LETTRE D'ENTENTE PARTICULIÈRE

ENTRE

AUTORITÉ DES MARCHÉS FINANCIERS
ci-après, désignée « l'Employeur »

et

SYNDICAT DE PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC (SPGQ)
ci-après, désigné « le Syndicat »

ci-après, collectivement désignées « les Parties »

OBJET : APPLICATION DE LA NOUVELLE STRUCTURE SALARIALE (LETTRE D'ENTENTE NO 8)

CONSIDÉRANT que l'Employeur a présenté au Syndicat le 17 juin 2022, la proposition d'une nouvelle structure salariale conformément à la lettre d'entente no 8 de la convention collective pour la période du 1er avril 2015 au 31 mars 2020 (la « Convention collective »);

CONSIDÉRANT que le Syndicat a accepté le 27 septembre 2022 la proposition de l'Employeur suivant un vote en assemblée syndicale;

CONSIDÉRANT que la Convention collective est expirée et que les Parties ont convenu de finaliser les travaux relatifs à la lettre d'entente no 8 avant de mandater le comité de négociation au renouvellement de la Convention collective;

CONSIDÉRANT l'engagement de l'Employeur à déplafonner les échelles salariales au 31 mars 2020 (lettre d'entente no 9) et l'arrimage à la nouvelle structure salariale;

CONSIDÉRANT que les Parties ont, sans admission, convenu des termes de la présente en lien avec les travaux prévus à la lettre d'entente no 8;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente;

Modifications à la convention collective et dispositions transitoires

2. Les articles de la Convention collective doivent être lus avec les ajustements nécessaires en application de la présente lettre d'entente, notamment les articles suivants qui sont modifiés ou ajoutés comme suit et prennent effet à compter de la signature de la présente entente :

1-1.01 ll) « Niveau de rémunération » : Désigne l'un ou l'autre des sept niveaux de rémunération que l'on retrouve à l'annexe B-1.

6-1.01.1 Lorsqu'un nouveau titre d'emploi est créé, l'employeur et le syndicat doivent procéder, conjointement, à son évaluation et le niveau de rémunération, les qualifications minimales requises ainsi que les modalités d'intégration du personnel visé doivent faire l'objet d'une entente au comité des relations professionnelles. Les parties disposent alors de 30 jours suivant la rencontre du comité pour s'entendre.

À défaut d'entente dans le délai imparti, l'employeur fixe le niveau de rémunération en choisissant parmi les sept (7) niveaux de rémunération déjà existants.

Le syndicat peut, dans les délais prévus à l'article 9-1.05, à la suite de la décision de l'employeur, déposer un grief, lequel sera porté directement à l'arbitrage selon les dispositions du chapitre 9. L'arbitre devra déterminer le niveau de rémunération à être attribué au nouveau titre d'emploi, en retenant l'évaluation syndicale ou l'évaluation

patronale, ces deux dernières devant se situer parmi les sept (7) niveaux déjà existants. Si nécessaire, l'arbitre devra également déterminer les modalités d'intégration du personnel visé et établir les qualifications minimales requises

L'arbitre, choisi ou désigné selon le chapitre 9, a plein pouvoir pour ordonner le paiement de la rétroactivité. La décision de l'arbitre est finale et lie les deux (2) parties ainsi que la ou les personnes employée(s) concernée(s). À la suite des modifications issues du présent article, le tableau de l'Annexe A sera mis à jour.

6-1.02.1 À compter de la signature de la présente, les titres d'emploi sont répartis dans sept (7) niveaux de rémunération selon les modalités d'intégration applicables. Ces niveaux de rémunération apparaissent à l'annexe B-1 de la présente convention.

6-2.02 Lors d'une promotion à un titre d'emploi de niveau professionnel comportant un niveau de rémunération supérieur à celui qu'elle détenait, la personne employée bénéficie de la formule de classement la plus avantageuse parmi les suivantes, soit :

- le niveau minimum de traitement de la nouvelle échelle ;
  ou
- le traitement avant promotion, majoré de cinq pour cent (5%) sans dépasser le taux maximum (100%) prévu à la nouvelle échelle.

