

## LETTRE D'ENTENTE

Entente entre :

**Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (Unité AMP)**  
7, rue Vallière, Québec (Québec) G1K 6S9  
ci-après désigné « le Syndicat »

ET

**Autorité des marchés publics**  
525, boulevard René-Lévesque Est, 1<sup>er</sup> étage, bureau 1.25  
Québec (Québec) G1R 5S9  
ci-après désigné « l'Employeur »

---

**CONSIDÉRANT** que l'Employeur est lié par l'accréditation détenue par le Syndicat et par la convention collective en vigueur pour les activités transférées;

**CONSIDÉRANT** que le Syndicat a déposé une plainte auprès de la CNESST le 12 mars 2021 et le grief AMP-09-12-2021 le 11 mars 2022;

**CONSIDÉRANT** que le ou vers le 6 juillet 2022 les parties ont signé une lettre d'entente, laquelle prévoit que le Syndicat retire sa plainte auprès de la CNESST ainsi que le grief AMP-09-12-2021 en contrepartie que l'Employeur propose une nouvelle structure salariale basée sur l'évaluation des titres d'emplois, les positionnements des titres d'emplois et les modalités d'intégration et ce conformément aux principes prévus à la lettre d'entente numéro 8 de la convention collective en vigueur;

**CONSIDÉRANT** que le Syndicat a retiré sa plainte auprès de la CNESST ainsi que son grief AMP-09-12-2021 les 12 septembre 2022 et 7 juillet 2022 respectivement;

**CONSIDÉRANT** que le 8 mars 2023, l'Employeur a déposé sa proposition globale de nouvelle structure salariale basée sur l'évaluation des titres d'emplois, les positionnements des titres d'emplois ainsi que les modalités d'intégration;

**CONSIDÉRANT** que le 3 avril 2023, la proposition globale de l'Employeur a été acceptée par vote majoritaire des employés représentés par le Syndicat;

### **LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. La proposition globale de l'Employeur n'est valide que si elle comprend l'ensemble des éléments présentés préalablement au Syndicat et énumérés ci-bas :
  - 2.1. Les taux et échelles de traitements composés de sept (7) classes salariales qui s'appliquent au 2 avril 2019 tels que présentés à l'Annexe A;
  - 2.2. Le plan d'évaluation des emplois modernisé du programme distinct d'équité salariale pour les professionnels du SPGQ, la pondération des facteurs, ainsi que les bornes associées aux classes salariales, tels que transmis au comité de la lettre d'entente numéro 8 le 9 mars 2023;
  - 2.3. Les titres d'emplois, leur classement et leur prédominance, tels que transmis au comité de la lettre d'entente numéro 8 le 9 mars 2023 et présentés à l'Annexe B;


