

CAHIER DE DEMANDES SYNDICALES POUR LE RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DU PERSONNEL PROFESSIONNEL DE REVENU QUÉBEC



DOCUMENT RÉDIGÉ PAR :

Comité de négociation

Geneviève Coulombe

Martin Gamache

Gregory Oleffe

Conseillers à la négociation

Étienne Girardin

Rémi Boulay

Responsable politique de la négociation

Sophie Ferguson, deuxième vice-présidente

Révision

Philippe Desjardins, conseiller en communication

Mise en page

Christopher Plourde, technicien en communication graphique et audiovisuelle

Québec, 21 février 2024

PRÉAMBULE

Le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) représente les quelque 6 000 personnes professionnelles de Revenu Québec (RQ), qui jouent un rôle crucial dans la perception et l'administration des revenus de l'État ainsi que dans la gestion des programmes sociaux et fiscaux, sans oublier l'application de lois complexes. Leur travail est essentiel pour assurer l'équité fiscale et l'efficacité budgétaire, ce qui contribue à la stabilité et à la prospérité de la société québécoise.

Cependant, malgré leur engagement envers la population, les personnes professionnelles de RQ font face à des défis. Elles ont vu leur pouvoir d'achat diminuer au fil des années, et les négociations pour de meilleures conditions de travail ont été longues et épuisantes financièrement. Malgré cela, elles restent fidèles à leur mission et continuent à servir avec dévouement et professionnalisme.

Depuis la création de l'Agence du revenu du Québec en 2011, la direction avait promis de meilleures conditions de travail, mais en 2024, peu de progrès ont été réalisés. Les personnes professionnelles sont confrontées à une augmentation constante des règles et des contraintes, ce qui rend difficile leur recrutement et leur rétention, malgré les affirmations des autorités du fisc québécois rappelant l'importance du personnel. La charge de travail excessive met également en péril la qualité des services offerts.

Le SPGQ insiste sur la nécessité pour RQ de reconnaître l'apport des personnes professionnelles et de leur offrir des conditions de travail compétitives pour éviter la fuite des talents et maintenir la qualité des services. Le plus grand syndicat de personnes professionnelles du Québec demande également une juste reconnaissance de leur contribution à la société québécoise et une amélioration de leurs conditions de travail, cruciales pour le succès à long terme de l'organisation.

MATIÈRES INTERSECTORIELLES

La rémunération globale des personnes professionnelles de RQ a subi de sévères contractions ces dernières années, marquée par des régressions importantes du régime de retraite et de l'assurance collective. Ces problématiques sont d'autant plus préoccupantes, car ces emplois sont majoritairement occupés par des femmes. À l'heure actuelle, la rémunération globale offerte par RQ reste inférieure à celle des secteurs public et privé, où l'écart ne cesse de se creuser.

Cette disparité salariale pose un défi d'équité, mais aussi pour la qualité des services offerts, car l'attraction et la rétention d'un personnel compétent sont essentielles. Il est donc impératif d'aborder et de résoudre cette question pour garantir une rémunération équitable et compétitive, reflétant la valeur et l'importance du travail réalisé par nos personnes professionnelles.

Rémunération

Nous demandons un rattrapage salarial qui reconnaît l'expertise de nos membres, et un mécanisme protégeant leur pouvoir d'achat, qui tient compte des variations économiques et comble tout écart de rémunération existant avec les organisations comparables.

Retraite

Nous demandons l'indexation du régime de retraite pour maintenir le pouvoir d'achat du personnel professionnel retraité, une augmentation de la contribution de l'employeur et une révision des modalités de financement pour garantir la pérennité du régime.

Droits parentaux

Nous sollicitons une refonte des politiques de congé, visant une flexibilité accrue et une rémunération adéquate pour les droits parentaux et la proche aidance. Cela inclut la possibilité de fractionner le congé de paternité, d'égaliser les congés pour adoptants avec ceux de maternité, et d'introduire des congés modulables pour responsabilités familiales. Nous demandons aussi la reconnaissance officielle des proches aidants avec des congés spécifiques, alignés sur la *Loi sur l'assurance-emploi*. Notre objectif est de simplifier les procédures, clarifier les définitions et assurer une application équitable de ces politiques.

Disparités régionales

Nous demandons une adaptation des mesures pour mieux protéger le pouvoir d'achat dans les régions éloignées, incluant l'élargissement des territoires concernés par les disparités régionales et l'indexation des allocations liées au coût de la vie en région éloignée. Par ailleurs, nous souhaitons que ces ajustements se reflètent aussi dans le calcul des indemnités de maladie.