6-6.01 La personne employée ayant droit à un avancement annuel de base le reçoit, selon les règles suivantes :

- au plus tard le 1er juillet de chaque année, après évaluation du rendement, l'employeur attribue un pourcentage d'augmentation du taux de traitement de zéro pour cent (0 %) à dix pour cent (10 %) ;
- un avancement de quatre pour cent (4%) est accordé pour un rendement pleinement satisfaisant (volet compétence). L'avancement accordé est intégré aux échelles et prend effet le 1er avril de chaque année.

Malgré ce qui précède, la personne employée doit, pour avoir droit à l'avancement annuel de base, avoir travaillé une période d'au moins six (6) mois.

Aux fins de l'alinéa précédent, la personne employée en congé avec traitement pour études de perfectionnement, la personne employée en congé de maternité, en congé pour adoption ou en congé sans traitement en vertu de l'article 8-3.29 mais uniquement pour la durée des cinquante-deux (52) premières semaines, la personne employée libérée en vertu de l'article 2-3.00 et celle en congé compensatoire pour heures de travail, n'est pas considérée comme absente du travail. Sont aussi considérés comme du temps travaillé les jours de vacances, les jours fériés et chômés de même que les jours de congé de maladie prévus à l'article 8-1.24 jusqu'à concurrence d'un maximum de cent-vingt-quatre (124) jours.

Malgré ce qui précède, la somme représentée par l'avancement annuel de base ne peut avoir pour conséquence de permettre à la personne employée de recevoir un traitement qui excède le taux maximum (100%) prévu pour le niveau de rémunération de son titre d'emploi, sous réserve des règles applicables à la zone mérite.

Pour les personnes employées sans expérience classées au minimum de leur niveau, la progression salariale se fait de façon accélérée, pouvant aller jusqu'à quinze pour cent (15%) avec un minimum de dix pour cent (10 %) pour un rendement pleinement satisfaisant, jusqu'à ce qu'elle atteigne un taux de traitement annuel équivalent à cent cinquante pour cent (150 %) du minimum de son niveau de traitement. Par la suite, la personne employée voit sa progression évoluer selon la règle générale contenue aux paragraphes précédents. Il est entendu qu'au cours de la progression accélérée, aucun bonus n'est accordé.

À compter du 31 mars 2020, la progression salariale se fait de façon accélérée avec un minimum de huit pour cent (8%) pour un rendement pleinement satisfaisant, jusqu'à ce qu'elle atteigne un taux de traitement annuel équivalent à cent cinquante pour cent (150 %) du minimum de son niveau de traitement. Par la suite, la personne employée voit sa progression évoluer selon la règle générale contenue aux paragraphes précédents.

Zone mérite

6-6.03 À compter du 2 avril 2021, une zone mérite s'ajoute à la structure salariale apparaissant à l'annexe B-1. L'accès à cette zone est exclusif à la personne employée remplissant chacune des conditions suivantes :

- Avoir un taux de traitement situé au taux maximum (100%) de son échelle de traitement avant l'évaluation du rendement annuel;
- Obtenir une évaluation du rendement « ayant dépassé les attentes (supérieure) » (volet compétence et objectifs) de la part de son gestionnaire immédiat lors de l'évaluation du rendement annuel;

- Avoir effectivement travaillé au moins six (6) mois au cours de l'année de référence liée à l'évaluation du rendement annuel.

La personne employée accédant à la zone mérite a droit à une progression salariale annuelle équivalant à 2,5% de son taux de traitement jusqu'à concurrence du maximum établi à la zone mérite. Cette progression salariale établit son nouveau taux de traitement.

