

## PRIME DE RÉTENTION ATTRACTION GQG / FULLUM AUGMENTATION DE LA PRÉSENCE AU TRAVAIL

La prime d'attraction au GQG/Fullum de 1 000 \$ est-elle imposable?	Oui.
Est-ce que les retraités pourront être affectés comme chef d'équipe ou SR?	Il est établi que l'embauche de retraités ne peut interférer de quelque façon que ce soit sur l'application de l'article 17.
Les 36 heures de jour férié s'ajoutent-elles au jour férié actuellement remboursable?	Oui.
Les 36 heures de fériés qui peuvent être monnayées en supplément des 12 heures déjà en place peuvent-ils également être reportés à l'année suivante? Dans la négative, pourrions-nous toujours reporter 12 heures à l'année suivante comme stipulé à l'ancien contrat de travail?	Les 36 heures de fériés ne peuvent être reportées à l'année suivante. Quant aux 12 heures déjà en place, la règle du contrat actuel demeure inchangée.
Est-ce que les 4 journées de maladie payées seront rétroactives?	Non, le projet pilote a pour objectif davantage de présence au travail. Il débute donc le 1 <sup>er</sup> janvier 2024. Alors le paiement se fera à la fin de l'année 2024.
Les OBFAM (obligations familiales et maladies) sont-elles comptabilisées avec les maladies pour le projet pilote?	Non, les OBFAM n'ont aucun impact sur le projet pilote parce qu'elles relèvent de la <i>Loi sur les normes du travail</i> (LNT) et ne sont pas des maladies.
<b>ANNEXE « C »</b>	
Annexe « C », art 2.11 - invalidité temporaire - membre qui a atteint 27 années de service : Quelle est la date d'entrée en vigueur?	À compter de la signature du contrat. Il est à noter que le délai de 24 mois pour revenir au travail mentionné dans cette disposition ne débute également qu'à compter de cette date.
Le membre qui a une invalidité temporaire à la suite d'un accident de travail et qui est toujours indemnisé après 27 ans aura-t-il un délai de 24 mois pour revenir au travail?	Oui, c'est exactement ce que dit l'article 2.11, Annexe « C ». Voir entente de principe sur le normatif à la page 27.

### HORAIRE H3

H3 recrues, 12 premiers mois de service, art 10.15.3. Quelle est la date d'entrée en vigueur? L'horaire H3 actuel est-il modifié?	L'horaire H3 recrue entre en vigueur à compter du 15 juillet 2024. Ne touche aucun membre en place présentement. L'horaire actuel H3 n'est pas modifié par cette disposition. La flexibilité prévue à cet article ne concerne que les recrues.
H3: Le H3 recrue qui devient H1 pendant le 12 mois conserve-t-il l'horaire H3 recrue?	Non, s'il est doté dans un emploi H1 pendant ses premiers 12 mois, ce sont les règles de placement qui seront appliquées. Donc, l'horaire sera H1.
Les vacances des H3 seront maintenant sur un ratio d'équipe. Donc, ils n'auront plus leur ratio?	Non. Article 23.07 b), par.1, du contrat de travail.
Qu'arrive-t-il avec l'horaire des H3 après le 1 an d'horaire plus flexible?	Ceux-ci seront alors sur l'horaire H3 (non recrues) ou H1 selon le placement disponible selon les règles usuelles.
Est-ce que le projet « d'équipes volantes H3 » assigné au CS plutôt qu'à un poste en particulier a été abandonné?	Oui.

### CLASSIFICATION ANNEXE « B »

Quelles sont les augmentations pour les spécialistes drogue (S3 – spécialiste et gestionnaire)?	Sergent-enquêteur 115 % + ajustement salarial de coordonnateur/expert 5 % + ajustement salarial escouade spécialisée 2,5% + autres augmentations générales. Voir Annexe « B » page 4 / spécialiste drogues 894.
Dans quel cas le 5 % coordonnateur / expert-conseil s'applique?	Voir Annexe « B » pour les emplois qui ont un crochet dans la case prévue à cette fin.
Comment identifier si un sergent spécialiste tombe dans la clause grand-père ou s'il a un surclassement (en référence au titre sur les avis de placement)?	Si la nouvelle classification entraîne une diminution salariale, vous conservez votre salaire et votre grade, auquel s'ajoute les augmentations de base, paramètres 2 % par année, rattrapage 4 % et prime nationale qui sera de 3% en 2024, 4% en 2025 et 5% en 2026 plus effet composé et autres.
Les maîtres-chiens de patrouille n'auraient réellement pas droit à la prime de spécialiste de même qu'à la prime de rétention de patrouille?	Non. Ceux-ci sont classés agent spécialiste 110 % sans l'ajustement salarial rétention de patrouille.

Qu'en est-il du reclassement des sergents gestionnaires liaison autochtone?	Aucun changement.
Le sergent spécialiste gestionnaire au contrôle automatisé de la circulation serait reclassé comme agent spécialiste et serait dégradé ?	Cet emploi a été aboli lors de la restructuration de l'unité du contrôle automatisé de la circulation qui n'a aucun lien avec la présente négociation. Les membres qui occupaient cette fonction bénéficient d'une protection pour le grade et le salaire prévue au contrat de travail, article 11.14 e). La gestion est maintenant effectuée par un sergent aux opérations.
Pour les instructeurs en emploi de la force, suivant une entente survenue dans un grief, ils sont classés agent 3. L'entente de principe fait toutefois seulement mention d'une progression salariale d'agent 2 à agent spécialiste et on n'y retrouve aucune mention d'agent 3 à agent spécialiste? Qu'en est-il ?	Les instructeurs en emploi de la force se retrouvent agents spécialistes à 110 %.
Les sergents enquêteurs sans aucune formation conservent-ils leur grade avec les augmentations à venir?	Oui, la rémunération est rattachée à la fonction (emploi) occupée et non à la formation.
Le sergent aux opérations se situera dans quelle échelle salariale considérant qu'il n'y aura plus de sergent de classe 2?	L'Annexe « B » faisant déjà état de votre rémunération, à savoir : sergent gestionnaire 115 % plus l'ajustement salarial relié à la supervision 5 %, pour un total de 120 %.
Les coordonnateurs en enquête (183) seraient maintenant sous différentes classes/grades. Comment est-il possible d'identifier les sergents gestionnaires (enquêtes spécialisées)?	Voir l'Annexe « B ». L'ensemble des emplois classés sergent gestionnaire y sont énumérés.
Dans quelle classe se situera le sergent adjoint responsable de service aux enquêtes?	Adjoint au responsable de module - au niveau des enquêtes spécialisées - 070 sergent gestionnaire 115 % + ajustement salarial relié à la supervision de 5 % + ajustement salarial de 2,5 % pour escouade spécialisée. Page 4 du tableau de l'Annexe « B ».
De quelle façon la nouvelle classification des emplois affecte-t-elle le placement en ce qui a trait aux promotions? Le placement en mode « promotion » sans temps de placement obligatoire sera-t-il uniquement disponible lors d'un changement de	La nouvelle classification n'affecte pas la directive PGRH-02. Les règles de placement demeurent les mêmes.