MATIÈRES SECTORIELLES

FAVORISER LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL ET LA CONCILIATION TRAVAIL-VIE PERSONNELLE

Pour optimiser le bien-être au travail et mieux équilibrer les sphères professionnelle et personnelle au sein de RQ, nous requérons la mise en place de mesures ciblées. Parmi celles-ci, l'amélioration de nos régimes collectifs se présente comme un levier majeur pour renforcer le soutien en santé mentale. Nous prônons également une gestion active des risques psychosociaux et une stratégie efficace face aux défis de la violence conjugale et familiale. Par ailleurs, une adaptation des politiques de télétravail et une lutte contre l'hyperconnectivité sont essentielles pour maintenir un environnement professionnel sain et équilibré. Ces initiatives sont indispensables pour instaurer un cadre de travail harmonieux, propice à l'épanouissement et à la santé globale de nos personnes professionnelles.

Régimes collectifs

Nous souhaitons réviser et enrichir notre couverture d'assurance, dont les soins dentaires, ophtalmiques et psychologiques. Nous voulons ainsi garantir à nos membres une protection conforme à leurs attentes et besoins, en adéquation avec les standards de bien-être qu'ils méritent.

Cependant, une amélioration substantielle de la couverture nécessite un accroissement proportionnel du financement de notre régime par l'employeur afin d'atteindre les standards d'organisations comparables.

Ajoutons qu'il est crucial que la contribution bonifiée de l'employeur soit clairement définie en pourcentage, garantissant ainsi une contribution proportionnelle et ajustée, en phase avec l'évolution des besoins et du contexte économique. Cette approche est essentielle pour assurer la viabilité et la pérennité de notre régime d'assurance collectif.

En outre, nous plaidons pour l'abolition du monopole qui restreint le choix de l'assureur à ceux ayant un siège social au Québec. La levée de cette restriction permettrait une ouverture à une concurrence plus large et dynamique, offrant ainsi des possibilités de négocier des conditions d'assurance plus avantageuses.

Prévention des risques psychosociaux

Nous sollicitons l'incorporation dans la convention collective d'une politique proactive pour la prévention et la détection précoce de l'épuisement professionnel et des risques psychosociaux. Cette politique devrait inclure une formation pour toutes les personnes professionnelles.

De plus, nous demandons la production d'un rapport annuel sur les risques psychosociaux, basé sur des indicateurs de performance exhaustifs et validés par des données probantes. Ce rapport devrait être partagé avec la partie syndicale, favorisant ainsi une collaboration et une amélioration continue des conditions de travail.

Bonification du Programme d'aide aux employés (PAE)

Nous souhaitons revoir les paramètres concernant le remboursement de certains frais, en veillant à ce que les montants alloués couvrent les honoraires professionnels.

Télétravail

Nous demandons l'introduction dans la convention collective de règles et modalités complètes liées au télétravail, notamment l'équipement, les frais, et la fréquence de présence au bureau et la reconnaissance du travail sur la route comme une présence au bureau. Par ailleurs, nous souhaitons que les personnes professionnelles aient l'autonomie de choisir leurs jours de présence au bureau, en accord avec leurs besoins et responsabilités. Cette demande inclut également les dispositions pour les séjours à l'étranger, le respect du droit à la vie privée et l'élargissement de la notion de port d'attache.

Hyper-connectivité

Nous demandons l'introduction de dispositions qui encadrent l'hyper-connectivité pour y inclure, notamment, les communications en dehors des heures normales de travail.

Protection du personnel vivant de la violence conjugale et familiale

Il est impératif d'augmenter le soutien aux personnes victimes de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel, car les dispositions actuelles de notre convention collective sont insuffisantes pour assister les personnes professionnelles dans le besoin.

À cet égard, nous demandons l'octroi de dix jours de congés spéciaux rémunérés pour les victimes, la création d'un réseau de sentinelles formées pour la détection et l'intervention précoce tenant compte des traumatismes auprès des victimes, ainsi que l'élaboration d'une politique paritaire axée sur la prévention et la lutte contre ces formes de violence.

CONGÉS

Congés sans traitement

Nous demandons la mise en place d'un cadre structuré, transparent et équitable d'approbation des congés sans solde par le biais d'un système numérique intégré à «Ma Zone». Ce cadre doit prévoir l'obligation de donner suite aux demandes à l'intérieur d'un délai prescrit et de justifier en détail tout refus par écrit. En outre, nous demandons plus de flexibilité pour l'accès au congé sabbatique et plus de souplesse dans la gestion des congés sans solde.

