

CONVENTION COLLECTIVE 2020-2028

des professionnelles et professionnels de
l'Autorité des marchés financiers (AMF)

Comité de négociation du SPGQ-AMF

Syndicat
de professionnelles
et professionnels
du gouvernement du Québec

SPGQ

DÉROULEMENT DE LA PRÉSENTATION

Introduction

1. La convention en général
2. Période de questions
3. Choix portant sur l'aménagement du temps de travail
4. Période de questions
5. Annexes
6. Ouverture de la période de vote – disponible jusqu'à mardi, le 9 avril 2024, 12h

INTRODUCTION

LA NÉGOCIATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- Depuis le dépôt du cahier de demandes le 18 avril 2023, le comité de négociation a eu 24 séances et 3 journées intensives de négociation avec l'employeur.
- Le 27 mars 2024, les parties ont convenu d'une entente qui doit être ratifiée en assemblée générale par le personnel professionnel membre du SPGQ.
- Les parties ont convenu que les membres auraient aussi à procéder à deux votes:
 - Un vote pour décider de l'aménagement de temps de travail.
 - Un vote pour l'ensemble de la convention.

1. LA CONVENTION EN GÉNÉRAL

DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- La convention collective a une durée de huit (8) ans, soit du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2028.

PARAMÈTRES GÉNÉRAUX D'AUGMENTATION SALARIALE

- 1^{er} avril 2020 : 2,0 %

- 1^{er} avril 2024 : 2,8 %

- 1^{er} avril 2021 : 2,0 %

- 1^{er} avril 2025 : 2,6 %

- 1^{er} avril 2022 : 2,0 %

- 1^{er} avril 2026 : 2,5 %

- 1^{er} avril 2023 : 6,0 %

- 1^{er} avril 2027 : 3,5 %

- Bonification de la rémunération de 23,4 % en 8 ans

Échelles salariales de 2020 à 2023

Niveau	Min/Max/Mérite	1er avril 2020 (2,0%)	1er avril 2021 (2,0%)	1er avril 2022 (2,0%)	1er avril 2023 (6,0%)
1	Minimum	46 558 \$	47 489 \$	48 439 \$	51 345 \$
	Maximum	93 116 \$	94 978 \$	96 878 \$	102 691 \$
	Zone Mérite			101 722 \$	107 825 \$
2	Minimum	49 817 \$	50 813 \$	51 829 \$	54 939 \$
	Maximum	99 634 \$	101 627 \$	103 660 \$	109 880 \$
	Zone Mérite			108 841 \$	115 371 \$
3	Minimum	53 304 \$	54 370 \$	55 457 \$	58 784 \$
	Maximum	106 608 \$	108 740 \$	110 915 \$	117 570 \$
	Zone Mérite			116 462 \$	123 450 \$
4	Minimum	56 502 \$	57 632 \$	58 785 \$	62 312 \$
	Maximum	113 005 \$	115 265 \$	117 570 \$	124 624 \$
	Zone Mérite			123 449 \$	130 856 \$
5	Minimum	59 892 \$	61 090 \$	62 312 \$	66 051 \$
	Maximum	119 785 \$	122 181 \$	124 625 \$	132 103 \$
	Zone Mérite			130 855 \$	138 706 \$
6	Minimum	62 887 \$	64 145 \$	65 428 \$	69 354 \$
	Maximum	125 774 \$	128 289 \$	130 855 \$	138 706 \$
	Zone Mérite			137 398 \$	145 642 \$
7	Minimum	66 032 \$	67 353 \$	68 700 \$	72 822 \$
	Maximum	132 063 \$	134 704 \$	137 398 \$	145 642 \$
	Zone Mérite			144 268 \$	152 924 \$

