

CAHIER DE PROPOSITIONS POUR LE RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DE LA FONCTION PUBLIQUE



DOCUMENT RÉDIGÉ PAR :

Membres du comité de négociation :

Guy De Coste, Régie de l'assurance maladie du Québec

Pascale Jenkins, ministère de l'Économie et de l'Innovation

Ljiljana Jureta, ministère des Relations internationales et de la Francophonie

Étienne Girardin, Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

Guillaume Bouvrette, troisième vice-président SPGQ, porte-parole

SYNDICAT DE PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC (SPGQ)

Conseiller responsable de la négociation fonction publique :

Benoît Laliberté, conseiller en relations du travail et à la négociation

Collaboration au service des négociations :

François Boyer, conseiller en relations du travail et à la négociation

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

Christine Joyal, conseillère en relations du travail et à la négociation

Gilbert Paquette, coordonnateur

Révision :

Philippe Desjardins, conseiller en communication

Mise en page :

Christopher Plourde, technicien en communication graphique et audiovisuelle

Québec

PRÉAMBULE

Le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) est fier de représenter les personnes professionnelles de l'État québécois qui assurent la qualité et l'accessibilité des services publics. Leur rôle est fondamental, car sur elles reposent la planification et la mise en œuvre des décisions de l'État québécois.

Malgré les vagues successives d'austérité et de réformes qui ont gravement affecté la qualité de leurs emplois, les personnes professionnelles de l'État québécois ont fait preuve de dévouement, de solidarité, de courage, de créativité et d'esprit d'innovation. Dans l'ombre, elles ont maintenu les services durant la crise pandémique.

Depuis plusieurs années, la fonction publique québécoise peine à attirer et retenir les personnes professionnelles. La pénurie de main-d'œuvre et la dégradation des conditions de travail accélèrent le phénomène. Le gouvernement du Québec doit inverser la situation en offrant des conditions de travail concurrentielles aux personnes professionnelles pour prévenir l'exode de son expertise et la rupture de services offerts aux Québécoises et aux Québécois.

Au moment de renouveler la convention collective, le SPGQ souhaite que le gouvernement reconnaisse à sa juste valeur l'apport des personnes professionnelles de l'État au bon fonctionnement de la société québécoise.

Voici les principaux enjeux et thèmes que le SPGQ souhaite mettre de l'avant :

- le bien-être au travail et la conciliation travail-vie personnelle;
- l'écoresponsabilité;
- l'autonomie et l'organisation du travail;
- la reconnaissance et le développement de l'expertise professionnelle;
- les pratiques administratives et les modifications législatives.

Occuper un emploi professionnel dans la fonction publique n'est plus synonyme d'un emploi payant et valorisant. Aujourd'hui, une personne professionnelle à l'emploi du gouvernement peine à accéder à la propriété et doit collaborer avec des sous-traitants ou coordonner des sous-traitants bénéficiant de conditions de travail supérieures aux siennes.

Le gouvernement doit renverser cette tendance en reconnaissant l'enseignement supérieur et en valorisant l'expertise des personnes professionnelles afin que l'État puisse continuer de remplir sa mission.

Au cours des prochaines années, des décisions majeures devront être prises pour réaliser la transition écologique que la crise climatique nous impose; les personnes professionnelles seront au cœur de cette démarche. Elles continueront à protéger les personnes vulnérables, les écosystèmes, la santé des personnes, le patrimoine et la langue française, à assurer le développement économique, la vitalité des régions ou la présence du Québec à l'étranger, pour ne nommer que ces exemples.

Le gouvernement doit reconnaître et soutenir l'apport des personnes professionnelles à la société québécoise par des mesures concrètes. Le respect, la reconnaissance et la valorisation de leurs emplois doivent être au rendez-vous.

MATIÈRES INTERSECTORIELLES

La rémunération globale des personnes professionnelles de l'État a été grandement affectée dans les dernières années. Des reculs importants ont été observés, notamment sur le régime de retraite, les droits parentaux, etc. Il est grand temps d'inverser cette tendance, d'autant plus que les emplois sont majoritairement occupés par des femmes.

La rémunération globale est inférieure à celle offerte par les secteurs public et privé et l'écart ne cesse de s'accroître. La qualité des services offerts par l'État est intimement liée à l'attraction et à la rétention de la main-d'œuvre. Il est donc impératif de régler cette problématique.

