



**DÉPÔT PATRONAL
VISANT LE RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

entre

REVENU QUÉBEC

et

*LE SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS
DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC*

Québec le 10 avril 2015

PRÉAMBULE

Ce dépôt patronal s'inscrit dans les discussions pour le renouvellement de la convention collective échu le 31 mars 2015.

La présente ronde des négociations est la première de Revenu Québec comme employeur distinct. Bien que le statut d'Agence lui accorde une certaine autonomie, le renouvellement de la convention collective se fait sous l'égide de l'article 42 de la *Loi sur l'Agence du revenu du Québec*. Cet article est un rappel que Revenu Québec est une composante de l'administration publique et qu'à ce titre, il négocie conformément aux conditions définies par le gouvernement.

Comme composante de l'administration publique, Revenu Québec œuvre dans un contexte budgétaire gouvernemental particulièrement difficile; il se doit de contribuer au respect des équilibres financiers. Ainsi, les dispositions d'ordre monétaire déposées s'inscrivent dans les orientations qui ont été présentées dans les secteurs public et parapublic.

Revenu Québec constate que l'environnement dans lequel s'amorce la présente ronde de négociation comporte son lot de difficultés mais entreprend l'exercice avec ouverture et la conviction de pouvoir conclure la nouvelle convention collective par une entente.

1- CHARGES PUBLIQUES

- Prévoir des modalités visant l'obtention d'un congé sans traitement obligatoire pour l'employé qui se porte candidat à une élection provinciale ou fédérale.

2- CHANGEMENT DE DOMICILE

- Introduire un préavis avant la prise d'un congé pour changement de domicile, pour prendre en compte les nécessités du service.

3- COMITÉ SANTÉ ET SÉCURITÉ

- Établir un mécanisme visant la poursuite des travaux en cours afin de revoir les modalités entourant la création et le fonctionnement des comités de santé et sécurité.

4- RÈGLEMENT DE GRIEFS

- Revoir certaines modalités concernant la procédure de règlement de griefs pour réduire les délais et favoriser les règlements.

5- HORAIRES DE TRAVAIL

- Introduire la possibilité pour l'employeur de déterminer des horaires particuliers afin de tenir compte des nécessités du service.

6- PÉRIODE D'ESSAI

- Augmenter la durée de la période d'essai et préciser qu'elle se calcule en jours de travail effectif.

7- DROITS PARENTAUX

À compter de la date de la signature de la convention collective, les modifications suivantes s'appliquent :

- Actualiser la norme en vigueur pour le calcul de l'indemnité complémentaire versée lors du congé de maternité afin de refléter l'augmentation de la valeur combinée des exonérations de certaines cotisations et ainsi faire en sorte que le niveau de remplacement de revenu pendant le congé soit établi à un niveau équivalent au traitement hebdomadaire de base reçu au travail;
- Prévoir un mécanisme d'ajustement périodique et systématique de cette norme;
- Spécifier qu'aux fins du calcul des prestations, le traitement hebdomadaire de base de l'employé à temps réduit est le traitement moyen des 20 dernières semaines de calendrier précédant le congé de maternité, de paternité ou d'adoption, qu'il y ait ou non versement d'une rémunération;
- Introduire une période de service obligatoire de 20 semaines (identique à celui du congé de maternité) pour pouvoir bénéficier des indemnités versées par l'employeur liées aux congés de paternité et d'adoption de cinq (5) semaines.

8- CONGÉ SANS TRAITEMENT

- Assujettir l'obtention du congé sans traitement de 20 jours par année financière à l'autorisation de l'employeur;
- Introduire des délais uniformes pour les demandes et les réponses relatives aux congés sans traitement à la section 4-7.00 (incluant le CSTTD) : 60 jours pour formuler une demande et 30 jours pour y répondre.

9- EMPLOYÉS À TEMPS RÉDUIT

- Prévoir l'application de la convention collective au prorata pour les employés à temps réduit.