Lorsque la personne employée a un taux de traitement situé dans la zone mérite et qu'elle obtient une évaluation « qui n'a pas répondu aux attentes (insuffisant) » ou « qui répond en partie aux attentes (à développer/à améliorer) », son taux de traitement est révisé au taux maximum (100%) de son échelle de traitement et ce, à compter de la date du traitement des ajustements salariaux.

Annexe A-1

1. PRINCIPE GÉNÉRAL

En situation de surplus de personnel dans un titre d'emploi, l'employeur doit permettre au titulaire, selon son service, de déplacer une personne employée ayant moins de service, dans un titre d'emploi de niveau de rémunération équivalent ou inférieur, afin de pouvoir se relocaliser dans l'organisation.

Cette possibilité de déplacement ne s'applique cependant que dans la mesure où le titulaire possède un profil de formation universitaire et professionnelle compatible avec le profil de formation universitaire et professionnelle exigé par le titre d'emploi convoité.

2. RÈGLES DE DÉPLACEMENT

Les titres d'emploi sont répartis dans sept (7) niveaux de rémunération. Le principe qui précède quant au niveau équivalent ou inférieur s'applique en fonction des sept (7) niveaux de rémunération.

Chaque titre d'emploi est situé dans l'un ou l'autre des quatre groupements suivants :

- le groupement 1 des titres d'emploi dont le profil de formation universitaire et professionnelle correspond au tronc commun (TC) le plus répandu à l'Autorité, soit l'administration, la comptabilité, la finance, l'économie et le droit;
- le groupement 2 des titres d'emploi qui possèdent un profil de formation universitaire et professionnelle particulier, comme par exemple les professionnels de l'informatique (INF), les professionnels des langues (LAN), les professionnels de la gestion documentaire (DOC), les professionnels de l'éducation (EDU) et les professionnels des communications (COM);
- le groupement 3 des titres d'emploi des professionnels de l'actuariat (ACT);
- le groupement 4 des titres d'emploi des professionnels de la géologie (GEO).

Considérant les deux premiers groupements, la mobilité des titulaires, aux fins de déplacement, ne peut s'exercer qu'à l'intérieur de chacun seulement, tant pour la sortie que pour l'entrée, en respect des règles de service et de niveau de rémunération précédemment énoncées. Cependant, certains titres d'emploi requièrent des conditions spécifiques qui sont spécifiées dans le tableau, soit la possession d'un titre comptable, d'un baccalauréat en droit ou d'un baccalauréat en finance, lorsque cela s'applique. Seules les personnes employées détenant la condition exigée par un titre d'emploi particulier peuvent occuper ce titre d'emploi.

Dans le cas du groupement 2 et 4, la mobilité n'est possible que parmi les titres d'emploi ayant en commun le profil de formation particulier visé. Ainsi, un titulaire au profil d'informaticien ne peut déplacer qu'un autre titulaire d'un titre d'emploi exigeant le même profil particulier, de niveau de rémunération équivalent ou inférieur, possédant moins de service.

Étant donné la formation particulière des actuaires axée sur la gestion financière des institutions financières, la mobilité des titres d'emploi du groupement 3 est possible à l'intérieur du groupement ainsi que dans les titres d'emploi liés aux institutions financières ou ceux demandant des connaissances de base du domaine financier, soit les titres d'emploi du groupement 1 des niveaux de rémunération 2 et 1 ne requérant aucune spécialité spécifique.

3. MESURES TRANSITOIRES

Considérant l'instauration d'une nouvelle structure salariale, le tableau en Annexe A de la convention collective doit être lu et appliqué suivant le principe général de la présente annexe. Une mise à jour du tableau aura lieu dans le cadre des travaux visant le renouvellement de la convention collective 2015-2020.