Congés sociaux

Nous sollicitons une révision des politiques de congés sociaux, axée sur les principes de flexibilité, d'inclusivité et d'équité. Cette révision doit permettre une gestion adaptative des congés pour des événements familiaux et des engagements sociaux ou académiques, tout en reconnaissant la diversité des situations familiales, y compris celles des familles recomposées et des personnes ayant des proches à l'étranger. L'objectif est de répondre plus adéquatement aux besoins du personnel professionnel.

Journées mobiles

Nous proposons d'ajouter des jours de congés mobiles dans la convention collective pour offrir plus de flexibilité, répondre à divers besoins individuels et favoriser un meilleur équilibre travail-vie personnelle.

Congés de fidélité

Nous demandons l'intégration dans la convention collective d'un congé de fidélité.

Vacances

Nous sollicitons une révision des conditions de congés pour accroître la souplesse, incluant la possibilité de diviser les vacances en heures sans besoin d'autorisation préalable, ainsi qu'une augmentation du nombre de jours reportables. De plus, nous visons à réduire la période requise pour atteindre le maximum de jours de congés et à ajouter des jours supplémentaires à l'allocation actuelle.

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

Nous demandons une révision des politiques concernant la période de requalification, afin de les rendre plus flexibles et mieux adaptées aux divers besoins de nos membres. Nous suggérons aussi des ajustements permettant une plus grande souplesse dans la gestion des congés et des vacances. La période de requalification devrait être en adéquation avec la situation de santé des personnes professionnelles, conformément aux recommandations de sa professionnelle ou de son professionnel de la santé.

Allocation pour activités sportives ou de loisir

Nous demandons l'introduction de la contribution financière pour soutenir le personnel professionnel qui s'inscrit à des activités sportives ou de loisir (culturel, notamment) dans la convention collective. Nous souhaitons que la contribution financière de l'employeur soit bonifiée et que sa portée soit élargie.

DEVENIR UN MODÈLE EN MATIÈRE D'ÉCORESPONSABILITÉ

Les personnes professionnelles expriment une préoccupation croissante pour l'impact environnemental de leurs actions, incitant le gouvernement à agir comme exemple en matière d'écoresponsabilité. Elles suggèrent que l'employeur favorise la mobilité durable en soutenant le transport collectif et actif, notamment par le remboursement des frais de transport, le paiement des coûts liés au transport actif et des incitations au covoiturage.

Elles demandent également l'intégration des principes du développement durable dans la convention collective, avec des incitatifs pour les atteindre. 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.

PROMOUVOIR L'AUTONOMIE PROFESSIONNELLE ET UNE ORGANISATION DU TRAVAIL PARITAIRE

Sous-traitance

Nous demandons l'inclusion dans la convention collective d'un engagement de l'employeur à réduire significativement le recours à la sous-traitance (avec l'obligation de justifier son utilisation) et l'instauration d'un mécanisme de suivi et de contrôle paritaire. La convention devrait définir clairement les modalités de recours à la sous-traitance, notamment en ce qui concerne la durée et la nature des mandats, et inclure des dispositions visant à encourager le transfert d'expertise des sous-traitants vers le personnel professionnel syndiqué. De plus, il est demandé, dans la mesure du possible, que les contrats de sous-traitance soient accordés à des entreprises ayant leur siège social au Québec.

Obligation d'accommodement pour situation familiale

Nous demandons l'inclusion dans la convention d'une obligation d'accommodement en raison de la situation familiale, permettant des arrangements tels que des congés sans solde, l'accès à l'aménagement et la réduction du temps de travail (ARTT), la compensation des absences, et la possibilité de refuser d'effectuer des heures supplémentaires.

Autonomie professionnelle

Nous réclamons une plus grande autonomie pour les personnes professionnelles dans l'élaboration de leur plan de formation et la gestion de leurs tâches. De plus, nous souhaitons des descriptions de poste détaillées et un engagement de l'employeur à réduire significativement les tâches non professionnelles pendant les heures de travail.

Horaire de travail

Nous demandons une révision du régime d'ARTT pour mieux refléter les réalités actuelles, en reconnaissant la diversité des besoins individuels et en assurant transparence et équité dans la gestion des demandes du personnel professionnel. En outre, nous désirons inclure dans la convention la possibilité d'adopter un horaire majoré et de bénéficier d'une pause dîner de 30 minutes.

Heures supplémentaires

Nous réclamons une extension des critères permettant de bénéficier d'heures supplémentaires avec une majoration de salaire, ainsi que le droit de refuser d'effectuer des heures supplémentaires en raison de responsabilités familiales.