Échelles salariales de 2024 à 2027

Niveau	Min/Max/Mérite	1er avril 2024 (2,8%)	1er avril 2025 (2,6%)	1er avril 2026 (2,5%)	1er avril 2027 (3,5%)
1	Minimum	52 783 \$	54 155 \$	55 509 \$	57 452 \$
	Maximum	105 566 \$	108 311 \$	111 019 \$	114 905 \$
	Zone Mérite	110 844 \$	113 726 \$	116 569 \$	120 649 \$
2	Minimum	56 477 \$	57 945 \$	59 394 \$	61 473 \$
	Maximum	112 957 \$	115 894 \$	118 791 \$	122 949 \$
	Zone Mérite	118 601 \$	121 685 \$	124 727 \$	129 092 \$
3	Minimum	60 430 \$	62 001 \$	63 551 \$	65 775 \$
	Maximum	120 862 \$	124 004 \$	127 104 \$	131 553 \$
	Zone Mérite	126 907 \$	130 207 \$	133 462 \$	138 133 \$
4	Minimum	64 057 \$	65 722 \$	67 365 \$	69 723 \$
	Maximum	128 113 \$	131 444 \$	134 730 \$	139 446 \$
	Zone Mérite	134 520 \$	138 018 \$	141 468 \$	146 419 \$
5	Minimum	67 900 \$	69 665 \$	71 407 \$	73 906 \$
	Maximum	135 802 \$	139 333 \$	142 816 \$	147 815 \$
	Zone Mérite	142 590 \$	146 297 \$	149 954 \$	155 202 \$
6	Minimum	71 296 \$	73 150 \$	74 979 \$	77 603 \$
	Maximum	142 590 \$	146 297 \$	149 954 \$	155 202 \$
	Zone Mérite	149 720 \$	153 613 \$	157 453 \$	162 964 \$
7	Minimum	74 861 \$	76 807 \$	78 727 \$	81 482 \$
	Maximum	149 720 \$	153 613 \$	157 453 \$	162 964 \$
	Zone Mérite	157 206 \$	161 293 \$	165 325 \$	171 111 \$

RÉGIME D'ASSURANCE

- Implantation d'un nouveau régime d'assurance pour le personnel professionnel de l'AMF: l'employeur devient le preneur du contrat.
- Formation d'un Comité d'assurance paritaire (Comité) pour, entre autres, établir la couverture du régime tout en contrôlant le coût de la prime.
- Début de travaux du Comité en novembre 2024.
- Déploiement du nouveau régime entre le 1^{er} avril 2025 et le 1^{er} septembre 2025.
- Les conditions actuelles du contrat d'assurance du SPGQ restent en vigueur jusqu'à la date de mise en place du nouveau régime.

RÉGIME D'ASSURANCE (suite)

- Depuis 1995, la participation de l'employeur est de 2 \$ ou 5 \$ par mois selon le régime de la personne employée.
- La contribution de l'employeur à la prime d'assurance-maladie équivaudra à **35%** du coût du module pour des couvertures comparables à celles du module intermédiaire rattaché au contrat du SPGQ à la date d'implantation du nouveau régime d'assurance.
- L'estimation de la nouvelle contribution de l'employeur (basée sur la couverture intermédiaire et le coût du contrat d'assurance en vigueur sur un salaire de 107 000 \$), incluant la contribution patronale de 35 % pour l'assurance maladie (exclut l'assurance dentaire), l'assurance vie de base et l'assurance traitement complémentaire.
- Économie annuelle estimée par l'employeur pour un régime intermédiaire serait d'environ:
 - Régime individuel: 393,13 \$
 - Régime monoparental: 460,78 \$
 - Régime familial: 1 182,84 \$

RÉMUNÉRATION ADDITIONNELLE

- Deux montants forfaitaires de 0,33 \$ par heure rémunérée durant la période du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023 et du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024 (environ 600 \$ pour chacune des 2 années).

PRIMES / PROMOTIONS

- Progression lors d'une promotion : 7 % lors d'un bond de deux niveaux de traitement.
- Remplacement temporaire : 7 % lors d'un bond de deux niveaux de traitement.
- Cadre par intérim : 15% pour ceux qui sont dans la zone de progression accélérée.
- Prime de surveillance et encadrement : Augmentation du budget annuel de 0,4 % de la masse salariale alloué, pour un total de 1,2 %.

SOMMES DE RAPPEL DE TRAITEMENT

- Paiement des sommes rétroactives aux personnes ayant quitté l'AMF (retraite ou fin d'emploi) entre le 1^{er} avril 2020 et la date de signature de la nouvelle convention collective.

ZONE DE PROGRESSION ACCÉLÉRÉE

- Taux d'avancement du salaire annuel pour les personnes en progression accélérée passe de 150 % à 160 % du minimum de l'échelle.

CONGÉS DE FIDÉLITÉ

- L'octroi de deux (2) jours de congé par année au personnel professionnel qui a accumulé, au 1^{er} avril 2024, 2025 et 2026, 5 années de service continu à l'AMF.
- Les congés seront attribués annuellement et ne sont ni cumulables ni monnayables.

