

CAHIER DE PROPOSITIONS SYNDICALES POUR LE RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DE L'AUTORITÉ DES MARCHÉS PUBLICS



DOCUMENT RÉDIGÉ PAR :

Bernard Mongrain, membre du comité de négociation

Gilles Mercier, membre du comité de négociation

Julie Bégin, membre du comité de négociation

Marie-Josée Garand, conseillère en relations du travail et à la négociation au SPGQ

Responsable du service des négociations :

Martin Trudel, troisième vice-président

Révision :

Philippe Desjardins, conseiller en communication

Mise en page :

Christopher Plourde, technicien en communication graphique et audiovisuelle

10 mai 2023

PRÉAMBULE

L'Autorité des marchés publics (AMP) est l'organisme de surveillance des marchés publics. Ses activités veillent à l'application et au respect du cadre normatif en vigueur au Québec. L'AMP surveille l'ensemble des contrats publics, notamment la conformité des processus d'adjudication, d'attribution et d'exécution de ces contrats. Aussi, elle reçoit et traite les plaintes ainsi que les communications de renseignements.

En outre, l'AMP est responsable du registre des entreprises autorisées à conclure des contrats et des sous-contrats publics et du registre des entreprises non admissibles aux contrats publics. Depuis le 2 juin 2022, l'AMP effectue également la plupart des vérifications relatives à l'intégrité des entreprises assujetties à sa surveillance.

Les professionnelles et professionnels de l'AMP sont des acteurs incontournables qui surveillent les entreprises, le secteur public, les réseaux de la santé et de l'éducation, les sociétés d'État, ainsi que les organismes municipaux (à l'exception de la Ville de Montréal) pour l'application des lois et des règlements encadrant les contrats publics au Québec.

L'AMP se distingue par sa marque « employeur », car elle reflète les valeurs de l'organisation, mais aussi les employés qui la font vivre, le tout sous un angle authentique, réaliste et engageant. L'organisation veut ainsi se distinguer des autres employeurs afin d'attirer des talents.

L'AMP veut susciter l'intérêt de futurs candidats et nourrir l'engagement des employés professionnels en place, notamment par l'attraction et la mobilisation de son personnel. Le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) désire profiter de la première négociation de la convention collective des membres de l'AMP pour mettre de l'avant différents enjeux.

Le SPGQ souhaite que les négociations évoluent autour de ces cinq grands thèmes :

- reconnaître l'expertise et la qualification ;
- établir le rôle des milieux syndiqués dans l'amélioration des conditions de travail ;
- assurer une participation équitable de l'employeur au régime d'assurances collectives ;
- compenser les effets du coût de la vie ;
- veiller à la dignité des personnes retraitées.

L'apport précieux des personnes professionnelles au bon fonctionnement de l'AMP doit enfin être reconnu. Elles méritent davantage de respect, de valorisation et de reconnaissance. Aujourd'hui, les conditions de travail offertes par des employeurs concurrents sont majoritairement supérieures. La reconnaissance de l'expertise du personnel professionnel est indubitablement liée au succès de l'AMP; elle doit se traduire par l'amélioration de ses conditions de travail.

Le SPGQ désire discuter avec la direction de l'AMP, notamment des enjeux cités dans ce document.

IMPORTANT: Les demandes présentées dans ce document sont sommaires. Le comité de négociation du SPGQ se garde le droit d'ajouter des demandes, si nécessaire.

MATIÈRES SALARIALES

La rémunération globale des personnes professionnelles de l'AMP, depuis sa création, a subi plusieurs modifications (intégration de la convention collective de l'AMF, exercice de relativités salariales, comité sur l'expertise, l'attraction et la rétention). Malgré tout, elle demeure inférieure à celle offerte par le secteur privé et l'écart ne cesse de s'accroître. Des reculs importants ont été observés, notamment sur le régime de retraite, les droits parentaux, etc.

La qualité des services offerts par l'AMP est intimement liée à l'attraction et à la rétention de la main-d'œuvre. Régler cette problématique est donc impératif.

Rémunération

Le coût de la vie augmentant sans cesse, le pouvoir d'achat doit non seulement se maintenir, mais aussi augmenter. Avec la montée de l'indice des prix à la consommation (IPC), la problématique de rétention du personnel professionnel, l'attractivité et la concurrence présente sur le marché du travail, la rémunération constitue un enjeu fondamental.