Accueil des nouveaux employés

Nous insistons pour que la convention collective inclut des dispositions permettant au syndicat d'organiser des séances d'information lors de l'accueil des nouvelles personnes professionnelles.

Activités syndicales

Nous demandons une simplification du processus de gestion des absences pour activités syndicales, comprenant une réduction des formalités administratives, un accès facilité aux ressources de l'employeur et la mise à disposition de locaux syndicaux. Nous souhaitons également une extension de la libération syndicale pour permettre une implication plus large des personnes déléguées et une gestion plus flexible des absences pour activités syndicales.

Afin d'assurer une représentation et un soutien adéquats à tous nos membres, nous demandons une réévaluation du nombre de ressources qui peuvent être libérées pour agir en tant que conseillères syndicales ou conseillers syndicaux. Cette réévaluation devrait tenir compte non seulement de l'augmentation du nombre de membres lors des dernières années, mais aussi anticiper les besoins croissants en matière de conseil et d'accompagnement syndical.

RECONNAÎTRE ET DÉVELOPPER L'EXPERTISE PROFESSIONNELLE

Développement des ressources humaines

Nous demandons une révision des politiques de formation afin de favoriser l'individualisation des plans de développement professionnel. Cette individualisation devrait prioriser l'acquisition de connaissances, l'amélioration des compétences en lien avec les responsabilités professionnelles et les occasions de progression de carrière. De plus, il est essentiel d'accorder une plus grande autonomie aux personnes professionnelles dans l'élaboration de leur plan de carrière.

Par ailleurs, nous souhaitons une répartition flexible et équitable des budgets de formation, ce qui contribuerait à créer un environnement où le développement professionnel est non seulement accessible et personnalisé, mais aussi valorisé et qualifiant.

Classification

Nous demandons l'instauration systématique d'un exercice de relativité salariale à la suite de chaque maintien d'équité salariale. Par ailleurs, nous sollicitons la mise en place d'un comité paritaire décisionnel pour toute modification de la classification.

Reconnaissance de l'expertise et de l'expérience

Au fil du temps, l'employeur a modifié les critères qui servaient à déterminer le traitement salarial des personnes professionnelles. Ainsi, deux personnes professionnelles ayant un parcours similaire peuvent recevoir un salaire différent pour un même travail.

De surcroît, l'employeur a entrepris un processus de reconnaissance de l'expérience en matière de salaire et de vacances, mais les résultats de cet exercice tardent à se manifester. Nous demandons un engagement ferme de la part de l'employeur afin que cette démarche soit menée à bien et avec diligence, tout en l'enchâssant dans la convention collective pour en assurer la pérennité.

Primes

Nous demandons une réforme des primes, notamment leur mode d'attribution, basée sur les principes d'équité, de transparence et de reconnaissance. Cela inclut l'instauration d'une prime au bilinguisme, l'extension de la portée de la prime de coordination, ainsi qu'un encadrement des primes expert et émérite, afin de refléter la complexité des tâches et des responsabilités des personnes professionnelles primées.

Prime en technologies de l'information (TI)

Nous demandons une définition et une application claires, équitables et transparentes des critères d'attribution des primes en technologies de l'information (TI). Il est également crucial d'assurer une communication limpide concernant les processus d'octroi de ces primes, y compris les justifications en cas de non-attribution. Notre démarche vise à préserver la motivation de tous les personnes professionnelles, qu'elles soient éligibles ou non à ces primes et qu'elles fassent partie ou non des secteurs des TI, tout en respectant la relativité salariale et en conformité avec la *Loi sur l'équité salariale*.

Association professionnelle

Nous demandons l'intégration à la convention collective de la lettre d'engagement concernant le remboursement des cotisations à toute association professionnelle, ainsi que la prise en charge des coûts de formation exigée par cette association, y compris pour les candidates et candidats à la profession. Les modalités de remboursement doivent être clairement définies et inscrites dans la convention collective.

Période de probation

Nous souhaitons que le temps travaillé de manière occasionnelle soit pris en considération lors du calcul de la période de probation ainsi que de la période temporaire. Cette demande vise à reconnaître et à valoriser l'expérience acquise pendant les emplois occasionnels.

Titularisation des occasionnels

Nous demandons l'intégration de la lettre d'entente n°2 à la convention collective ainsi que l'introduction de mesures permettant d'accéder automatiquement au statut de personne temporaire après avoir cumulé 24 mois d'ancienneté.