Annexe B-1 – ÉCHELLES DE TRAITEMENT SUIVANT LA NOUVELLE STRUCTURE SALARIALE

Échelle de traitement au 2 avril 2019*			
Niveau	**Taux min**	**Taux max**	**Taux max mérite**
1	44 750 $	89 500 $	93 975 $
2	47 883 $	95 765 $	100 553 $
3	51 234 $	102 469 $	107 592 $
4	54 308 $	108 617 $	114 047 $
5	57 567 $	115 134 $	120 890 $
6	60 445 $	120 890 $	126 935 $
7	63 467 $	126 935 $	133 282 $

Échelle de traitement au 31 mars 2020*			
Niveau	**Taux min**	**Taux max**	**Taux max mérite**
1	45 645 $	91 290 $	95 855 $
2	48 840 $	97 680 $	102 564 $
3	52 259 $	104 518 $	109 744 $
4	55 394 $	110 789 $	116 328 $
5	58 718 $	117 436 $	123 308 $
6	61 654 $	123 308 $	129 474 $
7	64 737 $	129 474 $	135 947 $

*Sous réserve des modalités d'intégration prévues à la présente lettre d'entente.

LETTRE D'ENTENTE NO 1
CONCERNANT LE MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE DANS LE CADRE DU PROGRAMME DISTINCT AMF-SPGQ

Conformément aux obligations en matière d'équité salariale conférées à l'employeur et au syndicat en vertu de l'article 76.1 de la Loi sur l'équité salariale, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Un comité conjoint d'évaluation des emplois sera formé et constitué d'un maximum de deux représentants syndicaux et de deux représentants patronaux. Ce comité a pour tâche d'évaluer tous les emplois nouvellement créés ou de réévaluer, s'il y a lieu, tous les emplois ayant fait l'objet de modifications importantes tel que prévu à la section 6-1. Cette évaluation ou réévaluation sera effectuée avec l'outil d'évaluation utilisé lors de l'exercice d'équité salariale.

2. Chaque évaluation doit faire l'objet d'une décision unanime des deux parties représentées au comité conjoint, à défaut de quoi l'évaluation en litige pourra être soumise au comité des relations professionnelles pour décision. Si le comité des relations professionnelles ne peut parvenir à une entente, l'employeur détermine le niveau de rémunération, parmi les sept (7) niveaux existants, et le cas en litige pourra être soumis à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties. Le mandat de l'arbitre sera de choisir entre l'évaluation patronale et l'évaluation syndicale, conformément à l'article 6-1.01 de la convention collective;

3. Si un titre d'emploi est réévalué à la hausse, l'intégration temporaire des personnes employées dans la nouvelle échelle salariale (N1 à N7) est rétroactive à la date où les responsabilités décrites à la nouvelle description d'emploi ont effectivement pris effet sans toutefois rétroagir plus loin que la date ou la demande de réévaluation est demandée. Ainsi, la prime prévue à l'article 6-1.04 al.3 de la convention collective s'applique et les emplois réévalués à la hausse sont soumis au processus prévu à la section 6-8.00.

4. Nonobstant les dispositions de l'article 3 de la présente, si un titre d'emploi est réévalué à la baisse, il n'y aura pas d'effet rétroactif et les personnes employées visées par cette réévaluation verront leur traitement maintenu et, au besoin, seront considérées comme des personnes employées hors échelle.

Modalités d'intégration

3. Conformément à la lettre d'entente no 8 de la Convention collective, la nouvelle structure salariale est effective rétroactivement à compter du 2 avril 2019 suivant les modalités d'intégration suivantes :

   - **2 avril 2019 – Entrée en vigueur de la nouvelle structure salariale**
     - Maintien du taux de traitement au 1er avril 2019 (effet de diminution ou augmentation du comparatio / positionnement dans l'échelle des employés)
     - Ajustement du maximum de l'échelle

   - **31 mars 2020 – Entrée en vigueur du 2% de majoration du maximum des échelles salariales (Lettre d'entente no 9)**
     - Maintien du taux de traitement au 1er avril 2019
     - Ajustement du maximum de l'échelle (+2%) (effet de diminution du comparatio)

   - **1er avril 2020 – Ajustement du taux de traitement**
     Ajustement selon la cote d'appréciation du rendement, soit :
     - PAR cote 3 : augmentation de 4%, avec effet rétroactif**
     - PAR cote 4 : augmentation de 5%, avec effet rétroactif**