Le SPGQ demande la reconnaissance de l'expertise par le biais d'augmentations salariales afin de compenser la perte du pouvoir d'achat et l'augmentation fulgurante de l'IPC. À cet effet, notamment, il souhaite l'introduction de primes dans le cadre de l'exécution de mandats spéciaux. De plus, l'employeur doit reconnaître la contribution des personnes coordonnatrices au sein de la mission de l'AMP.

Retraite

Le régime de retraite représente une composante importante de la rémunération indirecte. Le régime de retraite du personnel professionnel de l'AMP n'est que partiellement indexé. Ces règles d'indexation font en sorte que la valeur des prestations de retraite diminue graduellement avec le temps. La personne retraitée de l'AMP s'appauvrit alors qu'augmentent ses besoins en soins de santé, médicaments, maisons de retraite ou adaptations diverses. Le SPGQ demande une bonification du régime de retraite, notamment une amélioration de l'indexation des rentes pour maintenir le pouvoir d'achat du personnel professionnel retraité.

Le gouvernement québécois accorde déjà des régimes de retraite complètement indexés à certains de ses employés, tel que celui d'Hydro-Québec. Cela est donc possible. Le SPGQ propose de travailler avec la partie patronale pour trouver une solution à cette problématique. Il propose de créer un régime complémentaire de retraite ou de procéder à l'achat d'une rente auprès d'une institution financière. À défaut, le syndicat souhaite que l'employeur compense par des augmentations salariales.

En outre, dans le contexte de pénurie de main-d'œuvre, les conditions de travail des personnes éligibles à la retraite doivent prévoir des incitatifs à demeurer à l'emploi de l'AMP. Ces incitatifs pourraient prendre la forme de bonifications au régime de retraite qui s'inspireraient du calcul des pénalités actuarielles pour les personnes partant hâtivement à la retraite. Également, l'AMP pourrait introduire des semaines supplémentaires de vacances afin de favoriser la rétention des personnes professionnelles expérimentées.

Le SPGQ veut discuter des modalités de préretraite avec l'employeur afin d'assurer aux personnes professionnelles en fin de carrière une meilleure transition vers la retraite, tout en leur octroyant de meilleures conditions de travail. Il s'agit là d'une façon de reconnaître la contribution du personnel de l'AMP.

Droits parentaux

Le SPGQ demande la création d'une réserve de congés dédiés aux responsabilités parentales et familiales. Il veut aussi discuter des dispositions entourant le congé pour l'adoption d'une ou d'un enfant autre que l'enfant de la conjointe ou du conjoint afin d'assurer une meilleure équité envers les parents qui adoptent.

MATIÈRES NORMATIVES

Amélioration du bien-être des personnes professionnelles

Favoriser le bien-être au travail peut prendre plusieurs formes. Une meilleure conciliation travail-vie personnelle contribue à l'épanouissement des personnes et améliore leur productivité. Des conditions de travail avantageuses permettent aussi d'attirer et de retenir les ressources.

Le télétravail représente un mode de prestation de travail qui permet d'améliorer cette conciliation. Des dispositions spécifiques doivent être enchâssées dans la convention collective des personnes professionnelles de l'AMP. De plus, une plus grande flexibilité dans leur horaire et davantage de possibilités d'aménagement de leur temps de travail constituent d'autres éléments qui permettent d'atteindre cette conciliation.

Télétravail

Malgré l'adoption d'une directive sur le télétravail, le SPGQ désire l'introduction dans la convention collective de toutes les règles et modalités sur le télétravail, notamment l'équipement, les frais, la présence au bureau, le droit et le respect à la vie privée, l'horaire variable ainsi que l'élargissement de la notion du port d'attache au domicile. Ces éléments font partie des conditions de travail; ils doivent être intégrés à la convention collective.

Droit à la déconnexion

Le SPGQ veut l'introduction de dispositions qui encadrent le droit à la déconnexion pour y inclure, notamment, la notion de réception de messages en dehors des heures normales de travail.

Allocation pour activités sportives et loisirs

Le SPGQ souhaite introduire 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 se soucient davantage des impacts environnementaux de leurs comportements. Le gouvernement et ses organismes, fortement interpellés par la problématique, devraient être des exemples à suivre à titre d'employeurs.

La mobilité durable étant l'une des priorités en matière d'écoresponsabilité, l'employeur devrait favoriser le transport collectif et actif. Il doit 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.

Le SPGQ souhaite l'inclusion des principes de développement durable dans la convention collective et des incitatifs pour les atteindre.

Progression salariale

Le SPGQ demande d'ajouter la présomption de présence au travail pour l'avancement annuel de base à la personne professionnelle absente qui répond à la définition d'invalidité.