RETRAITE PROGRESSIVE

- Possibilité de réduction de la semaine normale de travail pour une durée de 12 à 36 mois avant la prise de la retraite (les demandes effectuées dans les 24 mois de la retraite ne peuvent pas être refusées).

CONGÉ SANS TRAITEMENT

- Sur le solde de 20 jours de congés sans traitement, ajout de la possibilité de faire 4 demandes de congé, dont une pouvant être fractionnée en 5 jours ouvrables.
- Actuellement, le maximum est de 2 demandes avec un maximum de 20 jours au total.

TÉLÉTRAVAIL

- Introduction d'une lettre d'entente dans la convention collective qui prévoit que l'employeur doit consulter le syndicat avant toute modification aux règles applicables et discuter de son application.

CONGÉS POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX

- Calcul des congés en jours « ouvrables » consécutifs.
- Retrait de l'obligation de rattacher la prise de congé à la journée du décès ou des funérailles.

HORAIRE MAJORÉ

- À la demande de l'employeur, possibilité de modifier l'horaire normal de travail à 37,5h par semaine, pour une durée déterminée, pour un minimum de 3 mois.
- La personne professionnelle a le choix d'accepter ou non la modification de son horaire de travail.
- Impact sur les vacances et maladies.

HORAIRE COMPRIMÉ

- Possibilité de demander de faire 70 heures de travail en 9 jours.
- Journée de travail de 7h45.
- Durée minimale de 6 mois.

AJUSTEMENTS NORMATIFS

- Lettre d'entente sur le *Parcours Découverte*
 - Programme de carrière pour les personnes professionnelles occasionnelles avec peu d'expérience.
 - Le but est d'offrir un parcours rotatif lui permettant de découvrir plusieurs champs d'activités professionnelles au sein d'une même ligne d'affaires.
- Lettre d'entente sur le *Parcours Carrière*
 - Programme permettant de favoriser une relève professionnelle vers des emplois pleinement qualifiés.
 - Le but est de permettre à des personnes n'ayant pas le nombre d'années d'expérience requise de pourvoir un poste d'entrée en fonction.
 - La condition pour que le poste fasse partie du Programme est que l'employeur n'ait pas été capable de trouver un candidat qui répond aux exigences du poste dans un délai raisonnable après la période d'affichage.

AJUSTEMENTS NORMATIFS (suite)

- Comité de relations professionnelles (CRP)
 - Les comptes-rendus des rencontres du CRP seront disponibles sur Intranet.
- Stabilité d'emploi lors d'une abolition de postes
 - Introduction de nouvelles étapes du processus relatif à l'exercice du droit de supplantation.
- Évaluation d'emploi
 - Intégration de la lettre d'entente n° 1 à la section 6-1.00 (Classification) de la convention et adaptation du processus d'évaluation d'emploi.

AJUSTEMENTS NORMATIFS (suite)

- Évaluation du rendement
 - Introduction de nouveaux éléments pour clarifier et mieux encadrer le processus d'évaluation du rendement. Par exemple, des critères préétablis tangibles et mesurables, objectifs remis au plus tard le 30 septembre, responsabilité partagée pour l'établissement des objectifs.
- Dotation
 - Allègement des textes sur la dotation de postes et le mouvement du personnel et abolition de la liste de rappel.
 - Retrait de dotation prioritaire à un candidat de même niveau de rémunération que le poste affiché.

AJUSTEMENTS NORMATIFS (suite)

- Personnes occasionnelles
 - Modification pour favoriser la flexibilité du nombre d'heures hebdomadaires dans le contrat des personnes occasionnelles à temps partiel.
- Traitement des griefs
 - Le délai de prescription pour déposer un grief est passé de 30 à 45 jours.
 - Suspension du délai durant la prise de vacances annuelles de la personne professionnelle.
 - Possibilité de soumettre à la médiation les griefs portant sur le harcèlement sexuel ou psychologique.
- Harcèlement psychologique
 - Modifications pour apporter des précisions dans le texte et faire référence à la politique de l'AMF sur le traitement des cas de harcèlement et discrimination.
- Temps supplémentaire
 - Abandon de l'obligation de banquer 21 heures avant d'en demander le paiement.

