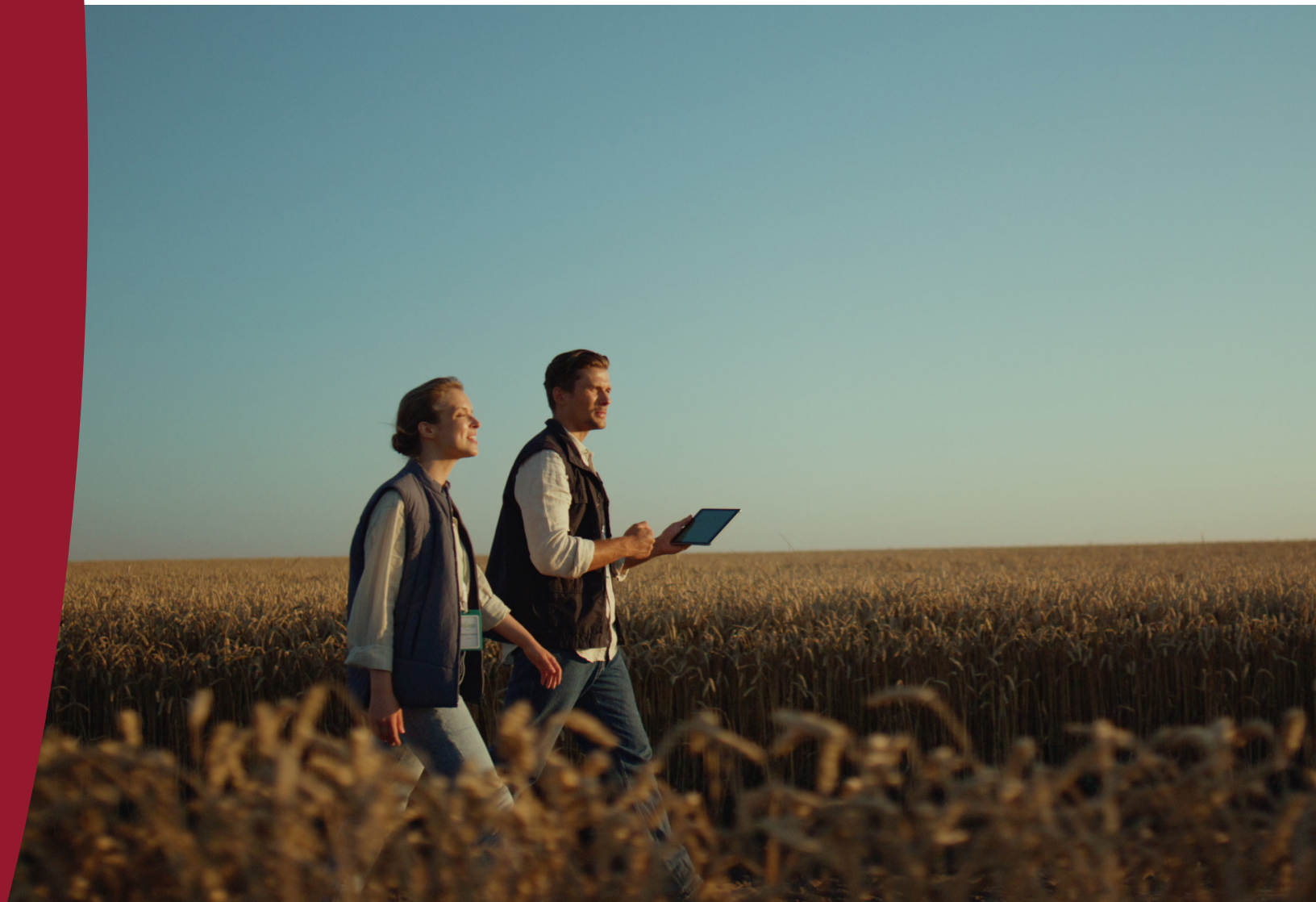


**CAHIER DE PROPOSITIONS  
POUR LE RENOUVELLEMENT  
DE LA CONVENTION COLLECTIVE  
DES PROFESSIONNELLES  
ET PROFESSIONNELS  
DE L'INSTITUT DE TECHNOLOGIE  
AGROALIMENTAIRE DU QUÉBEC**



