

**CONSULTATIONS PARTICULIÈRES ET AUDITIONS PUBLIQUES  
SUR LE PROJET DE LOI N° 107**

**LOI SUR L'AGENCE DU REVENU DU QUÉBEC**

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

PRÉSENTÉ À

LA COMMISSION DES FINANCES PUBLIQUES

28 septembre 2010

## TABLE DES MATIÈRES

Sommaire .....	3
1. Présentation du SPGQ .....	5
2. Remarques préliminaires .....	5
3. La gouvernance .....	6
3.1 <i>Les critères de compétence</i> .....	6
3.2 <i>Les conflits d'intérêts ponctuels</i> .....	7
3.3 <i>Cas potentiel de conflit d'intérêts?</i> .....	8
3.4 <i>Le recours à la sous-traitance</i> .....	9
4. La mobilité du personnel .....	10
5. Les conditions de travail .....	11
5.1 <i>La politique de rémunération de l'Agence du revenu du Québec</i> .....	11
5.2 <i>La négociation des conditions de travail et des salaires</i> .....	11
5.3 <i>La classification des emplois</i> .....	12
6. Conclusion .....	13
Annexe I .....	14

## Sommaire

Le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) représente plus de 20 000 personnes, dont la plupart travaillent dans la fonction publique du Québec. Parmi ses membres, le SPGQ en compte quelque 3 000 qui sont du ministère du Revenu du Québec, soit presque autant d'hommes que de femmes exerçant diverses professions, principalement dans les domaines de la comptabilité, de la fiscalité, de l'informatique, de la recherche socio-économique et de l'information.

Le SPGQ remercie les membres de la Commission des finances publiques de l'avoir invité à exposer son point de vue sur le projet de loi n° 107, intitulé *Loi sur l'Agence du revenu du Québec*.

Le SPGQ a d'abord tenté de comprendre la portée des changements administratifs qui suivraient l'entrée en vigueur de la nouvelle loi. Les réactions des membres sont tantôt empreintes de scepticisme, tantôt de crainte. Scepticisme sur la capacité de la nouvelle loi de les protéger aussi efficacement contre le trafic d'influence que le fait la *Loi sur la fonction publique* ou sur la nécessité de créer une agence pour hausser leur performance individuelle ou collective. Crainte, particulièrement chez le personnel occasionnel, d'être exclu d'une organisation à laquelle ils sont attachés ou de perdre la mobilité interministérielle qui leur permet actuellement d'enrichir et de varier leur cheminement de carrière. Les personnes au statut de temporaire voudraient, comme leurs collègues permanents, pouvoir revenir dans la fonction publique comme le prévoit le projet de loi.

D'autres de nos membres voient en l'avènement de l'Agence du revenu du Québec une occasion d'être mieux classés et d'être rémunérés à leur juste valeur par un employeur qui n'aurait plus à tenir compte des restrictions qu'impose le Secrétariat du Conseil du trésor en matière d'embauche, de classification et de rémunération.

Nombre de questions sont soulevées dans nos rangs sur la gouvernance de l'Agence du revenu du Québec, notamment sur les critères de compétence sur lesquels se baserait le gouvernement pour nommer les membres du conseil d'administration de l'Agence, sur les raisons qui justifient que l'on puisse envisager qu'un membre du conseil d'administration conserve sa charge même s'il est en conflit d'intérêts ponctuel. L'on s'interroge aussi sur la pertinence des directives que le gouvernement et le ministre pourrait donner au conseil d'administration, soit des directives sur l'utilisation optimale des technologies de l'information, un domaine d'affaires qui, à première vue, relève de l'intendance courante et n'a pas besoin d'intervention politique. Enfin, certaines préoccupations concernent la possibilité que le travail de vérification fiscale puisse être confié en sous-traitance, une éventualité qui minerait l'expertise interne, éroderait la mémoire organisationnelle et prêterait le flanc aux conflits d'intérêts.

En ce qui concerne les conditions de travail, nous insistons sur la nécessité de permettre que le personnel au statut de temporaire intégré à l'Agence du revenu du

Québec puisse avoir le droit, comme le personnel permanent, de retourner dans la fonction publique. Les membres que nous représentons s'interrogent sur la possibilité d'améliorer leurs conditions de travail, leur classification et leur rémunération.

En tout état de cause, tous les membres que nous représentons tiennent à ce que leur travail sensible et complexe soit effectué au sein d'une organisation dont l'intégrité est garantie et la crédibilité irréprochable.

