

REVENU

QUÉBEC



**DÉPÔT PATRONAL  
VISANT LE RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE  
DU PERSONNEL DE BUREAU, TECHNICIENS ET ASSIMILÉS ET  
OUVRIERS ENTRE REVENU QUÉBEC ET LE SFPQ**

**QUÉBEC, LE 17 SEPTEMBRE 2020**

---

## **CONTEXTE**

---

Le présent dépôt patronal amorce les discussions pour le renouvellement de la convention collective échu depuis le 1<sup>er</sup> avril 2020. Cette négociation s'effectue sous l'égide de l'article 42 de la *Loi sur l'Agence du revenu du Québec*, lequel prévoit qu'en tant que composante de l'administration publique, Revenu Québec négocie conformément aux conditions définies par le gouvernement. Ainsi, les paramètres salariaux ci-inclus s'inscrivent dans les orientations présentées pour les secteurs public et parapublic.

Revenu Québec conduira ces négociations avec ouverture, en cohérence avec ses objectifs stratégiques dans le but de demeurer une organisation performante et innovante.

Revenu Québec entreprend avec confiance le renouvellement de la convention collective en mode accéléré, afin d'en arriver à conclure une entente satisfaisante pour les parties dans les meilleurs délais.

---

## **DEMANDES PATRONALES**

---

### **Processus de dotation**

Adapter les dispositions de la convention collective afin que celles-ci reflètent l'efficacité des processus de dotation actuels.

### **Désignation à titre provisoire et remplacement temporaire**

- Réviser et simplifier les modalités permettant à un employé d'être désigné provisoirement ou en remplacement temporaire;
- Éliminer la durée des désignations à titre provisoire et des remplacements temporaires.

### **Activités syndicales**

- Simplifier la gestion administrative des libérations syndicales par l'implantation et l'utilisation de la gestion électronique;
- Assujettir les activités syndicales au plein remboursement (traitement et avantages sociaux) par le syndicat;
- Retirer l'obligation de l'employeur de remettre une copie papier de la convention collective à l'employé qui exerce des fonctions syndicales.

### **Procédure de règlement de griefs et d'arbitrage**

Créer un comité paritaire de griefs préalables à l'arbitrage permettant d'explorer les avenues possibles de règlement.

### **Conditions de travail du personnel œuvrant à la Direction générale associée du traitement massif (DGATM)**

Créer un comité paritaire ayant pour but de revoir les conditions de travail du personnel œuvrant à la DGATM, autre que régulier.

### **Modalités relatives à l'aménagement et à la réduction du temps de travail (ARTT) – Option 32 h/35 h**

Clarifier les dispositions relatives aux prestations d'assurance traitement pour l'employé bénéficiant de l'option d'ARTT 32 h/35 h afin que celles-ci soient établies sur la base du temps rémunéré durant la période de son entente d'ARTT, c'est-à-dire 32 h.

### **Congés sans traitement**

Abroger le congé sabbatique.

---

## **DURÉE ET PARAMÈTRES SALARIAUX**

---

### **Durée**

Renouvellement de la convention collective pour une durée de trois ans, soit du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2023

### **Paramètres salariaux**

- Période du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021 :  
Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2020 est majoré de 1,75 % avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2020;
- Période du 1<sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars 2022 :  
Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2021 est majoré de 1,75 % avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2021;
- Période du 1<sup>er</sup> avril 2022 au 31 mars 2023 :  
Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2022 est majoré de 1,5 % avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2022.

---

## HARMONISATION

---

Harmoniser et moderniser les textes de la convention collective afin que celle-ci soit cohérente notamment en ce qui a trait aux éléments suivants :

- Les lois applicables;
- Le cadre normatif applicable de Revenu Québec;
- Le programme d'appréciation de la performance et du soutien à la carrière.

---

## DÉNONCIATIONS

---

### Période de requalification

L'employeur informe qu'il cessera sa pratique contraire à la convention collective en ce qui a trait à la période de requalification suivant une invalidité. Désormais, lors de l'absence d'un employé durant sa période de requalification, de 15 ou 30 jours en fonction de l'invalidité, ce dernier devra recommencer sa période au lieu que celle-ci soit prolongée d'autant, selon la durée de l'absence.

---

## LETTRES D'ENTENTE ET ANNEXES

---

- Abroger les lettres d'entente suivantes :
  - Lettre d'entente numéro 1 concernant la mise à jour de la convention collective;
  - Lettre d'entente numéro 3 concernant l'accumulation des congés durant la période de pointe et leur utilisation pour la Direction principale des relations avec la clientèle des particuliers;
  - Lettre d'entente numéro 4 concernant l'accumulation des congés durant la période de pointe et leur utilisation pour la Direction du centre des relations avec la clientèle des programmes sociofiscaux;
  - Lettre d'entente numéro 5 concernant les griefs relatifs aux conventions collectives antérieures;
  - Lettre d'entente numéro 10 concernant les mesures applicables à l'employé occasionnel ou saisonnier inscrit sur une liste de déclaration d'aptitudes afférente aux concours réservés tenus en application de la Lettre d'entente numéro 17 de la convention collective 1998-2003;
- Adapter la liste des jours fériés et chômés à la durée de la convention collective;
- Retirer les échelles de traitement applicables postérieurement au 1<sup>er</sup> avril 2019.

---

## ÉTUDIANTS

---

L'employeur convient que les conditions de travail du personnel étudiant devront être négociées advenant leur inclusion dans l'unité syndicale.

Il est à noter qu'aucune disposition visant le régime de retraite n'est présentée dans le dépôt de Revenu Québec. Advenant que des modifications législatives soient adoptées suivant les négociations de la fonction publique, celles-ci s'appliqueront aux employés de Revenu Québec,