## **DOCUMENT RÉDIGÉ PAR :**

### **Comité de négociation**

Yves Soucy — représentant à Saint-Hyacinthe

Roxane-Martine Coutu — représentante à La Pocatière

### **Conseiller SPGQ**

Thiago Diniz — conseiller en négociations et relations du travail

### **Révision**

Nathalie Côté, conseillère en communication

### **Mise en page**

Christopher Plourde, technicien en communication graphique et audiovisuelle

Saint-Hyacinthe et La Pocatière, 7 février 2024

## PRÉAMBULE

En 2021, le ministre de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation a fait adopter la *Loi sur l'Institut de technologie agroalimentaire du Québec* visant à constituer l'Institut de technologie agroalimentaire du Québec (ITAQ). L'objectif était d'accorder un « **degré plus élevé d'autonomie et de flexibilité à l'Institut** » notamment par des « **conditions qui reflètent sa mission et sa réalité, au même titre que les autres établissements d'enseignement collégial** ».

Il faut se rappeler que le personnel professionnel est essentiel à la réussite de la mission de cette nouvelle organisation qu'est l'ITAQ. On y retrouve des spécialistes qui assurent, entre autres :

- la saine gestion financière ;
- l'élaboration des politiques et directives liées au bon fonctionnement des activités courantes ;
- l'implantation, le développement et l'évaluation des programmes et des activités ;
- la planification et l'élaboration des stratégies de communication et l'implantation de solutions de soutien adaptées à la réussite des étudiants.

Le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec a donc dû prendre part à un long et fastidieux processus de négociation avec des représentants du Secrétariat du Conseil du trésor (SCT), étant donné que l'ITAQ n'avait pas encore mis en place une structure de ressources humaines capable d'accomplir la tâche. Finalement, le personnel professionnel de l'ITAQ a simplement hérité les conditions de travail prévues à la convention collective 2020-2023 des professionnelles et professionnels de la fonction publique.

Ainsi, pour le renouvellement de la convention collective de ses membres de l'ITAQ, le SPGQ souhaite non seulement des améliorations dans les conditions de travail du personnel professionnel, mais aussi l'adaptation de la convention collective à la réalité des emplois et à la mission de l'organisation.

Dans le contexte actuel de pénurie de main-d'œuvre, l'ITAQ doit offrir des conditions de travail qui sont à la hauteur de ses ambitions pour demeurer un employeur compétitif. Sinon, il ne parviendra pas à attirer ni à retenir la main-d'œuvre qualifiée avec l'expertise nécessaire à la réussite de l'organisation dans ses domaines d'activité.

Le SPGQ et le comité de négociation du personnel professionnel de l'ITAQ souhaitent donc présenter ses propositions<sup>1</sup> concernant le renouvellement de la convention collective de ses membres. Voici les principaux enjeux et thèmes qu'ils souhaitent mettre de l'avant :

- l'amélioration de la rémunération globale ;
- le bien-être au travail et la conciliation travail-vie personnelle ;
- la reconnaissance et l'autonomie du travail professionnel ;
- le développement de l'expertise professionnelle ;
- la collaboration et l'objectivité dans le mode de gestion.

Le SPGQ souhaite voir les négociations évoluer autour de la valorisation de l'apport précieux des professionnelles et professionnels au bon fonctionnement de l'ITAQ. Elles et ils méritent davantage de respect, de valorisation et de reconnaissance.

# AMÉLIORATION DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE

## Rémunération

Actuellement, le maintien de l'expertise du personnel professionnel est un enjeu fondamental pour tous les organismes du secteur public et parapublic au Québec. Toutes les données statistiques vont dans le même sens. Les personnes employées de l'État québécois, et particulièrement les personnes professionnelles, accusent des retards salariaux importants par rapport aux autres secteurs publics, comme les municipalités et les universités, par exemple. Il est donc crucial de poser des gestes concrets afin de renverser cette tendance.

Le pouvoir d'achat des personnes professionnelles a aussi fortement été hypothéqué dans les dernières années. Lors de la dernière convention collective, nos membres de l'ITAQ ont eu une augmentation de la rémunération de 6 % en trois ans (2020, 2021 et 2022). L'IPC de ces trois ans se cumule à 11,3 %, alors cela représente une perte de pouvoir d'achat de l'ordre de 5,3 % pour le personnel professionnel.