classe d'emploi où il sera toujours disponible à tout emploi à rémunération supérieure incluant les ajustements?	
Est-ce que la nouvelle classification SU (sergent d'unité) rend quand même éligible aux concours de sergent gestionnaire, tel un SR ou sgt OPS MRC, et ce, sans entrevue, comme c'est le cas actuellement?	La nouvelle classification n'affecte pas la directive PGRH-02. Les règles de placement demeurent les mêmes.
Qu'advient-il des demandes de reclassement antérieures?	Celles-ci suivront leur cours en fonction de la nouvelle classification. Elles seront traitées et analysées selon les critères prévus au contrat de travail et pourraient être ajoutées suite à la signature d'une entente avec le CPC.
Est-ce que les agents à la Division technique sont des agents spécialistes? Agents spécialisés, article 11.16 CT, ajustement salarial, soutien aux enquêtes (2.5 %).	Technicien en dispositif de surveillance : agent spécialiste 110 % du salaire 60 mois + ajustement salarial de soutien aux enquêtes de 2.5 %.
Est-ce que les enquêteurs de la contrebande sont dans les enquêtes spécialisées?	Oui.
Est-ce que les agents à la Division technique sont des agents spécialistes? Agents spécialisés, article 11.16 CT, ajustement salarial, soutien aux enquêtes (2.5 %).	Technicien en dispositif de surveillance : agent spécialiste 110 % du salaire 60 mois + ajustement salarial de soutien aux enquêtes de 2.5 %.
Est-ce que le coordonnateur des informateurs qui est actuellement sergent enquêteur classe 2 conserve son salaire malgré qu'il sera classé agent spécialiste?	Personne ne perd son salaire et son grade. Certaines classes d'emploi ont des clauses grand-père. Avec la nouvelle classification, il devient agent spécialiste, mais il conserve son salaire avec la clause grand-père. Le coordonnateur des informateurs a été reclassé agent spécialiste à 110 % avec l'ajustement coordonnateur expert-conseil à 5 %.
Si le contrat passe, est-ce que le coordonnateur des informateurs conserve son salaire avec la clause grand-père et bénéficie du 5 % en tant qu'expert?	On ne peut bénéficier à la fois d'une clause grand-père et en plus la nouvelle classification d'expert à 5 %.
Est-ce que les agents du module d'intervention ont l'ajustement salarial rétention à la patrouille?	Non. Ils sont maintenant classés agents spécialistes 110 %.
Est-ce que les enquêteurs de l'UPAC sont considérés comme des enquêtes de groupes spécialisés à 117.5 %?	Oui
Est-ce que le sergent responsable de poste va avoir un salaire moindre que le superviseur de relève?	Le sergent responsable de poste sera à 127.5 %, tandis que le SR sera à 115 % + 2,5 % gestion +

	ajustement salarial rétention à la patrouille, donc entre 3.5 % ou 4 % de plus selon son ancienneté. Dans le calcul du tableau de la progression des salaires, le calcul des ajustements salariaux de rétention à la patrouille et le 1.8 % du REER collectif est calculé.
Quel était le % de salaire du sergent 1 comparativement à la nouvelle entente?	L'enquêteur de poste ou d'escouades était à 112.5 % avant la nouvelle classification. Enquêteur de poste sera à 115 % et enquêtes spécialisées à 117.5 %.
Est-ce que les enquêteurs de la Division technologique sont considérés comme enquêtes spécialisées à 117.5 %?	Oui. 115 % du salaire, 60 mois + 2,5 % escouades spécialisées.
Un patrouilleur de moins de 5 ans étant promu comme agent spécialiste avec l'ajustement de soutien aux enquêtes aura quel salaire?	Il aura le salaire de cette nouvelle fonction, soit 110 % + 2.5 %.
En ce qui concerne la prime d'augmentation pour les enquêtes spécialisées, quelle formation « spécialisée » distingue réellement le DECM des enquêtes de poste?	Formation en crime majeur, crime organisé, crime économique ou en renseignement. Voir l'article 11.19, page 10, entente sur le normatif.
Est-ce possible de savoir pourquoi les sergents d'unité n'ont droit à aucune prime?	Parce qu'ils ne répondent à aucun critère prévu pour les ajustements salariaux.
Est-ce que les agents spécialistes auront une classe salariale inférieure à l'agent de patrouille?	Les agents patrouilleurs ont l'ajustement salarial relié à la rétention sur la patrouille, article 11.10, donc 100 % plus 3.5 % ou 4 % selon l'ancienneté. Les agents spécialistes sont à 110 %. Voir classifications et ajustements salariaux lors de la présentation.
La clause grand-père est effective à quel moment?	Au même moment que l'entrée en vigueur de la nouvelle classification : 1 <sup>er</sup> avril 2024.
Quel est le classement du coordonnateur à l'exploitation sexuelle des enfants sur Internet?	Coordonnateur enquêtes spécialisées 183 – page 5 Annexe « B ». 115 % + 5 % supervision et 2,5 % escouade spécialisée.
Pourquoi les maîtres-chiens et maîtres-chiens patrouilles n'ont pas la prime de soutien aux enquêtes?	Parce qu'ils ne répondent pas aux critères de l'ajustement salarial soutien aux enquêtes article 11.16 l'entente sur le normatif.
Est-ce que la responsabilité de la gestion de l'unité 8521, de la coordination régionale (district Ouest) des formations en Sécurité routière, de l'habilitation	Sergent responsable d'unité est une classe d'emploi et non une prime. Pour l'ajustement salarial coordonnateur expert, les emplois touchés par ces

