

INSTITUT
DE LA STATISTIQUE
DU QUÉBEC

www.stat.gouv.qc.ca

TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION

Comparaison de la rémunération globale des policiers de la Sûreté du Québec

Février 2016

Québec 



Introduction	7
Chapitre 1 ● Le contexte de l'étude	9
1.1 Le mandat.....	11
1.2 Les volets de l'étude.....	12
Chapitre 2 ● La méthodologie	13
2.1 Le marché de référence, la source de données et les emplois à l'étude.....	15
2.2 La rémunération globale : le cadre conceptuel et les mesures de la rémunération.....	15
2.3 Le calcul de l'écart de rémunération entre deux secteurs.....	19
2.4 Les particularités relatives au traitement et à l'analyse des données.....	20
Chapitre 3 ● Les résultats comparatifs de la rémunération des patrouilleurs	21
3.1 Les salaires et les primes	23
3.2 Les avantages sociaux.....	25
3.3 Les heures de travail.....	26
3.4 La rémunération globale	27
Chapitre 4 ● Les résultats comparatifs de la rémunération des sergents	29
4.1 Les salaires et les primes	31
4.2 Les avantages sociaux.....	33
4.3 Les heures de travail.....	34
4.4 La rémunération globale	35

Tableau I	Éléments et composantes de la rémunération globale.....	16
Tableau II	Profils types	17
Tableau III	Validité des taux de salaires par service de police	20
Tableau 3.1	Rémunération directe des patrouilleurs, par service de police, au 31 décembre 2014 (moyenne 30 ans).....	23
Tableau 3.2	Primes d'ancienneté et de responsabilités (en % du salaire).....	24
Tableau 3.3	Importance des avantages sociaux, pour l'emploi de patrouilleur, méthode des coûts simulés, par service de police, en 2014 (en % du salaire).....	25
Tableau 3.4	Heures de travail des patrouilleurs, par service de police, en 2014 (moyenne 30 ans).....	26
Tableau 3.5	Rémunération globale des patrouilleurs, par service de police, au 31 décembre 2014 (moyenne 30 ans).....	27
Tableau 3.6	Rémunération globale ajustée des patrouilleurs, par service de police, au 31 décembre 2014 (moyenne 30 ans).....	28
Tableau 4.1	Rémunération directe des sergents, par service de police, au 31 décembre 2014 (moyenne 30 ans).....	31
Tableau 4.2	Primes d'ancienneté et de responsabilité (en % du salaire).....	32
Tableau 4.3	Importance des avantages sociaux, pour l'emploi de sergent, méthode des coûts simulés, par service de police, en 2014 (en % du salaire).....	33
Tableau 4.4	Heures de travail des sergents, par service de police, en 2014 (moyenne 30 ans)	34
Tableau 4.5	Rémunération globale des sergents, par service de police, au 31 décembre 2014 (moyenne 30 ans).....	35
Tableau 4.6	Rémunération globale ajustée des sergents, par service de police, au 31 décembre 2014 (moyenne 30 ans)	36

A. Lettre de sollicitation à l'enquête	39
B. Compléments à la méthodologie utilisée aux fins de la simulation des coûts	41
C. Formulaire d'autorisation de diffusion	49
D. Écarts de rémunération – emploi de patrouilleur	51
D-1 Salaire et écarts, selon l'ancienneté, pour l'emploi de patrouilleur, par service de police, au 31 décembre 2014	
D-2 Rémunération globale et écarts, selon l'ancienneté, pour l'emploi de patrouilleur, par service de police, au 31 décembre 2014	
E. Rémunération globale des patrouilleurs, selon l'ancienneté	53
E-1 Sûreté du Québec	
E-2 Ville de Montréal	
E-3 Ville de Québec	
E-4 Ville de Gatineau	
E-5 Ville de Saguenay	
E-6 Ville de Saint-Jean-sur-Richelieu	
E-7 Police provinciale de l'Ontario	
E-8 Gendarmerie Royale du Canada	
F. Rapport de la firme Aon Hewitt – Simulation des coûts des régimes de retraite et des assurances collectives pour les patrouilleurs	71
G. Écarts de rémunération – emploi de sergent	77
G-1 Salaire et écarts, selon l'ancienneté, pour l'emploi de sergent, par service de police, au 31 décembre 2014	
G-2 Rémunération globale et écarts, selon l'ancienneté, pour l'emploi de sergent, par service de police, au 31 décembre 2014	
H. Rémunération globale des sergents, selon l'ancienneté	79
H-1 Sûreté du Québec	
H-2 Ville de Montréal	
H-3 Ville de Québec	
H-4 Ville de Gatineau	
H-5 Ville de Saguenay	
H-6 Ville de Saint-Jean-sur-Richelieu	
H-7 Police provinciale de l'Ontario	
H-8 Gendarmerie Royale du Canada	
I. Rapport de la firme Aon Hewitt – Simulation des coûts des régimes de retraite et des assurances collectives pour les sergents	97

J. Description des dispositions des régimes de retraite	103
J-1 Sûreté du Québec	
J-2 Villes de Montréal et de Québec	
J-3 Villes de Gatineau et de Saguenay	
J-4 Ville de Saint-Jean-sur-Richelieu et Police provinciale de l'Ontario	
J-5 Gendarmerie Royale du Canada	
K. Description des dispositions des régimes d'assurances collectives	115
K-1 Sûreté du Québec	
K-2 Villes de Montréal et de Québec	
K-3 Villes de Gatineau et de Saguenay	
K-4 Ville de Saint-Jean-sur-Richelieu et Police provinciale de l'Ontario	
K-5 Gendarmerie Royale du Canada	
L. Description des dispositions des autres éléments couverts par l'étude	137
L-1 Sûreté du Québec	
L-2 Villes de Montréal et de Québec	
L-3 Villes de Gatineau et de Saguenay	
L-4 Ville de Saint-Jean-sur-Richelieu et Police provinciale de l'Ontario	
L-5 Gendarmerie Royale du Canada	
M. Dispositions relatives aux heures régulières et aux primes de soir et de nuit, par service de police	147
M-1 Emploi d'agent patrouilleur	
M-2 Emploi de sergent-enquêteur	

Ce rapport présente les résultats de la comparaison de la rémunération globale des agents patrouilleurs et des sergents-enquêteurs de la Sûreté du Québec par rapport à celle octroyée à leurs homologues du marché de référence établi dans le cadre de ce mandat. Ce dernier a été confié à l'Institut de la statistique du Québec par le Gouvernement du Québec et l'Association des policières et policiers provinciaux du Québec (APPQ). Le rapport se compose de quatre chapitres.

Le premier chapitre précise le mandat et le contexte de l'étude. Il présente la démarche utilisée par l'Institut et les parties afin de déterminer les approches méthodologiques à utiliser, l'étape du choix de la firme en actuariat impliquée dans la simulation des coûts et, enfin, les différents volets du mandat.

Le deuxième chapitre porte sur la méthodologie utilisée par l'Institut dans le cadre du mandat. Cette méthodologie permet de préciser le marché de comparaison, les emplois à l'étude, les éléments de la rémunération globale pris en compte, la méthode de mesure de la rémunération, l'approche de simulation des coûts des avantages sociaux appliquée dans le cadre de ce mandat ainsi que les particularités relatives au traitement et à l'analyse des données.

Les chapitres trois et quatre présentent les résultats comparatifs de la rémunération globale entre la Sûreté du Québec et les sept organisations du marché de référence. Le chapitre trois comporte les résultats de la comparaison pour les patrouilleurs, alors que le chapitre quatre concerne ceux relatifs aux sergents-enquêteurs. Dans chacun des chapitres, la comparaison porte sur les salaires, la rémunération directe, les avantages sociaux, les heures de travail ainsi que la rémunération globale.

Par ailleurs, la série des annexes L présente la description de certains autres éléments des régimes de travail, par exemple le taux de rémunération des heures supplémentaires et certaines modalités de la banque des heures supplémentaires, les indemnités de rappel ainsi que la présence ou non de certains programmes ou remboursements.

1.1 Le mandat

L'Institut de la statistique du Québec (Institut) a été mandaté par le Gouvernement du Québec et l'Association des policières et des policiers provinciaux du Québec (APPQ) afin de comparer la rémunération globale des policiers de la Sûreté du Québec avec celle d'autres policiers au Québec ainsi qu'à celle de leurs homologues de l'Ontario et de la Gendarmerie Royale du Canada. Selon le devis, soumis à l'Institut par les deux parties, le contexte du mandat est le suivant :

« Le contrat de travail liant le Gouvernement du Québec et l'Association des policières et policiers provinciaux du Québec (APPQ) a été renouvelé le 4 juillet 2012, pour la période du 1^{er} avril 2010 au 31 mars 2015. Celui-ci prévoit une réforme du régime de négociation établi à la Loi sur le régime syndical applicable à la Sûreté du Québec (SQ). Entre autres, des dispositions seront prévues à la Loi afin de mandater l'Institut de la statistique du Québec (Institut) pour qu'il présente, avant l'échéance du contrat de travail, une étude en rémunération globale permettant la comparaison de la rémunération de la SQ par rapport à sept (7) services de police de référence identifiés au contrat de travail. »

Dans cette optique, l'Institut de la statistique du Québec a été approché pour mener à bien cette étude de comparaison des salaires et de la rémunération globale. Le marché de comparaison établi par les parties est composé des corps de police des sept organisations suivantes : Ville de Montréal, Ville de Québec, Ville de Gatineau, Ville de Saguenay, Ville de Saint-Jean-sur-Richelieu, Police provinciale de l'Ontario et Gendarmerie Royale du Canada. Le devis conjoint des parties déterminait les grands paramètres de la comparaison, notamment le marché, les éléments à couvrir, les méthodes de mesure à privilégier, etc. En tenant compte du devis, l'Institut et les représentants des parties patronale et syndicale ont établi les approches plus spécifiques de la comparaison, notamment celles liées à la collecte et à la simulation des coûts des avantages sociaux. Par exemple, les dispositions des régimes de retraite et d'assurances collectives à prendre en compte ainsi que les profils d'employés et les hypothèses démographiques et économiques à utiliser.

Dans le cadre de cette démarche paritaire, tous les outils d'enquête ont été développés en collaboration avec les parties et ont fait l'objet de leur validation. Dans le même esprit, tous les documents échangés lors du mandat ont été fournis simultanément aux représentants des parties. Des rencontres formelles ont eu lieu entre l'Institut et les représentants des parties le 9 avril 2012, le 26 février 2014, le 18 juin 2014 ainsi que le 17 décembre 2014¹. Par ailleurs, les parties ont discuté du projet lors de leurs rencontres paritaires, ont répondu aux questions de l'Institut et ont validé les approches proposées. Elles ont aussi fourni des données utiles à la simulation des coûts.

La méthode des coûts simulés a été utilisée afin de mesurer la valeur des régimes de retraite ainsi que celle relative aux avantages sociaux. Cette étape, bien que sous la responsabilité de l'Institut, a nécessité le recours à une firme en actuariat. Ainsi, cette partie du mandat a été réalisée par la firme Aon Hewitt. Afin de choisir un prestataire de service pour l'étape de simulation des coûts, l'Institut a procédé à un appel d'offres sur invitation tel que le prévoit la Loi sur les contrats des organismes publics (RLRQ, C. C-65.1). Le document d'appel d'offres inclut notamment une description détaillée des travaux à réaliser par la firme dont le contenu a été validé par les parties au cours de l'été 2014. Les aspects méthodologiques, les profils et les principales hypothèses économiques et démographiques à utiliser pour la simulation ont été discutés et approuvés par les parties. Les propositions des firmes devaient prendre en compte ces approches.

Le document d'appel d'offres a été transmis le 19 août 2014 à cinq firmes, soit les firmes Aon Hewitt, PBI Actuariat, Mercer, Morneau Shepell et Towers Watson. Trois propositions ont été reçues en respectant la limite fixée (Aon Hewitt, Mercer et PBA Actuariat), soit le 11 septembre 2014. Comme prévu dans le processus d'appel

1. Lors de cette rencontre, les représentants du Secrétariat du Conseil du trésor n'étaient pas présents.

d'offres, un comité de sélection a été mis en place pour l'évaluation de la qualité des soumissions. Le comité de sélection a tenu sa séance d'analyse le 22 septembre 2014 et a considéré les trois soumissions conformes et admissibles. Le contrat a été adjugé à la firme Aon Hewitt. La qualité des soumissions a été évaluée en fonction des critères de la grille d'évaluation incluse dans l'appel d'offres et selon le prix ajusté le plus bas. Cette étape du projet a été réalisée dans la transparence et est conforme à toutes les règles de l'administration publique en matière d'appels d'offres.

Le mandat est sous la responsabilité de l'Institut, et la firme en actuariat a agi à titre de fournisseur de services professionnels auprès de l'Institut. Son rôle était de simuler la valeur des régimes de retraite et autres avantages sociaux, selon les méthodes et hypothèses convenues par les parties, spécifiées dans le document d'appel d'offres et à partir des données transmises par l'Institut. Le lien avec les répondants à l'enquête ainsi qu'avec les représentants des parties est demeuré tout au long du projet sous la responsabilité de l'Institut.

Par ailleurs, l'échéancier du projet a été modifié en cours de mandat et la date de dépôt du rapport a fait l'objet d'un report. En effet, la date initiale de dépôt était le 31 décembre 2014. En fonction de divers éléments (comme la disponibilité des données, l'avancement des travaux ainsi que la tenue de rencontres de travail tripartite sur des points à préciser), les parties ont convenu en cours de mandat de reporter cette date initiale, ce qui explique que le rapport de comparaison de l'Institut soit déposé à l'hiver 2016.

1.2 Les volets de l'étude

Cette étude a été réalisée à l'usage exclusif du Gouvernement du Québec et de l'Association des policières et des policiers du Québec aux fins de négociation. Cependant, l'Institut a obtenu des répondants des autorisations permettant la diffusion d'un rapport aux répondants comportant des données agrégées relatives à l'ensemble du marché de référence.

Des réunions et des discussions ont eu lieu entre l'Institut et les représentants des parties afin de préciser le contenu du mandat. Celui-ci a été déterminé suivant le devis conjoint des parties, les critères méthodologiques propres à l'Institut ainsi que la faisabilité du projet.

Le mandat comporte les volets suivants :

- À partir du devis soumis conjointement par les parties, déterminer de concert avec les parties à la négociation les approches de comparaison, la méthode de mesure, les éléments de rémunération à inclure dans l'enveloppe de rémunération globale ainsi que les autres éléments à prendre en compte dans l'étude;
- En collaboration avec les parties, déterminer les dispositions à colliger pour les avantages sociaux (régimes de retraite et autres avantages) ainsi que les méthodologies à utiliser lors de la simulation des coûts;
- Rédiger un document d'appel d'offres public et évaluer la qualité des propositions soumises afin de choisir une firme en actuariat responsable de la simulation des coûts des avantages sociaux;
- Réaliser la collecte de données auprès des sept corps de police du marché de référence;
- Fournir tout renseignement, toute approbation ou toute instruction nécessaires ou utiles pour permettre à la firme en actuariat de remplir ses obligations;
- Tout au long des travaux, maintenir la communication avec les parties au moyen de rencontres de travail ou de tout autre moyen afin de discuter des éléments de la méthodologie, de la validation des données, etc.
- Rédiger un rapport de comparaison de la rémunération des agents patrouilleurs et des sergents avec celle de leurs homologues des sept corps de police du marché de référence;
- Présenter les résultats aux parties et répondre à leurs questions;
- Rédiger un rapport pour les répondants de l'étude afin de les remercier de leur participation.

Cette partie du document explique, de façon générale, les orientations méthodologiques adoptées par l'Institut dans le cadre de la comparaison de la rémunération globale. Certaines informations sur le traitement des données sont également présentées.

2.1 Le marché de référence, la source de données et les emplois à l'étude

Le marché de référence est composé des services de police des sept organisations suivantes : Ville de Montréal, Ville de Québec, Ville de Gatineau, Ville de Saguenay, Ville de Saint-Jean-sur-Richelieu, Police provinciale de l'Ontario et Gendarmerie Royale du Canada.

Il s'agit d'un échantillon dirigé qui a été déterminé par les parties. Les résultats de la comparaison ne peuvent donc être inférés à l'ensemble des corps de police du Québec ou encore à ceux des autres provinces canadiennes. Ces résultats sont valides pour ce marché uniquement.

Les données utilisées pour la comparaison proviennent d'une enquête réalisée à l'été et à l'automne 2014 par l'Institut dans le cadre de ce mandat (voir annexe A : lettre de sollicitation transmise aux répondants par le directeur général de l'Institut de la statistique du Québec). L'enquête a porté sur deux emplois, soit l'agent patrouilleur et le sergent enquêteur. Ces emplois sont bien définis dans les organisations à l'étude.

2.2 La rémunération globale : le cadre conceptuel et les mesures de la rémunération

Le cadre conceptuel de l'Institut permet de prendre en compte les quatre composantes suivantes : la rémunération directe, la rémunération indirecte, les heures régulières de travail ainsi que les heures chômées payées. La rémunération globale par heure travaillée intègre tous ces éléments dans l'équation suivante :

$$\begin{array}{l}
 \text{Rémunération globale par} \\
 \text{heure travaillée} \\
 = \\
 =
 \end{array}
 = \frac{\text{Rémunération directe}}{\text{Heures régulières}} + \frac{\text{Rémunération indirecte}}{\text{Heures chômées payées}} \\
 = \frac{\text{Rémunération annuelle}}{\text{Heures de présence au travail}}$$

La rémunération directe comprend, selon le cadre conceptuel élaboré, l'ensemble des sommes versées directement à l'employé, soit principalement le salaire, mais aussi les primes, les bonis, les commissions et les divers remboursements reçus.

La rémunération indirecte comporte les sommes versées généralement à des tiers au nom de l'employé pour qu'il bénéficie de certains avantages, comme une prime d'assurance-vie, ou pour satisfaire à une exigence légale, par exemple la contribution au régime d'assurance maladie du Québec. La rémunération annuelle représente la somme de la rémunération directe et de la rémunération indirecte.

Les heures chômées payées couvrent les périodes d'absence rémunérées, soit les congés annuels, les congés fériés, les congés de maladie et les autres congés payés. Les heures de présence au travail sont ainsi déterminées en déduisant les heures chômées payées du nombre d'heures annuelles rémunérées.

Certains éléments couverts par la définition du concept de la rémunération globale de l'Institut ne sont pas considérés dans le cadre de cette comparaison. Le tableau I présente les éléments compris dans la définition de la rémunération globale de l'Institut. Une distinction y est faite entre les éléments traités et ceux non traités dans ce mandat.

Tableau I

Éléments et composantes de la rémunération globale

	Éléments traités	Éléments non traités
Rémunération directe (\$)	<ul style="list-style-type: none"> - Salaires^a - Ajustement lié à l'ancienneté - Prime de soir, de nuit et de fin de semaine - Prime de rotation^b - Allocation de variabilité 	<ul style="list-style-type: none"> - Heures supplémentaires - Prime de garde du corps - Prime de remplacement à des fonctions supérieures - Prime de disponibilité de service - Prime de formation ou de perfectionnement - Prime d'éloignement/d'isolement - Allocation de repas (relève nuit) - Indemnités de départ - Allocations vestimentaire, de plongée sous-marine et de maître-chien - Allocations pour frais de déménagement et de voyage
Rémunération indirecte (\$)	<ul style="list-style-type: none"> - Régime de retraite - Remboursement de congés de maladie - Assurance-salaire de courte durée - Assurance-invalidité de longue durée - Assurance maladie complémentaire - Compte gestion santé - Assurance-soins optiques - Assurance-soins dentaires - Assurances-vie 	<ul style="list-style-type: none"> - Régimes étatiques (RRQ, RAMQ, CSST, AE, RQAP) - Compensation pour congés parentaux - Autres assurances - Services et gratifications
Heures rémunérées (durée)	<ul style="list-style-type: none"> - Heures régulières de travail 	<ul style="list-style-type: none"> - Heures supplémentaires
Heures chômées payées (durée)	<ul style="list-style-type: none"> - Congés annuels - Congés fériés et mobiles - Périodes de repas payées 	<ul style="list-style-type: none"> - Congés parentaux - Congés sociaux (deuil, mariage, activités syndicales, etc.) - Congés de formation et de perfectionnement

a. Le salaire comprend la somme versée aux employés incluant celle correspondant aux heures chômées payées.

b. La prime de rotation est incluse dans la rémunération directe même si elle est versée dans un REER collectif.

Une fois la rémunération globale bien cernée à l'aide d'une définition et d'une équation, plusieurs méthodes peuvent être retenues pour la mesurer.

Dans le cadre de ce mandat, deux méthodes sont utilisées : la méthode des débours et celle des coûts simulés.

En ce qui concerne la rémunération directe et les heures de travail, la méthode utilisée est celle des débours. La comparaison salariale s'effectue à partir des taux de salaires annuels. Les salaires utilisés incluent les ajustements relatifs à l'ancienneté ainsi que les primes de responsabilité liées à l'emploi. Une moyenne des taux de salaires consentis sur 30 ans a été calculée, permettant de comparer les taux de salaires consentis sur un horizon de carrière. Les primes ont également été évaluées selon cette approche. Par ailleurs, les résultats de la comparaison pour chacune des années de la carrière sont présentés dans les annexes : la série d'annexes E pour les agents patrouilleurs et la série d'annexes G pour les sergents.