- 2.4. Les descriptions d'emplois approuvées par les gestionnaires, telles que transmises au plus tard dans un délai de 30 jours suivant la signature de la présente entente au comité paritaire de classification des emplois;
  - 2.5. L'évaluation finale points et facteurs et la prédominance de l'ensemble des titres d'emplois compris dans le programme distinct d'équité salariale pour les professionnels du SPGQ, telles que transmises au comité paritaire de classification des emplois le 14 mars 2023;
  - 2.6. Les modalités d'intégration, telles que transmises au comité de la lettre d'entente no 8 le 9 mars 2023, comprenant les ajouts transmis dans la présentation simplifiée le 14 mars 2023 et présentées à l'Annexe C;
  - 2.7. Les titres d'emplois ciblés en parcours de carrières, les critères d'admissibilités à ces parcours, ainsi que les modalités lors d'obtention, tels que transmis au comité de la lettre d'entente no 8 le 9 mars 2023, comprenant les ajouts transmis dans la présentation simplifiée le 14 mars 2023 et présentées à l'Annexe D;
  - 2.8. Les noms des personnes employés visées par un parcours de carrière ou un changement de titre d'emploi, leur titre d'emploi, la date effective et la classe salariale associée, tels que transmis au comité de la lettre d'entente no 8 le 21 mars 2023.
3. Suivant la signature de la présente, le Syndicat reconnaît que par l'acceptation de la nouvelle structure salariale, les éléments présentés aux points 2.1 à 2.8 de la présente entente ainsi que la documentation transmise préalablement et/ou jointe en annexe de la présente entente font partie intégrante de la proposition globale de la nouvelle structure salariale de l'Employeur et que cette dernière n'est valide que si elle est acceptée dans son ensemble.
  4. Suivant la signature de la présente, le Syndicat reconnaît et accepte les évaluations des emplois et reconnaît le plan d'évaluation des emplois modernisé du programme distinct d'équité salariale pour les professionnels du SPGQ, la pondération des facteurs ainsi que les bornes associées aux classes salariales comme étant le nouvel outil utilisé pour toute évaluation future suite à la création d'un nouveau titre d'emploi ou suivant la modification importante d'un titre d'emploi existant conformément aux modalités prévues à la convention collective.
  5. Suivant la signature de la présente, les employés visés recevront une confirmation de l'application à leur situation des modalités d'intégration dans un délai de 45 jours. L'employé qui croit qu'une erreur est survenue dans l'application des modalités d'intégration pour le calcul du montant devant lui être versé, pourra adresser une demande de révision du calcul dans les 30 jours suivant la réception de leur confirmation à la Boîte rémunération.
  6. Il est une considération essentielle de la présente entente que celle-ci ne puisse être invoquée à titre de précédent, de quelque façon que ce soit, par l'une ou l'autre des parties.
  7. Sans restreindre la généralité de ce qui précède, la présente entente, ne peut d'aucune façon être invoquée par le Syndicat de quelque façon que ce soit, et ce, au soutien de quelque réclamation, plainte, grief ou de tout autre recours que ce soit, y compris afin de soutenir ou appuyer quelque recours que ce soit en lien avec la lettre d'entente no 8.
  8. Les parties reconnaissent que la présente entente est le reflet de leur accord, se disent satisfaites de la présente et reconnaissent que leurs obligations respectives prévues à la lettre d'entente intervenue entre les parties le ou vers le 6 juillet 2022 sont remplies. Elles reconnaissent avoir lu et compris les termes et déclarent avoir eu le temps requis pour y

réfléchir. Elles déclarent procéder à la signature du présent document de façon libre et volontaire.

**EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ**

À Québec, le 17 avril 2023 \_\_\_\_\_

**AUTORITÉ DES MARCHÉS PUBLICS**

  
\_\_\_\_\_  
Gino Francoeur, Vice-président à l'administration

*Denis Lortie*  
\_\_\_\_\_  
Denis Lortie, Conseiller stratégique à la vice-présidence à l'administration

*Anne Carrier*  
\_\_\_\_\_  
Anne Carrier, Coordinatrice des ressources humaines

*Mathilde Boulay-Grenier*  
\_\_\_\_\_  
Mathilde Boulay-Grenier, Conseillère en ressources humaines - Administration

À Montréal le 17 avril 2023 \_\_\_\_\_

**SYNDICAT DE PROFESIONNELLES ET PROFESSIONNEL DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC (SPGQ)**

  
\_\_\_\_\_  
Marie-Josée Garand, CRHA, Conseillère en relation du travail et négociation SPGQ

  
\_\_\_\_\_  
Bernard Mongrain, Enquêteur et Membre du comité de la lettre d'entente numéro 8

  
\_\_\_\_\_  
Josée Guérard, Enquêteuse et Membre du comité de la lettre d'entente numéro 8

*Bintcha Audrey*  
\_\_\_\_\_  
Audrey Bintcha, Enquêteuse et Membre du comité de la lettre d'entente numéro 8

