Rendez-vous à la page d'accueil de notre site www.spgq.qc.ca et cliquez sur Flash Info.

Retourner toute correspondance ne pouvant être livrée au Canada à :

SPGQ
7, rue Vallière
Québec (Québec) G1K 6S9

Poste-publications
Convention n° 40011681

Recevez en temps réel toute l'information concernant votre syndicat.

Abonnez-vous au FLASH INFO

Pour vous inscrire, consultez le
www.spgq.qc.ca
et cliquez sur

ABONNEZ-VOUS AU FLASH INFO

www.facebook.com/lespgq
www.youtube.com/user/SPGQinformation

Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec

SPGQ

7, rue Vallière
Québec (Québec) GIK 6S9
418 692-0022 1 800 463-5079

1001, boulevard De Maisonneuve Est, bur. 1003
Montréal (Québec) H2L 4P9
514 849-1103 1 800 463-6341