Quant aux régimes d'assurances collectives et de retraite, ils ont été évalués à l'aide de la méthode des coûts simulés. Cette méthode consiste à comparer la valeur de la rémunération offerte à un groupe de salariés par rapport à celle qu'ils recevraient s'ils étaient assujettis au contenu du régime de travail d'un autre groupe de salariés. Cette approche permet ainsi d'évaluer ce qu'il en coûterait pour offrir l'une ou l'autre de ces deux enveloppes de rémunération.

La méthodologie propre à cette simulation a été déterminée avec les parties au cours de l'été 2014. Le document d'appel d'offres inclut une description détaillée des travaux à réaliser par la firme en actuariat. En ce qui concerne la simulation des régimes de retraite, les dispositions recueillies auprès des répondants sont les suivantes :

- Admissibilité et âge obligatoires
- Admissibilité à la rente (sans réduction, anticipée avec réduction, réduction par année)
- Salaire servant au calcul de la rente
- Calcul de la rente (de base, temporaire jusqu'à 65 ans)
- Indexation des rentes
- Prestations de décès non occupationnel (avant la retraite, après la retraite)
- Cotisations de l'employé
- Financement du régime

La série des annexes J présente les dispositions des régimes de retraite dans les corps de police des marchés de référence. Les dispositions prises en compte sont celles en vigueur au moment de la collecte. Ainsi, les dispositions différentes pour les années de service antérieures ne sont pas incluses dans la simulation. Pour établir le partage du coût, la disposition sur le financement du régime a été utilisée. Si dans le marché le paiement des prestations est « à solde du coût », les dispositions sur les cotisations de l'employé ont été utilisées afin de calculer le coût à l'employeur.

La méthode utilisée aux fins de la simulation des coûts des régimes de retraite consiste à projeter l'ensemble des prestations payables à chaque profil à partir de l'âge d'entrée en service jusqu'à l'âge de cessation de participation. Le coût en pourcentage du salaire est établi par la suite en divisant la valeur présente de ces prestations par la valeur présente des salaires. La méthode est appliquée à différents profils déterminés en fonction de l'âge d'entrée et du nombre d'années d'ancienneté. Les échelles de traitement de l'agent classe 1 et du sergent classe 1 sont utilisées aux fins de la simulation. La progression salariale se fait donc en suivant la progression des échelles à laquelle s'ajoute l'augmentation de salaire de nature économique.

Les profils d'employés ont été établis par les parties en fonction de la distribution des policiers selon leur âge d'entrée. Quatre profils ont été retenus, dont deux présentant un âge d'entrée entre 21 et 24 ans. Les taux de pondération pour chacun des profils sont basés sur les âges à l'embauche constatés lors du recrutement des policiers au cours des cinq dernières années financières (2008-2009 à 2013-2014) : entre 21 et 24 ans, 61 % des policiers recrutés (profils 1 et 2); entre 25 et 29 ans, 28 % des policiers (profil 3) et 30 ans et plus, 11 % (profil 4). Considérant que les trois premiers profils types représentent 89 % de la population, l'âge à la retraite qui a été déterminé pour chacun d'eux et le nombre d'années qu'ils auront cumulé à la retraite permettent d'être en concordance avec le nombre moyen d'années de service à la retraite, soit 29 ans. L'âge à la retraite varie de 52 à 57 ans, pour un service accumulé allant de 27 à 30 ans. Chaque profil est évalué pour l'emploi d'agent et celui de sergent. Enfin, les profils sont évalués pour un homme et une femme. La pondération selon le genre pour le calcul des résultats d'ensemble est de 75 % hommes et 25 % femmes.

Tableau II

Profils types

	Profil type 1	Profil type 2	Profil type 3	Profil type 4
Genre	H-F	H-F	H-F	H-F
Âge à l'entrée	22	24	26	30
Âge au départ à la retraite (hypothèses)	52	53	54	57
Service à la retraite	30	29	28	27
Pondération (%)	30	31	28	11

Des hypothèses économiques et démographiques sont nécessaires pour déterminer la valeur des prestations payables. Ces hypothèses sont tenues constantes pour la durée de la simulation. Aucune hypothèse n'est établie en ce qui concerne les types de terminaisons suivantes : mortalité occupationnelle, cessation d'emploi avant la retraite (sauf pour cause de décès) et invalidité. Les hypothèses économiques et démographiques ainsi que les compléments à la méthodologie utilisée par la firme en actuariat sont présentés à l'annexe C.

En ce qui concerne les assurances collectives, les dispositions et la méthodologie à utiliser afin de simuler les coûts ont fait l'objet de discussion. Tout comme pour les régimes de retraite, ces éléments ont été inclus dans l'appel d'offres transmis aux firmes en actuariat à l'été 2014. Les dispositions colligées et utiles à la simulation des coûts sont celles présentées dans la série des annexes K sur la description des dispositions des régimes d'assurances collectives dans les services de police du marché de référence. Les hypothèses et les compléments à la méthodologie utilisée aux fins de la simulation des régimes d'assurances collectives sont présentés à l'annexe B.

Les principaux aspects de la méthodologie sont les suivants :

- Les emplois visés (agents classe 1 et sergents classe 1) sont couverts par le même régime d'assurances collectives. La simulation des coûts a donc été effectuée pour l'ensemble de ce groupe.
- La méthodologie vise à comparer la valeur des régimes d'assurances collectives de la SQ avec la valeur des régimes du marché de comparaison s'ils étaient en vigueur à la SQ. Pour les régimes d'assurance maladie et soins dentaires, la valeur des régimes de la SQ est établie à l'aide des coûts actuellement en vigueur (en 2014). Le régime optionnel le plus utilisé de la SQ a servi de base de comparaison « régime étalon ». Des ajustements de coûts ont été réalisés sur base actuarielle pour tenir compte des différences des régimes des autres groupes comparés.
- Pour les régimes d'assurance salaire, d'invalidité et d'assurance vie de la SQ (coûts non facilement disponibles) et du marché, la valeur des régimes sera évaluée entièrement sur base théorique.
- Lorsque le régime du marché de comparaison est à option, l'option la plus utilisée est celle évaluée.
- En ce qui concerne les régimes offerts aux retraités (vie, assurance maladie et soins dentaires) : à partir des dispositions des régimes dans le marché et de la règle de partage des coûts, la firme d'actuaire-conseils a évalué la valeur des régimes comme s'ils étaient en vigueur à la SQ.
- Les coûts pour chaque régime sont simulés pour une année seulement et exprimés en pourcentage du salaire. Le salaire utilisé correspond pour chaque emploi visé (agent classe 1 et sergent classe 1) à la moyenne sur une carrière de 30 ans et inclut l'ajustement pour l'ancienneté.
- La règle de partage de coût en vigueur dans le marché de référence est appliquée pour trouver les coûts résiduels (coût à l'employeur). Le coût total et le coût résiduel sont présentés.
- La simulation a été réalisée à partir du groupe de participants actuels de la SQ.

Les hypothèses et les compléments à la méthodologie utilisée aux fins de la simulation des régimes d'assurances collectives sont présentés à l'annexe B.

L'application que l'Institut fait, compte tenu de son équation de rémunération globale, consiste à ajouter au salaire les coûts évalués selon la méthode des coûts simulés encourus par les employeurs, afin d'offrir à leurs employés les régimes d'avantages sociaux, tout en considérant les heures de présence au travail.

Les données sur les salaires, les minimums et les maximums normaux de la Sûreté du Québec et des autres corps de police reflètent la situation au 31 décembre 2014. Les données sur les caractéristiques des avantages sociaux, des heures chômées payées ainsi que des régimes de retraite sont celles en vigueur au moment de la collecte (année 2014).

Le coût en dollars de la rémunération indirecte représente la somme des coûts simulés pour les avantages sociaux et le régime de retraite. Le coût des avantages sociaux est obtenu en multipliant le salaire (incluant les primes d'ancienneté) du policier par la valeur des avantages sociaux, exprimée en pourcentage du salaire. Quant au coût du régime de retraite, il est obtenu en multipliant la rémunération admissible au régime de retraite par la valeur du régime, exprimée en pourcentage du salaire.

2.3 Le calcul de l'écart de rémunération entre deux secteurs

L'Institut présente la différence de rémunération entre, d'une part, la Sûreté du Québec et, d'autre part, l'un ou l'autre des corps de police du marché de référence au moyen d'un écart en pourcentage. L'Institut exprime la formule de calcul de cet écart de la façon suivante :

$$\text{Écart (\%)} = \frac{\text{Rémunération Sûreté du Québec} - \text{Rémunération marché}}{\text{Rémunération Sûreté du Québec}} \times 100$$

Une valeur négative, par exemple – 3 %, représente pour la Sûreté du Québec une rémunération inférieure de 3 % à celle du secteur comparé (retard), alors qu'une valeur positive représente une rémunération supérieure pour la Sûreté du Québec. Dans le cas d'un retard, la valeur de l'écart représente le pourcentage qu'il faut ajouter à la rémunération de la Sûreté du Québec pour obtenir celle de l'organisation comparée. Dans le cas d'une avance, l'écart représente le pourcentage qu'il faut enlever à la rémunération de la Sûreté du Québec pour obtenir la rémunération du secteur comparé.

Il faut noter que les résultats sont représentatifs de la comparaison avec les corps de police répondants et ne peuvent être inférés à une quelconque population. Ainsi, les résultats ne sont pas représentatifs de tous les corps de police du Québec, puisqu'il ne s'agit pas d'un échantillon probabiliste représentatif de cet univers. Le choix des corps de police a été réalisé par les parties à la négociation et faisait partie du devis transmis à l'Institut.

La rémunération globale par heure travaillée des différents services policiers de référence hors Québec (GRC et OPP) a été pondérée selon l'écart entre le coût de la vie et celui de la richesse collective afin d'exprimer une équivalence avec les conditions économiques qui prévalent au Québec. Les résultats sont présentés de façon distincte pour le coût de la vie et pour la richesse collective. Les écarts de coût de la vie sont basés sur les dernières données de Statistique Canada disponibles, selon l'enquête des indices comparatifs des niveaux de prix à la consommation pour 11 villes canadiennes de Statistique Canada². Les écarts de richesse collective sont basés sur le produit intérieur brut nominal³ par habitant⁴ calculé à partir des dernières données disponibles de produit intérieur brut et de population par province de Statistique Canada. Les données de la dernière année disponibles sont utilisées pour les années subséquentes. La formule permettant de pondérer la rémunération des autres services de police hors Québec avec les conditions de coût de la vie et de richesse collective (facteur) du Québec est la suivante :

$$\text{Rémunération globale par heure travaillée hors Québec} \times \frac{\text{Facteur du Québec}}{\text{Facteur hors Québec}}$$

2. Indices comparatifs des prix de détail entre les villes pour certains groupes de biens et services à la consommation. Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 326-0015.

3. Produit intérieur brut (PIB), en termes de dépenses, comptes économiques provinciaux. Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 384-0038.

4. Estimations de la population, selon le groupe d'âge et le sexe au 1^{er} juillet 2014, Canada, provinces et territoires. Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 051-0001.

Selon les données de l'année 2014, l'indice comparatif des prix pour le Québec est de 94, celui de l'Ontario (moyenne d'Ottawa et de Toronto) est de 105 et la moyenne des 11 villes canadiennes prises en compte est de 98,9. En ce qui concerne la richesse collective, le produit intérieur brut par habitant s'établit à 55 490 \$ au Canada, 52 785 \$ en Ontario et 45 048 \$ au Québec.

2.4 Les particularités relatives au traitement et à l'analyse des données

Tous les services de police ont répondu à l'enquête. Les données sur les taux de salaires pour la Sûreté du Québec et les autres répondants reflètent la situation au 31 décembre 2014. Cette date de référence correspond à la date prévue initialement pour le dépôt du rapport, selon le devis soumis par les parties. Ainsi, la période de collecte (été et automne 2014) et de référence en ce qui concerne les données sur les avantages sociaux et les heures chômées payées correspond à l'année 2014.

Toutes les conventions collectives du marché prévoient des durées des conditions de travail allant du 1^{er} janvier au 31 décembre. Pour six répondants, les taux en vigueur au 31 décembre 2014 sont disponibles. Par contre, en ce qui concerne la Ville de Saint-Jean-sur-Richelieu, la convention collective est échue depuis le 31 décembre 2011. Les taux de salaires ont été mis à jour à l'aide de l'IPC Québec pour les années 2012, 2013 et 2014 (des ajustements respectifs de 2,1 %, 0,7 % et 1,4 %). Les données au 31 mars 2015 sont disponibles uniquement à la ville de Saguenay, la convention venait à échéance au 31 décembre 2015.

Tableau III

Validité des taux de salaires par service de police

	2014				2015			
	Janv.	Fév.	Mars	Déc.	Janv.	Fév.	Mars	Déc.
Sûreté du Québec				X				
Montréal				X				
Québec				X				
Gatineau				X				
Saguenay				X				
Saint-Jean-sur-Richelieu	Taux échus au 31 décembre 2011 - en arbitrage (ajustement au 31 décembre 2014)							
OPP				X				
GRC				X				

Pour les données sur les heures régulières hebdomadaires de travail, le facteur annuel de conversion est de 52,18 semaines. En ce qui concerne les heures de travail, le nombre de jours travaillés par les policiers est souvent exprimé selon un cycle de travail. Par exemple, certains régimes prévoient 21 jours de travail sur un cycle de 35 jours. Les heures annuelles sont calculées en multipliant le nombre de jours du cycle par le nombre d'heures par jour et le nombre de cycles par année. Les facteurs de conversion utilisés sont les suivants : 10,43 cycles pour les horaires sur 35 jours, 13,04 pour ceux sur 28 jours et enfin 5,21 pour ceux sur 70 jours.

Lorsque l'Institut recueille des données sur la rémunération dans les établissements participants à ses enquêtes, il s'engage à préserver la confidentialité des données transmises par l'employeur. Dans le cadre de ce mandat, un formulaire d'autorisation de diffusion a été transmis à tous les répondants (voir annexe C). Quatre répondants sur sept ont autorisé une diffusion large, alors que tous les répondants ont autorisé la diffusion des renseignements aux répondants de l'enquête. Un rapport d'enquête sera envoyé aux répondants.

Chapitre 3
Les résultats comparatifs de la rémunération
des patrouilleurs

3.1 Les salaires et les primes

Tableau 3.1

Rémunération directe des patrouilleurs, par service de police, au 31 décembre 2014 (moyenne 30 ans)
Écart = (Sûreté du Québec – marché)/Sûreté du Québec

Organisation	Salaire ¹ (A)	Primes (B)						Rémunération directe (A+B) = (C)
		Nuit	Soir	Fin semaine	Rotation	Varia.	Total	
Sûreté du Québec	72 406	2 439	481	433	1 102	749	5 203	77 610
Montréal	77 568	1 085	723	1 808	79 376
Écart (%)	-7,1	55,5	-50,5	65,2	-2,3
Québec	77 296	1 051	690	1 741	79 037
Écart (%)	-6,8	56,9	-43,5	66,5	-1,8
Gatineau	79 091	1 282	1 458	2 740	81 831
Écart (%)	-9,2	47,4	-203,3	47,3	-5,4
Saguenay	78 317	3 253	0	3 253	81 571
Écart (%)	-8,2	-33,4	37,5	-5,1
Saint-Jean²	75 389	526	329	854	76 243
Écart (%)	-4,1	78,4	31,7	83,6	1,8
Ontario	91 904	853	256	1 108	93 012
Écart (%)	-26,9	65,0	46,8	78,7	-19,8
GRC	87 056	1 014	0	1 014	88 070
Écart (%)	-20,2	58,4	80,5	-13,5
Ensemble	80 946	1 295	494	0	0	0	1 788	82 734
Écart (%)	-11,8	46,9	-2,7	65,6	-6,6

1. Les salaires incluent les ajustements pour l'ancienneté ainsi que les primes de responsabilité liées à l'emploi. Le tableau 3.2 à la page suivante présente ces ajustements.

2. La convention est échu depuis le 31 décembre 2011. Les taux de salaires ont été mis à jour à l'aide de l'IPC du Québec pour les années 2012, 2013 et 2014 (un ajustement respectif de 2,1 %, 0,7 % et 1,4 %).

L'annexe D-1 présente les salaires et les écarts salariaux selon les années d'ancienneté dans les différents corps de police du marché de référence. La série des annexes E présente par corps de police les éléments de rémunération directe selon les années d'ancienneté.

- Le salaire moyen du patrouilleur à la Sûreté du Québec (72 406 \$) est inférieur de 11,8 % à celui de l'ensemble des corps de police du marché de référence (80 946 \$).
- Les primes sont supérieures à la Sûreté du Québec par rapport à celles évaluées en moyenne dans l'ensemble des organisations. Elles s'établissent à 5 203 \$ annuellement par rapport à 1 788 \$ dans l'ensemble du marché. Cette différence provient essentiellement des primes de fin de semaine, de rotation et de variabilité qui ne sont pas offertes dans les autres corps de police. Les primes de nuit sont également à l'avantage de la Sûreté du Québec, respectivement 2 439 \$ par rapport à 1 295 \$ dans l'ensemble du marché de référence.
- En raison des primes, le retard de la Sûreté du Québec sur le plan de la rémunération directe (-6,6 %) est moindre que celui noté pour le salaire (-11,8 %).

Tableau 3.2

Primes d'ancienneté et de responsabilités (en % du salaire)

	SQ	Montréal	Québec	Gatineau ¹	Saguenay	Saint-Jean	OPP	GRC	Ensemble
	%								
Primes d'ancienneté (en % du salaire)									
4 ans	1,5	0,2
5 ans	2,4	1,5	0,6
6 ans	6,0	2,4	1,5	0,6
7 ans	6,0	3,0	3,0	2,4	1,5	1,0	...	1,5	1,8
8 ans	6,0	3,0	3,0	2,4	1,5	1,0	3,0	1,5	2,2
10 ans	7,0	3,2	3,2	2,4	1,7	1,2	3,0	3,0	2,5
11 ans	7,0	3,2	3,2	2,4	1,7	1,2	3,0	3,0	2,5
14 ans	9,0	3,2	3,2	2,4	1,7	1,2	3,0	3,0	2,5
15 ans	9,0	3,4	3,4	2,4	1,9	1,4	3,0	4,5	2,9
17 ans	9,0	3,4	3,4	2,4	1,9	1,4	6,0	4,5	3,3
20 ans	9,0	3,6	3,6	2,4	2,1	1,6	6,0	6,0	3,6
21 ans	11,0	3,6	3,6	2,4	2,1	1,6	6,0	6,0	3,6
23 ans	11,0	3,6	3,6	2,4	2,1	1,6	9,0	6,0	4,0
25 ans	11,0	3,8	3,8	2,4	2,4	1,8	9,0	7,5	4,4
30 ans	11,0	4,0	4,0	2,4	2,5	2,0	9,0	9,0	4,7
35 ans	11,0	4,0	4,0	2,4	2,5	2,0	9,0	10,5	4,9
Prime de responsabilité									
(en % du salaire)	...	4,0	4,75	5,0 ²	2,0
Total									
5 ans	...	4,0	4,75	2,4	1,5	1,8
10 ans	7,0	7,2	7,95	2,4	1,7	1,2	3,0	8,0	4,5
15 ans	9,0	7,4	8,15	2,4	1,9	1,4	3,0	9,5	4,8
20 ans	9,0	7,6	8,35	2,4	2,1	1,6	6,0	11,0	5,6
25 ans	11,0	7,8	8,55	2,4	2,4	1,8	9,0	12,5	6,4
30 ans	11,0	8,0	8,75	2,4	2,5	2,0	9,0	14,0	6,7
35 ans	11,0	8,0	8,75	2,4	2,5	2,0	9,0	15,5	6,9

1. Un boni de productivité basé sur un pourcentage du salaire annuel régulier du policier première classe est versé à tous les policiers permanents détenant au moins cinq ans d'ancienneté au moment du versement. Le pourcentage est de 2,3556 %.

2. Une indemnité de 5 % est versée aux gendarmes détenant 7 années de service à la GRC et ayant réussi l'examen d'admissibilité au grade de caporal.

- À partir de 6 ans d'ancienneté, les primes d'ancienneté, exprimées en pourcentage du salaire, sont supérieures à la SQ par rapport à celles accordées en moyenne dans les organisations du marché de référence. Ce constat est également fait par rapport à tous les corps de police. Par exemple, un policier détenant 10 ans d'expérience bénéficie d'une prime d'ancienneté de 7,0 % du salaire à la SQ par rapport à 2,5 % en moyenne dans les sept corps de police, les primes variant de 1,2 % à 3,2 %.
- En ce qui concerne les primes de responsabilité, elles ne sont pas présentes dans l'enveloppe de rémunération de la SQ. Ce type de primes est offert à la Ville de Montréal (4,0 %), à la Ville de Québec (4,75 %) et à la GRC (5,0 % à partir de 7 ans).

3.2 Les avantages sociaux

Tableau 3.3

Importance des avantages sociaux, pour l'emploi de patrouilleur, méthode des coûts simulés, par service de police, en 2014 (en % du salaire)

	SQ	Montréal	Québec	Gatineau	Saguenay	Saint-Jean	OPP	GRC
	%							
Régime de retraite	17,40	19,80	14,90	14,80	12,40	12,50	7,40	13,80
Assurances collectives								
Régime des actifs	7,32	9,89	6,35	11,13	7,52	10,19	11,92	10,55
Régime des retraités	0,05	0,00	0,07	1,05	0,41	0,62	2,20	1,87
Sous-total	7,37	9,89	6,42	12,18	7,93	10,81	14,12	12,42
Total des avantages sociaux	24,77	29,69	21,32	26,98	20,33	23,31	21,52	26,22

Les résultats détaillés de la simulation des coûts des régimes de retraite et d'assurances collectives figurent à l'annexe F. Pour chacun des régimes considérés, les tableaux présentent le coût total annuel ainsi que le coût à l'employeur, exprimés en dollars et en pourcentage du salaire.