  
\_\_\_\_\_  
Marc-André Demers, Conseiller en équité salariale SPGQ

*Martin Trudel*  
\_\_\_\_\_  
Martin Trudel, Troisième vice-président SPGQ

**ANNEXE A – TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT AU 2 AVRIL 2019**

| <b>Classes</b> | <b>Minimum</b> | <b>Maximum</b> |
|----------------|----------------|----------------|
| <b>A</b>       | 43 579 \$      | 87 158 \$      |
| <b>B</b>       | 47 618 \$      | 95 236 \$      |
| <b>C</b>       | 51 776 \$      | 103 552 \$     |
| <b>D</b>       | 56 259 \$      | 112 517 \$     |
| <b>E</b>       | 58 976 \$      | 117 951 \$     |
| <b>F</b>       | 61 630 \$      | 123 259 \$     |
| <b>G</b>       | 64 403 \$      | 128 805 \$     |

**ANNEXE B – TITRES D'EMPLOIS , LEUR CLASSEMENT ET LEUR PRÉDOMINANCE**

| <b>Titres d'emplois (2023-03-30)</b>  | <b>Classe salariale</b> | <b>Bornes</b> | <b>Prédominance</b> |
|---|-------------------------|---------------|---------------------|
| Analyste au guichet de services   | A                       | [216 à 290]   | Masculine           |
| Analyste assistance à la clientèle  | A                       | [216 à 290]   | Féminine            |
| Responsable des achats et de la gestion de l'aménagement                      | A                       | [216 à 290]   | Féminine            |
| Conseiller(ère) en gestion - Générique  | B                       | [291 à 365]   | Féminine            |
| Programmeur-analyste  | B                       | [291 à 365]   | Masculine           |
| Analyste en gestion financière  | B                       | [291 à 365]   | Neutre              |
| Conseiller(ère) en communication  | C                       | [366 à 440]   | Féminine            |
| Analyste programmeur  | C                       | [366 à 440]   | Masculine           |
| Analyste financier à la vérification de l'intégrité                           | C                       | [366 à 440]   | Neutre              |
| Analyste en gestion intégrée des documents                                    | C                       | [366 à 440]   | Féminine            |
| Enquêteur(euse) - Générique   | C                       | [366 à 440]   | Féminine            |
| Agent(e) d'acquisition et de gestion contractuelle                            | C                       | [366 à 440]   | Féminine            |
| Analyste en reddition de compte   | C                       | [366 à 440]   | Neutre              |
| Analyste en gestion financière - Spécialisé                                   | C                       | [366 à 440]   | Neutre              |
| Enquêteur(euse) - Expert - Générique  | D                       | [441 à 540]   | Féminine            |
| Chargé(e) de projets – Généraliste  | D                       | [441 à 540]   | Masculine           |
| Coordonnateur(rice) - DPRFM   | D                       | [441 à 540]   | Neutre              |
| Coordonnateur(trice) - Service de l'admissibilité                             | D                       | [441 à 540]   | Féminine            |
| Coordonnateur(trice) au traitement des signalements                           | D                       | [441 à 540]   | Féminine            |
| Analyste senior en gestion intégrée des documents                             | D                       | [441 à 540]   | Féminine            |
| Analyste d'affaires – Chef de produits  | D                       | [441 à 540]   | Neutre              |
| Coordonnateur(trice) aux enquêtes – Générique                                 | E                       | [541 à 640]   | Masculine           |
| Architecte technologique – Générique  | E                       | [541 à 640]   | Masculine           |
| Architecte en systèmes d'information - Solutions d'affaires                   | E                       | [541 à 640]   | Masculine           |
| Coordonnateur(trice) - Direction des affaires publiques et des communications | E                       | [541 à 640]   | Féminine            |
| Responsable de la sécurité de l'information                                   | E                       | [541 à 640]   | Masculine           |
| Analyste senior en planification stratégique et en gestion des risques        | E                       | [541 à 640]   | Masculine           |
| Chargé(e) de projets informatiques  | F                       | [641 à 740]   | Masculine           |
| Enquêteur(euse) - Spécialisé - Générique                                      | G                       | [741 à 840]   | Neutre              |

## **ANNEXE C – MODALITÉS D'INTÉGRATION**

**L'intégration à la structure salariale se fait selon les modalités d'intégration et de la manière suivante :**

**Au 2 avril 2019 :** Ajustements des maximums en lien avec la nouvelle structure salariale. Les employés maintiennent ainsi leur traitement;