Le SPGQ souhaite la reconnaissance de l'expertise par le biais d'augmentations salariales qui compensent la perte du pouvoir d'achat causée par l'augmentation fulgurante de l'IPC.

## Retraite

Le régime de retraite représente une composante importante de la rémunération indirecte. Le régime de retraite du personnel professionnel de l'ITAQ 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'ITAQ s'appauvrit alors qu'augmentent ses besoins en soins de santé, médicaments, maisons de retraite ou adaptations diverses.

Le SPGQ propose de travailler avec la partie patronale pour trouver une solution à cette problématique, notamment en créant un régime complémentaire de retraite ou par l'achat d'une rente auprès d'une institution financière.

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 pour demeurer à l'emploi de l'ITAQ. 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.

À défaut, le syndicat souhaite que l'employeur compense cet appauvrissement à la retraite par des augmentations salariales plus substantielles.

## Droits parentaux

Le SPGQ souhaite la création d'une réserve de congés dédiés aux responsabilités parentales et familiales. Il veut aussi discuter d'un mécanisme d'intégration de normes et règles entourant les droits parentaux au Québec dans la convention collective.

# **BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL ET CONCILIATION TRAVAIL-VIE PERSONNELLE**

## **Vacances**

Les combats des syndiquées et syndiqués du Québec leur permettent d'obtenir de meilleures conditions de travail. Tous les travailleurs et toutes les travailleuses de la province en bénéficient également grâce aux changements introduits ensuite dans la *Loi sur les normes du travail* (LNT). Les vacances en sont un bon exemple. La LNT oblige désormais les employeurs à accorder trois semaines de vacances payées après trois ans de service.

Les employeurs doivent maintenant accorder à leur personnel une augmentation du nombre de semaines de vacances annuelles payées afin de maintenir l'écart traditionnel avec les autres milieux. Le SPGQ propose donc que les professionnelles et professionnels obtiennent plus de semaines de vacances.

Les professionnelles et professionnels de l'ITAQ, eux, n'ont aucune bonification de leur quantum avant 17 années de service. Le SPGQ désire une modification des dispositions touchant les vacances, notamment pour l'accumulation de vacances annuelles supplémentaires.

## **Congés**

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 SPGQ propose la continuité dans la convention collective des dispositions concernant les congés de fidélité, et ce, afin de reconnaître la contribution des personnes professionnelles au sein de l'ITAQ.

Le SPGQ propose aussi l'ajout de deux journées de congé entre Noël et le Jour de l'an.

## **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.

## **Horaire de travail**

Les membres réclament une plus grande flexibilité dans l'horaire et plus de possibilités d'aménager leur temps de travail afin d'atteindre une meilleure conciliation travail-vie personnelle. L'ajout de la possibilité d'obtenir un horaire condensé sur quatre jours est aussi un exemple de mesures permettant d'améliorer ce bien-être.

De plus, à l'ère des communications électroniques, ils demandent le droit à la déconnexion afin de pouvoir décrocher du travail.

## **Télétravail**

Après la crise sanitaire des années 2020 et 2021 et l'évolution du marché de travail, le télétravail est devenu une condition de travail incontournable pour tous les employeurs du Québec qui veulent rester compétitifs dans le marché du travail. En outre, le télétravail favorise et améliore la conciliation travail-vie personnelle.

Le SPGQ propose donc que des dispositions spécifiques sur le télétravail soient enchâssées dans la convention collective des personnes professionnelles de l'ITAQ.

## **Protection contre la violence 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. Pourtant, les mesures prévues à la convention collective sont insuffisantes pour soutenir les personnes professionnelles dans cette situation.

Le personnel professionnel n'est pas à l'abri d'avoir à composer 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, notamment des congés spéciaux rémunérés pour les personnes victimes de violence conjugale ou familiale.