- Le coût du régime de retraite pris en compte dans le calcul de la rémunération globale représente la moyenne pondérée des coûts simulés des profils établis aux fins de la simulation (voir page 17 du chapitre sur la méthodologie). Le coût du régime de retraite représente 17,40 % du salaire des patrouilleurs à la SQ, ce qui est plus élevé que la valeur simulée dans les autres corps de police à l'exception de celle de la ville de Montréal qui s'établit à 19,80 %.
- Les régimes d'assurances collectives offerts aux policiers actifs ainsi que ceux offerts aux retraités représentent ensemble 7,37 % du salaire des patrouilleurs à la SQ. Seul le coût simulé des régimes de la Ville de Québec est plus faible que celui de la SQ. Les coûts des régimes dans tous les autres services de police sont supérieurs à ceux de la SQ.

3.3 Les heures de travail

Tableau 3.4

Heures de travail des patrouilleurs, par service de police, en 2014 (moyenne 30 ans)

Écart = (Sûreté du Québec – marché)/Sûreté du Québec

Organisation	Heures régulières (G)		Heures chômées payées (H)				Heures de présence (G-H) = (I)
	Annuel	Hebd.	Congé annuel	Congés fériés et mobiles	Repas	Total	Annuel
Sûreté du Québec	1 986,7	38,1	180,3	79,8	164,1	424,2	1 562,5
Montréal	1 706,3	32,7	191,3	108,8	0,0	300,0	1 406,3
Écart (%)	14,1	14,1	-6,1	-36,3	100,0	29,3	10,0
Québec	2 011,8	38,6	200,7	130,5	182,2	513,4	1 498,4
Écart (%)	-1,3	-1,3	-11,3	-63,5	-11,0	-21,0	4,1
Gatineau	1 918,0	36,8	192,2	123,0	168,9	484,1	1 433,9
Écart (%)	3,5	3,5	-6,6	-54,1	-2,9	-14,1	8,2
Saguenay	2 034,0	39,0	216,2	192,0	237,1	645,3	1 388,7
Écart (%)	-2,4	-2,4	-19,9	-140,6	-44,5	-52,1	11,1
Saint-Jean	1 971,3	37,8	181,8	108,0	140,1	429,9	1 541,4
Écart (%)	0,8	0,8	-0,8	-35,3	14,6	-1,3	1,4
OPP	2 088,0	40,0	173,3	96,0	189,4	458,8	1 629,2
Écart (%)	-5,1	-5,1	3,9	-20,3	-15,4	-8,2	-4,3
GRC	2 088,0	40,0	197,3	88,0	112,7	398,0	1 690,0
Écart (%)	-5,1	-5,1	-9,4	-10,3	31,3	6,2	-8,2
Ensemble	1 973,9	37,8	193,3	120,9	147,2	461,3	1 512,6
Écart (%)	0,6	0,6	-7,2	-51,5	10,3	-8,8	3,2

La série des annexes E présentent pour chacun des corps de police les heures régulières ainsi que les heures chômées payées selon les années d'ancienneté.

- Les heures régulières de la SQ (1986,7 heures) sont plus élevées que celles observées en moyenne dans le marché de référence (1973,9 heures). L'écart est de -0,6 %, ce qui représente 12,8 heures par année.
- Les heures de présence sont également plus élevées à la SQ, l'écart est de 3,2 % (49,9 heures).
- Les congés annuels ainsi que les congés fériés et mobiles sont moins élevés à la SQ (respectivement 180,3 et 79,8 heures) par rapport à ceux notés en moyenne dans le marché de référence (respectivement 193,3 et 120,9 heures). C'est ce qui explique que l'écart pour les heures de présence est plus élevé que celui observé pour les heures régulières.
- Pour ces deux types de congé, la SQ présente un nombre d'heures chômés payés moins élevés que tous les services de police du marché de comparaison, à l'exception de la comparaison des congés annuels avec l'OPP.
- Les heures chômées payées de repas sont plus nombreuses à la SQ par rapport à celles observés en moyenne dans le marché de référence.

3.4 La rémunération globale

Tableau 3.5

Rémunération globale des patrouilleurs, par service de police, au 31 décembre 2014 (moyenne 30 ans)

	SQ	Montréal	Québec	Gatineau	Saguenay	Saint-Jean ¹	OPP	GRC	Ensemble
Salaire ² (\$)	72 406	77 568	77 296	79 091	78 317	75 389	91 904	87 056	80 946
Écart (%)		-7,1	-6,8	-9,2	-8,2	-4,1	-26,9	-20,2	-11,8
Rémunération directe (\$)	77 610	79 376	79 037	81 831	81 571	76 243	93 012	88 070	82 734
Écart (%)		-2,3	-1,8	-5,4	-5,1	1,8	-19,8	-13,5	-6,6
Rémunération indirecte (\$)	18 518	23 030	16 479	21 100	16 325	17 573	19 860	22 826	19 599
Écart (%)		-24,4	11,0	-13,9	11,8	5,1	-7,2	-23,3	-4,7
Rémunération annuelle (\$)	96 128	102 406	95 517	102 931	97 896	93 816	112 872	110 896	102 333
Écart (%)		-6,5	0,6	-7,1	-1,8	2,4	-17,4	-15,4	-6,5
Heures de présence au travail (nbre)	1562,5	1406,3	1498,4	1433,9	1388,7	1541,4	1629,2	1690,0	1 512,6
Écart (%)		10,0	4,1	8,2	11,1	1,4	-4,3	-8,2	3,2
Rémunération globale par heure travaillée (\$)	61,52	72,82	63,75	71,78	70,49	60,87	69,28	65,62	67,80
Écart (%)		-18,4	-3,6	-16,7	-14,6	1,1	-12,6	-6,7	-10,2

1. La convention est échu depuis le 31 décembre 2011. Les taux de salaires ont été mis à jour à l'aide de l'IPC du Québec pour les années 2012, 2013 et 2014 (un ajustement respectif de 2,1 %, 0,7 % et 1,4 %).

2. Les salaires incluent les ajustements pour l'ancienneté ainsi que les primes de responsabilité liées à l'emploi.

L'annexe D-2 présente la rémunération globale et les écarts selon les années d'ancienneté dans les différentes organisations du marché de référence. La série des annexes E présente pour chacun des corps de police les différents éléments de la rémunération globale pris en compte, la rémunération globale par heure travaillé ainsi que les écarts de comparaison, selon les années d'ancienneté.

- La rémunération globale à la SQ (61,52 \$) est inférieure à la moyenne de l'ensemble des corps de police du marché de référence (67,80 \$). Le retard est de 10,2 %.
- La SQ est en retard vis-à-vis tous les corps de police, à l'exception de la comparaison avec la Ville de Saint-Jean-sur-Richelieu.
- Le retard le plus important est noté face à la Ville de Montréal. Dans cette comparaison, le coût des avantages sociaux (inférieur à la SQ) et les heures de travail (plus nombreuses à la SQ) accentuent le retard du salaire à la rémunération globale.
- En ce qui concerne la comparaison avec l'OPP et la GRC, la prise en compte des heures de travail diminue le retard de la SQ, les heures de présence au travail étant moins nombreuses à la SQ par rapport à ces deux corps de police.

Tableau 3.6

Rémunération globale ajustée des patrouilleurs, par service de police, au 31 décembre 2014 (moyenne 30 ans)

	SQ	Montréal	Québec	Gatineau	Saguenay	Saint-Jean ¹	OPP	GRC	Ensemble
Rémunération globale par heure travaillée (\$)	61,52	72,82	63,75	71,78	70,49	60,87	69,28	65,62	67,80
Écarts (%)		-18,4	-3,6	-16,7	-14,6	1,1	-12,6	-6,7	-10,2
Rémunération globale ajustée²									
Selon l'IPC (\$)	61,52	72,82	63,75	71,78	70,49	60,87	62,02	62,37	66,30
Écart (%)		-18,4	-3,6	-16,7	-14,6	1,1	-0,8	-1,4	-7,8
Selon le PIB par habitant (\$)	61,52	72,82	63,75	71,78	70,49	60,87	59,13	53,27	64,59
Écart (%)		-18,4	-3,6	-16,7	-14,6	1,1	3,9	13,4	-5,0

1. La convention est échu depuis le 31 décembre 2011. Les taux de salaires ont été mis à jour à l'aide de l'IPC du Québec pour les années 2012, 2013 et 2014 (un ajustement respectif de 2,1 %, 0,7 % et 1,4 %).

2. Les ajustements de la rémunération globale concernent les services de police hors Québec, soit l'OPP et la GRC.

- La formule permettant de pondérer la rémunération des autres services de police hors Québec avec les conditions de coût de la vie et de richesse collective du Québec est la suivante :

$$\text{Rémunération globale par heure travaillée hors Québec} \times \frac{\text{Facteur du Québec}}{\text{Facteur hors Québec}}$$

- Pour le coût de la vie, le facteur du Québec (IPC Montréal) est de 94, le facteur hors Québec s'établit à 105 pour l'Ontario (Ottawa et Toronto) et à 98,9 pour l'ensemble du Canada (ensemble des 11 villes canadiennes). Pour le facteur lié à la richesse collective, le produit intérieur brut par habitant est de 45 048 \$ au Québec, 55 490 \$ au Canada et 52 785 \$ en Ontario.
- L'écart noté entre la SQ et l'ensemble du marché pour la rémunération globale par heure travaillée diminue lorsque les ajustements sont pris en compte. Sans ajustement, le retard de la SQ s'établit à 10,2 %, alors qu'il est respectivement de 7,8 % en tenant compte du coût de la vie et de 5,0 % selon la pondération liée à la richesse collective.
- Par rapport à l'OPP, la SQ passe d'un retard de 12,6 % à un retard moindre lorsque la rémunération globale est ajustée selon l'IPC (-0,8 %) et à une avance (3,9 %) pour ce qui est de la comparaison ajusté selon le PIB par habitant.
- La même situation est observée dans la comparaison avec la GRC, lorsque l'IPC est pris en compte, le retard de la SQ (-6,7 %) diminue (-1,4 %) et, selon la richesse collective, il passe à une avance (13,4 %).

Les résultats comparatifs de la rémunération des sergents

4.1 Les salaires et les primes

Tableau 4.1

Rémunération directe des sergents, par service de police, au 31 décembre 2014 (moyenne 30 ans)

Écart = (Sûreté du Québec – marché)/Sûreté du Québec

	Salaire ¹ (A)	Primes de quart (B)	Rémunération directe (A+B) = (C)
Sûreté du Québec	84 881	0	84 881
Montréal	91 286	413	91 699
Écart (%)	-7,5	...	-8,0
Québec	90 890	246	91 136
Écart (%)	-7,1	...	-7,4
Gatineau	92 365	1 055	93 421
Écart (%)	-8,8	...	-10,1
Saguenay	95 860	0	95 860
Écart (%)	-12,9	...	-12,9
Saint-Jean-sur-Richelieu²	89 939	235	90 173
Écart (%)	-6,0	...	-6,2
Police provinciale Ontario	105 966	0	105 966
Écart (%)	-24,8	...	-24,8
GRC³	87 056	1 014	88 070
Écart (%)	-2,6	...	-3,8
Ensemble	93 337	423	93 761
Écart (%)	-10,0	...	-10,5

1. Les salaires incluent les ajustements pour l'ancienneté ainsi que les primes de responsabilité liées à l'emploi. Le tableau 4.2 à la page suivante présente ces ajustements.
2. La convention est échu depuis le 31 décembre 2011. Les taux de salaires ont été mis à jour à l'aide de l'IPC du Québec pour les années 2012, 2013 et 2014 (un ajustement respectif de 2,1 %, 0,7 % et 1,4 %).
3. L'emploi de gendarme à la GRC est l'emploi apparié à l'emploi de sergent-enquêteur. Pour cette raison, la rémunération directe ainsi que les heures sont les mêmes que celles utilisées pour l'emploi de patrouilleur.

L'annexe G-1 présente les salaires et les écarts salariaux selon les années d'ancienneté dans les différents corps de police du marché de référence. La série des annexes H présente par corps de police les débours relatifs aux primes selon les années d'ancienneté.

- Le salaire moyen du sergent-enquêteur est de 84 881 \$ à la Sûreté du Québec. En moyenne le salaire du sergent s'établit à 93 337 \$ dans le marché de comparaison. Le retard de la SQ est de 10,0 %.
- Il n'y a pas de primes de quart à la SQ pour les sergents-enquêteurs, alors qu'en moyenne les primes s'établissent à 423 \$ dans le marché de référence.
- Le retard sur le plan de la rémunération directe est un peu plus élevé (-10,5 %) que celui noté pour le salaire (-10,0), en raison de la prise en considération des débours relatifs aux primes de quart.

Tableau 4.2

Primes d'ancienneté et de responsabilité (en % du salaire)

	SQ	Montréal	Québec	Gatineau ¹	Saguenay	Saint-Jean	OPP	GRC	Ensemble
	%								
Primes d'ancienneté									
(en % du salaire)									
4 ans	1,5	0,2
5 ans	2,4	1,5	0,6
6 ans	6,0	2,4	1,5	0,6
7 ans	6,0	3,0	3,0	2,4	1,5	1,0	...	1,5	1,8
8 ans	6,0	3,0	3,0	2,4	1,5	1,0	2,7	1,5	2,2
10 ans	7,0	3,2	3,2	2,4	1,7	1,2	2,7	3,0	2,5
11 ans	7,0	3,2	3,2	2,4	1,7	1,2	2,7	3,0	2,5
14 ans	9,0	3,2	3,2	2,4	1,7	1,2	2,7	3,0	2,5
15 ans	9,0	3,4	3,4	2,4	1,9	1,4	2,7	4,5	2,8
17 ans	9,0	3,4	3,4	2,4	1,9	1,4	5,3	4,5	3,2
20 ans	9,0	3,6	3,6	2,4	2,1	1,6	5,3	6,0	3,5
21 ans	11,0	3,6	3,6	2,4	2,1	1,6	5,3	6,0	3,5
23 ans	11,0	3,6	3,6	2,4	2,1	1,6	8,0	6,0	3,9
25 ans	11,0	3,8	3,8	2,4	2,4	1,8	8,0	7,5	4,2
30 ans	11,0	4,0	4,0	2,4	2,5	2,0	8,0	9,0	4,6
35 ans	11,0	4,0	4,0	2,4	2,5	2,0	8,0	10,5	4,8
Prime de responsabilité									
(en % du salaire)									
	...	4,0	4,75	5,0 ²	2,0
Total									
5 ans	...	4,0	4,75	2,4	1,5	1,8
10 ans	7,0	7,2	7,95	2,4	1,7	1,2	2,7	8,0	4,5
15 ans	9,0	7,4	8,15	2,4	1,9	1,4	2,7	9,5	4,8
20 ans	9,0	7,6	8,35	2,4	2,1	1,6	5,3	11,0	5,5
25 ans	11,0	7,8	8,55	2,4	2,4	1,8	8,0	12,5	6,2
30 ans	11,0	8,0	8,75	2,4	2,5	2,0	8,0	14,0	6,5
35 ans	11,0	8,0	8,75	2,4	2,5	2,0	8,0	15,5	6,7

1. Un boni de productivité basé sur un pourcentage du salaire annuel régulier du policier première classe est versé à tous les policiers permanents détenant au moins cinq ans d'ancienneté au moment du versement. Le pourcentage est de 2,3556 %.

2. Une indemnité de 5 % est versée aux gendarmes détenant 7 années de service à la GRC et ayant réussi l'examen d'admissibilité au grade de caporal.

- Les règles d'accèsion à l'emploi de sergent diffèrent d'un corps de police à un autre. Aux fins de la comparaison, tous les sergents sont considérés comme n'ayant aucune année d'ancienneté à leur entrée en service à titre de sergent. Ainsi les ajustements selon l'ancienneté s'appliquent selon les mêmes paramètres que pour les patrouilleurs.
- À partir de 6 ans d'ancienneté, les primes d'ancienneté, exprimées en pourcentage du salaire, sont supérieures à la SQ par rapport à celles accordées en moyenne dans les organisations du marché de référence. Ce constat est également fait par rapport à tous les corps de police. Par exemple, un sergent détenant 10 ans d'ancienneté bénéficie d'une prime de 7,0 % à la SQ par rapport à 2,5 % en moyenne dans les sept corps de police, les primes variant de 1,2 % à 3,2 %.
- En ce qui concerne les primes de responsabilité, elles ne sont pas présentes dans l'enveloppe de rémunération de la SQ. Ce type de primes est offert à la Ville de Montréal (4 %) et à la GRC (5 % à partir de 7 ans).

4.2 Les avantages sociaux

Tableau 4.3

Importance des avantages sociaux, pour l'emploi de sergent, méthode des coûts simulés, par service de police, en 2014 (en % du salaire)

	SQ	Montréal	Québec	Gatineau	Saguenay	Saint-Jean	OPP	GRC
	%							
Régime de retraite	15,80	18,30	14,30	13,50	10,20	11,20	6,80	13,30
Assurances collectives								
Régime des actifs	7,28	9,89	6,35	10,70	7,22	9,80	11,27	9,92
Régimes des retraités	0,04	0,00	0,06	0,91	0,36	0,54	1,91	1,63
Sous-total	7,32	9,89	6,41	11,61	7,58	10,34	13,18	11,55
Total des avantages sociaux	23,12	28,19	20,71	25,11	17,78	21,54	19,98	24,85

Les résultats détaillés de la simulation des coûts des régimes de retraite et d'assurances collectives figurent à l'annexe H. Pour chacun des régimes considérés, les tableaux présentent dans chacun des corps de police le coût total annuel ainsi que le coût à l'employeur, exprimés en dollars et en pourcentage du salaire.

- Le coût du régime de retraite pris en compte dans le calcul de la rémunération globale représente la moyenne pondérée des coûts simulés des profils établis aux fins de la simulation (voir page 17 du chapitre sur la méthodologie). La valeur simulée du régime de retraite est de 15,80 % du salaire des sergents à la SQ, ce qui est plus élevé que la valeur simulée en moyenne dans les autres corps de police à l'exception de celle de la ville de Montréal qui s'établit à 18,30 %.
- Les régimes d'assurances collectives offerts aux policiers actifs ainsi que ceux offerts aux retraités représentent ensemble 7,32 % du salaire des sergents à la SQ. Seul le coût simulé des régimes de la Ville de Québec est plus faible que celui de la SQ. Les coûts des régimes dans tous les autres services de police sont supérieurs à ceux de la SQ.

4.3 Les heures de travail

Tableau 4.4

Heures de travail des sergents, par service de police, en 2014 (moyenne 30 ans)

Écart = (Sûreté du Québec – marché)/Sûreté du Québec

	Heures régulières (G)		Heures chômées payées (H)				Heures de présence (G-H) = (I)
	Annuel	Hebd.	Congé annuel	Congés fériés et mobiles	Repas	Total	Annuel
Sûreté du Québec	1 971,0	37,8	182,7	81,0	189,7	453,4	1 517,6
Montréal	1 706,3	32,7	191,3	108,8	0,0	300,1	1 406,2
Écart (%)	13,4	13,4	-4,7	-34,3	100,0	33,8	7,3
Québec	2 011,8	38,6	200,7	130,5	182,2	513,4	1 498,4
Écart (%)	-2,1	-2,1	-9,9	-61,1	4,0	-13,2	1,3
Gatineau	1 971,0	37,8	197,7	123,0	183,4	504,1	1 466,9
Écart (%)	0,0	0,0	-8,2	-51,9	3,3	-11,2	3,3
Saguenay	2 034,0	39,0	216,2	192,0	171,8	580,0	1 454,0
Écart (%)	-3,2	-3,2	-18,3	-137,0	9,4	-27,9	4,2
Saint-Jean	1 971,3	37,8	181,8	108,0	140,1	429,9	1 541,4
Écart (%)	0,0	0,0	0,5	-33,3	26,1	5,2	-1,6
OPP	2 088,0	40,0	173,3	96,0	189,4	458,8	1 629,2
Écart (%)	-5,9	-5,9	5,1	-18,5	0,1	-1,2	-7,4
GRC	2 088,0	40,0	197,3	88,0	112,7	398,0	1 690,0
Écart (%)	-5,9	-5,9	-8,0	-8,6	40,6	12,2	-11,4
Ensemble	1 981,5	38,0	194,0	120,9	139,9	454,9	1 526,6
Écart (%)	-0,5	-0,5	-6,2	-49,3	26,2	-0,3	-0,6

La série des annexes H présentent pour chacun des corps de police les heures régulières ainsi que les heures chômées payées selon les années d'ancienneté.