**Au 31 mars 2020 :** Ajustements des maximums de 2% suivant les travaux de la lettre d'entente no 9 (Comité attraction, rétention). Les employés ayant bénéficié de cet ajustement alors qu'ils ne se retrouvent plus au maximum salarial de leur nouvelle classe salariale après intégration verront le traitement reçu à cette date maintenu. Toutefois, cet ajustement sera pris en compte dans le pourcentage d'augmentation de leur première progression salariale associée à l'appréciation de la performance individuelle;

**Aux 1<sup>er</sup> avril 2020, 2021, 2022 :** Début des rétroactivités suivant les exercices annuels d'appréciation de la performance individuelle passés;

Le calcul de la rétroactivité salariale tient compte de l'ensemble des événements survenus depuis le 2 avril 2019 pour chaque employé visé, le cas échéant;

Les employés dont le taux de traitement se retrouve plus élevé que le taux de traitement maximum de leur nouvelle classe salariale verront leur traitement maintenu. Les règles hors échelles prévues à la convention collective trouveront application, le cas échéant;

Le versement des rétroactivités sera effectué pour les employés à l'emploi de l'employeur au moment de la signature de la lettre d'entente no 8 relative à l'exercice de relativités salariales. Les ex-personnes salariées ayant quittées après le 2 avril 2019 auront également droit à un ajustement selon les modalités d'intégration, le cas échéant.

## ANNEXE D – PARCOURS DE CARRIÈRE

### TITRES D'EMPLOIS ASSOCIÉS À UN PARCOURS DE CARRIÈRE

| Titres d'emplois associés à un parcours de carrière – Classe d'entrée | Classe | Titres d'emplois associés à un parcours de carrière – Cheminement possible | Classe |
|---|--------|--|--------|
| Programmeur-analyste  | B      | Analyste programmeur   | C      |
| Analyste en gestion financière  | B      | Analyste en gestion financière – Spécialisé                                | C      |
| Analyste en gestion intégrée des documents                            | C      | Analyste senior en gestion intégré des documents                           | D      |
| Enquêteur(euse) – Générique   | C      | Enquêteur(euse) – Expert – Générique                                       | D      |

### CRITÈRES D'ADMISSIBILITÉ

Lorsque l'employé répond aux exigences minimales prévues selon l'emploi ciblé en parcours de carrière, et sous réserve du respect de l'ensemble des conditions suivantes:

- Avoir atteint 150% du minimum de son échelle de traitement actuelle;
- Avoir obtenu un résultat pleinement satisfaisant au dernier exercice d'appréciation de la performance individuelle;
- Suite à une recommandation positive du Comité patronal d'évaluation des parcours carrières. Ce comité a comme mandat d'évaluer le degré d'autonomie et le niveau de complexité des mandats traités par la personne admissible à un poste ciblé en parcours de carrière. À compter de la date de réception du résultat de la recommandation du comité, l'employé dispose de trente (30) jours pour soumettre une demande de révision. La révision demandée est alors traitée par le supérieur hiérarchique dans les quinze (15) jours suivant la transmission de la demande. Le résultat de ces recommandations est non griefable.

### MODALITÉS LORS D'OBTENTION

Sous réserve du respect de l'ensemble des critères et suite à une recommandation positive du comité patronal d'évaluation des parcours de carrières:

1. La personne employée admissible accède automatiquement à la classe salariale de son nouveau titre d'emploi associé au parcours de carrière.
2. Son salaire la veille de l'obtention de ce nouveau titre d'emploi est maintenu dans la classe salariale de son nouveau titre d'emploi.
3. Elle sera admissible à une progression salariale lors du prochain exercice d'appréciation du rendement individuel, sous réserve des conditions prévues à la convention collective.
  - Le temps travaillé dans son titre d'emploi antérieur associé au parcours de carrières sera reconnu aux fins du calcul de la période de temps travaillé minimale pour avoir droit à la progression.