De plus, les règles entourant la progression salariale font en sorte que certaines personnes professionnelles mettent jusqu'à 15 ans de service avant d'atteindre le maximum des échelles. Comme le plein potentiel d'une personne professionnelle est généralement atteint après 5 ans, le SPGQ souhaite discuter de cette problématique avec l'employeur.

Rappel de traitement

Le SPGQ veut l'ajout de dispositions afin d'encadrer le versement des sommes de rappel de traitement. Il est ici question des sommes résultant de l'application de la convention collective pour l'ensemble des personnes professionnelles, incluant celles dont l'emploi a pris fin durant la période couvrant la convention collective jusqu'à la signature de la convention collective subséquente.

Protection des personnes professionnelles qui vivent de la violence conjugale ou 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 ou familiale. Les mesures et les congés prévus à la convention sont actuellement insuffisants pour soutenir les personnes professionnelles qui vivent cette problématique.

Le personnel professionnel compose parfois avec des situations de violence familiale ou conjugale pouvant affecter sa présence, son rendement ou ses comportements. L'employeur doit prendre les mesures de prévention, de protection, de soutien et d'accommodement nécessaires.

À cette fin, le SPGQ réclame :

- dix jours de congé spéciaux rémunérés pour les victimes de violence conjugale ou 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 pour lutter contre la violence conjugale ou familiale.

Régimes collectifs

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

Prévention des risques psychosociaux

Le SPGQ désire obtenir les informations pour détecter l'épuisement professionnel et les risques psychosociaux associés au travail. Il demande à l'employeur de lui produire un bilan annuel, incluant le nombre de personnes employées en épuisement professionnel ou en congé de maladie et le taux de roulement.

Vêtements spéciaux

Le SPGQ veut introduire des dispositions dans la convention collective des règles entourant les vêtements spéciaux nécessaires au travail des personnes professionnelles afin d'assurer leur sécurité.

Bonification du Programme d'aide aux employés (PAE)

Le SPGQ veut revoir les paramètres concernant le remboursement de certains frais afin que les montants alloués couvrent les honoraires professionnels.

Il souhaite que le PAE soit bonifié afin de répondre adéquatement aux objectifs. Le PAE doit être adapté à l'ensemble des personnes professionnelles de l'AMP qui l'utilisent.

CONGÉS

Congés sans traitement

Le SPGQ veut la révision des dispositions entourant les différents congés sans solde, notamment en introduisant une obligation pour l'employeur de motiver ses refus.

De plus, il souhaite réduire la période entre les congés sabbatiques et élargir la portée du congé pour études sans condition restrictive.

Congés sociaux

Le SPGQ demande des modifications pour étendre l'accès aux congés pour responsabilités familiales et parentales et des conditions pour les travailleuses et travailleurs dont les parents habitent un autre pays. Il souhaite également l'introduction de congés pour implications sociales (bénévolat, etc.) et des modifications visant l'harmonisation avec la *Loi sur les normes du travail*.

Journées mobiles

Le SPGQ demande l'ajout de journées mobiles sans condition.

Congés fidélité

Le SPGQ demande l'intégration dans la convention collective de dispositions concernant les congés de fidélité, et ce, afin de reconnaître la contribution des personnes professionnelles au sein de l'AMP.

Vacances

Le SPGQ désire une modification des dispositions touchant les vacances, notamment pour l'accumulation et le nombre de vacances annuelles.

De plus, le syndicat demande à l'employeur de reconnaître l'ensemble de l'expérience professionnelle dans l'attribution des vacances annuelles.

Journées fériées

Le SPGQ demande l'ajout des journées fériées suivantes :

- la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, le 30 septembre ;
- le jour du Souvenir, le 11 novembre.

Proche aidance

Le SPGQ veut l'inclusion dans la convention de mesures visant à soutenir les personnes professionnelles en situation de proche aidance. Il veut ainsi leur permettre de concilier plus facilement leurs responsabilités.

Diminuer la précarité des emplois

La situation du personnel professionnel surnuméraire et de la sous-traitance est préoccupante dans certaines directions. Des mécanismes de titularisation doivent être intégrés dans les conditions de travail.

De plus, avant de recourir à la sous-traitance, le SPGQ recommande d'offrir au personnel interne d'effectuer ces tâches et de leur accorder des formations sur les dossiers actuels et futurs. Les différentes mesures contribueront à l'attraction et à la rétention du personnel professionnel.

Concernant les personnes employées surnuméraires embauchées pour un surcroît de travail temporaire ou un projet spécial, la durée de ce statut doit être limitée à une période maximale d'un an.

