



Proposition d'entente de principe pour la prolongation de la convention collective du personnel de bureau, technicien·nes et ouvrier·ères (PBTQ) de l'Agence du revenu du Québec

Convention collective 2026-2028

Table des matières

Clause de parité salariale.....	3
Augmentations paramétriques	3
Versement des sommes rétroactives	3
Prolongation de la convention collective	4
Durée.....	4
Paramètres généraux	4
Montant forfaitaire de 1 500 \$	4
Vacances annuelles.....	4
Prime de conformité fiscale.....	5
Primes et allocations exprimées en dollars	5
Pourcentage total des nouveaux gains	5
Horaire variable — Projet pilote	6
Délai de griefs.....	6
Reclassement.....	6
Affectation et promotion	6
Jours fériés et chômés.....	6
Sous-traitance.....	7
Harcèlement sexuel	7
Appréciation de la performance et développement professionnel	7
Taux de traitement.....	7
Harmonisation de textes	8
Période de qualification.....	8
Lettre d'entente — Télétravail concernant les employés en itinérance	8
Lettres d'intention — Violence conjugale et risques psychosociaux	8
Lettres d'intention — Bonnes pratiques en matière de connexion	9
Lettres d'entente, d'intention et annexes de la convention collective.....	9
Tournée d'information	9
Période de vote.....	9
Question sur laquelle vous voterez	9
Autres informations n'étant pas reliées à l'entente de principe	10
Dénonciation.....	10
Protection salariale à la suite d'une fin de désignation sur un emploi de complexité supérieure.....	10

Après quelques rencontres avec l'employeur, nous en sommes parvenus à une entente de principe. Celle-ci permet, d'une part, l'application de la clause remorque pour les années 2024 et 2025, et, d'autre part, la prolongation de la convention collective pour deux ans (2026-2027 et 2027-2028). Nous vous présentons ici les gains obtenus avec cette entente.

Clause de parité salariale

Augmentations paramétriques

Pour les années 2024 et 2025, la clause de parité salariale permet de vous octroyer les paramètres d'augmentation ci-dessous :

- ❖ 1^{er} avril 2024 : 2,8 %
- ❖ 1^{er} avril 2025 : 2,6 %

L'augmentation de 2 % ayant déjà été versée pour les 1^{er} avril 2024 et 1^{er} avril 2025,

- ❖ la différence de 0,8 % pour 2024 sera payée rétroactivement au 1^{er} avril 2024 ;
- ❖ la différence de 0,6 % pour 2025 sera payée rétroactivement au 1^{er} avril 2025.

Versement des sommes rétroactives

Les sommes de rappels de salaire, d'allocations et de primes résultant de l'application de la présente entente de principe sont versées, au plus tard, à la première paie suivant le 90^e jour de la signature de cette entente de principe (24 juillet 2025).

Prolongation de la convention collective

Durée

La prolongation de la convention collective est de deux ans, donc jusqu'au 31 mars 2028.

Paramètres généraux

- ❖ 1^{er} avril 2026 au 31 mars 2027 : 2,5 %
- ❖ 1^{er} avril 2027 au 31 mars 2028 : 3,5 %

Montant forfaitaire de 1 500 \$

Dans les quatre-vingt-dix jours suivant la signature de la convention collective, l'employeur versera une indemnité non récurrente de 1 500 \$ à chaque employé·e qui remplit ces **deux conditions** :

- ❖ Être à l'emploi au 31 mars 2025

ET

- ❖ Être toujours à l'emploi au moment du versement **ou** être parti·e à la retraite après le 1^{er} avril 2025.

Vacances annuelles¹

À compter du 1^{er} avril 2026, toute personne salariée qui a au moins quinze années d'ancienneté a droit à ce nombre de congés annuels :

- ❖ Vingt jours ouvrables de vacances ;
- ❖ Ajout d'un jour ouvrable de vacances par année, à compter de quinze années d'ancienneté ;
- ❖ Vingt-cinq jours ouvrables de vacances à compter de dix-neuf années d'ancienneté.

Consultez le tableau de la page suivante.