2. Période de questions

3. CHOIX PORTANT SUR L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL (ATT)

Section 4-1.00 - Horaire de travail

VOTE DISTINCT POUR L'ATT

Les parties ont convenu que les membres auraient à procéder à un vote distinct pour leur permettre de faire un choix entre 2 propositions d'aménagement de temps de travail (ATT).

En bref :

- Choix #1: Horaire variable.
- Choix #2: Horaire Flex + 2 journées mobiles.

TABLEAU COMPARATIF – Paramètres généraux

Heures d'affaires	
Régime d'horaire variable - Choix #1	Régime Flex - Choix #2*
Heures d'affaires : Statu quo 8h30 à 17h	
Amplitude d'horaire de travail : Statu quo 7h30 à 18h30	
Durée de prestation minimale de travail par jour	
Régime d'horaire variable - Choix #1	Régime Flex - Choix #2*
Durant les plages horaires fixes (minimum de 4 heures)	Minimum de 3,5 heures, sauf lors de la journée d'ancrage.

*Vous trouverez en annexe, les documents fournis par l'employeur au soutien de sa proposition d'aménagement de temps de travail.

TABLEAU COMPARATIF – Plages horaires

Plages horaires fixes	Plages horaires communes
Régime d'horaire variable - Choix #1	Régime Flex - Choix #2
Présence obligatoire au travail durant les plages fixes, entre 9h30 et 11h30 et entre 14h et 16h.	Présence au travail attendue entre 9h30 et 11h30 et entre 14h et 16h lorsque les besoins d'affaires l'exigent (par exemple, rencontre de travail prévue).
Possibilité de s'absenter durant les plages fixes – avec permis d'absence et débit d'une banque de temps autorisée.	Possibilité de s'absenter durant les plages communes lorsque convenu avec le gestionnaire - sans besoin de permis d'absence et sans débiter une banque de temps – les heures de travail doivent être complétées à l'intérieur de l'amplitude d'horaire de travail prévue, sauf entente avec le gestionnaire, sans donner ouverture aux heures supplémentaires.
	Nécessité d'effectuer minimalement 3,5 heures par jour dans l'amplitude d'horaire de travail. Toutefois, lors de journées d'ancrage, la présence au travail durant les plages communes est attendue, à moins d'une situation ponctuelle.

TABLEAU COMPARATIF – Cumul de temps

Possibilités de cumuler du temps	
Régime d'horaire variable - Choix #1	Régime « Flex » - Choix #2
<p>Possibilité d'utiliser 14 heures (+ / - 7 heures), dont 7 heures reportables d'une période à l'autre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Possibilité d'utiliser 7 heures de crédit horaire (en plus ou en moins) par période de paie – avec permis d'absence. • En théorie, l'utilisation des + 7h / - 7h pourrait permettre jusqu'à 26 congés par année (sujet à l'interprétation de l'employeur). <p>Possibilité de cumuler plus de 7 heures au cours d'une période de paie, à la condition de les utiliser dans la même période.</p>	<p>Possibilité de cumuler un maximum de 3,5 heures de Flex reportables d'une période à l'autre.</p> <p>Possibilité d'utiliser un maximum de 3,5h de Flex reporté d'une période précédente, dans une même période de paie - sans permis d'absence.</p> <p>Impossibilité de cumuler une banque négative .</p> <p>Possibilité de cumuler plus des 3,5h de Flex au cours d'une période de paie, à la condition de les utiliser dans la même période.</p>

TABLEAU COMPARATIF – Cumul de temps (suite)

Possibilités de cumuler du temps	
Régime d'horaire variable - Choix #1	Régime « Flex » - Choix #2
Possibilité d'utiliser jusqu'à une journée de crédit horaire (7 heures) dans une même période de paie - avec permis d'absence - sans amputer une autre banque de temps.	Options pour prendre une journée complète de congé :
	<ul style="list-style-type: none"> • Comprimer ses heures de travail au cours de la même période de paie (66,5h en 9 jours) et : <ul style="list-style-type: none"> ○ Ajouter un Flex provenant d'une période précédente; OU ○ Ajouter ½ journée d'un des 2 jours de congé mobile (3,5h).
	<ul style="list-style-type: none"> • Utiliser l'une des 2 journées mobiles (7 heures).
	<ul style="list-style-type: none"> • Combiner le Flex et ½ journée de congé mobile (3,5h).
	Possibilité de s'absenter pendant d'autres plages communes au cours de la même période de paie, sans débiter une banque de temps, après communication avec son gestionnaire. Les 70 heures de travail doivent avoir été