## 1. Présentation du SPGQ

Le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) a été fondé en 1968. Il est le plus grand syndicat de professionnelles et professionnels au Québec, puisqu'il représente au-delà de 20 000 personnes, soit environ 52 % de femmes et 48 % d'hommes. Quelque 87 % des personnes qu'il représente sont au service de ministères et d'organismes qui embauchent leur personnel en application des dispositions de la *Loi sur la fonction publique* et du cadre réglementaire ou administratif fixé par le gouvernement du Québec ou le Conseil du trésor. Quelque 13 % du personnel professionnel représenté par le SPGQ relèvent d'organismes parapublics : environ 5 % des effectifs totaux sont au service de commissions scolaires ou de collèges d'enseignement général et professionnel et quelque 8 % sont répartis dans quatorze organismes gouvernementaux<sup>1</sup>.

Le SPGQ représente quelque 3 000 personnes qui sont au service du ministère du Revenu du Québec, soit presque autant d'hommes que de femmes exerçant diverses professions, principalement dans les domaines de la comptabilité, de la fiscalité, de l'informatique, de la recherche socio-économique et de l'information<sup>2</sup>.

## 2. Remarques préliminaires

Le SPGQ remercie les membres de la Commission des finances publiques de l'avoir invité à exposer son point de vue sur le projet de loi n° 107, intitulé *Loi sur l'Agence du revenu du Québec*.

Depuis le dépôt du projet de loi, le SPGQ, en étroite collaboration avec sa délégation du ministère du Revenu du Québec, a d'abord tenté de comprendre les changements administratifs qui suivraient l'entrée en vigueur de la loi. Ensuite, il s'est penché sur d'autres impacts potentiels du nouveau cadre juridique.

Le projet de loi n° 107 est perçu de diverses façons dans les rangs du personnel professionnel représenté par le SPGQ au ministère du Revenu du Québec.

---

<sup>1</sup> Dans l'ordre alphabétique, ces organismes sont les suivants : l'Agence de l'efficacité énergétique, l'Autorité des marchés financiers, la Bibliothèque et Archives nationales du Québec, le Conseil des arts et des lettres du Québec, le Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec, la Corporation d'hébergement du Québec, l'École nationale de police du Québec, l'Institut national d'excellence en santé et en services sociaux, l'Institut Philippe-Pinel de Montréal, Investissement Québec, le Musée d'art contemporain, le Musée de la civilisation, le Musée national des beaux-arts du Québec, la Société des loteries du Québec et la Société immobilière du Québec. Ajoutons deux cas particuliers : le SPGQ représente le personnel professionnel du Consortium de recherche minérale (COREM), financé par ses clients du secteur minier et en partie par les gouvernements du Québec et du Canada, et celui de Services documentaires multimédias, une entreprise privée à but non lucratif qui offre des produits et des services aux bibliothèques et aux centres de documentation.

<sup>2</sup> La répartition des membres du SPGQ au service du ministère du Revenu du Québec est décrite à l'annexe I.

L'accueil est empreint de scepticisme chez celles et ceux qui se demandent encore s'il faut absolument soustraire le ministère du Revenu du Québec de l'application de la *Loi sur la fonction publique*, une loi qui a quarante-cinq ans « d'expérience » en matière de protection de l'intégrité de l'Administration publique contre le trafic d'influence. Les sceptiques se demandent aussi si le ministère du Revenu du Québec a vraiment besoin de sortir de la fonction publique pour pouvoir améliorer sa performance en matière de récupération fiscale et de lutte à l'évasion fiscale.

D'autres craignent, les personnes occasionnelles en particulier, que la nouvelle loi ait pour conséquence de les exclure d'une organisation à laquelle elles et ils sont attachés et qui leur offre l'occasion de se réaliser sur le plan professionnel. Ces personnes craignent aussi de ne pouvoir jouir de la mobilité interministérielle que leur offre le cadre administratif actuel, une préoccupation que l'on trouve particulièrement chez les quelque 400 personnes ayant un statut de temporaire.

D'autres, plus réceptifs aux changements, espèrent que l'Agence du Revenu du Québec aura l'autonomie administrative dont elle a besoin pour régler d'importants problèmes de gestion qui sont laissés en plan par le Secrétariat du trésor, qui tantôt ferme les portes à la relève en refusant d'autoriser que tous les postes laissés vacants par le personnel retraité soient pourvus, tantôt refuse de revoir une classification des emplois qui ne rend pas compte de la nature du travail ou qui est cause de dévalorisation financière de certains emplois.