¹ Les années d'expérience antérieures à votre emploi à Revenu Québec, et reconnues par l'employeur pour le calcul du nombre de jours ouvrables de vacances auxquels vous avez droit, vous confèrent un droit acquis, **mais ne sont pas considérées par cette convention collective**. En somme, vous gardez ces acquis, mais vous devrez, par exemple, cumuler dix-neuf ans d'ancienneté à Revenu Québec pour avoir droit aux vingt-cinq jours de vacances.

Nombre d'années d'ancienneté	Jours de vacances actuels	Jours de vacances proposés dans l'entente de principe	Nombre de jour(s) de vacances par année supplémentaire(s)
15	20	21	1
16	20	22	2
17	21	23	2
18	21	24	3
19	22	25	3
20	22	25	3
21	23	25	2
22	23	25	2
23	24	25	1
24	24	25	1

Prime de conformité fiscale

La prime forfaitaire temporaire de 4 %, octroyée au personnel de bureau, technicien·nes, ouvrier·ères (PBTQ) identifié par l'employeur comme exerçant des fonctions critiques dans le secteur de la conformité fiscale, est maintenue au moins jusqu'au 30 mars 2028. Pour mettre fin à la prime, l'employeur devra donner au SFPQ un préavis de trente jours.

Primes et allocations exprimées en dollars

Les primes et allocations, exprimées en dollars, seront majorées selon les paramètres généraux d'augmentation (voir aussi page 4) :

- ❖ 1^{er} avril 2026 au 31 mars 2027 : 2,5 %
- ❖ 1^{er} avril 2027 au 31 mars 2028 : 3,5 %

Pourcentage total des nouveaux gains

Considérant l'ensemble des gains salariaux exprimés en pourcentage, vous recevrez, pour les deux années de prolongation de la convention collective, une augmentation moyenne de **9,31 %**.

- ❖ Paramètres généraux : 6,09 %
- ❖ Montant forfaitaire exprimé en pourcentage : 2,96 %
- ❖ Vacances exprimées en pourcentage : 0,26 %

Horaire variable — Projet pilote

Dans les trente jours suivant la fin du projet pilote avec le SPGQ², les parties se rencontreront afin de convenir d'un projet pilote avec le SFPQ. Celui-ci prévoira la possibilité d'utiliser les crédits horaires pendant le mois même au cours duquel les heures auront été accumulées. Ce projet pilote pour le SFPQ devra être mis en place dans les 90 jours suivant la première rencontre.

Délai de griefs

Le délai de cent cinquante jours prévu à l'article 3-13.01 concernant les griefs sera diminué à quatre-vingt-dix jours.

Reclassement³

L'article 4-14.20 sera modifié pour permettre à l'employeur de reclasser un·e employé·e (avec son consentement, et ce, sans effet sur sa progression salariale), si celle-ci ou celui-ci répond aux conditions prévues.

Affectation et promotion

Le deuxième alinéa de l'article 10-46.01 sera modifié pour indiquer que l'employé·e n'est pas réputé·e agir à la demande de l'employeur lorsqu'il ou elle répond à une offre affichée d'affectation ou de promotion.

Jours fériés et chômés

Aux fins du calcul, l'employé·e ayant bénéficié d'un congé sans traitement (accordé à l'article 8-31.04 ou à la section 9-38.00 ; régime d'assurance vie, maladie et traitement), et ce, pendant la période de paie précédant celle dans laquelle un jour férié est prévu, n'est pas considéré comme absent du travail.

Lorsque l'employé·e revient au travail à temps partiel, et ce, pendant la période de paie précédant immédiatement celle où un jour férié est prévu, on se réfère également à cette même période de paie pour déterminer le traitement du jour férié prévu. Ce traitement est évalué sur la base théorique de sa semaine à temps partiel.

² Le projet pilote du SPGQ est prévu pour une période de six mois débutant à la signature de la convention collective (avril 2025).

³ L'employeur ne pourra procéder au reclassement d'une personne employée sans son consentement. La personne employée peut, de sa propre initiative, demander un reclassement.

Sous-traitance⁴

L'employeur reconnaît l'importance du développement de l'expertise des employé·es. Ainsi, lorsque ce sera applicable (en matière de contrats de service professionnel), l'employeur privilégiera le transfert de connaissances des ressources externes vers les ressources internes, et ce, pendant l'exécution des contrats.