- Les heures régulières de la SQ (1971,0 heures) sont moins nombreuses que celles observées en moyenne dans le marché de référence (1981,5 heures). L'écart est de - 0,5 %, ce qui représente 10,5 heures de moins par année.
- Les heures de présence sont également moins nombreuses à la SQ que dans le marché de comparaison, respectivement 1517,6 et 1526,6 heures.
- Le nombre d'heures pour les congés annuels ainsi que les congés fériés et mobiles est moins élevés à la SQ (respectivement 182,7 et 81 heures) que celui noté en moyenne dans le marché de référence (respectivement 194,0 et 120,9 heures).
- Pour ces deux types de congés, la SQ présente un nombre d'heures chômées payées moins élevé que celui noté dans presque toutes les comparaisons. Les deux exceptions sont la comparaison avec la Ville de Saint-Jean-sur-Richelieu et la Police provinciale de l'Ontario en ce qui concerne les congés annuels qui sont moins avantageux dans ces deux organisations.
- En ce qui concerne les heures chômées payées de repas, elles sont plus nombreuses à la SQ (189,7 heures) par rapport à celles observées dans le marché (139,9 heures).

4.4 La rémunération globale

Tableau 4.5

Rémunération globale des sergents, par service de police, au 31 décembre 2014 (moyenne 30 ans)

	SQ	Montréal	Québec	Gatineau	Saguenay	Saint-Jean ¹	OPP	GRC	Ensemble
Salaire ² (\$)	84 881	91 286	90 890	92 365	95 860	89 939	105 966	87 056	93 337
Écart (%)		-7,5	-7,1	-8,8	-12,9	-6,0	-24,8	-2,6	-10,0
Rémunération directe (\$)	84 881	91 699	91 136	93 421	95 860	90 173	105 966	88 070	93 761
Écart (%)		-8,0	-7,4	-10,1	-12,9	-6,2	-24,8	-3,8	-10,5
Rémunération indirecte (\$)	19 624	25 734	18 823	23 193	17 044	19 373	21 172	21 633	20 996
Écart (%)		-31,1	4,1	-18,2	13,1	1,3	-7,9	-10,2	-6,3
Rémunération annuelle (\$)	104 505	117 433	109 959	116 613	112 904	109 546	127 138	109 703	114 757
Écart (%)		-12,4	-5,2	-11,6	-8,0	-4,8	-21,7	-5,0	-9,3
Heures de présence au travail (nbre)	1 517,6	1 406,2	1 498,4	1 466,9	1 454,0	1 541,4	1 629,2	1 690,0	1 526,6
Écart (%)		7,3	1,3	3,3	4,2	-1,6	-7,4	-11,4	-0,6
Rémunération globale par heure travaillée (\$)	68,86	83,51	73,38	79,49	77,65	71,07	78,04	64,91	75,44
Écart (%)		-21,3	-6,6	-15,4	-12,8	-3,2	-13,3	5,7	-9,5

1. La convention est échu depuis le 31 décembre 2011. Les taux de salaires ont été mis à jour à l'aide de l'IPC du Québec pour les années 2012, 2013 et 2014 (un ajustement respectif de 2,1 %, 0,7 % et 1,4 %).
2. Les salaires incluent les ajustements pour l'ancienneté ainsi que les primes de responsabilité liées à l'emploi.

L'annexe G-2 présente la rémunération globale par heure travaillée et les écarts selon les années d'ancienneté dans les différents services de police du marché de référence. La série des annexes H comporte pour chacune des organisations les différents éléments de la rémunération globale pris en compte, la rémunération globale par heure travaillée ainsi que les écarts de comparaison, selon les années d'ancienneté.

- La rémunération globale des sergents-enquêteurs à la SQ (68,86 \$) est inférieure à la moyenne de l'ensemble des corps de police pris en compte (75,44 \$). Le retard est de 9,5 %.
- Sur le plan de la rémunération globale, la SQ est en retard par rapport à tous les corps de police, à l'exception de la comparaison avec la GRC.
- Le retard le plus important est noté face à la Ville de Montréal. Dans cette comparaison, la prise en considération des coûts des avantages sociaux (inférieurs à la SQ) et des heures de travail (plus nombreuses à la SQ) accentue le retard du salaire (-7,5 %) à la rémunération globale (-21,3 %).
- En ce qui concerne la comparaison avec l'OPP et la GRC, le nombre d'heures de travail moins élevé à la SQ explique l'amélioration de la situation comparative du salaire à la rémunération globale. Dans la comparaison avec l'OPP, le retard salarial de la SQ est de 24,8 %, alors que celui noté sur le plan de la rémunération globale s'établit à 13,3 %. Par rapport à la GRC, on observe un retard de la SQ sur le plan salarial (-2,6 %) et une avance sur celui de la rémunération globale (5,7 %).

Tableau 4.6

Rémunération globale ajustée des sergents, par service de police, au 31 décembre 2014 (moyenne 30 ans)

	SQ	Montréal	Québec	Gatineau	Saguenay	Saint-Jean ¹	OPP	GRC	Ensemble
Rémunération globale par heure travaillée									
travaillée (\$)	68,86	83,51	73,38	79,49	77,65	71,07	78,04	64,91	75,44
Écarts (%)		-21,3	-6,6	-15,4	-12,8	-3,2	-13,3	5,7	-9,5
Rémunération globale ajustée²									
Selon l'IPC (\$)	68,86	83,51	73,38	79,49	77,65	71,07	69,86	61,70	73,81
Écart (%)		-21,3	-6,6	-15,4	-12,8	-3,2	-1,5	10,4	-7,2
Selon le PIB par habitant (\$)	68,86	83,51	73,38	79,49	77,65	71,07	66,60	52,70	72,06
Écart (%)		-21,3	-6,6	-15,4	-12,8	-3,2	3,3	23,5	-4,6

1. La convention est échu depuis le 31 décembre 2011. Les taux de salaires ont été mis à jour à l'aide de l'IPC du Québec pour les années 2012, 2013 et 2014 (un ajustement respectif de 2,1 %, 0,7 % et 1,4 %).

2. Les ajustements de la rémunération globale concernent les services de police hors Québec, soit l'OPP et la GRC.

- La formule permettant de pondérer la rémunération des autres services de police hors Québec avec les conditions de coût de la vie et de richesse collective du Québec est la suivante :

$$\text{Rémunération globale par heure travaillée hors Québec} \times \frac{\text{Facteur du Québec}}{\text{Facteur hors Québec}}$$

- Pour le coût de la vie, le facteur du Québec (IPC Montréal) est de 94, le facteur hors Québec s'établit à 105 pour l'Ontario (Ottawa et Toronto) et à 98,9 pour l'ensemble du Canada (ensemble des 11 villes canadiennes). En ce qui concerne le facteur lié à la richesse collective, le produit intérieur brut par habitant est de 45 048 \$ au Québec, 55 490 \$ au Canada et 52 785 \$ en Ontario.
- Le retard noté entre la SQ et l'ensemble du marché pour la rémunération globale par heure travaillée diminue lorsque les ajustements sont pris en compte. Sans ajustement, le retard de la SQ s'établit à 9,5 %, alors qu'il est respectivement de 7,2 % en tenant compte du coût de la vie et de 4,6 % selon la pondération liée à la richesse collective.
- Par rapport à l'OPP, la SQ passe d'un retard de 13,3 % à un retard moindre lorsque la rémunération globale est ajustée selon l'IPC (-1,5 %) et à une avance (3,3 %) pour ce qui est de la comparaison ajustée selon le PIB par habitant.
- Dans la comparaison de la rémunération globale de la SQ avec celle de la GRC, lorsque l'IPC est pris en compte, l'avance de la SQ sur le plan du salaire (5,7 %) s'accroît (10,4 %). L'avance de la SQ pour la rémunération globale ajustée selon le facteur de richesse collective s'établit à 23,5 %.



Bureau du directeur général

Vous comptez pour nous

Québec, le 15 juillet 2014

Objet : Enquête sur la rémunération globale des policiers de la Sûreté du Québec

Monsieur le Commissaire,

En vertu du contrat de travail conclu entre l'Association des policières et policiers provinciaux du Québec (APPQ) et le ministère de la Sécurité publique du Québec, l'Institut de la statistique du Québec a été mandaté pour comparer la rémunération globale des policiers de la Sûreté du Québec avec celle d'autres policiers. Le marché de référence comporte sept services de police, dont votre organisation. M. Mario Laprise, directeur général de la Sûreté du Québec, a transmis une lettre officielle, le 12 décembre 2013, à la direction générale de votre service de police.

Cette enquête, portant sur les agents classe 1 (patrouilleurs) et les sergents classe 1, touche les principales composantes de la rémunération globale : rémunérations directe et indirecte (avantages sociaux et régimes de retraite) ainsi que les heures chômées payées. La méthode de mesure utilisée est celle des coûts simulés. Ainsi, la collecte vise les dispositions des régimes offerts dans les différentes organisations. Les documents corporatifs permettront à l'Institut de remplir les grilles de collecte sur les éléments de rémunération. De plus, certains renseignements sur la distribution de l'effectif et les tâches du policier permettront de compléter le mandat.

Votre participation est essentielle à la bonne marche du projet. Afin de vous souligner votre collaboration, l'Institut vous fournira un rapport personnalisé comportant les données de votre organisation ainsi que des résultats agrégés découlant de l'enquête. Soyez assuré que toute information transmise sera traitée selon les critères de confidentialité appliqués par l'Institut en vertu de sa loi constitutive rendant, entre autres, impossible l'identification de données relatives à une personne (données nominatives).

...2

Québec
200, chemin Sainte-Foy
Québec (Québec) G1R 5T4
Téléphone : 418 691-2407
Télécopieur : 418 691-2417
www.stat.gouv.qc.ca

Montréal
1200, avenue McGill College
Montréal (Québec) H3B 4J8
Téléphone : 514 864-8686
Télécopieur : 514 873-4803

-2-

Le 15 juillet 2014

Dès à présent, je vous saurais gré d'identifier les personnes susceptibles de nous fournir l'information sur les salaires, les avantages sociaux et la distribution de l'effectif relative aux policiers de votre organisation. M^{me} Nadège Jean, coordonnatrice du projet à la Direction des statistiques sur le travail et la rémunération, communiquera avec vous sous peu afin d'obtenir le nom de ces personnes et de fixer avec elles un rendez-vous. Ces rencontres devraient avoir lieu au cours du mois d'août.

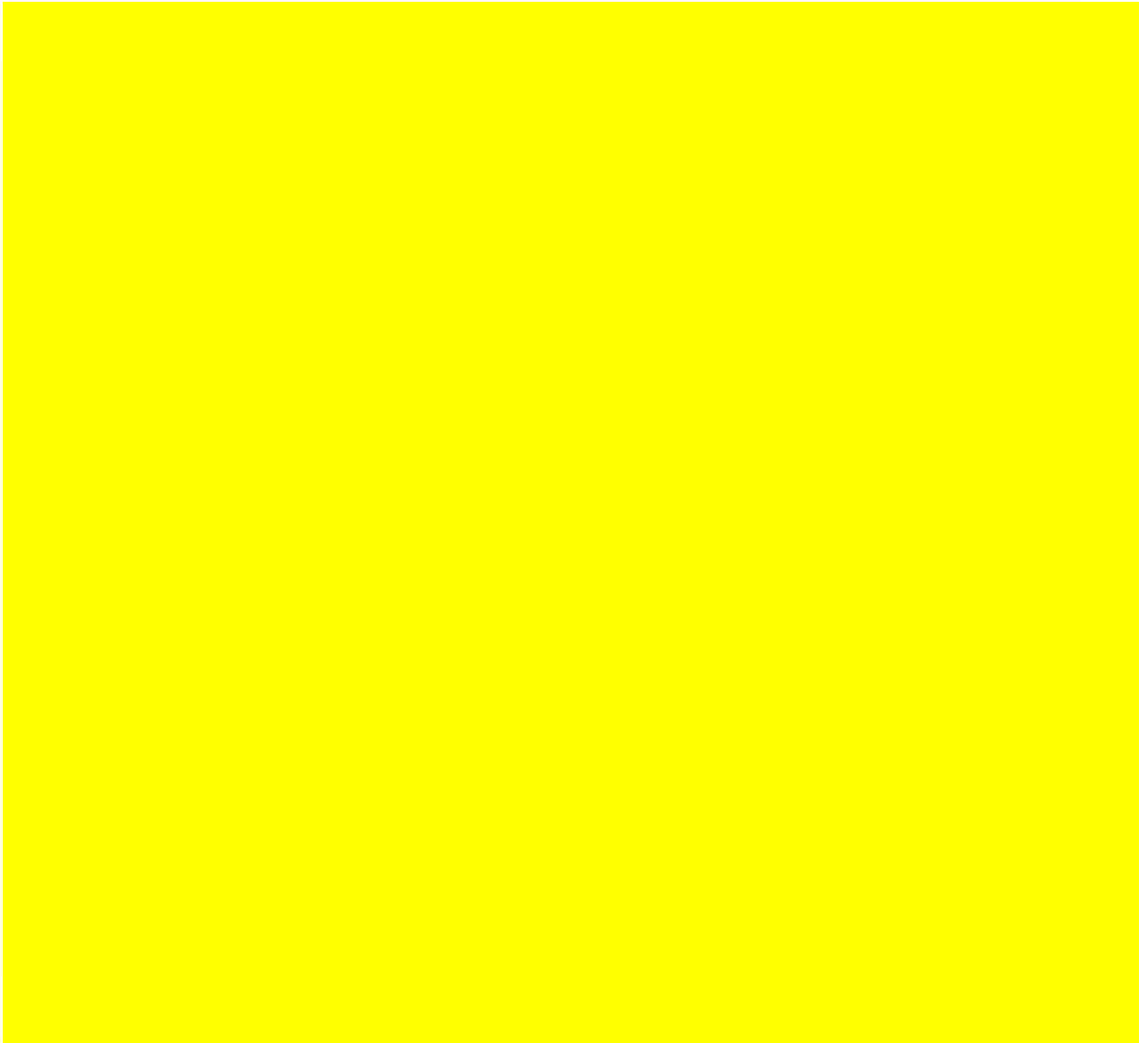
Pour toute information supplémentaire concernant cette enquête, je vous invite à communiquer avec M^{me} Jean, avant le 1^{er} août 2014, au 514 876-4384, poste 6224 ou par courriel à l'adresse nadega.jean@stat.gouv.qc.ca.

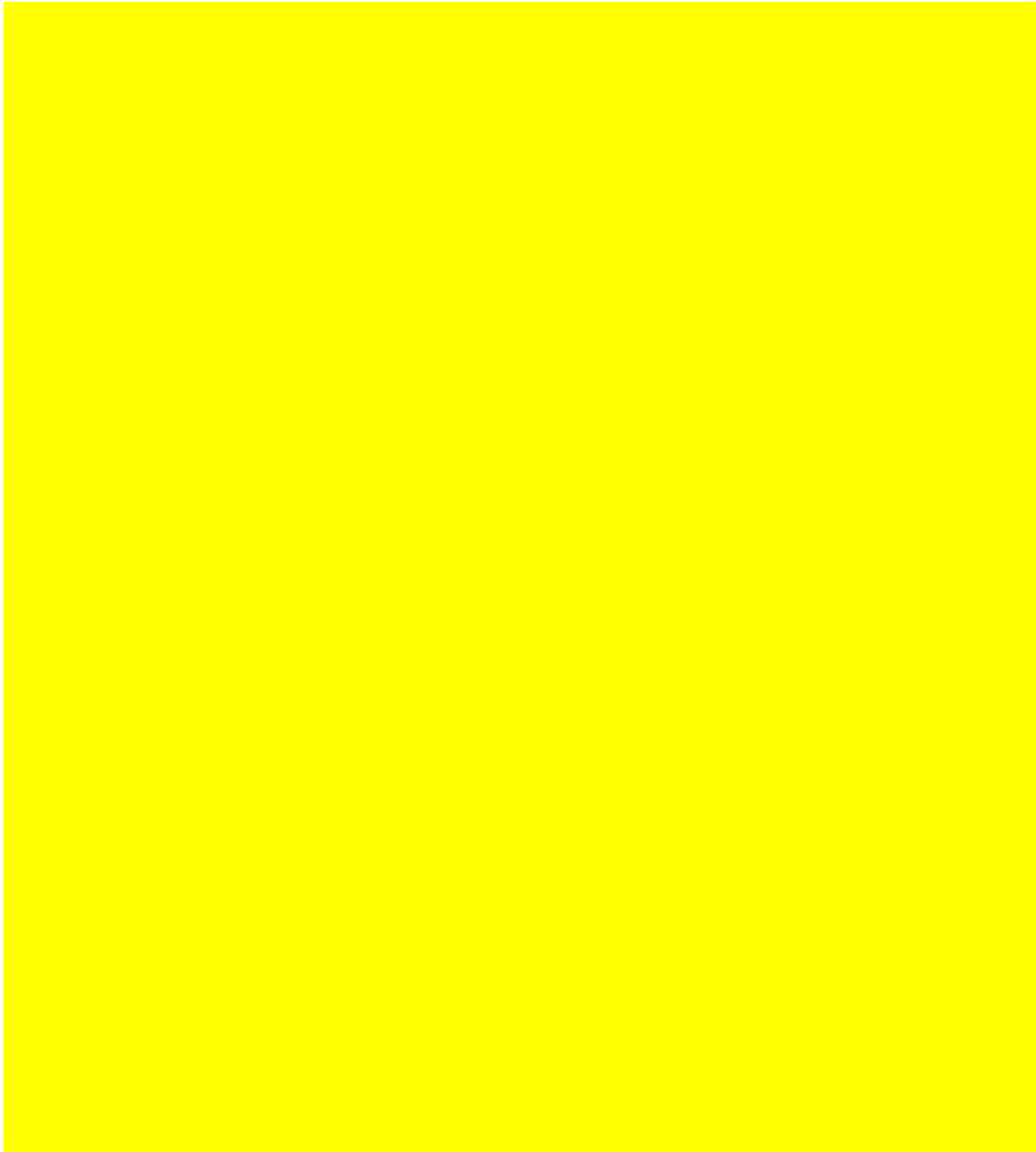
Je vous remercie à l'avance de votre précieuse collaboration et vous prie de recevoir, Monsieur le Commissaire, mes salutations distinguées.