PROMOUVOIR L'AUTONOMIE PROFESSIONNELLE ET UNE ORGANISATION DU TRAVAIL PARITAIRE

Sous-traitance

Le SPGQ veut introduire dans la convention collective un engagement de l'employeur de minimiser le recours à la sous-traitance et de prévoir un suivi de façon paritaire. Cela dit, une rémunération concurrentielle et le développement continu des personnes professionnelles demeurent essentiels pour maintenir l'expertise au sein de l'AMP.

Développement des ressources humaines

Le SPGQ désire revoir les critères entourant les dispositions prévues au chapitre 6-7.00 de la convention. Il souhaite, notamment, revoir les critères d'admissibilité et les congés prévus à ce chapitre. Le SPGQ veut aussi introduire des dispositions spécifiques afin de répondre aux exigences prévues aux différents ordres professionnels.

Réévaluation d'un titre d'emploi

Le SPGQ demande à revoir les critères entourant la demande de réévaluation d'emploi lorsque des modifications importantes surviennent dans le titre d'emploi occupé par la personne professionnelle (retrait de la notion de 50 %).

De plus, dans le cadre d'une réévaluation d'un emploi existant, la réévaluation ne peut avoir pour effet de diminuer la rémunération de la personne professionnelle.

Horaire de travail

Afin de privilégier l'autonomie professionnelle, le SPGQ souhaite un assouplissement de l'horaire de travail. Il veut ainsi 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.

De plus, le SPGQ souhaite discuter avec l'employeur des paramètres de la *Directive sur les frais admissibles lors d'un déplacement et demande de remboursement (D-05-05)* afin d'assurer la cohérence avec l'horaire de travail des personnes professionnelles.

Heures supplémentaires

Le SPGQ désire obtenir un portrait du temps supplémentaire et discuter des enjeux relatifs à celui-ci. Il souhaite l'élargissement des critères donnant ouverture aux heures supplémentaires avec une majoration de traitement. De plus, les heures supplémentaires devraient être calculées sur une base hebdomadaire.

Aménagement du temps de travail

Le SPGQ demande l'introduction d'un programme d'aménagement du temps de travail.

Sélection du personnel

Le SPGQ veut discuter du processus de dotation afin d'en assurer la transparence et l'équité. Il souhaite revoir certaines dispositions pour les personnes employées surnuméraires.

Afin de promouvoir un traitement équitable et de favoriser la mobilité à l'interne, le SPGQ demande que la période d'affichage des postes à l'interne soit d'une durée équivalente à celle de l'externe et minimalement de 2 semaines (10 jours ouvrables).

De plus, le SPGQ demande que l'affichage soit évité durant la période estivale (entre la Fête nationale du Québec et la fête du Travail) et la période des Fêtes.

Activités syndicales

Le SPGQ veut revoir les dispositions concernant les activités syndicales, en permettant l'usage des outils de l'employeur, l'ajout d'un babillard électronique syndical dans l'intranet de l'employeur et l'augmentation des journées de libération dans le cadre d'activités syndicales.

Comité de relations professionnelles (CRP)

Le SPGQ demande la diffusion par l'employeur des comptes rendus et des travaux résultant de ce comité après révision par le syndicat, dans les 30 jours suivant les rencontres, dans l'intranet de l'employeur.

Pratiques interdites

Le SPGQ souhaite 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.

Suspension des délais prévus à la procédure de règlement des griefs

Le SPGQ demande la suspension des délais prévus au chapitre 9 de la convention collective entre le 15 juin et le 1^{er} septembre de chaque année.

Assurer une objectivité dans le mode de gestion

Dans le cadre de la gestion de personnes professionnelles, la transparence et l'objectivité s'avèrent nécessaires. Comme les tâches exécutées par les professionnelles et professionnels sont complexes, l'autonomie professionnelle dans l'exécution de leurs tâches assure une mobilisation des ressources humaines.

Cette autonomie s'exprime par une objectivité dans la gestion ainsi qu'une confiance des gestionnaires envers son personnel. De plus, le processus d'évaluation du rendement doit être revu. Les attentes doivent être objectives, mesurables et atteignables. Elles doivent refléter les tâches réellement accomplies et être en lien avec les descriptions d'emploi.

La personne qui reçoit une évaluation insatisfaisante doit être avisée le plus tôt possible après le constat de la situation, par écrit, et au plus tard 3 mois avant la fin de la période couverte.

Syndicat
de professionnelles
et professionnels
du gouvernement du Québec