Dans le cadre de la transmission d'informations au SFPQ, advenant une modification du formulaire HUM-80, l'employeur devra informer le syndicat au préalable. Dans le cadre du comité des relations professionnelles, l'employeur présentera annuellement le bilan de l'octroi des contrats.

Harcèlement sexuel⁵

Les modalités de traitement des plaintes de harcèlement sexuel seront révisées. On retirera l'obligation de créer un comité ad hoc paritaire lors d'une plainte pour harcèlement sexuel aux seules situations où la présumée victime en adresse la demande.

Appréciation de la performance et développement professionnel

Le texte de la convention collective sera harmonisé afin de refléter la nouvelle approche collaborative et simplifiée désormais déployée dans l'organisation.

Taux de traitement

Un article sera intégré au chapitre 12-53.00. Il prévoit que la révision de la détermination du taux de traitement (découlant d'un mouvement de carrière au cours des périodes couvertes par la durée de la convention collective) n'entraîne pas une nouvelle révision de la détermination du taux de traitement au moment du versement des montants rétroactifs à la suite du renouvellement de la convention collective.

Cela n'a pas d'impact sur le classement ou le salaire de l'employé syndiqué·e par le SFPQ. Les vérifications et calculs sont faits par le SFPQ et démontrent qu'il n'y a aucune perte monétaire.

⁴ L'article 7-26.02 de la convention prévoit que l'employeur consulte le SFPQ trente jours avant l'appel d'offres ou avant de communiquer sa décision s'il n'y a pas d'appel d'offres, et ce, pour lui permettre de formuler ses recommandations. La modification proposée vise à informer le syndicat avant l'appel d'offres ou avant la prise de décision.

⁵ Article 1-4.21, alinéa 2 : la modification vise à enlever l'obligation de former un comité ad hoc paritaire. Cette obligation devient possible uniquement sur demande de la présumée victime de harcèlement sexuel.

Harmonisation de textes

- ❖ Harmoniser et moderniser les textes de la convention collective afin que celle-ci soit cohérente, notamment en ce qui a trait à différentes lois applicables et cadre normatif de Revenu Québec ;
- ❖ Harmoniser la section 9-37.00 « Droits parentaux » avec les textes convenus dans le secteur public ;
- ❖ Harmoniser l'article 8-31.42 avec les modalités de la retraite progressive convenues dans le secteur public. L'entente initiale entre le participant et l'employeur pourra être prolongée jusqu'à un maximum de sept années de retraite progressive au total.

Période de qualification

La présomption d'être au travail aux fins de la période de requalification, à la suite d'une absence en invalidité pour l'une ou les raisons écrites ci-dessous, sera ajoutée :

- ❖ Congé en raison du décès d'un membre de la famille (article 8-36.03) ;
- ❖ Congé à l'occasion du mariage ou de l'union civile (articles 8-36.01 et 8-36.02) ;
- ❖ Congé pour changement de domicile (article 8-36.05) ;
- ❖ Congé pour responsabilités familiales et parentales, lorsque la présence de l'employé·e est requise auprès de sa famille immédiate pour des raisons sérieuses, urgentes et imprévisibles (article 8-36.06) ;
- ❖ Congé pour études ;
- ❖ Entrevue de sélection permettant l'accession à un emploi à Revenu Québec ;
- ❖ Libérations syndicales.

Lettre d'entente — Télétravail concernant les employés en itinérance

L'employé en itinérance (chez un contribuable, un mandataire ou, par exemple, à la cour) est réputé avoir réalisé ces journées en présentiel.

Lettres d'intention — Violence conjugale et risques psychosociaux

La lettre d'intention sur la violence conjugale et risques psychosociaux sera ajoutée à la convention collective. Revenu Québec s'assure d'agir en conformité avec la modernisation de la *Loi modernisant le régime de santé et de la sécurité du travail*.

L'organisation entend bien continuer ses travaux en matière de prévention reliés à ces sujets émergents, et ce, en collaboration avec le Comité d'orientation en santé et sécurité, ainsi que les comités de santé et sécurité dans ses établissements. L'employeur s'engage également à poursuivre sa démarche de certification des milieux de travail alliés contre la violence conjugale.