# **RECONNAISSANCE ET AUTONOMIE DU TRAVAIL PROFESSIONNEL**

## **Primes et avantages**

Les professionnelles et professionnels de l'ITAQ ont perdu certains avantages à la suite de leur sortie de la fonction publique en 2021, notamment en ce qui concerne la mobilité et l'accès à la promotion. Ces pertes n'ont pas reçu de contrepartie et elles doivent être reconnues dans la présente négociation. Les membres souhaitent aussi, notamment, l'introduction de primes pour reconnaître la contribution des personnes professionnelles au sein de la mission de l'ITAQ.

Le SPGQ souhaite introduire dans la convention une contribution financière pour soutenir le personnel professionnel qui s'inscrit à des activités sportives ou de bien-être.

## **Heures supplémentaires**

La LNT établit que la semaine normale de travail est de 40 heures et que les heures travaillées en plus de ces heures doivent être rémunérées à taux et demi.

Comme la semaine normale de travail à l'ITAQ est de 35 heures, le SPGQ souhaite que les heures travaillées en plus de ces heures soient rémunérées à taux et demi, et ce, afin de respecter le principe prévu aux normes du travail et l'équité de conditions avec le personnel technique.



## **Dotation**

Le SPGQ veut discuter du processus de dotation afin d'en assurer la transparence et l'équité. Il souhaite revoir, dans le processus de dotation, des dispositions pour le personnel occasionnel et surnuméraire.

Afin de compenser la perte de mobilité du personnel professionnel occasionnée par la sortie de l'ITAQ de la fonction publique, le SPGQ propose que tout appel de candidatures soit affiché exclusivement à l'interne au moins deux semaines avant l'affichage pour les candidatures externes.

## **Formation**

Dans le cadre de la gestion de personnes professionnelles, la transparence et l'objectivité s'avèrent nécessaires. Comme les tâches exécutées par celles-ci sont complexes, l'autonomie professionnelle dans l'exécution de leurs tâches assure une mobilisation des ressources humaines. Cette autonomie requiert de l'objectivité dans la gestion ainsi qu'une confiance des gestionnaires envers le personnel.

Plus précisément, 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. En outre, les personnes qui reçoivent une évaluation insatisfaisante doivent être avisées rapidement par écrit et les attentes à leur égard doivent leur être signifiées clairement.

L'apport précieux des personnes professionnelles au bon fonctionnement de l'ITAQ doit enfin être reconnu. Elles méritent davantage de respect, de valorisation et de reconnaissance. L'employeur doit reconnaître l'ampleur de la tâche lors de l'intégration des nouvelles personnes employées et prendre les mesures nécessaires afin d'assurer le transfert de l'expertise lors des départs à la retraite et dans le cadre d'une fin d'emploi connue.

Le SPGQ propose aussi l'introduction dans la convention collective de modalités lui permettant d'offrir des séances d'information lors de l'accueil de nouvelles personnes professionnelles.

## **Collaboration syndicale**

Trop souvent, les syndicats ont été vus uniquement comme des opposants. Pourtant, ils peuvent être de véritables partenaires dans les milieux de travail dans un esprit de collaboration et de concertation.

Ils peuvent notamment collaborer à la gestion des conflits et au maintien d'un climat de travail harmonieux et respectueux. Pour cela, une meilleure reconnaissance du rôle du syndicat et de ses intervenants s'avère essentielle, notamment en octroyant davantage de temps de libération pour les activités syndicales.

Également, des précisions devraient être inscrites à la convention collective pour les libérations dans le cadre de son renouvellement.

L'employeur devrait aussi soutenir le syndicat dans ses communications avec les professionnelles et professionnels de son unité d'accréditation. Il devrait donc lui fournir les informa-

tions et les outils nécessaires, incluant les adresses de courriel professionnelles de ceux-ci et l'autorisation de les utiliser.

### **Gestion de griefs**

La procédure de traitement de griefs prévue actuellement à l'ITAQ est celle de la fonction publique. Celle-ci n'est pas du tout adaptée à la réalité d'un organisme de la taille de l'ITAQ et s'avère par conséquent complètement inapplicable.

Le SPGQ propose donc une refonte paritaire de tout le processus de gestion de griefs, notamment avec la simplification du processus, la promotion de la conciliation et la suspension des délais prévus au chapitre 9 de la convention collective durant la période estivale.



Syndicat  
de professionnelles  
et professionnels  
du gouvernement du Québec