Rémunération

Avec la montée de l'indice des prix à la consommation, la problématique de rétention du personnel professionnel, l'attractivité et la concurrence présente sur le marché du travail, la rémunération est un enjeu fondamental, ainsi l'employeur doit :

- protéger le pouvoir d'achat du personnel professionnel ;
- régler les enjeux historiques de rattrapage salarial avec les autres secteurs publics ;
- régler les problématiques liées aux écarts salariaux entre les emplois dans tout l'appareil gouvernemental ;
- valoriser l'emploi du personnel professionnel.

Retraite

Nous demandons une bonification du régime de retraite, notamment une amélioration de l'indexation des rentes de retraite pour maintenir le pouvoir d'achat du personnel professionnel retraité.

Nous demandons une participation aux décisions prises par l'employeur en matière de régime de retraite.

Droits parentaux

Nous demandons de modifier le régime de droits parentaux, notamment afin d'inclure la notion de proche aidance, d'ajouter des modalités pour le fractionnement du congé de paternité, ainsi que le fractionnement des congés pour responsabilité familiale en heures.

Disparités régionales

Nous demandons l'élargissement de la définition et des critères donnant droit aux différentes primes de disparités régionales, notamment pour tenir compte de la hausse du coût de la vie.

MATIÈRES SECTORIELLES

FAVORISER LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL AINSI QUE LA CONCILIATION TRAVAIL-VIE PERSONNELLE

Les médicaments pour traiter la dépression figurent au premier rang des réclamations faites par les personnes professionnelles à l'assureur. Pour les cinq dernières années, 52 % des arrêts de travail de plus de 6 mois sont attribuables à des maladies à caractère psychologique. La prévention dans les milieux de travail fait figure de parent pauvre.

Il est urgent de se préoccuper du bien-être des personnes professionnelles qui travaillent dans la fonction publique.

Régimes collectifs

Comme les régimes sont sous-financés, que les protections d'assurance maladie sont inadéquates et que le prix des médicaments augmente, nous demandons une refonte complète des régimes collectifs (régime d'assurance maladie, invalidité, assurance vie), notamment par une participation accrue de l'employeur dans le financement du régime d'assurance maladie.

Prévention des risques psychosociaux

Convenir d'une politique en matière de prévention et de détection précoce de l'épuisement professionnel et des risques psychosociaux liés au travail. Offrir de la formation sur ces enjeux.

Produire un bilan annuel incluant le nombre de personnes employées en épuisement professionnel ou en congé de maladie, le taux de roulement, et partager les résultats avec la partie syndicale.

Bonification du Programme d'aide aux employés (PAE)

Revoir les paramètres concernant le remboursement de certains frais, notamment en s'assurant que les montants alloués couvrent les honoraires professionnels.

Bonifier le PAE afin qu'il réponde véritablement aux objectifs et qu'il soit adapté à l'ensemble des ministères et organismes qui l'utilisent.

Télétravail

Nous demandons l'introduction dans la convention collective de toutes les règles et modalités liées au télétravail, notamment l'équipement, les frais, la présence au bureau, le droit et le respect à la vie privée ainsi que l'élargissement de la notion du port d'attache.

Droit à la déconnexion

Nous demandons l'introduction de dispositions qui encadrent le droit à la déconnexion pour y inclure, notamment, les communications en dehors des heures normales de travail.

Protection des travailleuses et travailleurs qui vivent de la violence conjugale et familiale

Avec l'adoption de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité au travail*, tous les employeurs du Québec doivent protéger les travailleuses et travailleurs vivant une situation de violence conjugale familiale ou à caractère sexuel. Les mesures et les congés prévus à la convention sont actuellement insuffisants pour soutenir les personnes professionnelles.

Lorsqu'une personne professionnelle compose avec une situation de violence conjugale et familiale, cela peut affecter sa présence, son rendement ou ses comportements. L'employeur doit prendre les mesures de prévention, de protection, de soutien et d'accommodement nécessaires.

Nous demandons :

- dix jours de congés spéciaux rémunérés pour les victimes de violence conjugale et familiale;
- la mise en place d'un réseau de personnes déléguées sociales formées pour détecter les facteurs de risque et intervenir adéquatement auprès des victimes ;
- l'établissement d'une politique paritaire visant à lutter contre la violence conjugale et familiale.

Congés

Congés sans traitement

Nous demandons la révision des dispositions entourant les différents congés sans traitement, notamment en introduisant une obligation pour l'employeur de motiver un refus, en réduisant la période entre les congés sabbatiques et en élargissant la portée du congé pour études sans condition restrictive.