10- FRAIS REMBOURSABLES LORS D'UN DÉPLACEMENT

- Retirer de la convention collective les entraves à une révision à la baisse des taux et autres frais inhérents à un déplacement.

11- LIBÉRATIONS SYNDICALES

- Relativement à la libération syndicale sans perte de traitement, pendant un temps raisonnable pour accompagner ou assister un employé, prévoir une disposition obligeant le représentant syndical à compléter un formulaire d'autorisation d'absence;
- Assujettir toutes les libérations syndicales (sauf celles consenties pour les activités mixtes et celles prévues à la convention liées à l'assistance des membres) au plein remboursement, par le syndicat, à savoir le traitement majoré d'un pourcentage recalculé en guise de compensation pour le coût des avantages sociaux;
- Réviser les modalités concernant les libérations syndicales à temps complet pour y préciser que :
 - Au moment de la libération d'un employé pour l'exercice à temps complet d'une charge syndicale, l'employeur :
 - Transfère au SPGQ la responsabilité de la gestion des réserves de vacances et de congés de maladie de l'employé et informe le SPGQ du solde de chacune de ces réserves et des crédits de vacances accumulés pour l'année en cours;
 - Verse au SPGQ une somme équivalente au nombre de jours accumulés dans ces réserves et aux crédits de vacances accumulés pour l'année en cours, sur la base du traitement applicable à l'employé au moment de sa libération.
 - Durant la libération de l'employé, le SPGQ :
 - Débite les réserves de l'employé selon les mêmes modalités que celles qui lui auraient été applicables n'eût été de sa libération sous réserve qu'en regard des vacances, aucun report n'est possible et que l'employé est considéré avoir pris ses vacances l'année durant laquelle elles sont dues;
 - Assume, en lieu et place de l'employeur, la responsabilité du remboursement annuel à l'employé de sa réserve de congés de maladie, le cas échéant, selon les mêmes modalités que celles prévues à la convention collective.

- Au moment de la fin de la libération, le SPGQ :
 - Informe l'employeur du solde de la réserve de vacances de l'employé et des crédits accumulés pour l'année en cours et du solde de la réserve de jours de congé de maladie, étant entendu que le solde de ces réserves ne peut être supérieur à celui qu'aurait eu l'employé n'eût été de sa libération;
 - Verse à l'employeur une somme équivalente au nombre de jours accumulés dans ces réserves et aux crédits de vacances accumulés pour l'année en cours, sur la base du traitement applicable à l'employé au moment de la fin de sa libération.
- Introduire l'obligation pour le syndicat de rembourser à l'employeur les coûts inhérents à une lésion professionnelle qui lui sont imputés par la CSST lorsque cette réclamation réfère à un événement survenu alors que l'employé est libéré pour activités syndicales.

12- RÉGIME D'ASSURANCE TRAITEMENT ET LES CONGÉS DE PRÉRETRAITE

Le régime est modifié de la façon suivante :

Concernant la révision du régime d'assurance traitement

- Uniformiser la période de «requalification» à trente (30) jours peu importe la durée de l'invalidité;
- Ajuster les prestations d'assurance traitement de tous les employés à temps partiel au prorata de leur semaine de travail;
- Réduire à sept (7) le nombre de jours de congé de maladie attribués annuellement (à raison de 7/12 de jour par mois);
- Rembourser annuellement à 100 % les jours de congé de maladie non utilisés de la réserve, déduction faite d'un solde de sept (7) jours;
- Augmenter à sept (7), le nombre de jours pouvant être débité de la réserve de congés de maladie aux fins de responsabilités parentales ou familiales;
- Prévoir, en disposition transitoire, que l'employé assujéti aux dispositions du régime d'assurance traitement, à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, demeure assujéti aux dispositions prévues à la section 8-1.00 de la convention collective 2010-2015 et que les nouvelles dispositions ne s'appliqueront qu'au terme de sa période de requalification.