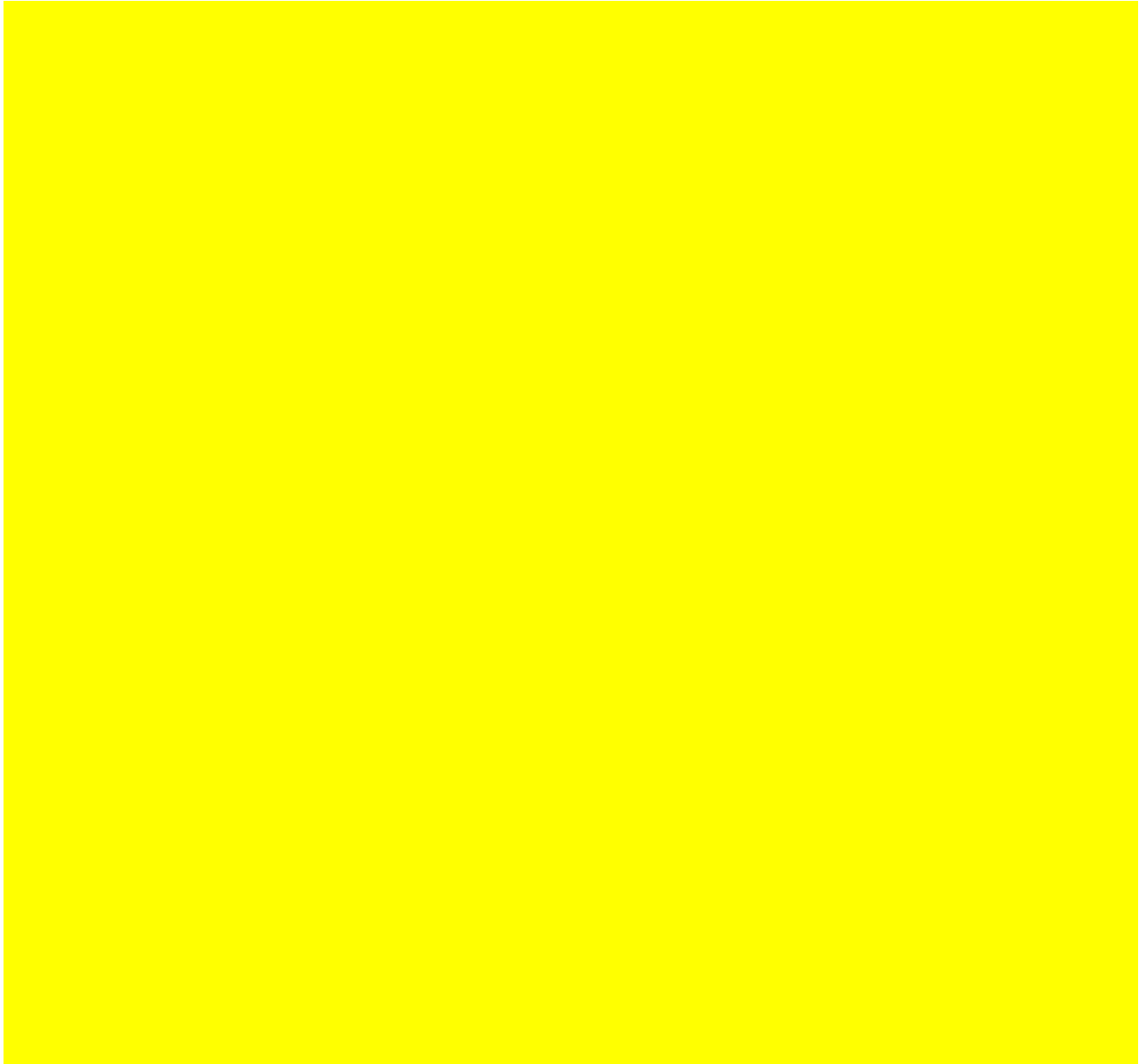
Le directeur général,



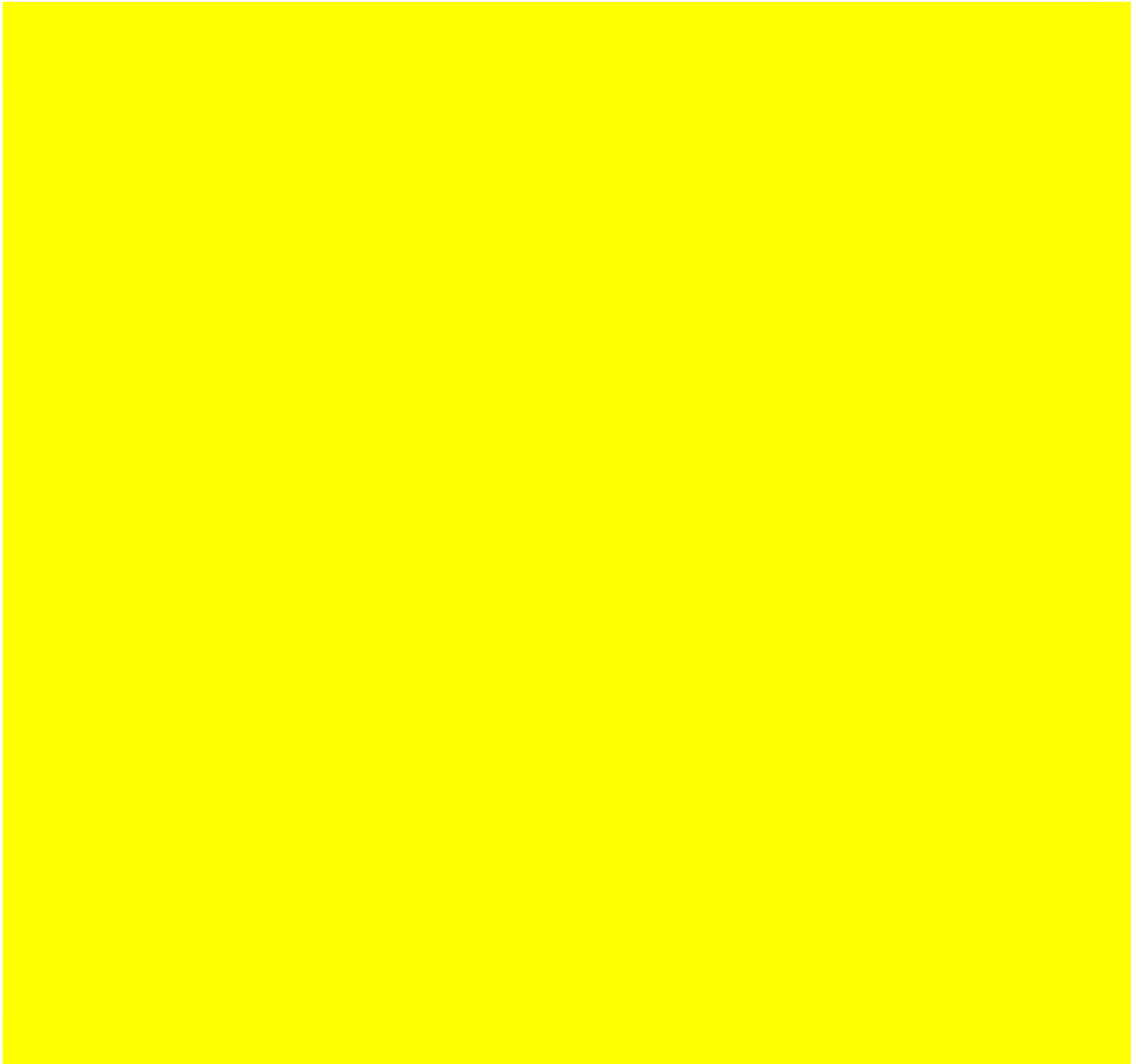
Stéphane Mercier

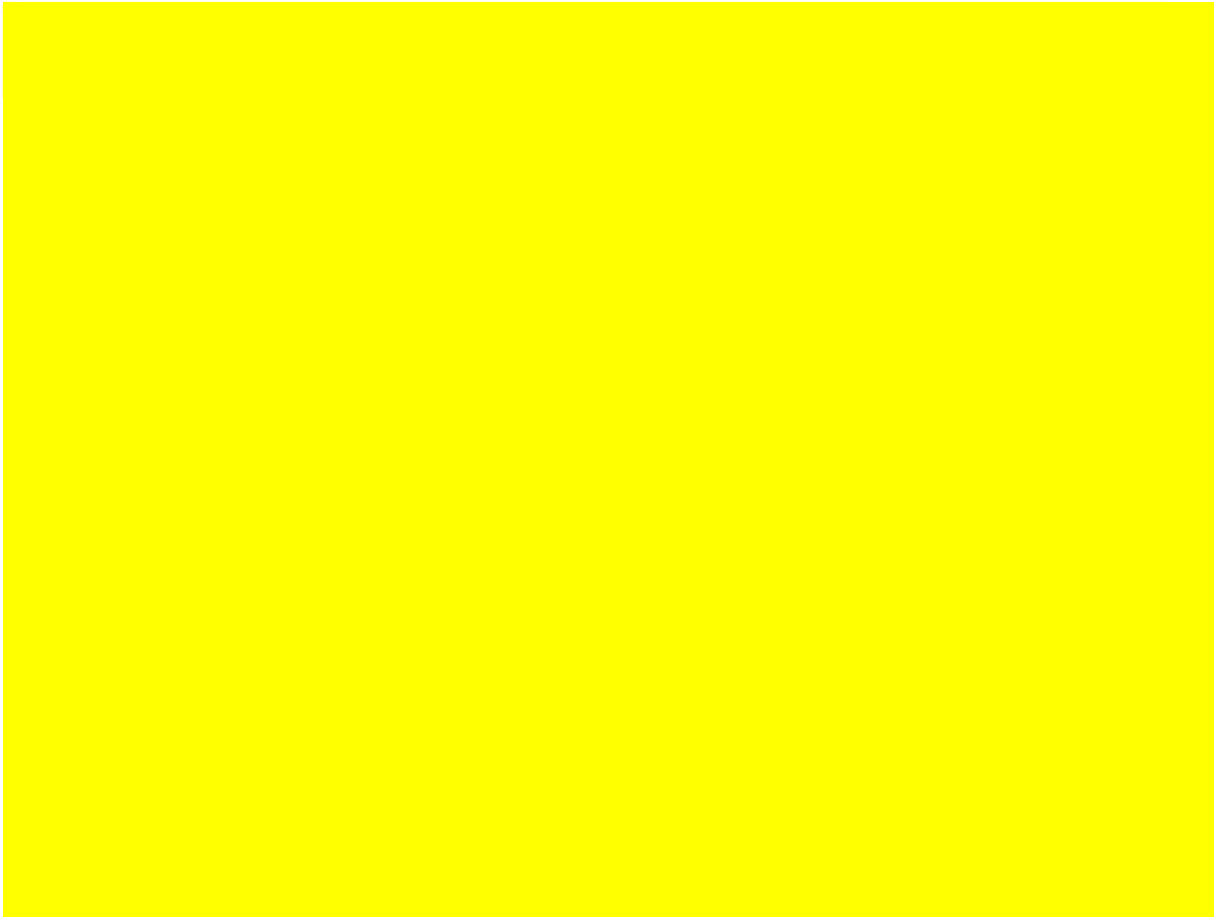


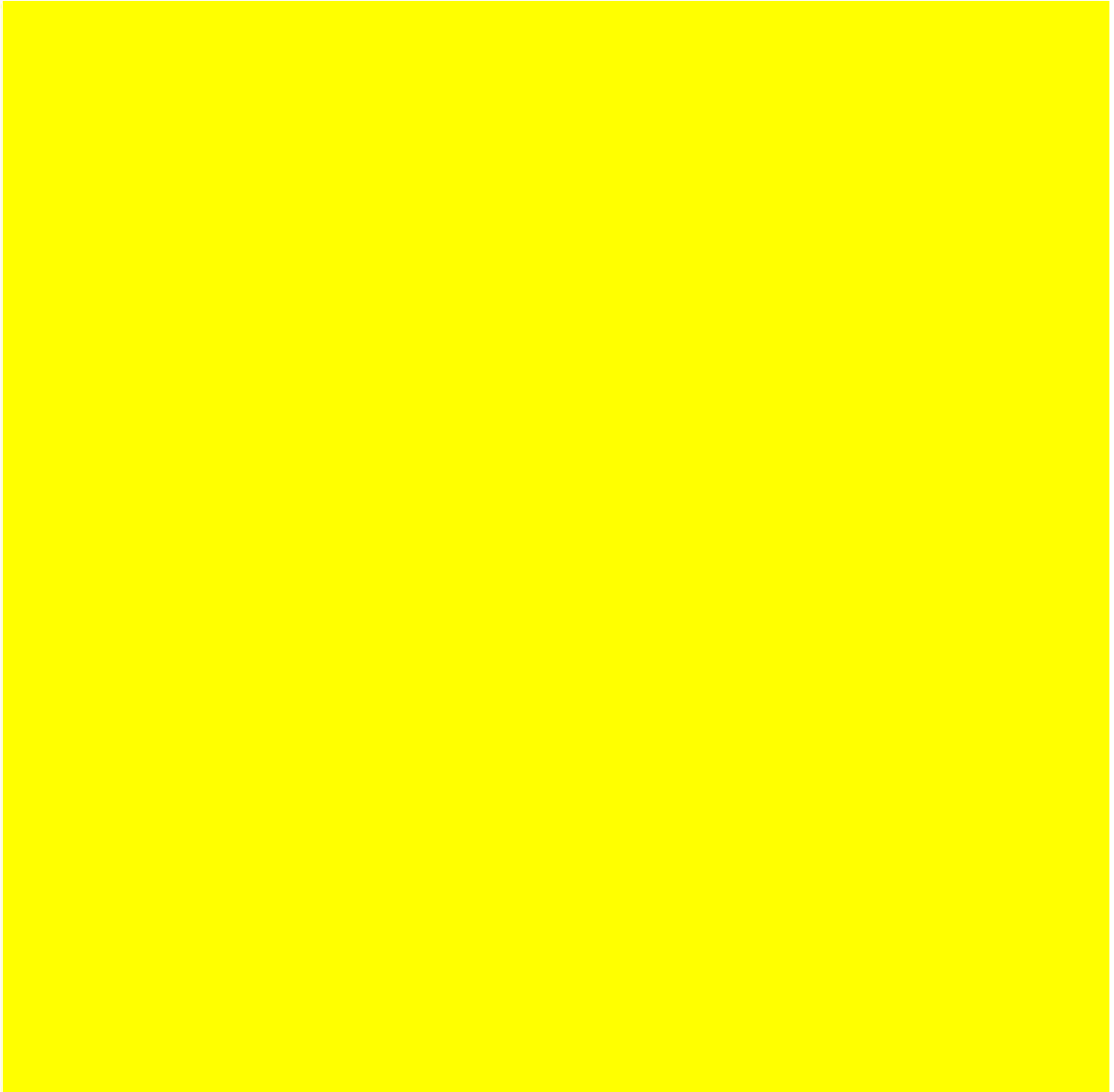


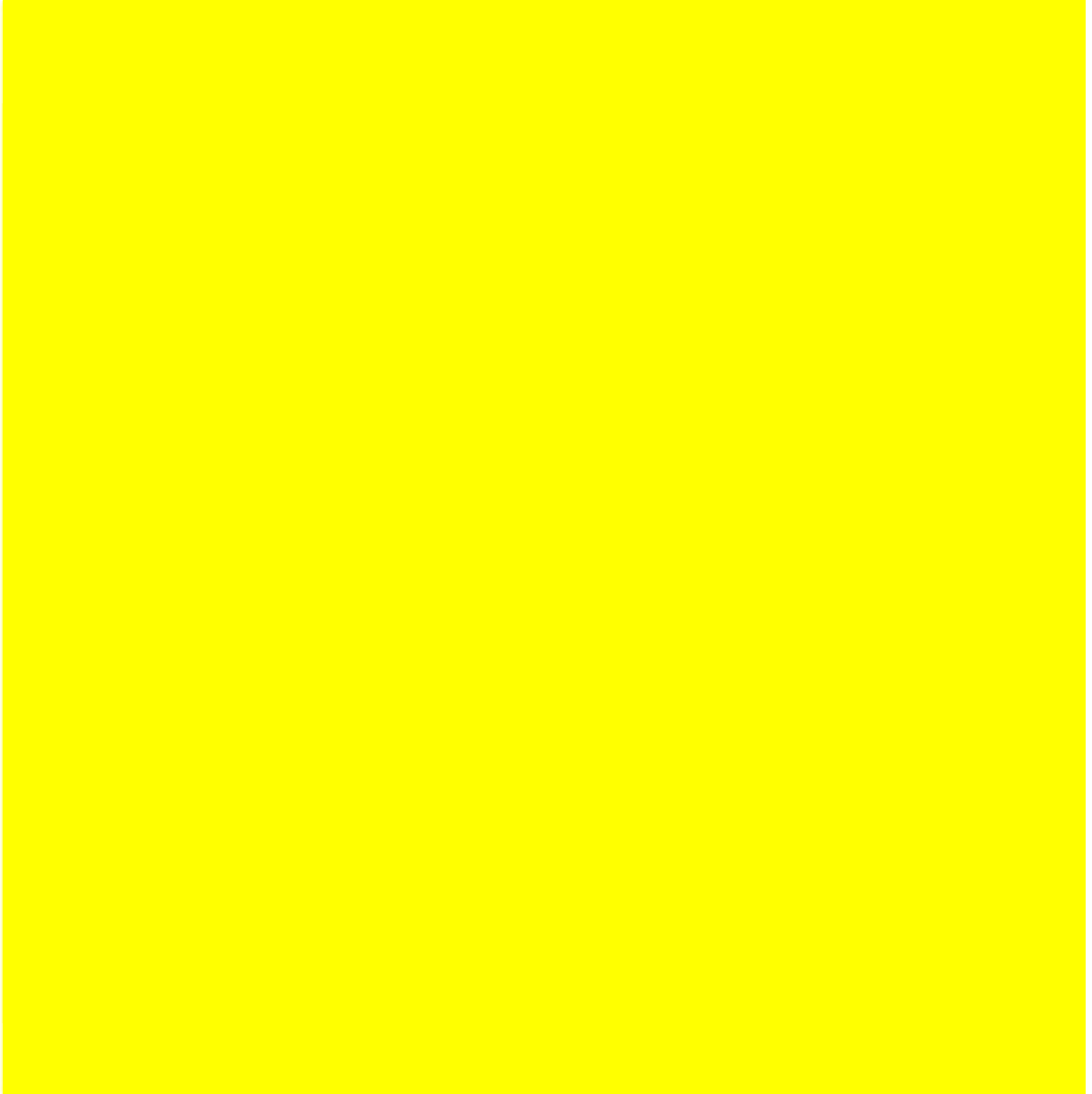


AON









Formulaire d'autorisation de diffusion des résultats



ENQUÊTE SUR LA RÉMUNÉRATION GLOBALE DES POLICIERS DE LA SÛRETÉ DU QUÉBEC

Formulaire d'autorisation

En ce qui concerne la diffusion des résultats de l'enquête sur la rémunération globale des policiers de la Sûreté du Québec, une autorisation écrite de votre part est nécessaire puisque les mandants désirent que le rapport comporte des résultats par service de police. Par ailleurs, l'Institut désire diffuser certains résultats.

Il existe trois options possibles de diffusion des résultats. Au premier niveau, votre autorisation permet une diffusion restreinte de vos informations aux mandats (le gouvernement du Québec et l'Association des policières et policiers du Québec). Au deuxième niveau, vos données pourraient être accessibles aux autres répondants et, enfin, le troisième niveau permet une diffusion plus large des informations recueillies. Veuillez cocher et apposer vos initiales pour chacune des options que vous autorisez.

OPTIONS DE DIFFUSION

AUTORISATION

INITIALES

- | | | |
|--|--------------------------|-------|
| 1. Diffusion restreinte aux mandants de l'étude : les résultats de l'enquête seront distribués uniquement aux mandants, soit la Sûreté du Québec, le Secrétariat du Conseil du trésor et l'Association des policières et policiers du Québec. Il s'agit du niveau de diffusion le plus restreint. | <input type="checkbox"/> | _____ |
| 2. Diffusion aux services de police : le marché de référence de l'enquête est composé de sept services de police. Les principaux résultats de l'enquête seront remis à ces répondants. | <input type="checkbox"/> | _____ |
| 3. Diffusion publique après un délai raisonnable : certains résultats seront publiés sur le site Internet de l'Institut de la statistique du Québec. Un délai de quelques mois s'écoulerait entre la remise des résultats aux répondants et leur diffusion publique. Il s'agit du niveau de diffusion le plus large. | <input type="checkbox"/> | _____ |

Je soussigné,

(Prénom et nom)

(Poste occupé)

Autorise l'Institut de la statistique du Québec à diffuser les résultats de l'enquête selon les options indiquées plus haut.

Signature

Écart de rémunération – Emploi de patrouilleur

Annexe D-1

Salaires¹ et écart, selon l'ancienneté, pour l'emploi de patrouilleur, par service de police, au 31 décembre 2014

Écart = (Sûreté du Québec - marché)/Sûreté du Québec

Ancienneté	SQ		Montréal		Québec		Gatineau		Saguenay		Saint-Jean ²		Ontario		GRC		Ensemble	
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
Entrée	40 303	-5,4	42 470	-0,4	40 460	-2,2	41 176	-10,7	44 598	-10,6	44 571	-10,6	49 751	-23,4	50 674	-25,7	44 814	-11,2
6 mois	42 824	0,8	42 470	5,5	40 460	3,8	41 176	-13,6	48 652	-4,1	44 571	-4,1	63 434	-48,1	65 840	-53,7	49 515	-15,6
12 mois	45 499	-3,9	47 277	-2,1	46 442	-4,1	47 353	-15,8	52 706	2,0	44 571	2,0	63 434	-39,4	71 435	-57,0	53 317	-17,2
18 mois	48 341	2,2	47 277	3,9	46 442	3,9	47 353	-9,0	52 706	7,8	44 571	7,8	72 501	-50,0	71 435	-47,8	54 612	-13,0
24 mois	51 366	-3,0	52 887	-2,1	52 423	-2,1	54 352	-18,4	60 815	2,6	50 031	2,6	72 501	-41,1	77 032	-50,0	60 006	-16,8
30 mois	54 573	3,1	52 887	3,9	52 423	0,4	54 352	-11,4	60 815	8,3	50 031	8,3	80 658	-47,8	77 032	-41,2	61 171	-12,1
3 ans	59 146	-0,3	59 298	1,3	58 403	-3,7	61 352	-9,7	64 870	5,0	56 160	5,0	80 658	-36,4	82 108	-38,8	66 121	-11,8
4 ans	64 465	-3,2	66 509	-0,6	64 878	-6,0	68 352	-6,9	68 924	2,2	63 038	2,2	90 621	-40,6	83 340	-29,3	72 237	-12,1
5 ans	70 270	-2,6	72 118	-0,1	70 367	-9,8	77 127	-3,9	72 978	-0,7	70 761	-0,7	90 621	-29,0	83 340	-18,6	76 759	-9,2
6 ans	74 486	-7,6	80 132	-10,8	80 109	-13,2	84 292	-8,9	81 088	-6,6	79 430	-6,6	90 621	-21,7	83 340	-11,9	82 716	-11,0
7 ans	74 486	-10,8	82 536	-10,8	82 512	-13,2	84 292	-10,5	82 304	-7,7	80 224	-7,7	90 621	-21,7	87 445	-17,4	84 276	-13,1
8 ans	74 486	-10,8	82 536	-10,8	82 512	-13,2	84 292	-10,5	82 304	-7,7	80 224	-7,7	93 340	-25,3	87 445	-17,4	84 665	-13,7
9 ans	74 486	-10,8	82 536	-10,8	82 512	-13,2	84 292	-10,5	82 304	-7,7	80 224	-7,7	93 340	-25,3	87 445	-17,4	84 665	-13,7
10 ans	75 189	-10,0	82 696	-10,0	82 672	-12,1	84 292	-9,7	82 466	-9,7	80 383	-6,9	93 340	-24,1	88 677	-17,9	84 932	-13,0
11 ans	75 189	-10,0	82 696	-10,0	82 672	-12,1	84 292	-9,7	82 466	-9,7	80 383	-6,9	93 340	-24,1	88 677	-17,9	84 932	-13,0
12 ans	75 189	-10,0	82 696	-10,0	82 672	-12,1	84 292	-9,7	82 466	-9,7	80 383	-6,9	93 340	-24,1	88 677	-17,9	84 932	-13,0
13 ans	75 189	-10,0	82 696	-10,0	82 672	-12,1	84 292	-9,7	82 466	-9,7	80 383	-6,9	93 340	-24,1	88 677	-17,9	84 932	-13,0
14 ans	76 594	-8,0	82 696	-7,9	82 672	-10,1	84 292	-7,7	82 466	-7,7	80 383	-4,9	93 340	-21,9	88 677	-15,8	84 932	-10,9
15 ans	76 594	-8,2	82 856	-8,1	82 833	-10,1	84 292	-7,9	82 628	-7,9	80 542	-5,2	93 340	-21,9	89 908	-17,4	85 200	-11,2
16 ans	76 594	-8,2	82 856	-8,1	82 833	-10,1	84 292	-7,9	82 628	-7,9	80 542	-5,2	93 340	-21,9	89 908	-17,4	85 200	-11,2
17 ans	76 594	-8,2	82 856	-8,1	82 833	-10,1	84 292	-7,9	82 628	-7,9	80 542	-5,2	96 059	-25,4	89 908	-17,4	85 588	-11,7
18 ans	76 594	-8,2	82 856	-8,1	82 833	-10,1	84 292	-7,9	82 628	-7,9	80 542	-5,2	96 059	-25,4	89 908	-17,4	85 588	-11,7
19 ans	76 594	-8,2	82 856	-8,1	82 833	-10,1	84 292	-7,9	82 628	-7,9	80 542	-5,2	96 059	-25,4	89 908	-17,4	85 588	-11,7
20 ans	76 594	-8,4	83 017	-8,4	82 993	-10,1	84 292	-8,1	82 791	-8,1	80 701	-5,4	96 059	-25,4	91 140	-19,0	85 856	-12,1
21 ans	78 000	-6,4	83 017	-6,4	82 993	-8,1	84 292	-6,1	82 791	-6,1	80 701	-3,5	96 059	-23,2	91 140	-16,8	85 856	-10,1
22 ans	78 000	-6,4	83 017	-6,4	82 993	-8,1	84 292	-6,1	82 791	-6,1	80 701	-3,5	96 059	-23,2	91 140	-16,8	85 856	-10,1
23 ans	78 000	-6,4	83 017	-6,4	82 993	-8,1	84 292	-6,1	82 791	-6,1	80 701	-3,5	98 777	-26,6	91 140	-16,8	86 244	-10,6
24 ans	78 000	-6,4	83 017	-6,4	82 993	-8,1	84 292	-6,1	82 791	-6,1	80 701	-3,5	98 777	-26,6	91 140	-16,8	86 244	-10,6
25 ans	78 000	-6,6	83 177	-6,6	83 153	-8,1	84 292	-6,5	83 034	-3,7	80 860	-3,7	98 777	-26,6	92 372	-18,4	86 523	-10,9
26 ans	78 000	-6,6	83 177	-6,6	83 153	-8,1	84 292	-6,5	83 034	-3,7	80 860	-3,7	98 777	-26,6	92 372	-18,4	86 523	-10,9
27 ans	78 000	-6,6	83 177	-6,6	83 153	-8,1	84 292	-6,5	83 034	-3,7	80 860	-3,7	98 777	-26,6	92 372	-18,4	86 523	-10,9
28 ans	78 000	-6,6	83 177	-6,6	83 153	-8,1	84 292	-6,5	83 034	-3,7	80 860	-3,7	98 777	-26,6	92 372	-18,4	86 523	-10,9
29 ans	78 000	-6,6	83 177	-6,6	83 153	-8,1	84 292	-6,5	83 034	-3,7	80 860	-3,7	98 777	-26,6	92 372	-18,4	86 523	-10,9
Moyenne	72 406	-7,1	77 568	-6,8	77 296	-9,2	79 091	-8,2	78 317	-8,2	75 389	-4,1	91 904	-26,9	87 056	-20,2	80 946	-11,8

