



**DÉPÔT PATRONAL
VISANT LE RENOUELEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE
DES PROFESSIONNELS ENTRE REVENU QUÉBEC ET LE SYNDICAT
DE PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DU
GOUVERNEMENT DU QUÉBEC**

QUÉBEC, LE 13 JANVIER 2022

CONTEXTE

Le présent dépôt amorce les discussions relativement aux enjeux patronaux en vue du renouvellement de la convention collective échue depuis le 1er 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.

Ce dépôt se décline selon les quatre axes suivants :

- la compétence et la performance
- la flexibilité
- la conformité et l'équité
- la transformation numérique.

Revenu Québec poursuit l'exercice de négociation avec ouverture et avec la conviction de pouvoir conclure une convention collective satisfaisante pour les parties, et ce, en assurant une cohérence avec ses objectifs stratégiques.

ENJEUX PATRONAUX

COMPÉTENCE ET PERFORMANCE

Les éléments qui suivent contribueront à accroître la performance de l'organisation et permettront une meilleure adéquation entre les emplois disponibles et les professionnels de Revenu Québec.

Appréciation de la performance

Augmenter la flexibilité des modalités relatives à l'appréciation de la performance en cours de stage probatoire, notamment en ce qui a trait au moment où l'employeur a l'obligation de procéder à l'appréciation.

Rétrogradation

Rendre effective la rétrogradation dans un nouvel emploi de niveau de mobilité inférieur, au moment où l'employé est officiellement informé de ce mouvement.

Reclassement

Revoir la définition de reclassement afin que ce mouvement puisse être appliqué par l'employeur lors de situations particulières, et ce, dans un emploi de même niveau de mobilité.

Frais de déménagement

Revoir les dispositions menant au paiement de frais de déménagement.

Enjeux sectoriels

Revoir les conditions d'emploi pour les professionnels œuvrant dans certains domaines de spécialisation.

FLEXIBILITÉ

Les éléments qui suivent contribueront à augmenter la flexibilité de l'organisation, ainsi que le niveau d'autonomie des professionnels, notamment en matière d'aménagement du temps de travail.

Horaire de travail

- Intégrer la notion d'emploi et d'employé à temps partiel;
- Augmenter la flexibilité quant aux dispositions reliées à l'horaire de travail, afin de permettre notamment de définir des horaires à l'extérieur de l'amplitude prévue à la convention (lundi au vendredi entre 8h et 17h30);
- Revoir les dispositions menant à la consultation au comité des relations professionnelles (CRP) lors de modifications de l'horaire à l'intérieur de l'amplitude conventionnée (8h – 17h30).

Sous-traitance

Clarifier les situations nécessitant la consultation du comité des relations professionnelles (CRP) lorsque l'employeur envisage de confier certaines activités de nature professionnelle en sous-traitance.

ÉQUITÉ / COHÉRENCE ORGANISATIONNELLE

Les éléments qui suivent s'inscrivent dans un objectif d'équité pour les professionnels de Revenu Québec et de maintien de la cohérence organisationnelle.

Paiement de congés

Prévoir des modalités permettant le paiement de congés de maladie, à sa valeur réelle, lors de mouvements de carrière.

Récupération de sommes versées en trop

- Ajouter la possibilité de compensation en cours d'emploi aux modes de récupération des sommes versées en trop (ex. : excédent de la réserve de congés de maladie, banque de congés de maladie, réserve d'heures supplémentaires, heures intermédiaires, sommes de rappel de traitement, etc.);
- Clarifier l'évènement menant au dépôt du grief patronal lorsque des sommes sont payables à l'employeur, dans le cas du départ d'un employé.

Rappel de traitement

Retirer les modalités visant le versement de sommes de rappel de traitement pour les ex-employés.

TRANSFORMATION NUMÉRIQUE

Les éléments qui suivent ont pour but de favoriser le développement durable et l'écoresponsabilité.

Représentation syndicale

Simplifier la gestion administrative des libérations syndicales par l'implantation et l'utilisation de la gestion électronique.

Transmission de documents

Moderniser les obligations relatives à la transmission de documents papier dans un contexte de développement durable.

Tableau d'affichage syndical

Moderniser le mode d'affichage dans un contexte de transformation numérique.

DÉNONCIATION

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.

DURÉE ET PARAMÈTRES SALARIAUX

Durée

4 ans, soit 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2024

Paramètres salariaux

- Période du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021 :
Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2020 sont majorés de 2 % avec effet le 1^{er} avril 2020.
- Période du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022 :
Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2021 sont majorés de 2 % avec effet le 1^{er} avril 2021.
- Période du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023 :
Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2022 sont majorés de 2 % avec effet le 1^{er} avril 2022.
- Période du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024 :
Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2023 seront fixés selon ce qui aura été convenu dans les secteurs public et parapublic pour les professionnels de la fonction publique.

HARMONISATION

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, décisions arbitrales et cadre normatif de Revenu Québec (ex. : le programme d'appréciation de la performance et du soutien à la carrière).

LETTRES D'ENTENTE ET ANNEXES

Abroger les lettres d'entente et l'annexe suivantes :

- NUMÉRO 2 concernant les conditions permettant à certains employées ou employés occasionnels d'accéder au statut d'employée ou d'employé temporaire;
- NUMÉRO 5 relative à un règlement des litiges liés à toute disposition permettant une bonification du paramètre général pour l'année 2013 calculée en fonction de la croissance du PIB nominal pour les années 2010, 2011 et 2012;
- NUMÉRO 7 concernant la création d'un comité relatif à l'expertise, l'attraction et la rétention des professionnelles et professionnels à Revenu Québec;
- ANNEXE 2 Taux et échelles de traitement (ancienne classification).

Adapter la liste des jours fériés et chômés à la durée de la convention collective.

Revoir la Lettre d'entente NUMÉRO 8 concernant les griefs antérieurs à la convention collective 2015-2020.

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.