En terminant cette partie du rapport, il importe de faire savoir au législateur que le personnel du ministère du Revenu du Québec, quel que soit son statut – permanent, temporaire ou occasionnel –, désire avant tout bien servir la mission d'un organisme qui joue le rôle essentiel de percevoir l'argent nécessaire au financement de services publics diversifiés et qui répondent à des besoins fondamentaux. Bien qu'elle soit essentielle, la vocation de ce ministère est souvent mal comprise et même dénigrée, et ses interventions parfois accueillies avec une certaine hostilité par les contribuables. C'est pourquoi les membres du SPGQ qui sont au service du ministère du Revenu du Québec ont besoin que le cadre juridique et la culture de gouvernance et de gestion de « leur boîte » soient garants de l'intégrité de l'institution et des personnes qui la servent.

### **3. La gouvernance**

#### **3.1 Les critères de compétence**

L'article 10 propose que :

*10. Le gouvernement nomme les membres du conseil d'administration en tenant compte, sauf pour le président du conseil et le président-directeur général, des profils de compétence et d'expérience approuvés par le conseil.* [Notre souligné]

L'article 181 précise que :

*181. Pour la première nomination des membres du conseil d'administration, les conditions prévues à l'article 10, relatives au profil de compétence et d'expérience, ne s'appliquent pas.* [Notre souligné]

Le paragraphe 6 du deuxième alinéa de l'article 24 énonce ce qui suit :

*24. Le conseil d'administration établit les orientations stratégiques de l'Agence, s'assure de leur mise en application et s'enquiert de toute question qu'il juge importante.*

*À ces fins, le conseil d'administration exerce notamment les fonctions suivantes :*

*6° approuver les profils de compétence et d'expérience relatifs à la nomination des membres du conseil d'administration ;* [Notre souligné]

L'article 14 précise que :

*14. Les membres du conseil d'administration, sauf le président du conseil et le président-directeur général, sont nommés pour des mandats d'au plus quatre ans pouvant être renouvelés deux fois à ce titre.* [Notre souligné]

Au terme de son premier mandat au conseil d'administration, ne serait-il pas judicieux et équitable que le gouvernement tienne compte des profils de compétence et d'expérience approuvés par le conseil d'administration?

### **3.2 Les conflits d'intérêts ponctuels**

Le dernier paragraphe de l'article 12 propose que :

*Le seul fait pour un membre du conseil d'administration ayant la qualité d'administrateur indépendant de se trouver, de façon ponctuelle, en situation de conflit d'intérêts, n'affecte pas sa qualification.*

Le législateur doit se rappeler que le même article, portant le numéro 19, s'est retrouvé dans le projet de loi n° 67 intitulé *Loi sur l'Institut national d'excellence en santé et en services sociaux* (INESSS). Le 13 janvier 2010, dans ma présentation devant la Commission de la santé et des services sociaux, j'avais demandé à la Commission de retirer cet article 19 qui pouvait miner la crédibilité de l'INESSS tout en rompant avec une norme d'éthique sans équivoque dans la fonction publique où le conflit d'intérêts n'est pas toléré. La discussion sur cette question a pris une part relativement longue pendant l'audience que nous a accordée la Commission. Le président de la commission parlementaire, le député Geoffrey Kelly, est même intervenu pour demander comment il serait possible d'éviter toute occasion de conflit d'intérêts ponctuel chez des administrateurs qui pourraient, à un moment ou à un autre de leur carrière, avoir été au service d'une entreprise pharmaceutique. J'avais alors argué que le Conseil du médicament était dirigé par une pharmacienne employée de la fonction publique qui ne

laisse place à aucun conflit d'intérêts. Fallait-il instaurer une nouvelle culture de gouvernance qui oblige à gérer les exceptions tout en risquant de miner la crédibilité de l'INESSS dès sa naissance? En fin de compte, à l'occasion de l'étude article par article du projet de loi n° 67, la Commission de la santé et des services sociaux, sur proposition du ministre Yves Bolduc, a retiré l'article 19.

Aujourd'hui, comment expliquer que pour la création de l'INESSS, un ministre et même un gouvernement ait jugé bon de ne pas laisser de place aux conflits d'intérêts ponctuels, alors que pour la création de l'Agence du revenu du Québec, le même gouvernement, par un autre ministre, rouvre la porte à la possibilité de conflits d'intérêts ponctuels?