   ** *Si applicable selon l'échelle de traitement et son comparatio / positionnement ainsi que les règles prévues aux articles 6-6.01 et 6-6.02*

   - **1er avril 2021 – Ajustement du taux de traitement**
     - Idem au 1er avril 2020

   - **2 avril 2021 – Déblocage de la zone mérite**
     - Selon le PAR 2021-2022 (applicable le 1er avril 2022)

   - **1er avril 2022 – Ajustement du taux de traitement**
     - Idem au 1er avril 2020 et 2021

4. Les règles hors taux et hors échelles trouveront application, le cas échéant, à la suite de ces modalités d'intégration;

Paramètres d'application

5. L'Employeur applique les nouveaux taux de traitement à compter du 1er janvier 2023, le tout applicable sur la paie du 26 janvier 2023. Toutefois, pour les personnes employées qui obtiennent un nouveau poste chez l'Employeur entre le 1er décembre 2022 et le 14 janvier 2023 qui entraîne une modification de leur taux de traitement, ce dernier sera ajusté sur la paie du 9 février 2023 avec effet rétroactif à la date de nomination. À compter du 1er janvier 2023, l'Employeur applique la nouvelle structure salariale en vigueur au 31 mars 2020 pour des fins de recrutement et de mobilité interne;

6. L'Employeur verse, au plus tard le 23 février 2023, les sommes liées à la majoration du maximum des échelles salariales de la structure révisée selon les modalités d'intégration prévues à l'article 3 aux personnes employées visées dont le taux de traitement équivaut à un *comparatio* situé entre 98% et 100% de leur échelle de traitement entre le 1er avril 2020 et le 23 février 2023, avec un taux d'intérêt de 5 % versé pour la période située entre le 1er avril 2022 et la date du versement desdites rétroactivités salariales;

7. L'Employeur verse les rétroactivités salariales prévues à la présente entente au plus tard sur la paie du 23 février 2023;

8. L'Employeur verse les rétroactivités salariales applicables à la présente entente aux personnes employées à l'emploi de l'Employeur au moment de leur versement. Néanmoins, les ex-personnes employées qui ont quitté à la retraite pour recevoir une rente de retraite du RREGOP depuis le 2 avril 2019 ont droit aux rétroactivités salariales prévues à la présente;

Généralités

9. Les Parties déclarent avoir mutuellement convenu des articles de la Convention collective ajoutés ou modifiés à la présente reproduits à l'article 2 et s'en déclarent satisfaites. La présente, à l'exception de l'article 8, fait partie intégrante de la Convention collective en vigueur et s'applique à compter de sa signature;

EN FOI DE QUOI, cette entente est signée électroniquement ce 2 décembre 2022, et entre en vigueur à cette date; elle est signée à nouveau devant commissaire à l'assermentation par moyen technologique à la demande expresse du ministère du travail, aux fins de dépôt officiel :

Pour l'Employeur :

Isabelle Dufour, CRHA, MBA
Directrice des ressources humaines

Déclaré sous serment devant moi
à distance, par moyen technologique,
à Québec, le 15 fév. 2023 :

Viviane Parent

Commissaire à l'assermentation
pour le Québec # 216310

Jean-Michel Fleury, CRIA
Conseiller principal en relations de travail

Déclaré sous serment devant moi
à Québec, le 14 février 2023 :

Viviane Parent

Commissaire à l'assermentation
pour le Québec # 216310

Pour le Syndicat :

Robert Vallières
Délégué syndical

Déclaré sous serment devant moi
à **Québec**, le **15 février** 2023

Commissaire à l'assermentation **pour le Québec**
235441

Marie-Josée Garand, CRHA
Conseillère syndicale SPGQ

Déclaré sous serment devant moi
à **Québec**, le **15 février** 2023

Commissaire à l'assermentation **pour le Québec**
235441