Concernant les congés de préretraite

- Revoir les modalités de gestion suivantes :
 - Abrogation des dispositions relatives à la préretraite graduelle et à la préretraite totale;
 - Ajout d'un préavis de trente (30) jours avant la prise d'un congé de préretraite ou la prise d'une retraite;
 - Réduction de la semaine de travail d'au moins une (1) journée lors de la prise d'un congé de préretraite graduelle ou lors de la prise d'une retraite progressive, pour la durée de la période transitoire prévue ci-dessous.

Concernant la résorption des réserves existantes

- Instaurer une méthode de résorption des réserves existantes, (déduction faite, le cas échéant, d'un solde de sept (7) jours, selon les modalités prévues au nouveau régime) :
 - Remboursement en fin d'année civile, sur cinq (5) ans, du solde de la réserve à monnayer, à raison de 20 % par année;
 - Pour chaque jour à monnayer, l'employé reçoit une indemnité correspondant à 70 % du traitement quotidien qui lui est applicable au moment du remboursement.
- Prévoir des dispositions transitoires pour les employés admissibles à une retraite sans réduction actuarielle au plus tard trois (3) ans suivant la date de signature de la convention collective si les conditions suivantes sont rencontrées :
 - L'employé en fait la demande au plus tard cent vingt (120) jours suivant la date de signature de la convention collective;
 - L'employé s'engage à débiter une retraite totale et définitive au plus tard trois (3) ans suivant la date de signature de la convention collective. À défaut d'avoir débuté telle retraite dans le délai prescrit, l'employé recevra une indemnité équivalente à la moitié du solde de ses jours de congé de maladie accumulés à sa réserve «gelée» sans excéder soixante-six (66) jours de traitement brut. Les jours additionnels, le cas échéant, ne pourront être pris en temps ni monnayés.

Concernant les pièces justificatives

- Prévoir que les pièces justificatives devant être fournies par l'employée ou l'employé, en vertu de l'article 8-1.25 de la convention collective, doivent inclure le diagnostic pathologique, les soins et traitements prescrits ainsi que la durée probable de l'absence.

13- DISPARITÉS RÉGIONALES

- Retirer l'allocation de rétention de 8 % applicable aux employés dont le port d'attache est situé à Sept-Îles.

14- ÉCHELLES DE TRAITEMENT

- Période allant du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2017

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur au 31 mars 2015 est maintenu sans majoration.

- Période allant du 1^{er} avril 2017 au 31 mars 2018

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2017 est majoré de 1,0 % avec effet le 1^{er} avril 2017.

- Période allant du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2019

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2018 est majoré de 1,0 % avec effet le 1^{er} avril 2018.

- Période allant du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2019 est majoré de 1,0 % avec effet le 1^{er} avril 2019.

- Période allant du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2020 est majoré selon ce qui aura été négocié dans les secteurs public et parapublic pour cette période, avec effet le 1^{er} avril 2020.

15- PRIMES

- Chaque prime, à l'exception des primes exprimées en pourcentage, est majorée selon les mêmes paramètres généraux d'augmentation annuelle des échelles de traitement.

16- HORS ÉCHELLE

À compter de la date de la signature de la convention collective, la modification suivante s'applique :

- Modifier toutes les dispositions de la convention collective afférentes à la protection de traitement de manière à permettre, à l'intérieur d'un délai de deux (2) ans, la résorption de l'écart entre le taux de traitement de l'employé et le taux maximum de l'échelle de traitement correspondant à son classement¹. Ces modifications ne viseront pas les dispositions que permet déjà la résorption de l'écart salarial à l'intérieur du délai de deux (2) ans.

17- DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- La durée de la convention collective sera de six (6) ans, soit du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2021.

Il est à noter qu'aucune disposition visant la modification du régime de retraite n'est présentée dans le dépôt de Revenu Québec, considérant que les modifications législatives qui suivront les négociations s'appliqueront aux employés de Revenu Québec.

¹ Pour l'employée ou l'employé rémunéré hors échelle, les dispositions s'y rapportant seront modifiées en concordance.