1. Les salaires incluent les ajustements pour l'ancienneté ainsi que les primes de responsabilité liés à l'emploi. L'utilisation du gras permet de mieux visualiser les changements alors que la ligne marque la fin de la progression dans l'échelle salariale du patrouilleur. Par la suite, les changements proviennent uniquement des ajustements pour l'ancienneté.

2. La convention est échue depuis le 31 décembre 2011. Les taux de salaires ont été mis à jour à l'aide de l'IPC du Québec pour les années 2012, 2013 et 2014 (un ajustement respectif de 2,1 %, 0,7 % et 1,4 %).

Annexe D-2
Rémunération globale et écarts, selon l'ancienneté, pour l'emploi de patrouilleur, par service de police, au 31 décembre 2014
 Écart = (Sûreté du Québec - marché)/Sûreté du Québec

Ancienneté	SQ		Montréal		Québec		Gatineau		Saguenay		Saint-Jean		Ontario		GRC		Ensemble	
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
Entrée	30,69	-26,1	32,32	-5,3	35,99	-17,3	38,35	-24,9	34,16	-11,3	36,76	-19,8	37,04	-20,7	36,19	-17,9		
6 mois	32,57	-18,8	32,32	0,8	35,99	-10,5	41,61	-27,8	34,16	-4,9	46,68	-43,3	47,95	-47,2	39,63	-21,7		
12 mois	34,56	-24,2	36,93	-6,9	41,11	-19,0	44,87	-29,8	34,16	1,2	46,68	-35,0	51,98	-50,4	42,67	-23,5		
18 mois	36,68	-17,1	36,93	-0,7	41,11	-12,1	44,87	-22,3	34,16	6,9	53,25	-45,2	51,98	-41,7	43,61	-18,9		
24 mois	38,94	-23,0	41,54	-6,7	48,18	-23,7	51,40	-32,0	38,28	1,7	53,25	-36,8	56,00	-43,8	48,08	-23,5		
30 mois	41,33	-15,9	41,54	-0,5	48,18	-16,6	51,40	-24,4	38,28	7,4	59,16	-43,1	56,00	-35,5	48,92	-18,4		
3 ans	44,74	-5,8	46,87	-4,8	54,15	-21,0	56,14	-25,5	44,02	1,6	59,16	-32,2	59,65	-33,3	53,48	-19,6		
4 ans	55,26	-10,1	51,94	6,0	60,12	-8,8	59,49	-7,7	49,35	10,7	66,38	-20,1	60,54	-9,5	58,38	-5,6		
5 ans	60,30	-9,2	56,54	6,2	67,42	-11,8	62,85	-4,2	55,33	8,2	66,38	-10,1	61,85	-2,6	62,32	-3,3		
6 ans	63,87	-14,4	64,21	-0,5	73,51	-15,1	69,55	-8,9	63,35	0,8	66,38	-3,9	61,85	3,2	67,41	-5,6		
7 ans	63,87	-17,7	66,10	-3,5	75,53	-18,3	72,51	-13,5	63,98	-0,2	66,38	-3,9	64,86	-1,6	69,22	-8,4		
8 ans	63,87	-20,2	67,14	-5,1	75,53	-18,3	72,51	-13,5	63,98	-0,2	68,35	-7,0	64,86	-1,6	69,88	-9,4		
9 ans	63,87	-20,2	67,14	-5,1	75,53	-18,3	72,51	-13,5	63,98	-0,2	69,84	-9,4	64,86	-1,6	70,09	-9,8		
10 ans	64,74	-19,5	67,63	-4,5	75,53	-16,7	72,65	-12,2	64,11	1,0	69,84	-7,9	67,22	-3,8	70,62	-9,1		
11 ans	64,74	-19,5	67,63	-4,5	75,53	-16,7	72,65	-12,2	64,11	1,0	69,84	-7,9	67,22	-3,8	70,62	-9,1		
12 ans	64,74	-19,5	67,63	-4,5	75,53	-16,7	72,65	-12,2	64,11	1,0	69,84	-7,9	67,22	-3,8	70,62	-9,1		
13 ans	64,74	-19,5	67,63	-4,5	75,53	-16,7	74,72	-15,4	64,11	1,0	69,84	-7,9	67,22	-3,8	70,91	-9,5		
14 ans	65,94	-17,3	67,63	-2,6	75,53	-14,5	74,72	-13,3	64,11	2,8	69,84	-5,9	67,22	-1,9	70,91	-7,5		
15 ans	65,94	-18,2	68,12	-3,3	77,66	-17,8	74,87	-13,5	65,98	-0,1	69,84	-5,9	68,15	-3,4	71,79	-8,9		
16 ans	65,94	-18,2	68,12	-3,3	77,66	-17,8	74,87	-13,5	65,98	-0,1	71,40	-8,3	68,15	-3,4	72,01	-9,2		
17 ans	66,28	-18,2	68,48	-3,3	77,66	-17,2	74,87	-12,9	65,98	0,5	73,46	-10,8	68,15	-2,8	72,42	-9,3		
18 ans	66,28	-18,8	69,23	-4,4	77,66	-17,2	74,87	-12,9	65,98	0,5	73,46	-10,8	68,15	-2,8	72,58	-9,5		
19 ans	66,63	-18,8	69,60	-4,5	77,66	-16,6	77,06	-15,7	65,98	1,0	73,46	-10,2	68,15	-2,3	73,01	-9,6		
20 ans	67,34	-18,4	70,12	-4,1	77,66	-15,3	77,21	-14,7	66,83	0,8	73,46	-9,1	69,07	-2,6	73,44	-9,1		
21 ans	68,93	-15,7	70,12	-1,7	77,66	-12,7	77,21	-12,0	66,83	3,0	73,46	-6,6	69,07	-0,2	73,44	-6,6		
22 ans	68,93	-15,7	70,12	-1,7	77,66	-12,7	77,21	-12,0	66,83	3,0	73,46	-6,6	69,07	-0,2	73,44	-6,6		
23 ans	69,30	-15,1	70,50	-1,7	78,55	-13,3	77,21	-11,4	66,83	3,6	75,51	-9,0	70,64	-1,9	74,14	-7,0		
24 ans	69,30	-15,1	70,50	-1,7	78,55	-13,3	77,21	-11,4	66,83	3,6	75,51	-9,0	70,64	-1,9	74,14	-7,0		
25 ans	69,67	-15,3	71,03	-1,9	79,91	-14,7	77,43	-11,1	67,71	2,8	77,24	-10,9	71,58	-2,7	75,04	-7,7		
26 ans	69,67	-15,3	71,03	-1,9	79,91	-14,7	77,43	-11,1	67,71	2,8	77,24	-10,9	71,58	-2,7	75,04	-7,7		
27 ans	69,67	-15,3	71,03	-1,9	79,91	-14,7	79,77	-14,5	67,71	2,8	77,24	-10,9	71,58	-2,7	75,37	-8,2		
28 ans	70,43	-14,1	71,42	-1,4	79,91	-13,5	79,77	-13,3	67,71	3,9	77,24	-9,7	71,58	-1,6	75,43	-7,1		
29 ans	70,43	-14,1	71,42	-1,4	79,91	-13,5	79,77	-13,3	67,71	3,9	77,24	-9,7	71,58	-1,6	75,43	-7,1		
Moyenne	61,52	-18,4	63,75	-3,6	71,78	-16,7	70,49	-14,6	60,87	1,1	69,28	-12,6	65,62	-6,7	67,80	-10,2		

1. La convention est échue depuis le 31 décembre 2011. Les taux de salaires ont été mis à jour à l'aide de l'IPC du Québec pour les années 2012, 2013 et 2014 (un ajustement respectif de 2,1 %, 0,7 % et 1,4 %).

Rémunération globale des patrouilleurs, selon l'ancienneté

Annexe E-1

Rémunération globale des patrouilleurs, Sûreté du Québec

(échelle de salaire au 31 décembre 2014)

Ancienneté	Durée	Salaire (A)		Primes (B)					Rémunération directe (A+B) = (C)	Rémunération indirecte ¹ (D)	Rémunération annuelle (C+D) = (E)
		Nuit	Soir	Fin de semaine	Rotation	Variabilité	Total				
Entrée	6	40 303	1 269	487	481	0	4 516	6 753	47 056	10 372	57 428
6 mois	6	42 824	1 344	487	481	0	4 797	7 110	49 934	11 010	60 943
12 mois	6	45 499	1 423	487	481	0	5 096	7 487	52 986	11 686	64 672
18 mois	6	48 341	1 508	487	481	0	5 415	7 891	56 232	12 405	68 637
24 mois	6	51 366	1 599	487	481	0	5 755	8 322	59 688	13 170	72 858
30 mois	6	54 573	1 694	487	481	0	6 114	8 776	63 349	13 981	77 330
36 mois	12	59 146	1 831	487	481	0	6 627	9 425	68 571	15 137	83 708
4 ans	12	64 465	1 795	480	541	1 160	0	3 976	68 441	16 458	84 899
5 ans	12	70 270	2 125	480	541	1 265	0	4 410	74 680	17 953	92 633
6 ans	12	74 486	2 249	480	541	1 341	0	4 611	79 097	19 019	98 116
7 ans	12	74 486	2 249	480	541	1 341	0	4 611	79 097	19 019	98 116
8 ans	12	74 486	2 249	480	541	1 341	0	4 611	79 097	19 019	98 116
9 ans	12	74 486	2 249	480	541	1 341	0	4 611	79 097	19 019	98 116
10 ans	12	75 189	2 640	480	541	1 353	0	5 014	80 203	19 261	99 464
11 ans	12	75 189	2 640	480	541	1 353	0	5 014	80 203	19 261	99 464
12 ans	12	75 189	2 640	480	541	1 353	0	5 014	80 203	19 261	99 464
13 ans	12	75 189	2 640	480	541	1 353	0	5 014	80 203	19 261	99 464
14 ans	12	76 594	2 688	480	541	1 379	0	5 087	81 681	19 618	101 298
15 ans	12	76 594	2 688	480	541	1 379	0	5 087	81 681	19 618	101 298
16 ans	12	76 594	2 688	480	541	1 379	0	5 087	81 681	19 618	101 298
17 ans	12	76 594	2 688	480	541	1 379	0	5 087	81 681	19 618	101 298
18 ans	12	76 594	2 688	480	541	1 379	0	5 087	81 681	19 618	101 298
19 ans	12	76 594	2 688	480	541	1 379	0	5 087	81 681	19 618	101 298
20 ans	12	76 594	2 688	480	541	1 379	0	5 087	81 681	19 618	101 298
21 ans	12	78 000	2 736	480	541	1 404	0	5 161	83 161	19 974	103 135
22 ans	12	78 000	2 736	480	541	1 404	0	5 161	83 161	19 974	103 135
23 ans	12	78 000	2 736	480	541	1 404	0	5 161	83 161	19 974	103 135
24 ans	12	78 000	2 736	480	541	1 404	0	5 161	83 161	19 974	103 135
25 ans	12	78 000	2 736	480	541	1 404	0	5 161	83 161	19 974	103 135
26 ans	12	78 000	2 736	480	541	1 404	0	5 161	83 161	19 974	103 135
27 ans	12	78 000	2 736	480	541	1 404	0	5 161	83 161	19 974	103 135
28 ans	12	78 000	2 736	480	541	1 404	0	5 161	83 161	19 974	103 135
29 ans	12	78 000	2 736	480	541	1 404	0	5 161	83 161	19 974	103 135
Moyenne	360	72 406	2 439	481	433	1 102	749	5 203	77 610	18 518	96 128

1. Le coût en dollars de la rémunération directe représente la somme des coûts simulés pour les avantages sociaux et le régime de retraite. Le coût des avantages sociaux est obtenu en multipliant le salaire (incluant les primes d'ancienneté) du policier par la valeur des avantages sociaux, exprimée en % du salaire. Quant au coût du régime de retraite, il est obtenu en multipliant la rémunération admissible au régime de retraite par la valeur du régime, exprimée en % du salaire. Les coûts, exprimés en % du salaire, utilisés dans ce calcul sont présentés à l'annexe F.

Heures régulières (F)		Heures chômées payées (G)				Heures présence (F-G) = (H)	Rémunération globale (E/H) = (I)	Ancienneté
Annuel	Hebd.	Congé annuel	Congés fériés et mobiles	Repas	Total			
2 087,2	40,0	144,0	72,0	0,0	216,0	1 871,2	30,69	Entrée
2 087,2	40,0	144,0	72,0	0,0	216,0	1 871,2	32,57	6 mois
2 087,2	40,0	144,0	72,0	0,0	216,0	1 871,2	34,56	12 mois
2 087,2	40,0	144,0	72,0	0,0	216,0	1 871,2	36,68	18 mois
2 087,2	40,0	144,0	72,0	0,0	216,0	1 871,2	38,94	24 mois
2 087,2	40,0	144,0	72,0	0,0	216,0	1 871,2	41,33	30 mois
2 087,2	40,0	144,0	72,0	0,0	216,0	1 871,2	44,74	36 mois
1 971,3	37,8	162,0	81,0	192,0	435,0	1 536,3	55,26	4 ans
1 971,3	37,8	162,0	81,0	192,0	435,0	1 536,3	60,30	5 ans
1 971,3	37,8	162,0	81,0	192,0	435,0	1 536,3	63,87	6 ans
1 971,3	37,8	162,0	81,0	192,0	435,0	1 536,3	63,87	7 ans
1 971,3	37,8	162,0	81,0	192,0	435,0	1 536,3	63,87	8 ans
1 971,3	37,8	162,0	81,0	192,0	435,0	1 536,3	63,87	9 ans
1 971,3	37,8	162,0	81,0	192,0	435,0	1 536,3	64,74	10 ans
1 971,3	37,8	162,0	81,0	192,0	435,0	1 536,3	64,74	11 ans
1 971,3	37,8	162,0	81,0	192,0	435,0	1 536,3	64,74	12 ans
1 971,3	37,8	162,0	81,0	192,0	435,0	1 536,3	64,74	13 ans
1 971,3	37,8	162,0	81,0	192,0	435,0	1 536,3	65,94	14 ans
1 971,3	37,8	162,0	81,0	192,0	435,0	1 536,3	65,94	15 ans
1 971,3	37,8	162,0	81,0	192,0	435,0	1 536,3	65,94	16 ans
1 971,3	37,8	171,0	81,0	191,0	443,0	1 528,3	66,28	17 ans
1 971,3	37,8	171,0	81,0	191,0	443,0	1 528,3	66,28	18 ans
1 971,3	37,8	180,0	81,0	190,0	451,0	1 520,3	66,63	19 ans
1 971,3	37,8	198,0	81,0	188,0	467,0	1 504,3	67,34	20 ans
1 971,3	37,8	207,0	81,0	187,0	475,0	1 496,3	68,93	21 ans
1 971,3	37,8	207,0	81,0	187,0	475,0	1 496,3	68,93	22 ans
1 971,3	37,8	216,0	81,0	186,0	483,0	1 488,3	69,30	23 ans
1 971,3	37,8	216,0	81,0	186,0	483,0	1 488,3	69,30	24 ans
1 971,3	37,8	225,0	81,0	185,0	491,0	1 480,3	69,67	25 ans
1 971,3	37,8	225,0	81,0	185,0	491,0	1 480,3	69,67	26 ans
1 971,3	37,8	225,0	81,0	185,0	491,0	1 480,3	69,67	27 ans
1 971,3	37,8	243,0	81,0	183,0	507,0	1 464,3	70,43	28 ans
1 971,3	37,8	243,0	81,0	183,0	507,0	1 464,3	70,43	29 ans
1 986,7	38,1	180,3	79,8	164,1	424,2	1 562,5	61,52	Moyenne

Annexe E-2

Rémunération globale des patrouilleurs, Ville de Montréal

(échelle de salaire au 31 décembre 2014)

Ancienneté	Durée	Salaire (A)	Primes (B)				Rémunération directe (A+B) = (C)	Rémunération indirecte ¹ (D)	Rémunération annuelle (C+D) = (E)	
			Nuit	Soir	Fin de semaine	Rotation et variabilité				Total
Entrée	6	42 470	1 085	723	0	0	1 808	44 279	12 609	56 888
6 mois	6	42 470	1 085	723	0	0	1 808	44 279	12 609	56 888
12 mois	6	47 277	1 085	723	0	0	1 808	49 086	14 037	63 122
18 mois	6	47 277	1 085	723	0	0	1 808	49 086	14 037	63 122
24 mois	6	52 887	1 085	723	0	0	1 808	54 695	15 702	70 398
30 mois	6	52 887	1 085	723	0	0	1 808	54 695	15 702	70 398
36 mois	12	59 298	1 085	723	0	0	1 808	61 106	17 605	78 711
4 ans	12	66 509	1 085	723	0	0	1 808	68 317	19 747	88 064
5 ans	12	72 118	1 085	723	0	0	1 808	73 926	21 412	95 338
6 ans	12	80 132	1 085	723	0	0	1 808	81 940	23 791	105 731
7 ans	12	82 536	1 085	723	0	0	1 808	84 344	24 505	108 849
8 ans	12	82 536	1 085	723	0	0	1 808	84 344	24 505	108 849
9 ans	12	82 536	1 085	723	0	0	1 808	84 344	24 505	108 849
10 ans	12	82 696	1 085	723	0	0	1 808	84 504	24 553	109 057
11 ans	12	82 696	1 085	723	0	0	1 808	84 504	24 553	109 057
12 ans	12	82 696	1 085	723	0	0	1 808	84 504	24 553	109 057
13 ans	12	82 696	1 085	723	0	0	1 808	84 504	24 553	109 057
14 ans	12	82 696	1 085	723	0	0	1 808	84 504	24 553	109 057
15 ans	12	82 856	1 085	723	0	0	1 808	84 665	24 600	109 265
16 ans	12	82 856	1 085	723	0	0	1 808	84 665	24 600	109 265
17 ans	12	82 856	1 085	723	0	0	1 808	84 665	24 600	109 265
18 ans	12	82 856	1 085	723	0	0	1 808	84 665	24 600	109 265
19 ans	12	82 856	1 085	723	0	0	1 808	84 665	24 600	109 265
20 ans	12	83 017	1 085	723	0	0	1 808	84 825	24 648	109 473
21 ans	12	83 017	1 085	723	0	0	1 808	84 825	24 648	109 473
22 ans	12	83 017	1 085	723	0	0	1 808	84 825	24 648	109 473
23 ans	12	83 017	1 085	723	0	0	1 808	84 825	24 648	109 473
24 ans	12	83 017	1 085	723	0	0	1 808	84 825	24 648	109 473
25 ans	12	83 177	1 085	723	0	0	1 808	84 985	24 695	109 681
26 ans	12	83 177	1 085	723	0	0	1 808	84 985	24 695	109 681
27 ans	12	83 177	1 085	723	0	0	1 808	84 985	24 695	109 681
28 ans	12	83 177	1 085	723	0	0	1 808	84 985	24 695	109 681
29 ans	12	83 177	1 085	723	0	0	1 808	84 985	24 695	109 681
Moyenne	360	77 568	1 085	723	0	0	1 808	79 376	23 030	102 406

1. Le coût en dollars de la rémunération directe représente la somme des coûts simulés pour les avantages sociaux et le régime de retraite. Le coût des avantages sociaux est obtenu en multipliant le salaire (incluant les primes d'ancienneté) du policier par la valeur des avantages sociaux, exprimée en % du salaire. Quant au coût du régime de retraite, il est obtenu en multipliant la rémunération admissible au régime de retraite par la valeur du régime, exprimée en % du salaire. Les coûts, exprimés en % du salaire, utilisés dans ce calcul sont présentés à l'annexe F.

