

**L'Agence du Revenu du Québec (Québec)
et
L'Association des juristes de l'État**

- **Secteur d'activité de l'employeur:** services de l'administration provinciale
- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** 164
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 90; hommes: 74
- **Statut de la convention:** première
- **Catégorie de personnel:** avocats et notaires
- **Échéance de la présente convention:** 31 mars 2015
- **Date de signature:** 12 septembre 2012
- **Durée de la semaine normale de travail:** 7 heures/jour, 35 heures/sem.
- **Salaires**

1. Juristes

	1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013
/année	/année	/année	/année	/année
Min.	44 384 \$	50 607 \$	51 113 \$	52 007 \$
Max.	101 263 \$	102 022 \$	103 042 \$	104 845 \$

1^{er} avril 2014

/année
53 047 \$
106 942 \$

2. Juristes échelon 18, 96 salariés

1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} avril 2014
/année	/année	/année	/année	/année
89 478 \$	102 022 \$	103 042 \$	104 845 \$	106 942 \$

Augmentation générale

1 ^{er} avril 2010	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} avril 2014
0,5 %	0,75 %	1 %	1,75 %	2 %
+ IVC	+ IVC	+ IVC	+ IVC	+ IVC

N. B. Le pourcentage d'augmentation du 1^{er} avril 2012 est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2012, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative, c'est-à-dire la somme des variations annuelles du produit intérieur brut — PIB nominal du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010 et 2011, et les prévisions de croissance cumulative, c'est-à-dire la somme des variations annuelles du PIB nominal du Québec pour les mêmes années. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 0,5 %.

Le pourcentage d'augmentation du 1^{er} avril 2013 est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2013, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative, c'est-à-dire la somme des variations annuelles du PIB nominal du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011 et 2012, et les prévisions de croissance cumulative, c'est-à-dire la somme des variations annuelles du PIB nominal du Québec pour les mêmes années. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 2 % moins la majoration accordée au 1^{er} avril 2012.

Le pourcentage d'augmentation du 1^{er} avril 2014 est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2014, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative, c'est-à-dire la somme des variations annuelles du PIB nominal du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011, 2012 et 2013, et les prévisions de croissance cumulative, c'est-à-

dire la somme des variations annuelles du PIB nominal du Québec pour les mêmes années. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 3,5 % moins la majoration accordée au 1^{er} avril 2012 et la majoration accordée au 1^{er} avril 2013.

Chaque taux et échelle de salaire en vigueur le 30 mars 2015 est majoré, avec effet au 31 mars 2015, d'un pourcentage égal à l'écart entre la variation cumulative, c'est-à-dire la somme des variations annuelles de l'indice des prix à la consommation - IPC pour le Québec selon les données de Statistique Canada pour les années de convention collective 2010-2011, 2011-2012, 2012-2013, 2013-2014 et 2014-2015, et le cumulatif des paramètres salariaux, c'est-à-dire la somme des paramètres annuels déterminés les années précédentes, incluant les ajustements découlant de la croissance du PIB nominal. La majoration ne peut toutefois être supérieure à 1 %.

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires, des allocations et des primes selon les modalités prévues.

• **Primes**

Désignation: un salarié appelé à remplacer temporairement un administrateur d'État ou un cadre des classes d'emploi 1 à 5 ou un cadre juridique, ou à exercer provisoirement les attributions d'un emploi vacant d'un administrateur d'État, ou d'un cadre des classes d'emploi 1 à 5 ou d'un cadre juridique a droit à une prime de désignation qui est calculée au prorata de la durée du remplacement temporaire ou de la désignation à titre provisoire à partir des sommes annuelles suivantes:

Date	Montant
À compter du 1 ^{er} avril 2010	4 131 \$
À compter du 1 ^{er} avril 2011	4 162 \$
À compter du 1 ^{er} avril 2012	4 204 \$
À compter du 1 ^{er} avril 2013	4 278 \$
À compter du 1 ^{er} avril 2014	4 364 \$

Fonction juridique: 2 % du traitement versé pour chacune des heures régulières payées – juriste effectuant des tâches relevant des attributions prévues à la Directive concernant la classification des avocats et notaires

• **Allocations**

Disponibilité: 1 heure au taux horaire/période de 8 heures en disponibilité

Isolement: le juriste qui travaille temporairement à l'extérieur a droit à une allocation d'isolement qui lui est versée après 10 couchers consécutifs

N. B. — Le montant varie selon le secteur visé.

Rétention: 8 % du salaire — juriste dont le port d'attache est situé à Sept-Îles ou à Port-Cartier

• **Jours fériés payés**

13 jours/année

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	20 jours	Taux normal
17 ans	21 jours	Taux normal
19 ans	22 jours	Taux normal
21 ans	23 jours	Taux normal
23 ans	24 jours	Taux normal
25 ans	25 jours	Taux normal

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale – RQAP a droit à un congé de maternité d'une durée de 21 semaines consécutives, qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement et qui comprend le jour de l'accouchement.

La salariée admissible au Régime d'assurance emploi - RAE a droit à un congé de maternité d'une durée de 20 semaines consécutives, qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue de l'accouchement et qui comprend le jour de l'accouchement.

La salariée qui a cumulé 20 semaines de service continu et qui est admissible au RQAP a le droit de recevoir, pendant 21 semaines de son congé de maternité, une indemnité égale à la différence entre 93 % de son salaire normal et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande.

Sur demande, la salariée a également droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans ou à un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de 2 ans.

2. Congé de naissance

5 jours payés.

3. Congé de paternité

Le salarié a droit à un congé d'une durée maximale de 5 semaines consécutives.

Le salarié peut bénéficier d'une prolongation de son congé de paternité s'il fait parvenir, avant la date d'expiration, un avis accompagné d'un certificat médical qui atteste que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Sur demande, le salarié a également droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans ou à un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de 2 ans.

4. Congé d'adoption

La salariée ou le salarié qui adopte légalement un enfant autre que celui de son conjoint a droit à 5 jours ouvrables.

La salariée ou le salarié qui adopte légalement un enfant autre que celui de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de 5 semaines consécutives.

La salariée ou le salarié peut bénéficier d'une prolongation de son congé d'adoption s'il fait parvenir, avant la date d'expiration, un avis accompagné d'un certificat médical qui atteste que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

La salariée ou le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables, dont les 2 premiers sont payés.

La salariée ou le salarié bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans solde d'une durée maximale de 10 semaines à compter de la prise en charge effective de l'enfant, sauf s'il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint.

Sur demande, la salariée ou le salarié a également droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans ou à un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de 2 ans.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

1. Assurance vie

Indemnité

— salarié: 6 400 \$

— salarié qui travaille plus de 25 % et moins de 75 % du temps complet: 3 200 \$

2. Assurance salaire

Prestation: 40 \$/sem. plus 60 % du salaire en excédent, mais pas moins de 66,67 % de son salaire pour une période maximale de 52 semaines; après cette période, 75 % du montant précité pour une période supplémentaire de 52 semaines

Début: après épuisement de la banque de congés de maladie ou à la 6^e journée ouvrable si le salarié n'a pas de congés de maladie à son crédit

3. Assurance maladie

RÉGIME DE BASE

Prime: l'employeur paie le moindre des montants suivants: 5 \$/mois/protection familiale, 2 \$/mois/protection individuelle, 2 fois la cotisation versée par le participant

4. Régime de retraite

Les salariés sont régis par les dispositions du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics — RREGOP.