sécuritaire, du CRC, liaison judiciaire... nous permettent la prime de responsable d'unité ou de coordination?	ajustements salariaux sont identifiés dans le document annexe B.
Un membre qui est Sergent actuellement et reclassé comme agent perd son grade, mais conserve son salaire. Si un poste de Sergent gestionnaire ouvre dans son unité, étant déclassé, il se retrouve dans le 2 <sup>e</sup> bassin et est alors pénalisé?	Faux, le grade et le salaire sont protégés.
En tant que responsable technicien en explosif, je suis constamment appelé pour assurer un soutien d'expert-conseil dans mon domaine d'expertise. Pouvez-vous m'expliquer pourquoi ma fonction ne correspond pas aux critères de l'article 11.18.	Il est possible dans le cadre d'une révision de votre fonction spécifique que cet ajustement vous soit reconnu ultérieurement.
Est-ce qu'un adjoint responsable de module va se retrouver avec le même salaire qu'un sergent (S2) (S3) gestion aux enquêtes spécialisées 122,5 % ou on ajoute 7,5 % à notre 120 % que nous avons présentement pour un total de 127,5 %?	Vous référer au tableau de l'Annexe « B » pour connaître le classement de votre emploi.
Est-ce que la Sûreté peut déclasser des emplois en dehors des négociations du contrat de travail? Sommes-nous obligés de voter pour déclasser des confrères de travail?	<b>Les confrères ne sont pas « déclassés » par cette entente!</b> Tous peuvent bénéficier d'une clause dite « grand-père » qui leur permet de conserver leurs acquis, à savoir grade et traitement lorsqu'ils sont plus avantageux que le nouveau classement. De plus, il est périlleux de refuser une entente parce que certains emplois sont à la baisse. Dans un reclassement il y a toujours des emplois qui sont bonifiés, tandis que d'autres sont revus à la baisse. L'important, c'est que le syndicat soit allé chercher des clauses de protection pour les gens en place et une augmentation de 2 % pour la majorité des agents et une moyenne de 3 % pour les sergents. Il n'est pas certain que l'employeur aurait eu cette générosité et probablement que davantage d'emplois auraient été revus à la baisse s'il avait été seul à faire cet exercice
Les patrouilleurs motards MRC ont-ils droit à la prime de spécialiste?	Non, seulement les motards fonctions 020.
Quand l'ajustement salarial de spécialiste prévu à l'article 11.12 sera payé? Est-ce qu'il est rétroactif?	La nouvelle classification entre en vigueur le 1 <sup>er</sup> avril 2024.

<p>Je suis sergent aux opérations de plus de 21 ans d'ancienneté. Est-ce exact que les nouveaux passeraient de 118,5 % à 115 %, mais qu'en fonction de la protection des acquis, je garderais le 118,5 % et j'aurais la prime de gestion de 5 %?</p>	<p>Vous ne pouvez bénéficier en même temps de la clause grand-père et de la prime de 5 % de gestion issue de la nouvelle classification. Votre nouvelle classification sera de 115 % + la prime de gestion de 5 %, pour un total de 120 %. Vous n'avez donc pas besoin de la clause grand-père.</p>
<p>Est-ce que la clause grand-père s'applique uniquement aux détenteurs du poste en tant que tel, ou cela s'applique également à ceux qui remplacent le détenteur?</p>	<p>Article 17.04 du contrat actuel : le taux est celui de l'emploi de la personne et non pas le salaire de la personne remplacée.</p>
<p>Les enquêteurs MRC ayant suivi la formation spécialisée en agression sexuelle sont-ils considérés comme des enquêteurs spécialisés?</p>	<p>Non. Pour avoir droit à cet ajustement salarial, <i>il faut œuvrer dans les unités en enquêtes spécialisées.</i> Voir entente de principe, page 10, article 11.19.</p>
<p>Est-ce que les enquêteurs de l'escouade intégrée de lutte contre le proxénétisme sont considérés comme enquêtes spécialisées?</p>	<p>Oui.</p>
<p>Pour le poste de coordo, je comprends que le poste est considéré comme gestion dans le cadre actuel, mais les coordos ESEI ne font pas de formation de gestion. Est-ce que le poste ne sera plus considéré gestion, ou est-ce qu'ils auront une formation de gestion?</p>	<p>Référez-vous au document de l'Annexe « B ». Si l'emploi est classé sergent-gestionnaire, il conserve la gestion.</p>
<p>Considérant que l'article 11.14 c) prévoit déjà la possibilité suivante : « La Sûreté peut modifier le classement d'un emploi prévu à l'Annexe « B » lorsque ceci devient nécessaire en raison de modifications significatives :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• dans les tâches ou dans les responsabilités reliées à l'emploi concerné. Dans ce cas, la Sûreté consulte l'Association quarante-cinq (45) jours au préalable ?</li> </ul>	<p>Oui, cependant, il ne s'agit que d'une consultation, de là, l'utilité de négocier un reclassement au cours d'un renouvellement d'un contrat de travail. Bien que les tâches de plusieurs n'aient pas été modifiées, le nouveau classement est très majoritairement avantageux pour les membres. Ceux qui ne sont avantagés voient leur grade et leur traitement protégés.</p>
<p>Je suis sergent adjoint au chef de service (SECO Ouest). La clause grand-père fait mention que le membre conserve son grade et son traitement actuel. Il continue de bénéficier des augmentations de traitement prévues au contrat de travail. Si je me fie au tableau transmis, je ne conserve pas le 5 % de plus que le sergent gestionnaire. Est-ce que l'on peut nous expliquer la définition de cette clause grand-père? Si le sergent en gestion aux enquêtes spécialisées</p>	<p>Une clause grand-père protège votre grade et votre classification actuels dans la mesure où la nouvelle est moins avantageuse pour vous. Ainsi, vous ne pouvez bénéficier à la fois de la clause grand-père en plus du 5 % pour le sergent gestionnaire provenant de la nouvelle classification. C'est l'un ou l'autre qui s'applique. Vous conservez votre salaire plus les augmentations de base, les 2 % de paramètre, le rattrapage et la prime nationale.</p>