TABLEAU COMPARATIF - Absences

Absence pour conciliation travail-famille	
Régime d'horaire variable - Choix #1	Régime Flex - Choix #2
<p>Si l'absence se trouve à l'intérieur d'une plage fixe (9h30 à 11h30 et 14h à 16h):</p> <ul style="list-style-type: none"> Obligation d'utiliser une banque de temps ou un crédit horaire et d'obtenir un permis d'absence pour la période complète. Le crédit horaire ne peut être utilisé plus de 2 fois (2 x ½ journée) par période de paie. 	<p>Obligation de travailler au moins 3,5h dans l'amplitude maximale (7h30 à 18h30).</p> <p>Possibilité d'adapter ses heures travaillées dans l'amplitude d'horaire quotidien après communication avec son gestionnaire.</p> <p>Possibilité de plus d'une adaptation par période de paie sans nécessiter le débit d'une banque de temps.</p>
Absence pour rendez-vous médical au cours d'une plage horaire fixe	
Régime d'horaire variable - Choix #1	Régime Flex - Choix #2
<p>Obligation de débiter une banque de congés autorisés, avec permis d'absence :</p> <ul style="list-style-type: none"> Fractionné en heures, mais seulement si cela couvre exclusivement une plage horaire fixe (non fractionnable en heures sur les plages horaires mobiles). 	<p>Possibilité d'adapter ses heures travaillées dans l'amplitude d'horaire quotidien après communication avec son gestionnaire.</p> <p>Possibilité de s'absenter sans nécessiter le débit d'une banque de temps (permet de préserver sa banque de congés de maladie). Les 70 heures doivent être complétées quand même</p>

TABLEAU COMPARATIF (SUITE)

Ajout de 2 journées de congé mobiles	
Régime d'horaire variable - Choix #1	Régime Flex - Choix #2
Aucune correspondance	Disponible pour toutes les personnes professionnelles.
	Congés attribués annuellement.
	Ne sont ni cumulables ni monnayables.
	Possibilité de prendre les congés en journée ou demi-journée.
	Obligation d'obtenir l'autorisation préalable du gestionnaire.
Pause du dîner	
Régime d'horaire variable - Choix #1	Régime Flex - Choix #2
Période minimale de dîner: 30 minutes.	
Durée de prestation minimale de travail par jour	
Régime d'horaire variable - Choix #1	Régime Flex - Choix #2
Durant les plages horaires fixes (minimum de 4 heures)	Minimum de 3,5 heures, sauf lors de la journée d'ancrage.



4. Période de questions



5. Annexes

Documents déposés par l'employeur

Paramètres	Régime d'horaire variable	Nouvel ATT (Horaire flexible)
Heures d'affaires		<i>Statu quo</i> 8h30 à 17h
Amplitude d'horaire de travail		<i>Statu quo</i> 7h30 à 18h30
Plages horaires fixes	<ul style="list-style-type: none"> - Présence obligatoire de 9h30 à 11h30 et de 14h à 16h indépendamment d'une nécessité du service; - Lorsque l'employé s'absente pour la totalité ou une fraction de ces plages horaires fixes, il doit : <ul style="list-style-type: none"> ✓ Obtenir l'approbation du gestionnaire (sauf en cas de maladie); et ✓ Couvrir l'absence par un congé prévu par une des banques de temps pour maintenir la rémunération. 	s.o.
Plages horaires communes	s.o.	<ul style="list-style-type: none"> - Nécessité d'être présent de 9h30 à 11h30 et de 14h à 16h lorsqu'une rencontre est prévue à l'avance, pour une situation urgente ou encore pour assurer les besoins d'affaires; - Possibilité de s'absenter sans prendre un congé entre ces heures lorsque cela a été convenu à l'avance avec le gestionnaire et que les besoins d'affaires sont couverts par un membre de l'équipe, si nécessaire, par exemple pour quitter avant 16h* ou en cas de rendez-vous; - Nécessité d'effectuer minimalement 3,5 heures* par jour dans l'amplitude d'horaire de travail; - Normalement, les heures de travail doivent être complétées à l'intérieur de l'amplitude d'horaire de travail prévue sauf entente avec le gestionnaire sans donner ouverture aux heures supplémentaires. <p>* Sauf lors de la journée d'ancrage au bureau dont la présence est normalement attendue sur les plages horaires communes à moins d'une situation ponctuelle</p>
Flexibilité horaire	<ul style="list-style-type: none"> - Flexibilité horaire durant les plages horaires suivantes : <ul style="list-style-type: none"> o De 7h30 à 9h30 o De 11h30 à 14h00 o De 16h00 à 18h30 - Variation de temps (+/- 7 heures) en crédit horaire par période de 2 semaines; - Utilisation d'un congé (d'au plus 2 plages horaires fixes pour un maximum de 7 heures sur une période de 2 semaines) via le crédit horaire*, après entente avec son gestionnaire. <p>* Doit être acquis lors d'une ou des périodes de 2 semaines précédentes pour utiliser le congé</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Flexibilité en temps réel* sur une période de 2 semaines permettant de faire varier davantage le nombre d'heures travaillées par jour (amplitude de 3,5 à 10,5 heures travaillées par jour); - Possibilité de prendre 1 jour de congé en débitant seulement 3,5 heures d'une banque de temps; - Possibilité de cumuler jusqu'à 3,5 heures FLEX pouvant être utilisées en congé au cours d'une période de 2 semaines subséquente, après entente avec son gestionnaire. Ce FLEX est cumulable d'une période de 2 semaines à l'autre sans excéder 3,5 heures au total. Ce FLEX est non monnayable; <p>* En tenant compte des plages horaires communes (voir ci-dessus)</p>