### **3.3 Cas potentiel de conflit d'intérêts?**

L'article 6 du projet de loi n° 107 propose que :

*6. L'Agence est dotée d'un conseil d'administration qui en supervise l'administration. Le conseil d'administration est imputable de ses décisions auprès du gouvernement.*

*Le ministre peut donner au conseil d'administration, par écrit, des directives sur les matières qui, selon le ministre, touchent des questions d'intérêt public ou la politique de collaboration visée au paragraphe 12° du deuxième alinéa de l'article 24 ou pourraient toucher les finances publiques.*

*Ces directives doivent être approuvées par le gouvernement et entrent en vigueur le jour de leur approbation. Une fois approuvées, elles lient l'Agence, qui est tenue de s'y conformer. [Nos soulignés]*

Or le paragraphe 12 du deuxième alinéa de l'article 24 énonce ce qui suit :

*24. Le conseil d'administration établit les orientations stratégiques de l'Agence, s'assure de leur mise en application et s'enquiert de toute question qu'il juge importante.*

*À ces fins, le conseil d'administration exerce notamment les fonctions suivantes :*

*(...)*

*12° établir la politique de collaboration avec les organismes offrant des services gouvernementaux en matière d'utilisation optimale des technologies de l'information, de prestation électronique de services et de services partagés ; [Notre souligné]*

L'économie générale du projet de loi veut essentiellement qu'un organisme remplace un ministère et assume toutes les responsabilités de ce dernier. Or l'article 5 prévoit qu'une fois qu'elles sont approuvées par le gouvernement, le ministre peut donner au conseil d'administration des directives qui touchent des questions d'intérêt public, l'utilisation optimale des technologies de l'information ou les finances publiques. Une



telle limitation gouvernementale ou ministérielle dans l'autonomie administrative de l'Agence du revenu du Québec peut paraître justifiable si elle est motivée par l'intérêt public ou les finances publiques. Mais lorsque la loi met sur le même pied ces questions et celles qui touchent la « politique de collaboration avec les organismes offrant des services gouvernementaux en matière d'utilisation optimale des technologies de l'information », il est plus difficile de comprendre la logique « juridico-administrative » d'une telle mesure.

Ne serait-il pas normal que dans un domaine qui relève de l'administration courante, l'Agence du revenu du Québec jouisse de l'autonomie dont disposent habituellement les conseils d'administration ou de direction? Pourquoi l'Agence du revenu du Québec devrait-elle recevoir des directives gouvernementales ou ministérielles sur les technologies de l'information ou les services partagés, des domaines où le recours massif à la sous-traitance est en pleine croissance? Peut-on vraiment mettre sur le même pied les questions d'intérêt public, de finances publiques et de technologies de l'information?

Enfin, pourquoi l'article 180 exige-t-il qu'une « directive visée à l'article 6 qui touche la politique de collaboration visée au paragraphe 12° du deuxième alinéa de l'article 24 doit être donnée par le ministre au conseil d'administration, par écrit, avant le 31 mars 2012 »? Doit-on comprendre qu'avant de recevoir la directive, l'Agence du revenu du Québec ne pourra pas remplir son mandat en ce qui concerne « l'utilisation optimale des technologies de l'information »?

### **3.4 Le recours à la sous-traitance**

Le SPGQ a toujours dénoncé le recours abusif à la sous-traitance. Elle est en hausse partout, notamment parce que le Secrétariat du Conseil du trésor refuse de pourvoir les postes laissés vacants par les personnes retraitées. Qu'en sera-t-il à l'Agence du revenu du Québec? Y aura-t-on moins recours parce que l'obstacle à l'embauche que constitue le Secrétariat du Conseil du trésor aura été levé ou si l'on continuera d'y avoir recours de manière plus intensive ou diversifiée?

Les membres que nous représentons au ministère du Revenu du Québec ne voudraient pas que leur travail soit confié à l'externe au sein de l'Agence du revenu du Québec. Il est un domaine où la sous-traitance serait absolument malvenue, celui du respect des lois fiscales. Par exemple, le personnel professionnel chargé d'effectuer les vérifications fiscales trouverait inacceptable que leur nouvel employeur s'adresse à d'autres qu'à lui pour faire respecter les lois fiscales. Confier le travail de vérification fiscale à l'externe minerait l'expertise interne, éroderait la mémoire organisationnelle et prêterait le flanc aux conflits d'intérêts.