<p>obtient 122,5 % (115 +2,5 + 5), est-ce la clause grand-père fait en sorte que j’obtiens 127,5 %?</p>	
<p>Je suis spécialiste drogues, quelle sera ma classification et mes ajustements salariaux? Voir Annexe « B », spécialiste drogue 894 : sergent enquêteur 115 % + (5 %) ajustement salarial de coordonnateur/expert, article 11.18, ainsi que l’ajustement salarial enquêtes spécialisées (2.5 %), article 11.19.</p>	<p>Exact. Voir Annexe « B ».</p>
<p>J’occupe la même fonction depuis plus de 4 ans comme coordonnateur drogues, comme je serai dorénavant classé comme sergent gestionnaire, est-ce que mon temps de gestion afin d’appliquer sur une fonction supérieure sera considéré depuis le moment que j’occupe mon emploi en 2019, ou à la signature du contrat (possiblement en 2023)?</p>	<p>La nouvelle classification entre en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2024.</p>
<p>Sachant que mon poste de « sergent autre » sera aboli et que je serai dorénavant classé comme « sergent-gestionnaire » avec une prime de spécialité de 5 % (j’aurai une clause grand-père), j’aimerais savoir si au niveau salarial je dois me fier au tableau de 115 % + 5 % (120 %), ou si je dois me fier au tableau de responsable de poste (S3 gestionnaire) à 127,5 % ?</p>	<p>Une clause grand-père protège votre grade et votre classification actuels dans la mesure où la nouvelle est moins avantageuse pour vous. Ainsi, vous ne pouvez bénéficier à la fois de la clause grand-père en plus des ajustements salariaux provenant de la nouvelle classification. C’est l’un ou l’autre qui s’applique.</p>
<p>Pourquoi les gardes du corps n’ont pas le droit à l’ajustement salarial pour soutien aux enquêtes, article 11.16 (2,5 %) même si nous correspondons aux critères de cet article?</p>	<p>Pour avoir droit à un ajustement salarial, la fonction doit répondre aux critères établis.</p>

## AJUSTEMENTS SALARIAUX

<p>Quelles modalités donnent droit à la prime de patrouille?</p>	<p>Pour avoir droit à l’ajustement salarial relié à la rétention sur la patrouille à compter du 1<sup>er</sup> avril 2024 les membres patrouilleurs qui auront comme tâche principale et régulière la réponse aux appels ou la sécurité routière, et qui ne seront pas reconnus spécialiste auront droit à cet ajustement qui sera de 3.5 % à 5 ans et 4 % à 10 ans. D’ici au 1<sup>er</sup> avril 2024, l’ajustement salarial relié à la rétention sur la patrouille continue de s’appliquer</p>
--	---

	<p>comme elle s'appliquait pour les membres qui y avaient droit.</p> <p>Voir page 8 de l'entente sur le normatif.</p>
<p>Quels sont les critères d'attribution pour les agents spécialistes et groupes désignés? Article 11.12.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formation spécialisée qualifiante.</li> <li>• Soumis à la disponibilité régulière.</li> <li>• Les réalités spécifiques de l'emploi font état d'une pénibilité régulière.</li> <li>• Appelés régulièrement à agir à titre de témoins experts reconnus pour la cour.</li> <li>• Soumis à des entraînements physiques et requalification en lien avec le caractère paramilitaire de l'emploi et le risque pour l'intégrité physique y est associé.</li> </ul>
<p>Pourquoi le maître-chien de patrouille n'a pas droit à la rétention de patrouille?</p>	<p>Parce que ceux-ci sont reclassés agent spécialiste 110% il ne peut donc avoir l'ajustement salarial relié à la rétention sur la patrouille art 11.10 entente de principe sur le normatif.</p> <p>Voir page 8 de l'entente sur le normatif.</p>
<p>Pourquoi les chefs d'équipe des maîtres-chiens n'ont pas la prime de gestion 2,5%?</p>	<p>Le 2.5% est maintenant octroyé seulement aux superviseurs de relève art 11.13 ententes normatives</p>
<p>Les patrouilleurs qui sont déjà en situation particulière (SP) et qui ont obtenu ce statut alors qu'ils étaient patrouilleurs auront-ils droit à l'ajustement salarial rétention patrouille s'ils en sont à leur premier placement SP?</p>	<p>Le salaire protégé est celui qui était versé lors de l'obtention du statut SP pour le premier placement. Donc, si la personne bénéficiait de l'ajustement salarial de rétention de patrouille, elle le conserve, mais n'obtiendra pas les bonifications de cet ajustement car elle ne répond plus aux critères pour l'obtention de cette prime, à savoir avoir comme tâche principale et régulière la réponse aux appels ou à la sécurité routière... Voir entente sur le normatif, page 8, article 11.10.</p>
<p>Pourquoi l'ajustement salarial 11.16 (2.5 %) de soutien aux enquêtes ne s'applique pas aux agents du module d'intervention?</p>	<p>Parce qu'ils ne répondent à aucun critère prévu pour les ajustements salariaux.</p>
<b>CLAUSES INCIDENCES MONÉTAIRES</b>	
<p>Serait-il possible de rendre disponibles tous les tableaux d'échelles salariales de base ?</p>	<p>Voir l'entente de principe sur le monétaire - Annexe 1.</p>