Heures régulières (F)		Heures chômées payées (G)				Heures présence (F-G) = (H)	Rémunération globale (E/H) = (I)	Ancienneté
Annuel	Hebd.	Congé annuel	Congés fériés et mobiles	Repas	Total			
1 706,3	32,7	127,5	108,8	0,0	236,3	1 470,0	38,70	Entrée
1 706,3	32,7	127,5	108,8	0,0	236,3	1 470,0	38,70	6 mois
1 706,3	32,7	127,5	108,8	0,0	236,3	1 470,0	42,94	12 mois
1 706,3	32,7	127,5	108,8	0,0	236,3	1 470,0	42,94	18 mois
1 706,3	32,7	127,5	108,8	0,0	236,3	1 470,0	47,89	24 mois
1 706,3	32,7	127,5	108,8	0,0	236,3	1 470,0	47,89	30 mois
1 706,3	32,7	150,0	108,8	0,0	258,8	1 447,5	54,38	36 mois
1 706,3	32,7	150,0	108,8	0,0	258,8	1 447,5	60,84	4 ans
1 706,3	32,7	150,0	108,8	0,0	258,8	1 447,5	65,86	5 ans
1 706,3	32,7	150,0	108,8	0,0	258,8	1 447,5	73,04	6 ans
1 706,3	32,7	150,0	108,8	0,0	258,8	1 447,5	75,20	7 ans
1 706,3	32,7	180,0	108,8	0,0	288,8	1 417,5	76,79	8 ans
1 706,3	32,7	180,0	108,8	0,0	288,8	1 417,5	76,79	9 ans
1 706,3	32,7	187,5	108,8	0,0	296,3	1 410,0	77,35	10 ans
1 706,3	32,7	187,5	108,8	0,0	296,3	1 410,0	77,35	11 ans
1 706,3	32,7	187,5	108,8	0,0	296,3	1 410,0	77,35	12 ans
1 706,3	32,7	187,5	108,8	0,0	296,3	1 410,0	77,35	13 ans
1 706,3	32,7	187,5	108,8	0,0	296,3	1 410,0	77,35	14 ans
1 706,3	32,7	195,0	108,8	0,0	303,8	1 402,5	77,91	15 ans
1 706,3	32,7	195,0	108,8	0,0	303,8	1 402,5	77,91	16 ans
1 706,3	32,7	202,5	108,8	0,0	311,3	1 395,0	78,33	17 ans
1 706,3	32,7	210,0	108,8	0,0	318,8	1 387,5	78,75	18 ans
1 706,3	32,7	217,5	108,8	0,0	326,3	1 380,0	79,18	19 ans
1 706,3	32,7	225,0	108,8	0,0	333,8	1 372,5	79,76	20 ans
1 706,3	32,7	225,0	108,8	0,0	333,8	1 372,5	79,76	21 ans
1 706,3	32,7	225,0	108,8	0,0	333,8	1 372,5	79,76	22 ans
1 706,3	32,7	225,0	108,8	0,0	333,8	1 372,5	79,76	23 ans
1 706,3	32,7	225,0	108,8	0,0	333,8	1 372,5	79,76	24 ans
1 706,3	32,7	232,5	108,8	0,0	341,3	1 365,0	80,35	25 ans
1 706,3	32,7	232,5	108,8	0,0	341,3	1 365,0	80,35	26 ans
1 706,3	32,7	232,5	108,8	0,0	341,3	1 365,0	80,35	27 ans
1 706,3	32,7	232,5	108,8	0,0	341,3	1 365,0	80,35	28 ans
1 706,3	32,7	232,5	108,8	0,0	341,3	1 365,0	80,35	29 ans
1 706,3	32,7	191,3	108,8	0,0	300,0	1 406,3	72,82	Moyenne

Annexe E-3

Rémunération globale des patrouilleurs, Ville de Québec

(échelle de salaire au 31 décembre 2014)

Ancienneté	Durée	Salaire (A)		Primes (B)				Rémunération directe (A+B) = (C)	Rémunération indirecte ¹ (D)	Rémunération annuelle (C+D) = (E)
				Nuit	Soir	Fin de semaine	Rotation et variabilité			
Entrée	6	40 460	1 051	690	0	0	1 741	42 201	8 626	50 827
6 mois	6	40 460	1 051	690	0	0	1 741	42 201	8 626	50 827
12 mois	6	46 442	1 051	690	0	0	1 741	48 183	9 901	58 085
18 mois	6	46 442	1 051	690	0	0	1 741	48 183	9 901	58 085
24 mois	6	52 423	1 051	690	0	0	1 741	54 164	11 177	65 341
30 mois	6	52 423	1 051	690	0	0	1 741	54 164	11 177	65 341
36 mois	12	58 403	1 051	690	0	0	1 741	60 144	12 452	72 596
4 ans	12	64 878	1 051	690	0	0	1 741	66 619	13 832	80 451
5 ans	12	70 367	1 051	690	0	0	1 741	72 108	15 002	87 111
6 ans	12	80 109	1 051	690	0	0	1 741	81 850	17 079	98 930
7 ans	12	82 512	1 051	690	0	0	1 741	84 254	17 592	101 845
8 ans	12	82 512	1 051	690	0	0	1 741	84 254	17 592	101 845
9 ans	12	82 512	1 051	690	0	0	1 741	84 254	17 592	101 845
10 ans	12	82 672	1 051	690	0	0	1 741	84 414	17 626	102 040
11 ans	12	82 672	1 051	690	0	0	1 741	84 414	17 626	102 040
12 ans	12	82 672	1 051	690	0	0	1 741	84 414	17 626	102 040
13 ans	12	82 672	1 051	690	0	0	1 741	84 414	17 626	102 040
14 ans	12	82 672	1 051	690	0	0	1 741	84 414	17 626	102 040
15 ans	12	82 833	1 051	690	0	0	1 741	84 574	17 660	102 234
16 ans	12	82 833	1 051	690	0	0	1 741	84 574	17 660	102 234
17 ans	12	82 833	1 051	690	0	0	1 741	84 574	17 660	102 234
18 ans	12	82 833	1 051	690	0	0	1 741	84 574	17 660	102 234
19 ans	12	82 833	1 051	690	0	0	1 741	84 574	17 660	102 234
20 ans	12	82 993	1 051	690	0	0	1 741	84 734	17 694	102 428
21 ans	12	82 993	1 051	690	0	0	1 741	84 734	17 694	102 428
22 ans	12	82 993	1 051	690	0	0	1 741	84 734	17 694	102 428
23 ans	12	82 993	1 051	690	0	0	1 741	84 734	17 694	102 428
24 ans	12	82 993	1 051	690	0	0	1 741	84 734	17 694	102 428
25 ans	12	83 153	1 051	690	0	0	1 741	84 894	17 728	102 623
26 ans	12	83 153	1 051	690	0	0	1 741	84 894	17 728	102 623
27 ans	12	83 153	1 051	690	0	0	1 741	84 894	17 728	102 623
28 ans	12	83 153	1 051	690	0	0	1 741	84 894	17 728	102 623
29 ans	12	83 153	1 051	690	0	0	1 741	84 894	17 728	102 623
Moyenne	360	77 296	1 051	690	0	0	1 741	79 037	16 479	95 517

1. Le coût en dollars de la rémunération directe représente la somme des coûts simulés pour les avantages sociaux et le régime de retraite. Le coût des avantages sociaux est obtenu en multipliant le salaire (incluant les primes d'ancienneté) du policier par la valeur des avantages sociaux, exprimée en % du salaire. Quant au coût du régime de retraite, il est obtenu en multipliant la rémunération admissible au régime de retraite par la valeur du régime, exprimée en % du salaire. Les coûts, exprimés en % du salaire, utilisés dans ce calcul sont présentés à l'annexe F.

Heures régulières (F)		Heures chômées payées (G)				Heures présence (F-G) = (H)	Rémunération globale (E/H) = (I)	Ancienneté
Annuel	Hebd.	Congé annuel	Congés fériés et mobiles	Repas	Total			
2 011,8	38,6	117,0	130,5	191,5	439,0	1 572,8	32,32	Entrée
2 011,8	38,6	117,0	130,5	191,5	439,0	1 572,8	32,32	6 mois
2 011,8	38,6	117,0	130,5	191,5	439,0	1 572,8	36,93	12 mois
2 011,8	38,6	117,0	130,5	191,5	439,0	1 572,8	36,93	18 mois
2 011,8	38,6	117,0	130,5	191,5	439,0	1 572,8	41,54	24 mois
2 011,8	38,6	117,0	130,5	191,5	439,0	1 572,8	41,54	30 mois
2 011,8	38,6	144,0	130,5	188,5	463,0	1 548,8	46,87	36 mois
2 011,8	38,6	144,0	130,5	188,5	463,0	1 548,8	51,94	4 ans
2 011,8	38,6	153,0	130,5	187,5	471,0	1 540,8	56,54	5 ans
2 011,8	38,6	153,0	130,5	187,5	471,0	1 540,8	64,21	6 ans
2 011,8	38,6	153,0	130,5	187,5	471,0	1 540,8	66,10	7 ans
2 011,8	38,6	180,0	130,5	184,5	495,0	1 516,8	67,14	8 ans
2 011,8	38,6	180,0	130,5	184,5	495,0	1 516,8	67,14	9 ans
2 011,8	38,6	189,0	130,5	183,5	503,0	1 508,8	67,63	10 ans
2 011,8	38,6	189,0	130,5	183,5	503,0	1 508,8	67,63	11 ans
2 011,8	38,6	189,0	130,5	183,5	503,0	1 508,8	67,63	12 ans
2 011,8	38,6	189,0	130,5	183,5	503,0	1 508,8	67,63	13 ans
2 011,8	38,6	189,0	130,5	183,5	503,0	1 508,8	67,63	14 ans
2 011,8	38,6	198,0	130,5	182,5	511,0	1 500,8	68,12	15 ans
2 011,8	38,6	198,0	130,5	182,5	511,0	1 500,8	68,12	16 ans
2 011,8	38,6	207,0	130,5	181,5	519,0	1 492,8	68,48	17 ans
2 011,8	38,6	225,0	130,5	179,5	535,0	1 476,8	69,23	18 ans
2 011,8	38,6	234,0	130,5	178,5	543,0	1 468,8	69,60	19 ans
2 011,8	38,6	243,0	130,5	177,5	551,0	1 460,8	70,12	20 ans
2 011,8	38,6	243,0	130,5	177,5	551,0	1 460,8	70,12	21 ans
2 011,8	38,6	243,0	130,5	177,5	551,0	1 460,8	70,12	22 ans
2 011,8	38,6	252,0	130,5	176,5	559,0	1 452,8	70,50	23 ans
2 011,8	38,6	252,0	130,5	176,5	559,0	1 452,8	70,50	24 ans
2 011,8	38,6	261,0	130,5	175,5	567,0	1 444,8	71,03	25 ans
2 011,8	38,6	261,0	130,5	175,5	567,0	1 444,8	71,03	26 ans
2 011,8	38,6	261,0	130,5	175,5	567,0	1 444,8	71,03	27 ans
2 011,8	38,6	270,0	130,5	174,5	575,0	1 436,8	71,42	28 ans
2 011,8	38,6	270,0	130,5	174,5	575,0	1 436,8	71,42	29 ans
2 011,8	38,6	200,7	130,5	182,2	513,4	1 498,4	63,75	Moyenne

Annexe E-4

Rémunération globale des patrouilleurs, Ville de Gatineau

(échelle de salaire au 31 décembre 2014)

Ancienneté	Durée	Salaire (A)		Primes (B)				Rémunération directe (A+B) = (C)	Rémunération indirecte ¹ (D)	Rémunération annuelle (C+D) = (E)
				Nuit	Soir	Fin de semaine	Rotation et variabilité			
Entrée	6	41 176	1 282	1 458	0	0	2 740	43 916	11 109	55 025
6 mois	6	41 176	1 282	1 458	0	0	2 740	43 916	11 109	55 025
12 mois	6	47 353	1 282	1 458	0	0	2 740	50 093	12 776	62 869
18 mois	6	47 353	1 282	1 458	0	0	2 740	50 093	12 776	62 869
24 mois	6	54 352	1 282	1 458	0	0	2 740	57 092	14 664	71 756
30 mois	6	54 352	1 282	1 458	0	0	2 740	57 092	14 664	71 756
36 mois	12	61 352	1 282	1 458	0	0	2 740	64 092	16 553	80 645
4 ans	12	68 352	1 282	1 458	0	0	2 740	71 092	18 441	89 533
5 ans	12	77 127	1 282	1 458	0	0	2 740	79 867	20 546	100 413
6 ans	12	84 292	1 282	1 458	0	0	2 740	87 032	22 455	109 487
7 ans	12	84 292	1 282	1 458	0	0	2 740	87 032	22 455	109 487
8 ans	12	84 292	1 282	1 458	0	0	2 740	87 032	22 455	109 487
9 ans	12	84 292	1 282	1 458	0	0	2 740	87 032	22 455	109 487
10 ans	12	84 292	1 282	1 458	0	0	2 740	87 032	22 455	109 487
11 ans	12	84 292	1 282	1 458	0	0	2 740	87 032	22 455	109 487
12 ans	12	84 292	1 282	1 458	0	0	2 740	87 032	22 455	109 487
13 ans	12	84 292	1 282	1 458	0	0	2 740	87 032	22 455	109 487
14 ans	12	84 292	1 282	1 458	0	0	2 740	87 032	22 455	109 487
15 ans	12	84 292	1 282	1 458	0	0	2 740	87 032	22 455	109 487
16 ans	12	84 292	1 282	1 458	0	0	2 740	87 032	22 455	109 487
17 ans	12	84 292	1 282	1 458	0	0	2 740	87 032	22 455	109 487
18 ans	12	84 292	1 282	1 458	0	0	2 740	87 032	22 455	109 487
19 ans	12	84 292	1 282	1 458	0	0	2 740	87 032	22 455	109 487
20 ans	12	84 292	1 282	1 458	0	0	2 740	87 032	22 455	109 487
21 ans	12	84 292	1 282	1 458	0	0	2 740	87 032	22 455	109 487
22 ans	12	84 292	1 282	1 458	0	0	2 740	87 032	22 455	109 487
23 ans	12	84 292	1 282	1 458	0	0	2 740	87 032	22 455	109 487
24 ans	12	84 292	1 282	1 458	0	0	2 740	87 032	22 455	109 487
25 ans	12	84 292	1 282	1 458	0	0	2 740	87 032	22 455	109 487
26 ans	12	84 292	1 282	1 458	0	0	2 740	87 032	22 455	109 487
27 ans	12	84 292	1 282	1 458	0	0	2 740	87 032	22 455	109 487
28 ans	12	84 292	1 282	1 458	0	0	2 740	87 032	22 455	109 487
29 ans	12	84 292	1 282	1 458	0	0	2 740	87 032	22 455	109 487
Moyenne	360	79 091	1 282	1 458	0	0	2 740	81 831	21 100	102 931

1. Le coût en dollars de la rémunération directe représente la somme des coûts simulés pour les avantages sociaux et le régime de retraite. Le coût des avantages sociaux est obtenu en multipliant le salaire (incluant les primes d'ancienneté) du policier par la valeur des avantages sociaux, exprimée en % du salaire. Quant au coût du régime de retraite, il est obtenu en multipliant la rémunération admissible au régime de retraite par la valeur du régime, exprimée en % du salaire. Les coûts, exprimés en % du salaire, utilisés dans ce calcul sont présentés à l'annexe F.

Heures régulières (F)		Heures chômées payées (G)				Heures présence (F-G) = (H)	Rémunération globale (E/H) = (I)	Ancienneté
Annuel	Hebd.	Congé annuel	Congés fériés et mobiles	Repas	Total			
1 918,0	36,8	87,5	123,0	178,4	388,9	1 529,1	35,99	Entrée
1 918,0	36,8	87,5	123,0	178,4	388,9	1 529,1	35,99	6 mois
1 918,0	36,8	87,5	123,0	178,4	388,9	1 529,1	41,11	12 mois
1 918,0	36,8	87,5	123,0	178,4	388,9	1 529,1	41,11	18 mois
1 918,0	36,8	131,3	123,0	174,4	428,7	1 489,3	48,18	24 mois
1 918,0	36,8	131,3	123,0	174,4	428,7	1 489,3	48,18	30 mois
1 918,0	36,8	131,3	123,0	174,4	428,7	1 489,3	54,15	36 mois
1 918,0	36,8	131,3	123,0	174,4	428,7	1 489,3	60,12	4 ans
1 918,0	36,8	131,3	123,0	174,4	428,7	1 489,3	67,42	5 ans
1 918,0	36,8	131,3	123,0	174,4	428,7	1 489,3	73,51	6 ans
1 918,0	36,8	175,0	123,0	170,4	468,4	1 449,6	75,53	7 ans
1 918,0	36,8	175,0	123,0	170,4	468,4	1 449,6	75,53	8 ans
1 918,0	36,8	175,0	123,0	170,4	468,4	1 449,6	75,53	9 ans
1 918,0	36,8	175,0	123,0	170,4	468,4	1 449,6	75,53	10 ans
1 918,0	36,8	175,0	123,0	170,4	468,4	1 449,6	75,53	11 ans
1 918,0	36,8	175,0	123,0	170,4	468,4	1 449,6	75,53	12 ans
1 918,0	36,8	175,0	123,0	170,4	468,4	1 449,6	75,53	13 ans
1 918,0	36,8	175,0	123,0	170,4	468,4	1 449,6	75,53	14 ans
1 918,0	36,8	218,8	123,0	166,4	508,2	1 409,8	77,66	15 ans
1 918,0	36,8	218,8	123,0	166,4	508,2	1 409,8	77,66	16 ans
1 918,0	36,8	218,8	123,0	166,4	508,2	1 409,8	77,66	17 ans
1 918,0	36,8	218,8	123,0	166,4	508,2	1 409,8	77,66	18 ans
1 918,0	36,8	218,8	123,0	166,4	508,2	1 409,8	77,66	19 ans
1 918,0	36,8	218,8	123,0	166,4	508,2	1 409,8	77,66	20 ans
1 918,0	36,8	218,8	123,0	166,4	508,2	1 409,8	77,66	21 ans
1 918,0	36,8	218,8	123,0	166,4	508,2	1 409,8	77,66	22 ans
1 918,0	36,8	236,3	123,0	164,8	524,1	1 393,9	78,55	23 ans
1 918,0	36,8	236,3	123,0	164,8	524,1	1 393,9	78,55	24 ans
1 918,0	36,8	262,5	123,0	162,4	547,9	1 370,1	79,91	25 ans
1 918,0	36,8	262,5	123,0	162,4	547,9	1 370,1	79,91	26 ans
1 918,0	36,8	262,5	123,0	162,4	547,9	1 370,1	79,91	27 ans
1 918,0	36,8	262,5	123,0	162,4	547,9	1 370,1	79,91	28 ans
1 918,0	36,8	262,5	123,0	162,4	547,9	1 370,1	79,91	29 ans
1 918,0	36,8	192,2	123,0	168,9	484,1	1 433,9	71,78	Moyenne

Annexe E-5

Rémunération globale des patrouilleurs, Ville de Saguenay

(échelle de salaire au 31 décembre 2014)

Ancienneté	Durée	Salaire (A)	Primes (B)				Rémunération directe (A+B) = (C)	Rémunération indirecte ¹ (D)	Rémunération annuelle (C+D) = (E)	
			Nuit	Soir	Fin de semaine	Rotation et variabilité				Total
Entrée	6	44 598	3 253	0	0	0	3 253	47 851	9 470	57 321
6 mois	6	48 652	3 253	0	0	0	3 253	51 906	10 294	62 200
12 mois	6	52 706	3 253	0	0	0	3 253	55 960	11 119	67 079
18 mois	6	52 706	3 253	0	0	0	3 253	55 960	11 119	67 079
24 mois	6	60 815	3 253	0	0	0	3 253	64 069	12 767	76 836
30 mois	6	60 815	3 253	0	0	0	3 253	64 069	12 767	76 836
36 mois	12	64 870	3 253	0	0	0	3 253	68 124	13 592	81 715
4 ans	12	68 924	3 253	0	0	0	3 253	72 177	14 416	86 592
5 ans	12	72 978	3 253	0	0	0	3 253	76 232	15 240	91 472
6 ans	12	81 088	3 253	0	0	0	3 253	84 341	16 889	101 230
7 ans	12	82 304	3 253	0	0	0	3 253	85 557	17 136	102 693
8 ans	12	82 304	3 253	0	0	0	3 253	85 557	17 136	102 693
9 ans	12	82 304	3 253	0	0	0	3 253	85 557	17 136	102 693
10 ans	12	82 466	3 253	0	0	0	3 253	85 720	17 169	102 888
11 ans	12	82 466	3 253	0	0	0	3 253	85 720	17 169	102 888
12 ans	12	82 466	3 253	0	0	0	3 253	85 720	17 169	102 888
13 ans	12	82 466	3 253	0	0	0	3 253	85 720	17 169	102 888
14 ans	12	82 466	3 253	0	0	0	3 253	85 720	17 169	102 888
15 ans	12	82 628	3 253	0	0	0	3 253	85 882	17 202	103 084
16 ans	12	82 628	3 253	0	0	0	3 253	85 882	17 202	103 084
17 ans	12	82 628	3 253	0	0	0	3 253	85 882	17 202	103 084
18 ans	12	82 628	3 253	0	0	0	3 253	85 882	17 202	103 084
19 ans	12	82 628	3 253	0	0	0	3 253	85 882	17 202	103 084
20 ans	12	82 791	3 253	0	0	0	3 253	86 044	17 235	103 279
21 ans	12	82 791	3 253	0	0	0	3 253	86 044	17 235	103 279
22 ans	12	82 791	3 253	0	0	0	3 253	86 044	17 235	103 279
23 ans	12	82 791	3 253	0	0	0	3 253	86 044	17 235	103 279
24 ans	12	82 791	3 253	0	0	0	3 253	86 044	17 235	103 279
25 ans	12	83 034	3 253	0	0	0	3 253	86 287	17 284	103 571
26 ans	12	83 034	3 253	0	0	0	3 253	86 287	17 284	103 571
27 ans	12	83 034	3 253	0	0	0	3 253	86 287	17 284	103 571
28 ans	12	83 034	3 253	0	0	0	3 253	86 287	17 284	103 571
29 ans	12	83 034	3 253	0	0	0	3 253	86 287	17 284	103 571
Moyenne	360	78 317	3 253	0	0	0	3 253	81 571	16 325	97 896

1. Le coût en dollars de la rémunération directe représente la somme des coûts simulés pour les avantages sociaux et le régime de retraite. Le coût des avantages sociaux est obtenu en multipliant le salaire (incluant les primes d'ancienneté) du policier par la valeur des avantages sociaux, exprimée en % du salaire. Quant au coût du régime de retraite, il est obtenu en multipliant la rémunération admissible au régime de retraite par la valeur du régime, exprimée en % du salaire. Les coûts, exprimés en % du salaire, utilisés dans ce calcul sont présentés à l'annexe F.