ACTUALISER LES PRATIQUES ADMINISTRATIVES ET S'ALIGNER AUX MODIFICATIONS LÉGISLATIVES

Mesures administratives et disciplinaires

En reconnaissance du principe de réhabilitation, nous demandons l'établissement d'un délai de péremption pour les mesures disciplinaires. Nous demandons également un accès numérique immédiat aux dossiers disciplinaires et administratifs des membres.

Conscients de l'anxiété que peuvent ressentir les membres convoqués à une entrevue d'équité procédurale, l'employeur doit mentionner clairement dans ses notifications écrites si l'enquête est de son ressort ou si elle est conduite par l'autorité fiscale. Cette distinction doit être explicite pour éviter toute confusion chez la personne professionnelle auditionnée.

En outre, ces notifications doivent informer les membres de leur droit à être accompagnés par un représentant syndical et fournir les coordonnées des personnes-ressources identifiées. Nous proposons également la création d'une page sur l'intranet de l'employeur, regroupant des informations pertinentes et utiles, afin de soutenir les membres dans ces situations stressantes.

Finalement, nous insistons sur la mise en œuvre de mesures de contrôle rigoureuses pour garantir que les entrevues d'enquête préalables à une mesure disciplinaire soient menées selon les meilleures pratiques établies. L'objectif est de préserver l'intégrité et la dignité des personnes professionnelles, tout en assurant le respect de leurs droits durant l'audition.

Griefs

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

Griefs actifs antérieurs

Nous voulons le renouvellement de la lettre d'entente n°6 et la libération d'une ressource durant toute la durée de la convention pour poursuivre le traitement des griefs actifs antérieurs. De plus, dans un contexte où nous constatons une augmentation du nombre de nos membres, nous souhaitons discuter de la possibilité d'ajouter des ressources syndicales supplémentaires, libérées par l'employeur.

Pratiques interdites

Nous désirons l'élargissement des critères de discrimination pour y inclure ceux liés à sa situation familiale et un ajout à l'article 1-5.01 comme quoi le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

Frais de déplacement

Nous demandons la révision du mécanisme d'actualisation des montants maximums des frais de déplacement et d'assignation prévus à l'article 7-4.01. Cette révision devrait inclure une indexation annuelle automatique et objective des frais, basée sur l'indice des prix à la consommation (IPC), en plus d'intégrer un ajustement rétroactif pour refléter les augmentations de coûts survenues au cours des dernières années. En outre, nous souhaitons une plus grande flexibilité dans le choix des établissements d'hébergement, en fonction des préférences personnelles, et une simplification des procédures administratives pour le remboursement des frais.

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. En particulier, nous souhaitons qu'aucune somme versée en trop ne puisse être récupérée avant qu'une décision arbitrale ne soit rendue en cas de contestation par grief.

Usage du français

Nous demandons que la langue d'usage au travail pour toute personne offrant des services soit le français. Aucune autre langue ne devrait être utilisée en interne pour la communication en milieu de travail.

Maintien et reconduction des lettres d'entente et lettres d'engagement

Nous sollicitons le maintien, pendant toute la durée des négociations, puis la reconduction des lettres d'entente et des lettres d'engagement qui demeurent pertinentes et applicables. Par ailleurs, nous insistons sur la nécessité de résoudre des problématiques spécifiques. Ceci inclut la mise en place de délais d'exécution clairement définis et l'élaboration d'une procédure efficace pour la prévention et le règlement des différends, en particulier lorsqu'un mandat est confié à un comité paritaire inter-rondes.

Intelligence artificielle

L'émergence et l'intégration de l'intelligence artificielle générative dans notre société et nos environnements professionnels exigent une réflexion éthique approfondie et une délibération minutieuse sur divers enjeux critiques. Parmi ceux-ci, la déqualification professionnelle, la protection du public, la nécessité de formation continue, les questions de surveillance au travail, la sécurité des emplois et la surcharge de travail se présentent comme des défis majeurs.

Devant l'ampleur de ces défis, il devient impératif d'encadrer l'utilisation de l'intelligence artificielle, en mettant un accent particulier sur la sécurité d'emploi, ainsi que l'amélioration et l'enrichissement des conditions de travail. Nous voulons ainsi prévenir toute détérioration potentielle du milieu professionnel et garantir que le progrès technologique sert véritablement l'épanouissement et la valorisation des compétences humaines et la qualité de l'emploi. Nous souhaitons engager une réflexion conjointe avec l'employeur pour concrétiser cette vision, au bénéfice de tous.

Syndicat
de professionnelles
et professionnels
du gouvernement du Québec