Serait-il possible de rendre disponible un tableau de progression des salaires comportant également le montant de la rétro pour un agent 1 qui ne serait pas patrouilleur?	Le tableau sera disponible lors des présentations régionales.
Les illustrations de la progression des salaires qui a été présentée concernant les sergents-enquêteurs tiennent-elles compte de la prime vestimentaire ?	Non.
Pourquoi le salaire affiché dans le tableau d'entente ISQ n'est pas le vrai salaire?	S'il s'agit du tableau de l'entente SCT et non ISQ, ce tableau ne comprend pas tous les primes et ajustements salariaux applicables.
La reconnaissance de Police nationale et la rétention de patrouille constituent-elles des primes, ou un ajustement sur le salaire de base?	Les deux constituent des ajustements salariaux admissibles au RRMSQ
Est-ce que les primes d'éloignement et d'isolement prévues à l'article 18 seront augmentées à un certain pourcentage par année?	Non. Celles-ci demeurent inchangées pour la durée de l'entente.
Est-ce que les tableaux de salaires incluent le paiement des 36 h de congés de maladie et les 36 h de jours fériés?	Non. Ce sont des mesures monétaires supplémentaires qui débuteront le 1 <sup>er</sup> janvier 2024.
Si un policier désire prendre sa retraite en 2024, est-ce que la pension va inclure les augmentations des années 2022 et 2023?	Oui. Les salaires sont rétroactifs au 1 <sup>er</sup> avril 2022.
Est-ce que le TS est calculé sur un même nombre d'heures que dans le dernier contrat? Oui, sur 2080 heures. Le calcul du taux de TS n'est pas changé.	Oui, tout ce qui n'est pas touché par les ententes de principe et qui sont au contrat demeure en vigueur. Le taux horaire aux fins de TS se calcule comme suit : le traitement annuel de base de la fonction + les ajustements salariaux applicables, divisés par 2080 heures.
Pourquoi il n'est aucunement mention de l'inflation de 2022 dans cette entente et qu'il n'y a aucune augmentation en ce sens?	Les augmentations prévues dans cette entente sont bien supérieures à celles déjà consenties par le passé, ainsi l'inflation a été prise en compte en nous permettant d'avoir de meilleures augmentations.
Est-ce que les enquêteurs de l'UPAC sont considérés comme des enquêtes de groupes spécialisés à 117.5 %?	Oui. Ajustement salarial, de 2.5% escouade spécialisée et nouvelle classification de l'Annexe « B ».
Est-ce que les enquêteurs de l'UPAC conservent en plus de la nouvelle classification leur prime de 5 % qui avait été négociée par la Sûreté avec le MSP?	Cela demeure. L'entente CPC est maintenue.

Quand les mesures monétaires seront effectives?	<p>Voir les dates du tableau de mesures monétaires dans la présentation.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Salaire rétro au 1<sup>er</sup> avril 2022, payable dans les 90 jours de l'acceptation de l'entente</li> <li>• Augmentations prime de rétention à la patrouille et reclassement 1<sup>er</sup> avril 2024.</li> </ul> <p>Prime nationale : voir entente monétaire SCT.</p>
Quelle est la nouvelle classification des enquêteurs en identification des véhicules? Pourquoi nous n'avons pas l'ajustement salarial au soutien aux enquêtes?	<p>Les enquêteurs IDVR sont classés agents spécialistes à 110 %. Ceux déjà en fonction conservent leur salaire avec la clause grand-père. Les critères à l'article 11.16 du CT pour le soutien aux enquêtes sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Soutien aux opérations d'enquête criminelles</li> <li>• Support direct sur le terrain avec déplacement</li> <li>• Risque pour l'intégrité physique</li> </ul>
Comment avons-nous rejoint le salaire SPVM si nos augmentations de salaire en % sont plutôt similaires?	Des tableaux à ce sujet vous seront présentés lors des rencontres régionales.
Pourquoi la reconnaissance de la prime nationale n'est pas reconnue d'emblée en 2022?	Position ferme du SCT.

## ÉTUDE COMPARATIVE ISQ

Serait-il possible d'obtenir la position des parties portant sur l'étude de la rémunération globale sortie en début d'année 2023 sur les 3 volets (salaire, avantages sociaux et rémunération globale) avant et après cette entente?	<p>À la demande de l'ISQ et de certains partenaires comparables, cette étude est confidentielle. Lors des présentations, des informations vous seront transmises. Quant à l'effet sur l'étude après l'entente, les résultats ne seront disponibles que lorsqu'une nouvelle étude de l'ISQ sera effectuée lors du prochain renouvellement du contrat de travail.</p>
--	---

## RÉGIME DE RETRAITE

Est-ce que le nouveau contrat prévoit la conservation de l'article qui permettait aux policiers de plus de 30 ans de service de payer 2 % par année en moins en fonds de pension pour une période maximale de 3 ans (donc un 6 % total en moins)?	Oui. Tout ce qui n'est pas touché par les ententes de principe et qui sont au contrat demeure en vigueur.
Pourquoi la disponibilité n'est pas admissible au RRMSQ (régime de retraite) alors qu'une pétition a été envoyée à cet effet ?	Peu importe l'acceptation ou non de l'entente, la disponibilité admise au régime de retraite a reçu un refus catégorique irrévocable de la part du Conseil du trésor. Non pas en raison du coût de la mesure,

	mais de son ex-portabilité dans d'autres ministères. Refuser une entente avantageuse pour le plus grand nombre ne fera pas en sorte de rendre admissible la prime de disponibilité au régime de retraite.
Est-ce exact que seulement 2 % par année est pensionnable sur les 21 % présentés dans l'entente de principe?	Faux. La quasi-totalité du 21 % est pensionnable. Les salaires, toutes les primes et tous les ajustements salariaux sont admissibles au RRMSQ. En fait, seules la contribution de l'employeur à l'assurance maladie et la prime d'attraction rétroactive au GQG et au 600 Fullum ne sont pas pensionnables.
QUESTIONS GÉNÉRALES	
Qu'en est-il des membres sur l'horaire 3-2-2-3 : Leur « H » compensé dans un bloc de 2 + un VP que la SQ change en VS si le bloc avant ou après n'a pas été pris?	Cette problématique fait l'objet d'un grief inscrit en arbitrage. Le tout suit son cours.
Le nouveau contrat couvre-t-il le projet pilote PIJ?	Non, le projet pilote PIJ suit son cours. Advenant la mise en place du projet PIJ, les membres PIMS qui accéderont au poste de PIJ bénéficieront d'une clause grand-père au niveau salarial. Les PIMS en place se verront attribuer le salaire du sergent enquêteur selon la nouvelle classification de 115 % si le PIJ est mis en place après la mise en place de la nouvelle classification soit le 1 <sup>er</sup> avril 2024, ou ils bénéficieront d'une clause grand-père de leur salaire de sergent actuel si la fonction est mise en place avant la nouvelle classification du 1 <sup>er</sup> avril 2024.
Les augmentations de 6 % (6 ans), 7 % (10 ans), 9 % (14 ans) et 11 % (21 ans) disparaissent-elles ou bien elles seraient remplacées? Comme on prévoit des augmentations aux 5, 7, 9, 15 et 20 ans.	Non. Les primes d'ancienneté demeurent les mêmes selon les mêmes pourcentages. Le tableau de progression des salaires prend en compte les primes d'ancienneté afin que les membres puissent avoir une idée de leur progression jusqu'en 2026 selon leurs années de service.
Les dispositions de l'article 11.09 (ajustements salariaux liés à l'ancienneté) du contrat de travail restent-elles en vigueur ?	Toutes les dispositions de l'actuel contrat qui ne sont pas visées dans l'entente de principe demeurent en vigueur.