Le ministre peut-il s'engager à inscrire dans le projet de loi n° 107 une disposition claire à ce sujet? Par quelles mesures législatives le ministre ou le gouvernement peuvent-ils contraindre l'Agence du revenu du Québec à faire prévaloir le recours à l'expertise

interne lorsqu'il en coûterait moins cher que de recourir à l'expertise externe? Le ministre peut-il s'engager aujourd'hui à faire valoir un tel principe de gestion auprès du gouvernement?

#### 4. La mobilité du personnel

L'article 171 prévoit que :

*171. Sous réserve des conditions de travail qui lui sont applicables, toute personne qui, le 31 mars 2011, est à l'emploi du ministère du Revenu ou est un fonctionnaire de la direction des affaires juridiques ou de la direction des relations publiques et des communications de ce ministère devient un employé de l'Agence.*

L'article 173 prévoit aussi que :

*173. Tout employé transféré à l'Agence en vertu de l'article 171 peut demander sa mutation dans un emploi de la fonction publique ou participer à un concours de promotion pour un tel emploi conformément à la Loi sur la fonction publique (L.R.Q., chapitre F-3.1.1) si, à la date de son transfert à l'Agence, il était un fonctionnaire permanent. L'article 35 de la Loi sur la fonction publique s'applique à un employé qui participe à un tel concours de promotion. [Notre souligné]*

Rappelons que l'employée ou l'employé ayant un statut de temporaire devient permanent s'il a été employé dans la fonction publique de façon continue pendant deux ans. Le personnel ayant un statut de temporaire a obtenu un tel statut après avoir passé un examen attestant de son aptitude à occuper l'emploi et parce que le ministère qui l'emploie estime qu'il fait partie d'une relève qui répond à un besoin administratif essentiel et « permanent ». Le SPGQ représente 376 personnes qui ont un statut de temporaire et ces personnes veulent jouir de la même mobilité que leurs collègues permanents. En ce moment, leur statut de temporaire leur permet de changer de ministère tout en cumulant les deux années de service continu qui conduisent à l'obtention du statut de permanent. Or, comme le projet de loi ne leur permettrait pas de retourner dans la fonction publique une fois à l'Agence, certaines personnes de ce groupe essaient de trouver un poste dans un autre ministère ou un organisme dont l'embauche et la mobilité sont sous l'autorité de la *Loi sur la fonction publique*. Pour régler ce problème, il faut leur laisser toute liberté de choisir. Pour cela, il suffirait de modifier l'avant-dernière phrase de l'article 173 et, après le mot « permanent », d'ajouter les mots « et temporaire ».

Le 15 septembre 2010, le ministre Raymond Bachand s'est rendu visiter le personnel du ministère du Revenu du Québec travaillant au siège social du 3 800 rue de Marly. À l'occasion de cette visite, il a répondu à une question à ce sujet en disant qu'il était essentiel que les temporaires devraient avoir la même mobilité que les permanents et qu'il modifierait le projet de loi s'il le fallait.

Aujourd'hui, le ministre peut-il s'engager à modifier l'article 173 du projet de loi pour que le personnel temporaire puisse, s'il le désire, retourner dans la fonction publique après avoir intégré les rangs de l'Agence du revenu du Québec?

## 5. Les conditions de travail

### 5.1 La politique de rémunération de l'Agence du revenu du Québec

Le paragraphe 10 du deuxième alinéa de l'article 24 énonce ce qui suit :

*24. Le conseil d'administration établit les orientations stratégiques de l'Agence, s'assure de leur mise en application et s'enquiert de toute question qu'il juge importante.*

*À ces fins, le conseil d'administration exerce notamment les fonctions suivantes :*

*(...)*

*10° approuver les politiques de ressources humaines ainsi que les normes et barèmes de rémunération, incluant une politique de rémunération variable, le cas échéant, et les autres conditions de travail des employés nommés par l'Agence ; [Notre souligné]*

Cette disposition soulève trois questions. Premièrement, le ministre propose-t-il que la rémunération du personnel professionnel de l'Agence du revenu du Québec varie, dans certains cas, en fonction du nombre de dossiers traités ou de la « rentabilité » de certains travaux de récupération fiscale, par exemple? Deuxièmement, quelle portée le ministre entend-il donner aux mots « le cas échéant »? Troisièmement, pourquoi faudrait-il que la loi constitutive de l'Agence du revenu du Québec contienne une disposition explicite sur un type de rémunération en particulier?

