



CAHIER PATRONAL

VISANT LE RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE
DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS
ENTRE REVENU QUÉBEC
ET LE SYNDICAT DE PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DU
GOUVERNEMENT DU QUÉBEC (SPGQ)

QUÉBEC, LE 7 MAI 2024

PRÉAMBULE

Le dépôt du présent cahier annonce le début des échanges relatifs aux enjeux patronaux en vue du renouvellement de la convention collective des professionnelles et professionnels de Revenu Québec échu le 31 mars 2024.

C'est avec ouverture et la conviction de pouvoir conclure une convention collective à la satisfaction des parties que Revenu du Québec s'engage dans cette nouvelle ronde de négociation. L'Agence est confiante qu'en échangeant de façon constructive et respectueuse, ce renouvellement pourra se réaliser dans des délais raisonnables permettant ainsi d'instaurer une période de stabilité pour le personnel professionnel et l'organisation. Pour y arriver, les parties auront à manifester de l'ouverture afin d'élaborer des pistes de solutions novatrices, tout en tenant compte des préoccupations et des enjeux identifiés.

À titre de rappel, 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, l'Agence négocie conformément aux conditions définies par le gouvernement. Par conséquent, ce cahier patronal représente les enjeux normatifs de l'organisation et repose sur les principes suivants :

- La recherche d'efficacité et d'efficience,
- L'accroissement de la flexibilité;
- L'allègement et la transformation numérique.

Au-delà de ces trois principes, Revenu Québec a à cœur le maintien de la qualité de services offerts à la population. Ainsi, l'Agence se doit de demeurer une organisation performante, et ce, tout en composant avec les différents enjeux d'attraction et de rétention. Le contenu du présent cahier est sommaire et indicatif et, selon l'évolution des négociations, l'Agence pourrait soumettre toutes autres propositions adaptées permettant de rencontrer ces principes.

LA RECHERCHE D'EFFICACITÉ ET D'EFFICIENCE

Revenu Québec souhaite continuer d'améliorer l'efficacité et l'efficience de certains processus afin de contribuer à la saine gestion des fonds publics.

L'atteinte de ce principe passe notamment par :

- La révision de certaines modalités d'application telles que la rétrogradation, la fin d'une désignation sur un poste de complexité supérieure ainsi que la réintégration à la suite d'un congé sans traitement;
- La refonte de certains délais, entre autres, ceux relatifs à l'identification de griefs en vue de l'arbitrage ou encore à celui du préavis visant la fin d'un horaire majoré;
- L'actualisation de certaines dispositions relatives à la sous-traitance.

L'ACCROISSEMENT DE LA FLEXIBILITÉ

L'évolution du marché de l'emploi et la transformation des milieux de travail nécessitent des adaptations et une flexibilité additionnelle permettant de concilier les besoins personnels et professionnels du personnel et les impératifs permettant d'accroître la performance organisationnelle.

L'Agence du Revenu du Québec demeure consciente des enjeux évolutifs concernant l'attraction et la rétention. De ce fait, l'organisation vise à accroître ses stratégies en la matière et à accéder à des bassins variés de candidatures pour répondre aux besoins.

L'atteinte de ce principe passe par l'augmentation de l'adaptabilité de certaines conditions de travail. C'est dans cette optique que l'organisation désire, d'une part, offrir des emplois présentant différents aménagements d'horaire de travail et, d'autre part, réviser certaines modalités pouvant mener au déménagement d'un membre du personnel.

L'organisation souhaite aussi discuter d'assouplissement quant aux modalités de reclassement, notamment lors de réévaluation de poste.

L'ALLÈGEMENT ET LA TRANSFORMATION NUMÉRIQUE

Dans une perspective d'efficacité et de modernisation, Revenu Québec mise sur l'allègement et la transformation numérique.

D'abord, l'organisation souhaite moderniser certaines dispositions de la convention collective reliées à la transmission ou à la signature de documents papier et retirer certaines dispositions obsolètes. L'Agence propose également d'adapter les dispositions relatives à l'appréciation de la performance et du soutien à la carrière (APSC) afin de refléter la nouvelle approche collaborative et simplifiée maintenant déployée.

De plus, l'Agence mise sur l'allègement de certaines dispositions, telles que :

- Le paiement des jours fériés pour l'employé qui revient au travail à temps réduit;
- Le moment de la prise du congé lors du congé sans traitement à traitement différé;
- La composition du comité relatif à la classification des emplois;
- Etc.

DÉNONCIATION

L'employeur informe qu'il cessera sa pratique contraire à la convention collective en ce qui a trait au versement des sommes de rappel de traitement qui ne s'appliquent pas aux indemnités. Désormais, 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.

HARMONISATION

L'Agence souhaite 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.

LETTRES D'ENTENTE, LETTRE D'INTENTION ET ANNEXES

Les lettres d'entente, lettre d'intention et annexes figurant à la convention collective devront faire l'objet de discussions.