Avant de faire appel à un policier retraité dans les unités d'enquêtes, l'offre de remplacement par affichage conformément à l'article 17 du contrat de travail doit-elle absolument avoir été effectuée?	Oui. Il est établi que l'embauche de retraités ne peut interférer de quelque façon que ce soit sur l'application de l'article 17.
Est-ce que je comprends bien que la rétro devra être payée dans les 90 jours suivant l'entente de principe (sauf ajustements manuels)?	Oui, à défaut celle-ci porte un taux d'intérêt
Qu'arrive-t-il avec la problématique des 9/h que s'ils ne sont pas pris dans le cycle, seulement 8 h se banque et on se fait payer une heure?	Les dispositions afférentes demeurent inchangées. Celles-ci proviennent du dernier contrat et sont établies aux fins de conformité avec la <i>Loi sur les normes du travail</i> (LNT).
Qu'advient-il des demandes de reclassement antérieures?	Celles-ci suivront leur cours en fonction de la nouvelle classification. Elles seront traitées et analysées selon les critères prévus au contrat de travail et pourraient être ajoutées suite à la signature d'une entente avec le CPC.
Est-ce que la modification des classes va changer les priorités de placement pour le Nord, étant donné qu'il n'y a plus de sergent enquêteur 1-2-3?	La nouvelle classification n'affecte pas la directive PGRH-02. Les règles de placement demeurent les mêmes.
Est-ce que le nombre de vacances ou de jours fériés a changé?	Aucun changement, mais le nombre de V séparé a augmenté. Voir page 22, article 23.08 de l'entente sur le normatif.
Est-ce que l'horaire H2 est maintenu?	Oui. Toujours des H2, mais plus d'obligation pour le gestionnaire de contraindre un membre s'il n'y a pas de volontaire. Article 10.16, page 8 de l'entente sur le normatif.
Est-ce que le membre retraité qui veut revenir au travail revient dans sa fonction?	Les conditions d'embauche des retraités sont à l'Annexe « R », page 29 de l'entente sur le normatif. Pas nécessairement. L'enquêteur retraité pourrait être embauché pour la GFST, selon les besoins identifiés dans cette annexe.
Est-ce que les années de service SM sont comptabilisées dans les 28 années de service pour l'embauche des policiers retraités?	Annexe « R ». Doit compter au moins 28 années de service comme policier au Canada.
Est-ce que le temps supplémentaire sera au taux double la fin de semaine?	Non.
Est-ce que les primes seront payées lors du TS (exemple prime de nuit)?	Non.

<p>Est-ce qu'il y a quelque chose qui a été prévu pour diminuer les contraintes, ou c'est le nouveau système des recrues qui va pallier au nombre de contraintes?</p>	<p>Afin de diminuer le TSO, de nouvelles mesures seront en place :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• H3 recrues;</li> <li>• embauche de retraité;</li> <li>• projet-pilote pour les 36 h de journées de maladie;</li> <li>• 36 h de jours fériés supplémentaires monnayables.</li> </ul>
<p>Quand l'entente relativement au normatif sera effective?</p>	<p>Selon les annexes, plusieurs seront effectives en janvier 2024. Toutefois, les mesures concernant les H3 recrues débuteront le 15 juillet 2024. En général, l'entrée en vigueur du normatif se fait à la signature du contrat, à moins de dispositions spécifiques selon la mesure visée.</p>
<p>Le membre travaillant sur la relève de nuit, de 23 h à 08 h 00 peut-il charger la prime de nuit pour la relève complète? Quel changement y a-t-il pour les primes?</p>	<p>Aucun changement dans les primes soir-nuit-fin de semaine.</p>
<p>Est-ce que les retraités pourront être utilisés pour combler les relèves?</p>	<p>Oui. Les modalités sont décrites à l'Annexe « R », page 29 de l'entente sur le normatif.</p>
<p>Est-ce que les retraités recevront une mise à jour s'ils sont engagés pour soutenir la GFST?</p>	<p>Voir article 4.10.2 de l'Annexe « R ». Le retraité aura l'obligation de suivre la formation de mise à jour, lorsque requise par la Sûreté.</p>
<p>Avec l'embauche des retraités, est-ce que les membres actifs seront priorisés pour combler les relèves?</p>	<p>Article 3.1.1 de l'Annexe « R », page 31 de l'entente sur le normatif. Les retraités ne peuvent être utilisés que dans la mesure où aucun membre actif n'est disponible volontaire en TS dans le centre de service où les besoins sont identifiés.</p>
<p>Est-ce que les retraités pourront être affectés comme chef d'équipe ou SR?</p>	<p>Il est établi que l'embauche de retraités ne peut interférer de quelque façon que ce soit sur l'application de l'article 17.</p>
<p>Est-ce que la priorité pour participer aux OPS sera offerte aux retraités?</p>	<p>Les retraités n'ont aucune priorité. Voir l'article 3.1.4 de l'Annexe « R » de l'entente sur le normatif. <i>La Sûreté doit s'assurer qu'aucun membre régulier n'est disponible pour effectuer le travail en temps supplémentaire sur une base volontaire dans le centre de service où les besoins ont été identifiés.</i></p>