Lettres d'intention — Bonnes pratiques en matière de connexion

La lettre d'intention sur les bonnes pratiques en matière de connexion sera ajoutée à la convention collective. La prévention à l'égard des risques en matière de connectivité est une responsabilité partagée entre l'employeur et l'employé·e ; il importe de travailler à la fois les pratiques individuelles et organisationnelles.

Les parties invitent le Comité d'orientation en santé et de sécurité au travail (COSST) à aborder les enjeux de santé reliés à l'utilisation des outils de communication et à l'impact des communications en dehors des heures de travail. Ce faisant, le personnel de Revenu Québec pourra s'assurer de prendre des mesures nécessaires pour protéger leur santé, tout en favorisant l'équilibre entre les responsabilités professionnelles et la vie personnelle.

L'employeur s'engage à sensibiliser le personnel quant aux bonnes pratiques de connexion à adopter, et ce, dans les quatre-vingt-dix jours suivant la signature de la prolongation de la convention collective.

Lettres d'entente, d'intention et annexes de la convention collective

Pour être mises à jour, les lettres d'entente, lettre d'intention et annexes figurant à la convention collective devront faire l'objet de discussions.

Tournée d'information

La tournée d'information aura lieu du 2 au 25 septembre 2025. Les dates, heures et lieux de rencontres seront téléversés sur la page Web dédiée. Voici son adresse :

<https://www.sfpq.qc.ca/tournee-revenu/>. Notez qu'elle sera mise à jour dès que le SFPQ recevra les dates, heures et lieux de rencontres.

Période de vote

La période de vote aura lieu du 30 septembre au 8 octobre (16h30) 2025. Vous recevrez bientôt des détails à ce sujet.

Question sur laquelle vous voterez

Acceptez-vous l'entente de principe, telle qu'elle est recommandée par votre Conseil de négociation, afin de conclure la prolongation de la convention collective du personnel de bureau, techniciens et ouvriers de l'agence du revenu du Québec ?

J'accepte ou je refuse

Autres informations n'étant pas reliées à l'entente de principe

Dénonciation⁶

L'employeur a informé le SFPQ qu'il cessera sa pratique contraire à la convention collective de verser des sommes de rappel de traitement ne s'appliquant pas aux indemnités. Selon l'employeur, l'entrée en vigueur rétroactive des échelles salariales ne sera plus appliquée aux indemnités découlant de l'application de la convention collective, à moins qu'il en soit spécifié autrement à la convention collective.

Protection salariale à la suite d'une fin de désignation sur un emploi de complexité supérieure⁷

La directive pour prévoir une protection salariale selon la durée d'occupation de l'emploi de complexité supérieure d'après les modalités décrites ci-dessous sera modifiée.

Si le personnel PTBO a occupé l'emploi de complexité supérieure

- ❖ au moins douze mois consécutifs et au plus vingt-quatre mois consécutifs, il a droit à une protection salariale pendant soixante jours à compter de la date de fin de sa désignation ;
- ❖ au moins vingt-quatre mois consécutifs et au plus trente-six mois consécutifs, il a droit à une protection salariale pendant quatre-vingt-dix jours à compter de la date de fin de sa désignation ;
- ❖ au moins trente-six mois consécutifs et au plus soixante mois consécutifs, il a droit à une protection salariale pendant cent vingt jours à compter de la date de fin de sa désignation ;
- ❖ plus de soixante mois consécutifs, il a droit à une protection salariale pendant cent quatre-vingts jours à compter de la date de fin de sa désignation ;
- ❖ Aucune protection, si c'est la décision de l'employé de cesser d'occuper l'emploi.

⁶ Non conventionnée. C'est une dénonciation à laquelle le SFPQ n'adhère pas. Il a fait savoir à l'employeur qu'il utilisera les recours disponibles pour contester toutes modifications qu'il jugera non conformes.

⁷ Non conventionnée, mais prévue dans la Directive CRH-2009, concernant la détermination et la gestion des emplois de niveau de complexité supérieure du personnel professionnel, technique, de bureau et ouvrier.



Août 2025