Scénario 1 Un employé souhaite s’absenter un vendredi pour motif personnel	
Régime d’horaire variable	Nouvel ATT (Horaire flexible)
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Utilisation du crédit/débit horaire de 7 heures pour une absence d’une journée complète. ✓ Ne peut plus utiliser de crédit horaire ni s’absenter sur une autre plage fixe au cours de la même période de paie. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Peut compresser ses heures travaillées au cours de la même période de paie (66,5h en 9 jours) et utiliser soit : <ul style="list-style-type: none"> ○ FLEX de 3,5h accumulées lors d’une période précédente pour motiver 1 journée complète d’absence ou ○ 1 demi-journée parmi les 2 journées mobiles (3,5h) ✓ Utilisation de 1 journée mobile de 7 heures pour une absence d’une journée complète ✓ Peut aussi combiner le FLEX de 3,5h + 1 demi-journée mobile (3,5h) ✓ Permet de s’absenter à nouveau sur d’autres plages horaires communes au cours de la même période de paie sans débit de banque de temps, après communication avec son gestionnaire.
Scénario 2 Un employé souhaite terminer sa prestation de travail avant 16h pour permettre une conciliation travail / vie personnelle	
Régime d’horaire variable	Nouvel ATT (Horaire flexible)
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Utilisation du crédit horaire pour la durée d’absence jusqu’à 16h (ex : départ à 15h30 = absence à autoriser en crédit horaire de 30 min.). ✓ Cette option est possible seulement 2 fois au cours de la même période de paie. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Peut adapter ses heures travaillées dans l’amplitude d’horaire quotidien après communication avec son gestionnaire quant à sa réalité personnelle. ✓ Possibilité de plus d’une adaptation par période de paie sans nécessiter le débit d’une banque de temps.
Scénario 3 Un employé doit s’absenter pour un rendez-vous médical lors d’une plage horaire fixe	
Régime d’horaire variable	Nouvel ATT (Horaire flexible)
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Utilisation d’un congé de maladie pouvant être fractionné en heures, mais seulement si cela couvre exclusivement une plage horaire fixe (non fractionnable en heures sur les plages horaires mobiles). À défaut, une demi-journée (3,5h) doit minimalement être utilisée. ✓ Débit la banque de congés de maladie pour assurer le maintien de la rémunération. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Peut adapter ses heures travaillées dans l’amplitude d’horaire quotidien après communication avec son gestionnaire quant à sa réalité personnelle. ✓ Possibilité de s’absenter sans nécessiter le débit d’une banque de temps. ✓ Permet de préserver sa banque de congés de maladie pour bonifier le monnayage de l’excédent permis.



6. Ouverture de la période de vote

**Le vote est disponible jusqu'à mardi,
le 9 avril 2024, 12h.**

**Le SPGQ et le Comité de négociation tiennent à
remercier les membres de leur participation à
cette assemblée générale**

MERCI !

Syndicat
de professionnelles
et professionnels
du gouvernement du Québec



www.spgq.qc.ca