Nous avons reçu le lien pour le vote sur notre courriel SQ. Pouvons-nous le transférer à notre courriel personnel pour voter à partir de notre cellulaire?	Oui.
Dans l'entente de principe, à l'article 26.07, il est écrit que ce n'est plus 81 heures par année, mais 108 heures. Est-ce exact?	Oui, c'est exactement ce qui est écrit.
Est-ce que l'horaire des agents du module d'intervention sera modifié puisque nous sommes reclassés agents spécialistes?	Non. Aucun changement d'horaire n'est prévu dans l'actuelle entente.
Est-ce qu'il y aura un camp de sélection pour les agents spécialistes du module d'intervention?	Ceci relève de PG-RH-02 et ne fait pas partie de l'entente de principe.
Est-ce que les cadets sont des membres de l'APPQ? Pourrait-il appliquer sur un poste d'enquête à leur embauche?	Oui ils sont membres et non ils ne peuvent pas appliquer à un poste d'enquêteur.
Pourquoi ne pas pouvoir transformer les 4 maladies monnayables en 4 vacances supplémentaires pour l'année suivante ?	Parce que l'objectif du projet pilote est d'améliorer la présence au travail.
Pourquoi il n'y a aucune prime d'ancienneté pour les 25 ans de service et plus?	Celle-ci a été demandée sans succès.
Pourquoi n'y a-t-il rien d'établi pour les contraintes policières, aucun système équitable de rotation de la contrainte?	Un grief a été déposé afin de contester la façon de la Sûreté de procéder. Cependant, voir dans la FAQ les nouvelles mesures établies afin de diminuer le nombre de contraintes.
Dans l'article 23.08 quand on parle des 4 jours consécutifs, est-ce qu'il peut être séparé par des H ?	Non, il s'agit de 4 jours consécutifs de travail.
Concernant les membres sur la relève H2, une demande fut soumise dans le cahier des demandes pour transformer 1 journée par cycle en 9 heures plutôt qu'en 12 heures, considérant que nous sommes au travail 93H de plus qu'un patrouilleur sur relève. Cette modification viendrait diminuer de seulement 31 h par année notre présence au bureau. Pourquoi est-ce que cette demande n'a pas été incluse?	L'employeur n'a pas montré d'ouverture pour cette demande.
Est-ce la disponibilité régulière continue d'être payée lors d'un rappel au travail en temps supplémentaire ?	Oui les règles du contrat de travail actuel continu de s'appliquer.

Est-ce que la prime vestimentaire habit civil et habit de ville est majorée?	Non. Aucune modification des montants alloués.
Est-ce que les policiers EMIPIC sont considérés comme des patrouilleurs MRC dans l'Annexe « B »?	Oui.
Concernant l'embauche de policiers retraités, est-ce que l'employeur pourrait éventuellement abaisser les effectifs autorisés à une unité, ou sur une escouade en prévision de combler avec des retraités et se soustraire aux règles?	Non. L'entente sur le normatif prévoit spécifiquement que l'embauche de retraités ne peut avoir pour effet d'empêcher de ralentir l'embauche de policiers réguliers, ni retarder une promotion ou une promotion d'un régulier. Voir page 30, articles 1.6 et 1.7.
Est-ce que vous avez pris connaissance du tableau sur Collègue SQ concernant les salaires?	Oui. Sans détailler ici notre analyse, nous désirons simplement mettre en garde l'ensemble des membres de ne pas se fier aux publications non officielles. L'application des ajustements salariaux et des primes est une mécanique assez complexe et les gens devraient faire attention de ne pas se fier sur des informations non validées. D'ailleurs, à la demande de plusieurs, d'autres tableaux davantage détaillés provenant de votre Association seront disponibles sous peu.
Concernant la gestion estivale des cadets d'une durée de 4 mois, y a-t-il une prime pour gérer ce personnel?	Coordonnateur programme cadet. Vous serez sergent gestionnaire à 115 %. Voir Annexe « B », page 5.
Pourquoi avoir délaissé la norme du 200 000 km sur les véhicules de patrouille, le tout en sachant très bien que la pénurie de véhicules est maintenant terminée?	Faux. La pénurie de véhicules <i>police pack</i> n'est pas terminée. De plus, l'approvisionnement régulier ne sera pas rétabli d'ici deux ans.
Qui siègera sur le comité du CPC concernant l'Annexe « L »?	Du côté syndical, un membre du CPC, le VP aux Ressources matérielles de l'APPQ et notre expert. Du côté patronal, les noms demeurent à confirmer.
Embauche de retraités, article 3.1.3 : Est-ce que les tâches reliées à l'UPR (surveillance de la résidence du PM) présentement répondues par les postes autoroutiers seront confiées aux retraités? Et si oui, est-ce qu'ils auront priorité sur les patrouilleurs?	Non. Article 3.1.1 de l'Annexe « R », page 31 de l'entente sur le normatif. Les retraités ne peuvent être utilisés que dans la mesure où aucun membre actif n'est disponible et volontaire en TS dans le centre de service où les besoins sont identifiés.
Est-ce que les H2 ont un ratio de vacances à part des H3?	Oui. Les membres H1 et H2 sont sur le même ratio de vacances et les H3 choisissent après ceux-ci. Désormais, à partir des dates libres pour leur équipe.

	Voir entente sur le normatif, page 22, article 23.07 B).
<p>Embauche de policiers retraités : Concernant les dispositions aux articles 3.1.2 et 3.1.3, contrairement à la précédente disposition à l'article 3.1.1, elles ne prévoient pas une priorité aux membres réguliers volontaires en temps supplémentaire. Il s'agit des situations suivantes : Absence prévisible à long terme pour combler les congés parentaux, les congés sans traitement, les prêts de service et les absences maladie de plus de 30 jours.</p> <p>Même question pour escortes routières, surveillance de détenus, surveillance de scènes de crime, prévention auprès de la population, blocage de routes, ratissage et escorte d'éoliennes.</p>	<p>Exact. 3.1.3. Toutefois, l'article 10.14 du contrat de travail (OPS) est toujours là et les opérations spéciales continueront d'être faites par les réguliers. Les retraités ne seront là que pour donner de l'air au régulier lors d'opérations prolongées.</p>
<p>Embauche de policiers retraités : Est-ce que l'employeur pourrait éventuellement abaisser les effectifs autorisés à une unité ou sur une escouade en prévision de combler avec des retraités et se soustraire aux règles?</p>	<p>La répartition des effectifs est un droit de gérance. Cependant, l'utilisation des retraités est restreinte aux besoins identifiés à l'article 3 de l'entente de principe sur le normatif, page 31. Ainsi, l'utilisation des retraités ne peut avoir pour effet la diminution d'effectifs dans une unité.</p>
<p>Est-ce que mon grade de sgt autre (clause grand-père) inclut la gestion à la suite de cette modification, me permettant ainsi de poursuivre le perfectionnement de l'unité tout en ayant la possibilité d'avancement à même l'unité?</p>	<p>Si vous bénéficiez d'une clause grand-père, votre grade et votre salaire sont protégés. Donc, vous pourrez continuer d'appliquer sur les différents postes selon les règles de placement en vigueur avec votre grade protégé par la clause grand-père.</p>
<p>Que veut-dire la notion suivante : Attribution du grade de sergent gestionnaire (SG) en fonction de la formation requise en gestion avec qualification?</p>	<p>En fonction de la formation requise pour la fonction et non les formations que l'individu a effectuées, c'est à l'employeur à fournir la formation (ex. : un membre qui obtient un poste de sergent-enquêteur obtient le salaire relié à cette fonction, même si sa formation en enquête n'est pas complétée).</p>
<p>À propos des membres retraités qui reviennent au travail, le résumé semble dire qu'un sergent enquêteur spécialisé reviendrait faire du travail au salaire de sergent enquêteur spécialisé, alors que dans le document, on comprend plutôt qu'il reviendrait au salaire échelon agent maximum + primes. Mais dans les faits, c'est quoi la réponse et quelles sont les primes? Est-ce que cela inclut la bonification de 21 ans?</p>	<p>Il ne s'agit pas d'un résumé. L'article 4.7 prévoit que le traitement du patrouilleur sera celui de l'agent 1 au maximum de l'échelle. Pour les escouades spécialisées ou les enquêtes, ce sera le traitement rattaché à la fonction et les allocations applicables. Ils ne conservent pas leur prime d'ancienneté puisqu'il s'agit d'une nouvelle embauche.</p>