### 5.2 La négociation des conditions de travail et des salaires

L'article 172 énonce ce qui suit :

*172. Les employés de l'Agence continuent d'être représentés par les associations accréditées les représentant le 31 mars 2011 et les conventions collectives en vigueur à cette date, ou les dispositions en tenant lieu, continuent de s'appliquer jusqu'à la date de leur expiration. [Notre souligné]*

*Une personne qui devient un employé de l'Agence après le 31 mars 2011 est gouvernée par les mêmes conditions de travail que celles applicables au groupe d'employés dont elle fait partie.*

Un certain nombre de membres que nous représentons estiment que leurs conditions de travail et leurs salaires pourraient être meilleurs au sein de l'Agence du revenu du Québec qu'ils ne le sont comme employées et employés du ministère du Revenu du

Québec. Pourtant, l'article 172 du projet de loi n° 107 paraît assez clair sur cette question : les conditions de travail en vigueur dans la fonction publique continuent de s'appliquer à l'Agence du revenu du Québec.

Le ministre envisage-t-il de proposer l'adoption d'une loi qui autoriserait l'Agence du revenu du Québec à s'engager dans une négociation des conditions de travail et des salaires avant le 31 mars 2015, soit la date d'échéance des conventions collectives, selon l'entente de principe présentement soumise à la ratification des membres?

Si les conditions de travail et les salaires demeurent les mêmes, le ministre peut-il expliquer en quoi il serait avantageux pour le personnel représenté par le SPGQ, en particulier pour les personnes qui comptent prendre leur retraite avant cinq ans, d'être intégrées à l'Agence du revenu du Québec?

### **5.3 La classification des emplois**

Depuis une vingtaine d'années, les personnes faisant partie de la classe d'emploi des agentes et des agents de la gestion financière ont fait valoir que leur véritable classe d'emploi devrait être celle d'agente ou d'agent de la vérification fiscale, une appellation de classe d'emploi qui rendrait mieux compte de la sensibilité et de la complexité de leur travail. Leurs collègues de l'Agence du revenu du Canada, exerçant un travail comparable, sont beaucoup mieux rémunérés.

Mentionnons aussi le grief déposé par le SPGQ le 9 juin 2009 lorsqu'il s'est rendu compte que, comme mesure de rétention, le Ministère, à compter du 2 février 2001, sans passer par les mécanismes de négociation prévus par la loi, a haussé unilatéralement la rémunération des agentes et des agents de recherche et de planification socio-économique spécialisés en droit fiscal qui travaillent à la Direction générale de la législation et des enquêtes. Cette hausse de la rémunération a placé le salaire réel des personnes visées à parité avec celui des juristes de l'État qui travaillent à la même direction et qui sont représentés par l'Association des juristes de l'État. Dans ce cas en particulier, le Secrétariat du Conseil du trésor se proposait de travailler de concert avec le ministère du Revenu du Québec et le ministère des Finances à la création d'une classe d'emploi de fiscaliste, un projet qui n'a pas été mené à terme. La suite des événements laisse croire que le ministère du Revenu du Québec, à défaut d'une classification adéquate et valorisante entérinée par le Secrétariat du Conseil du trésor, a haussé les salaires unilatéralement pour fidéliser une partie de son personnel spécialisé.

Aujourd'hui, le ministre peut-il s'engager à faire en sorte que l'Agence du revenu du Québec reçoive une directive lui demandant de procéder à une révision des classes d'emplois du personnel professionnel qui rende mieux compte de la nature du travail effectué et qui, à terme, pourra servir de cadre de référence pour l'établissement d'une nouvelle politique de rémunération ?

## 6. Conclusion

La position du SPGQ en ce qui concerne l'Agence du revenu du Québec n'est pas différente de celle des membres qu'il représente et qui sont au service du ministère du Revenu du Québec. Elle est nuancée parce qu'elle rend compte de toutes les perceptions, qu'elles soient sources d'incertitudes, de scepticisme, de crainte ou d'espoir.

Le législateur doit comprendre que faire respecter les lois fiscales est un travail complexe, sensible et qui mérite considération. Si des changements doivent être apportés, qu'ils préservent l'intégrité de la nouvelle institution et des personnes qui y travaillent et qu'ils leur offrent un cadre qui leur permette de servir fidèlement et adéquatement la population.

## Annexe I

### Répartition des membres du SPGQ au service du ministère du Revenu du Québec selon le genre et le statut d'emploi

Statut d'emploi	Femme	Homme	Total
Permanent	1 161	1 214	2 375
Temporaire	204	172	376
Occasionnel	127	96	223
<b>Total</b>	<b>1 492</b>	<b>1 482</b>	<b>2 974</b>

Note : Extrait du fichier des membres du SPGQ le 21 septembre 2010.