Congés sociaux

Nous demandons des modifications visant à étendre l'accès aux congés pour responsabilités familiales ou parentales, en révisant notamment les conditions pour les personnes professionnelles dont les parents habitent à l'étranger. Nous demandons également l'introduction de congés pour implications sociales (ex. : bénévolat) ainsi que des modifications en lien avec l'harmonisation avec la *Loi sur les normes du travail*.

Journées mobiles

Nous demandons l'ajout de journées mobiles sans condition.

Congés fidélité

Nous demandons l'intégration dans la convention collective de dispositions concernant les congés de fidélité en réduisant les conditions d'octroi de ces congés.

Vacances

Nous demandons une modification des dispositions touchant les vacances, notamment en ce qui a trait à l'accumulation et au nombre de vacances annuelles.

Proche aidance

Inclure dans la convention des mesures visant à soutenir les personnes professionnelles en situation de proche aidance afin de leur permettre de concilier plus facilement leurs responsabilités.

Période de requalification

Revoir les dispositions de l'ensemble des critères de la période de requalification à la suite d'une période d'invalidité.

Allocation pour activités sportives et loisirs

Nous demandons l'introduction d'une contribution financière pour soutenir le personnel professionnel qui s'inscrit à des activités sportives ou de loisir (culturel, notamment).

DEVENIR UN MODÈLE EN MATIÈRE D'ÉCORESPONSABILITÉ

Les personnes professionnelles sont de plus en plus soucieuses des impacts environnementaux de leurs comportements. Le gouvernement, fortement interpellé par la problématique, devrait être un exemple à suivre à titre d'employeur.

La mobilité durable étant une des priorités en matière d'écoresponsabilité, l'employeur devrait favoriser le transport collectif et actif et mettre en place des mesures en ce sens, notamment par le remboursement des coûts annuels de transport collectif, le paiement des frais liés au transport actif, l'octroi de la pleine indemnité pour le déplacement pour favoriser le covoiturage, etc.

Nous demandons l'inclusion des principes de développement durable dans la convention collective ainsi que les incitatifs pour les atteindre.

PROMOUVOIR L'AUTONOMIE PROFESSIONNELLE ET UNE ORGANISATION DU TRAVAIL PARITAIRE

Sous-traitance

Introduire dans la convention collective un engagement du gouvernement de réduire de façon significative le recours à la sous-traitance et prévoir un suivi de façon paritaire. Cela dit, une rémunération concurrentielle et le développement continu des personnes professionnelles sont essentiels au maintien de l'expertise au sein de l'appareil gouvernemental.

Autonomie professionnelle

Assurer aux personnes professionnelles une grande autonomie dans toutes les facettes de leur emploi, notamment dans le développement de leur plan de formation ainsi que dans l'organisation de leur travail.

Horaire de travail

Nous demandons un assouplissement de l'horaire de travail, afin de permettre, entre autres, des périodes minimales de dîner de 30 minutes, la réalisation de la semaine de 35 heures sur quatre jours ainsi que le retrait des plages fixes aux régimes d'horaire variable.

Heures supplémentaires

Nous demandons l'élargissement des critères donnant ouverture aux heures supplémentaires avec majoration de traitement et la possibilité de refuser d'effectuer des heures supplémentaires en raison notamment de responsabilités familiales.

Organisation du travail

Nous demandons la mise en place de mesures pour améliorer l'organisation du travail de façon paritaire pour répondre adéquatement aux besoins d'autonomie professionnelle.

Sélection du personnel

Nous demandons l'élargissement des modalités prévues pour la participation des personnes professionnelles à une entrevue ou à toute autre activité de sélection en ne limitant pas l'absence avec traitement qui y est associée.

Établir une priorisation pour la dotation des emplois, notamment en y incluant le recrutement des personnes employées déjà en poste.

Comité de relations professionnelles (CRP) et comité ministériel de relations professionnelles (CMRP)

Nous demandons la diffusion par l'employeur des comptes rendus et des travaux résultants de ces comités.

Accueil de nouvelles personnes professionnelles

Nous demandons l'introduction dans la convention collective de certaines modalités permettant au syndicat d'offrir des séances d'information lors de l'accueil de nouvelles personnes professionnelles.

Activités syndicales

Nous demandons de revoir les dispositions concernant les activités syndicales, notamment en matière de libérations, en allégeant certaines mesures administratives, en permettant l'usage des outils de l'employeur et en octroyant des locaux syndicaux.