<p>Il n'a pas été abordé le mode de télétravail qui est possible pour certains emplois. Est-ce qu'il y a eu des discussions à ce sujet dans les négociations?</p>	<p>Aucun changement à ce niveau. La directive de la SQ à ce sujet est toujours applicable. Pas d'ouverture de l'employeur pour baliser le télétravail dans le contrat de travail.</p>
<p>En regard au projet-pilote pour le paiement des premières 36 heures de maladie, quels sont les indicateurs pour la reconduite du projet?</p>	<p>Taux d'absentéisme et recours au temps supplémentaire. Voir entente sur le normatif, page 38.</p>
<p>Concernant l'application de l'article 13.04, soit que le membre n'est pas rémunéré pour des heures en disponibilité durant la période où il effectue des heures supplémentaires, est-ce que ça signifie que nous ne sommes pas payés 1 h sur 8 lorsque nous avons un rappel au travail?</p>	<p>Cette disposition n'est pas nouvelle et ne concerne que la disponibilité de service 1 heure sur 3 et 1 heure sur 4 et non la disponibilité régulière 1 heure sur 8. Il s'agit d'une erreur de numérotation du dernier contrat qui a été corrigée. La disponibilité de 1 heure sur 8 continue de s'appliquer comme avant et se poursuit toujours lors de rappel au travail.</p>
<b>CLAUSE D'ATTRACTION</b>	
<p>Les policiers intégrés embauchés avant le nouveau contrat se verront-ils également reconnaître leur ancienneté?</p>	<p>Les policiers réguliers intégrés bénéficient déjà de la reconnaissance de leur ancienneté. Il s'agit d'une disposition prévue à la <i>Loi sur la police</i>.  Pour ceux qui n'étaient pas réguliers lors de leur intégration, mais détenaient le statut de permanent, ils pourront faire une nouvelle demande de reconnaissance de service continu dans les 45 jours de la signature de l'acceptation de l'entente de principe afin de se faire reconnaître leur ancienneté aux fins du salaire.</p>
<p>Est-ce que le salaire d'un ancien membre du SPVM sera rétroactivement reconnu à la date de son entrée en service?</p>	<p>Non.</p>
<p>Quand sera applicable la notion de service continu (ex. : policier SPVM qui joint la SQ)?</p>	<p>À compter du 45<sup>e</sup> jour de l'acceptation du contrat par les membres. Article 11.15, page 10 de l'entente de principe sur le normatif.</p>
<p>Quelle est la définition de policier régulier à temps complet ou permanent aux yeux du contrat avec le nouvel article qui a été modifié et l'impact sur l'échelon salarial?</p>	<p>Voir l'article 23, page 21 de l'entente sur le normatif. L'ajout de l'expression « ou permanent » vise à inclure le policier qui n'était pas régulier (temporaire par exemple), mais à temps complet.</p>

Avec la reconnaissance du service continu du SPVM, est-ce que l'année auxiliaire permanente du SPVM est incluse dans le temps d'équivalence comme une année de service continue?	Oui, s'il était permanent à temps complet. Voir article 23.04 a) 4), page 21 de l'entente de principe sur le normatif.
Est-ce qu'un membre dont le service antérieur dans un autre service de police avait déjà été reconnu pour les vacances et les primes se verra automatiquement reconnaître ses années de service pour le salaire?	Oui. Si ces années ont été reconnues en service continue, elles seront reconnues à compter du 45 <sup>e</sup> jour de l'acceptation de l'entente de principe par les membres.
Pour un policier du SPVM qui intègre la Sûreté, son salaire sera reconnu, mais après combien de temps il pourra appliquer sur un autre poste que la patrouille?	Selon les règles de placement en vigueur, rien ne change avec cette entente de principe.
Pour la reconnaissance de service continue, qu'arrive-t-il s'il y a plus de 30 jours entre deux périodes de travail comme policier régulier à temps plein? Est-ce que les journées reconnues sont inscrites au prorata en déduisant ces journées entre les périodes?	Non. La disposition est claire et vise les policiers SM qui transfèrent directement à la SQ, article 23.04 a), paragraphe 5 du contrat de travail.
<b>ÉQUIPEMENTS</b>	
Combien de temps est donné à la SQ pour produire un tableau des km étant donné qu'on enlève le km maximal? Est-ce que l'APPQ va être consultée?	Voir entente avec le SCT, item 10 : Annexe « L ». Le tout sera soumis à un comité du CPC (incluant la partie syndicale). Ce Comité doit recourir au service d'un expert auquel l'APPQ pourra joindre son propre expert dans un délai à être déterminé par les parties.
Si l'entente n'est pas acceptée, qu'advient-il des nouvelles vestes pare-balles?	Le dossier suivra son cours avec la CNESST, mais la Sûreté conservera son droit de gestion à cet égard.
Est-ce que dans le système de crédit point les espadrilles et lunettes sont attribuées d'emblée à tous les membres de la SQ ou seulement à la patrouille?	À tous les membres, jusqu'à un montant de 350\$ selon le nombre de crédits point résiduels du membre.
En fonction de ma fonction actuelle, j'ai déjà droit à 350 \$ pour un achat local de vêtements de sport, est-ce que le montant de 350 \$ (pour des souliers et lunette solaire) de la présente entente s'additionne à ce que j'ai déjà droit?	Oui.