RECONNAÎTRE ET DÉVELOPPER L'EXPERTISE PROFESSIONNELLE

Amélioration des dispositions concernant le développement des ressources humaines

Une majorité des membres du SPGQ déclarent ne bénéficier d'aucune activité de formation leur permettant d'accroître leurs compétences et leur expertise professionnelle.

En 2022, la démonstration n'est plus à faire : les changements organisationnels, technologiques et sociaux sont rapides et constants. Il est impératif de former les personnes professionnelles afin qu'elles demeurent hautement agiles et compétentes.

Nous demandons l'introduction de dispositions conventionnelles reconnaissant l'importance de soutenir et d'assurer la formation, le perfectionnement et le développement des compétences professionnelles.

Classification

Les fondements de la classification des emplois de la fonction publique datent de plusieurs décennies. Nous demandons une refonte paritaire complète de la classification afin que les corps d'emploi reflètent mieux la réalité des personnes professionnelles.

Reconnaissance de l'expertise et de l'expérience

Au fil du temps, l'employeur a modifié les critères ayant servi à l'attribution du traitement des personnes professionnelles. En conséquence, deux personnes professionnelles avec un parcours similaire reçoivent aujourd'hui un salaire différent pour un même emploi. Pour corriger cette iniquité, nous demandons une réévaluation de l'expertise et de l'expérience.

Primes

Nous demandons l'introduction de différentes primes dans la convention collective, notamment celles liées au bilinguisme et aux technologies de l'information.

Association professionnelle

Nous demandons le remboursement des cotisations à toute association professionnelle et le paiement des coûts de formation exigée par l'association professionnelle. Les modalités de remboursement devront être inscrites dans la convention collective.

Période de probation

Nous demandons que les dispositions concernant la période de probation soient revues, notamment pour les personnes ayant obtenu une promotion sans concours et pour les personnes occasionnelles qui obtiennent un poste temporaire. Le calcul de la période de probation devrait inclure la période durant laquelle une personne est une employée occasionnelle.

Titularisation des personnes occasionnelles

Nous demandons, dans le chapitre de la convention collective s'adressant aux personnes occasionnelles, l'introduction de mesures permettant d'accéder automatiquement au statut de personne temporaire.

ACTUALISER LES PRATIQUES ADMINISTRATIVES ET S'ALIGNER AUX MODIFICATIONS LÉGISLATIVES

Mesures administratives et disciplinaires

Nous demandons l'introduction d'un délai de péremption pour toutes mesures disciplinaires ainsi que l'obligation pour l'employeur d'accepter l'accompagnement des membres par un représentant du syndicat.

Griefs

Nous demandons certaines modifications au traitement des griefs, notamment en augmentant le délai de dépôt de grief, la suspension des délais pendant la période estivale, ainsi que certaines modalités de libération syndicale pendant le traitement des griefs.

Nous demandons également l'ajout des outils informatiques pour le traitement des griefs.

Pratiques interdites

Nous demandons l'élargissement des critères de discrimination pour y inclure, notamment ceux liés à sa situation familiale et d'ajouter à l'article 1-5.01 que le fardeau incombe à l'employeur.

Exclusion de personnes professionnelles de l'unité d'accréditation

Nous demandons l'ajout des critères précis d'exclusion et des motifs reliés à la décision de l'employeur.

Cessation et concession des activités

Nous demandons l'inclusion d'une consultation préalable obligatoire lors d'une cession des activités.

Frais de déplacement

Nous demandons une refonte complète et une bonification de la *Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents* ainsi que l'indexation annuelle des frais qui y sont reliés.

Récupération des sommes versées en trop

Nous demandons un encadrement de la récupération des sommes versées en trop et des critères donnant droit à une récupération.

Usage du français

Nous demandons l'application de la langue d'usage au travail pour toute personne qui offre des services. Une langue autre que le français ne peut être utilisée en milieu de travail aux fins de communication interne.

Reconduction des lettres d'entente

Nous demandons la reconduction dans la convention collective des lettres d'entente qui trouvent toujours application.

Ajustements à la suite des modifications du régime de santé et de sécurité du travail

Pour donner suite aux modifications au régime de santé et de sécurité du travail, nous demandons notamment l'introduction dans la convention collective de modalités pour la création de comités, pour le temps de libération et pour les plans de prévention adaptés au milieu.

Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail

Nous demandons l'encadrement dans la convention collective des conditions de travail des personnes stagiaires conformément à la Loi.

Syndicat
de professionnelles
et professionnels
du gouvernement du Québec