Heures régulières (F)		Heures chômées payées (G)				Heures présence (F-G) = (H)	Rémunération globale (E/H) = (I)	Ancienneté
Annuel	Hebd.	Congé annuel	Congés fériés et mobiles	Repas	Total			
2 034,0	39,0	92,0	192,0	255,2	539,2	1 494,8	38,35	Entrée
2 034,0	39,0	92,0	192,0	255,2	539,2	1 494,8	41,61	6 mois
2 034,0	39,0	92,0	192,0	255,2	539,2	1 494,8	44,87	12 mois
2 034,0	39,0	92,0	192,0	255,2	539,2	1 494,8	44,87	18 mois
2 034,0	39,0	92,0	192,0	255,2	539,2	1 494,8	51,40	24 mois
2 034,0	39,0	92,0	192,0	255,2	539,2	1 494,8	51,40	30 mois
2 034,0	39,0	138,0	192,0	248,5	578,5	1 455,5	56,14	36 mois
2 034,0	39,0	138,0	192,0	248,5	578,5	1 455,5	59,49	4 ans
2 034,0	39,0	138,0	192,0	248,5	578,5	1 455,5	62,85	5 ans
2 034,0	39,0	138,0	192,0	248,5	578,5	1 455,5	69,55	6 ans
2 034,0	39,0	184,0	192,0	241,8	617,8	1 416,2	72,51	7 ans
2 034,0	39,0	184,0	192,0	241,8	617,8	1 416,2	72,51	8 ans
2 034,0	39,0	184,0	192,0	241,8	617,8	1 416,2	72,51	9 ans
2 034,0	39,0	184,0	192,0	241,8	617,8	1 416,2	72,65	10 ans
2 034,0	39,0	184,0	192,0	241,8	617,8	1 416,2	72,65	11 ans
2 034,0	39,0	184,0	192,0	241,8	617,8	1 416,2	72,65	12 ans
2 034,0	39,0	230,0	192,0	235,1	657,1	1 376,9	74,72	13 ans
2 034,0	39,0	230,0	192,0	235,1	657,1	1 376,9	74,72	14 ans
2 034,0	39,0	230,0	192,0	235,1	657,1	1 376,9	74,87	15 ans
2 034,0	39,0	230,0	192,0	235,1	657,1	1 376,9	74,87	16 ans
2 034,0	39,0	230,0	192,0	235,1	657,1	1 376,9	74,87	17 ans
2 034,0	39,0	230,0	192,0	235,1	657,1	1 376,9	74,87	18 ans
2 034,0	39,0	276,0	192,0	228,4	696,4	1 337,6	77,06	19 ans
2 034,0	39,0	276,0	192,0	228,4	696,4	1 337,6	77,21	20 ans
2 034,0	39,0	276,0	192,0	228,4	696,4	1 337,6	77,21	21 ans
2 034,0	39,0	276,0	192,0	228,4	696,4	1 337,6	77,21	22 ans
2 034,0	39,0	276,0	192,0	228,4	696,4	1 337,6	77,21	23 ans
2 034,0	39,0	276,0	192,0	228,4	696,4	1 337,6	77,21	24 ans
2 034,0	39,0	276,0	192,0	228,4	696,4	1 337,6	77,43	25 ans
2 034,0	39,0	276,0	192,0	228,4	696,4	1 337,6	77,43	26 ans
2 034,0	39,0	322,0	192,0	221,7	735,7	1 298,3	79,77	27 ans
2 034,0	39,0	322,0	192,0	221,7	735,7	1 298,3	79,77	28 ans
2 034,0	39,0	322,0	192,0	221,7	735,7	1 298,3	79,77	29 ans
2 034,0	39,0	216,2	192,0	237,1	645,3	1 388,7	70,49	Moyenne

Annexe E-6

Rémunération globale des patrouilleurs, Ville de Saint-Jean-sur-Richelieu(échelle de salaire au 31 décembre 2014)¹

Ancienneté	Durée	Salaire (A)	Primes (B)				Rémunération directe (A+B) = (C)	Rémunération indirecte ² (D)	Rémunération annuelle (C+D) = (E)	
			Nuit	Soir	Fin de semaine	Rotation et variabilité				Total
Entrée	6	44 571	526	329	0	0	854	45 425	10 389	55 814
6 mois	6	44 571	526	329	0	0	854	45 425	10 389	55 814
12 mois	6	44 571	526	329	0	0	854	45 425	10 389	55 814
18 mois	6	44 571	526	329	0	0	854	45 425	10 389	55 814
24 mois	6	50 031	526	329	0	0	854	50 885	11 662	62 547
30 mois	6	50 031	526	329	0	0	854	50 885	11 662	62 547
36 mois	12	56 160	526	329	0	0	854	57 014	13 091	70 105
4 ans	12	63 038	526	329	0	0	854	63 893	14 694	78 587
5 ans	12	70 761	526	329	0	0	854	71 616	16 494	88 110
6 ans	12	79 430	526	329	0	0	854	80 284	18 515	98 800
7 ans	12	80 224	526	329	0	0	854	81 079	18 700	99 779
8 ans	12	80 224	526	329	0	0	854	81 079	18 700	99 779
9 ans	12	80 224	526	329	0	0	854	81 079	18 700	99 779
10 ans	12	80 383	526	329	0	0	854	81 238	18 737	99 975
11 ans	12	80 383	526	329	0	0	854	81 238	18 737	99 975
12 ans	12	80 383	526	329	0	0	854	81 238	18 737	99 975
13 ans	12	80 383	526	329	0	0	854	81 238	18 737	99 975
14 ans	12	80 383	526	329	0	0	854	81 238	18 737	99 975
15 ans	12	80 542	526	329	0	0	854	81 396	18 774	100 171
16 ans	12	80 542	526	329	0	0	854	81 396	18 774	100 171
17 ans	12	80 542	526	329	0	0	854	81 396	18 774	100 171
18 ans	12	80 542	526	329	0	0	854	81 396	18 774	100 171
19 ans	12	80 542	526	329	0	0	854	81 396	18 774	100 171
20 ans	12	80 701	526	329	0	0	854	81 555	18 811	100 367
21 ans	12	80 701	526	329	0	0	854	81 555	18 811	100 367
22 ans	12	80 701	526	329	0	0	854	81 555	18 811	100 367
23 ans	12	80 701	526	329	0	0	854	81 555	18 811	100 367
24 ans	12	80 701	526	329	0	0	854	81 555	18 811	100 367
25 ans	12	80 860	526	329	0	0	854	81 714	18 848	100 563
26 ans	12	80 860	526	329	0	0	854	81 714	18 848	100 563
27 ans	12	80 860	526	329	0	0	854	81 714	18 848	100 563
28 ans	12	80 860	526	329	0	0	854	81 714	18 848	100 563
29 ans	12	80 860	526	329	0	0	854	81 714	18 848	100 563
Moyenne	360	75 389	526	329	0	0	854	76 243	17 573	93 816

1. La convention est échu depuis le 31 décembre 2011. Les taux de salaires ont été mis à jour à l'aide de l'IPC du Québec pour les années 2012, 2013 et 2014 (un ajustement respectif de 2,1 %, 0,7 % et 1,4 %)

2. Le coût en dollars de la rémunération directe représente la somme des coûts simulés pour les avantages sociaux et le régime de retraite. Le coût des avantages sociaux est obtenu en multipliant le salaire (incluant les primes d'ancienneté) du policier par la valeur des avantages sociaux, exprimée en % du salaire. Quant au coût du régime de retraite, il est obtenu en multipliant la rémunération admissible au régime de retraite par la valeur du régime, exprimée en % du salaire. Les coûts, exprimés en % du salaire, utilisés dans ce calcul sont présentés à l'annexe F.

Heures régulières (F)		Heures chômées payées (G)				Heures présence (F-G) = (H)	Rémunération globale (E/H) = (I)	Ancienneté
Annuel	Hebd.	Congé annuel	Congés fériés et mobiles	Repas	Total			
1 971,3	37,8	81,0	108,0	148,5	337,5	1 633,8	34,16	Entrée
1 971,3	37,8	81,0	108,0	148,5	337,5	1 633,8	34,16	6 mois
1 971,3	37,8	81,0	108,0	148,5	337,5	1 633,8	34,16	12 mois
1 971,3	37,8	81,0	108,0	148,5	337,5	1 633,8	34,16	18 mois
1 971,3	37,8	81,0	108,0	148,5	337,5	1 633,8	38,28	24 mois
1 971,3	37,8	81,0	108,0	148,5	337,5	1 633,8	38,28	30 mois
1 971,3	37,8	126,0	108,0	144,8	378,8	1 592,5	44,02	36 mois
1 971,3	37,8	126,0	108,0	144,8	378,8	1 592,5	49,35	4 ans
1 971,3	37,8	126,0	108,0	144,8	378,8	1 592,5	55,33	5 ans
1 971,3	37,8	162,0	108,0	141,8	411,8	1 559,5	63,35	6 ans
1 971,3	37,8	162,0	108,0	141,8	411,8	1 559,5	63,98	7 ans
1 971,3	37,8	162,0	108,0	141,8	411,8	1 559,5	63,98	8 ans
1 971,3	37,8	162,0	108,0	141,8	411,8	1 559,5	63,98	9 ans
1 971,3	37,8	162,0	108,0	141,8	411,8	1 559,5	64,11	10 ans
1 971,3	37,8	162,0	108,0	141,8	411,8	1 559,5	64,11	11 ans
1 971,3	37,8	162,0	108,0	141,8	411,8	1 559,5	64,11	12 ans
1 971,3	37,8	162,0	108,0	141,8	411,8	1 559,5	64,11	13 ans
1 971,3	37,8	162,0	108,0	141,8	411,8	1 559,5	64,11	14 ans
1 971,3	37,8	207,0	108,0	138,0	453,0	1 518,3	65,98	15 ans
1 971,3	37,8	207,0	108,0	138,0	453,0	1 518,3	65,98	16 ans
1 971,3	37,8	207,0	108,0	138,0	453,0	1 518,3	65,98	17 ans
1 971,3	37,8	207,0	108,0	138,0	453,0	1 518,3	65,98	18 ans
1 971,3	37,8	207,0	108,0	138,0	453,0	1 518,3	65,98	19 ans
1 971,3	37,8	225,0	108,0	136,5	469,5	1 501,8	66,83	20 ans
1 971,3	37,8	225,0	108,0	136,5	469,5	1 501,8	66,83	21 ans
1 971,3	37,8	225,0	108,0	136,5	469,5	1 501,8	66,83	22 ans
1 971,3	37,8	225,0	108,0	136,5	469,5	1 501,8	66,83	23 ans
1 971,3	37,8	225,0	108,0	136,5	469,5	1 501,8	66,83	24 ans
1 971,3	37,8	243,0	108,0	135,0	486,0	1 485,3	67,71	25 ans
1 971,3	37,8	243,0	108,0	135,0	486,0	1 485,3	67,71	26 ans
1 971,3	37,8	243,0	108,0	135,0	486,0	1 485,3	67,71	27 ans
1 971,3	37,8	243,0	108,0	135,0	486,0	1 485,3	67,71	28 ans
1 971,3	37,8	243,0	108,0	135,0	486,0	1 485,3	67,71	29 ans
1 971,3	37,8	181,8	108,0	140,1	429,9	1 541,4	60,87	Moyenne

Annexe E-7

Rémunération globale des patrouilleurs, Police provinciale de l'Ontario

(échelle de salaire au 31 décembre 2014)

Ancienneté	Durée	Salaire (A)		Primes (B)				Rémunération directe (A+B) = (C)	Rémunération indirecte ¹ (D)	Rémunération annuelle (C+D) = (E)
		Nuit	Soir	Fin de semaine	Rotation et variabilité	Total				
Entrée	6	49 751	853	256	0	0	1 108	50 859	10 788	61 648
6 mois	6	63 434	853	256	0	0	1 108	64 542	13 733	78 275
12 mois	6	63 434	853	256	0	0	1 108	64 542	13 733	78 275
18 mois	6	72 501	853	256	0	0	1 108	73 609	15 684	89 294
24 mois	6	72 501	853	256	0	0	1 108	73 609	15 684	89 294
30 mois	6	80 658	853	256	0	0	1 108	81 766	17 440	99 206
36 mois	6	80 658	853	256	0	0	1 108	81 766	17 440	99 206
42 mois	6	90 621	853	256	0	0	1 108	91 729	19 584	111 313
4 ans	12	90 621	853	256	0	0	1 108	91 729	19 584	111 313
5 ans	12	90 621	853	256	0	0	1 108	91 729	19 584	111 313
6 ans	12	90 621	853	256	0	0	1 108	91 729	19 584	111 313
7 ans	12	90 621	853	256	0	0	1 108	91 729	19 584	111 313
8 ans	12	93 340	853	256	0	0	1 108	94 448	20 169	114 617
9 ans	12	93 340	853	256	0	0	1 108	94 448	20 169	114 617
10 ans	12	93 340	853	256	0	0	1 108	94 448	20 169	114 617
11 ans	12	93 340	853	256	0	0	1 108	94 448	20 169	114 617
12 ans	12	93 340	853	256	0	0	1 108	94 448	20 169	114 617
13 ans	12	93 340	853	256	0	0	1 108	94 448	20 169	114 617
14 ans	12	93 340	853	256	0	0	1 108	94 448	20 169	114 617
15 ans	12	93 340	853	256	0	0	1 108	94 448	20 169	114 617
16 ans	12	93 340	853	256	0	0	1 108	94 448	20 169	114 617
17 ans	12	96 059	853	256	0	0	1 108	97 167	20 754	117 921
18 ans	12	96 059	853	256	0	0	1 108	97 167	20 754	117 921
19 ans	12	96 059	853	256	0	0	1 108	97 167	20 754	117 921
20 ans	12	96 059	853	256	0	0	1 108	97 167	20 754	117 921
21 ans	12	96 059	853	256	0	0	1 108	97 167	20 754	117 921
22 ans	12	96 059	853	256	0	0	1 108	97 167	20 754	117 921
23 ans	12	98 777	853	256	0	0	1 108	99 885	21 339	121 224
24 ans	12	98 777	853	256	0	0	1 108	99 885	21 339	121 224
25 ans	12	98 777	853	256	0	0	1 108	99 885	21 339	121 224
26 ans	12	98 777	853	256	0	0	1 108	99 885	21 339	121 224
27 ans	12	98 777	853	256	0	0	1 108	99 885	21 339	121 224
28 ans	12	98 777	853	256	0	0	1 108	99 885	21 339	121 224
29 ans	12	98 777	853	256	0	0	1 108	99 885	21 339	121 224
Moyenne	360	91 904	853	256	0	0	1 108	93 012	19 860	112 872

1. Le coût en dollars de la rémunération directe représente la somme des coûts simulés pour les avantages sociaux et le régime de retraite. Le coût des avantages sociaux est obtenu en multipliant le salaire (incluant les primes d'ancienneté) du policier par la valeur des avantages sociaux, exprimée en % du salaire. Quant au coût du régime de retraite, il est obtenu en multipliant la rémunération admissible au régime de retraite par la valeur du régime, exprimée en % du salaire. Les coûts, exprimés en % du salaire, utilisés dans ce calcul sont présentés à l'annexe F.

Heures régulières (F)		Heures chômées payées (G)				Heures présence (F-G) = (H)	Rémunération globale (E/H) = (I)	Ancienneté
Annuel	Hebd.	Congé annuel	Congés fériés et mobiles	Repas	Total			
2088	40,0	120,0	96,0	195,0	411,0	1677,0	36,76	Entrée
2088	40,0	120,0	96,0	195,0	411,0	1677,0	46,68	6 mois
2088	40,0	120,0	96,0	195,0	411,0	1677,0	46,68	12 mois
2088	40,0	120,0	96,0	195,0	411,0	1677,0	53,25	18 mois
2088	40,0	120,0	96,0	195,0	411,0	1677,0	53,25	24 mois
2088	40,0	120,0	96,0	195,0	411,0	1677,0	59,16	30 mois
2088	40,0	120,0	96,0	195,0	411,0	1677,0	59,16	36 mois
2088	40,0	120,0	96,0	195,0	411,0	1677,0	66,38	42 mois
2088	40,0	120,0	96,0	195,0	411,0	1677,0	66,38	4 ans
2088	40,0	120,0	96,0	195,0	411,0	1677,0	66,38	5 ans
2088	40,0	120,0	96,0	195,0	411,0	1677,0	66,38	6 ans
2088	40,0	120,0	96,0	195,0	411,0	1677,0	66,38	7 ans
2088	40,0	120,0	96,0	195,0	411,0	1677,0	68,35	8 ans
2088	40,0	160,0	96,0	190,8	446,8	1641,2	69,84	9 ans
2088	40,0	160,0	96,0	190,8	446,8	1641,2	69,84	10 ans
2088	40,0	160,0	96,0	190,8	446,8	1641,2	69,84	11 ans
2088	40,0	160,0	96,0	190,8	446,8	1641,2	69,84	12 ans
2088	40,0	160,0	96,0	190,8	446,8	1641,2	69,84	13 ans
2088	40,0	160,0	96,0	190,8	446,8	1641,2	69,84	14 ans
2088	40,0	160,0	96,0	190,8	446,8	1641,2	69,84	15 ans
2088	40,0	200,0	96,0	186,7	482,7	1605,3	71,40	16 ans
2088	40,0	200,0	96,0	186,7	482,7	1605,3	73,46	17 ans
2088	40,0	200,0	96,0	186,7	482,7	1605,3	73,46	18 ans
2088	40,0	200,0	96,0	186,7	482,7	1605,3	73,46	19 ans
2088	40,0	200,0	96,0	186,7	482,7	1605,3	73,46	20 ans
2088	40,0	200,0	96,0	186,7	482,7	1605,3	73,46	21 ans
2088	40,0	200,0	96,0	186,7	482,7	1605,3	73,46	22 ans
2088	40,0	200,0	96,0	186,7	482,7	1605,3	75,51	23 ans
2088	40,0	200,0	96,0	186,7	482,7	1605,3	75,51	24 ans
2088	40,0	240,0	96,0	182,5	518,5	1569,5	77,24	25 ans
2088	40,0	240,0	96,0	182,5	518,5	1569,5	77,24	26 ans
2088	40,0	240,0	96,0	182,5	518,5	1569,5	77,24	27 ans
2088	40,0	240,0	96,0	182,5	518,5	1569,5	77,24	28 ans
2088	40,0	240,0	96,0	182,5	518,5	1569,5	77,24	29 ans
2088	40,0	173,3	96,0	189,4	458,8	1629,2	69,28	Moyenne

Annexe E-8

Rémunération globale des patrouilleurs, Gendarmerie Royale du Canada

(échelle de salaire au 31 décembre 2014)

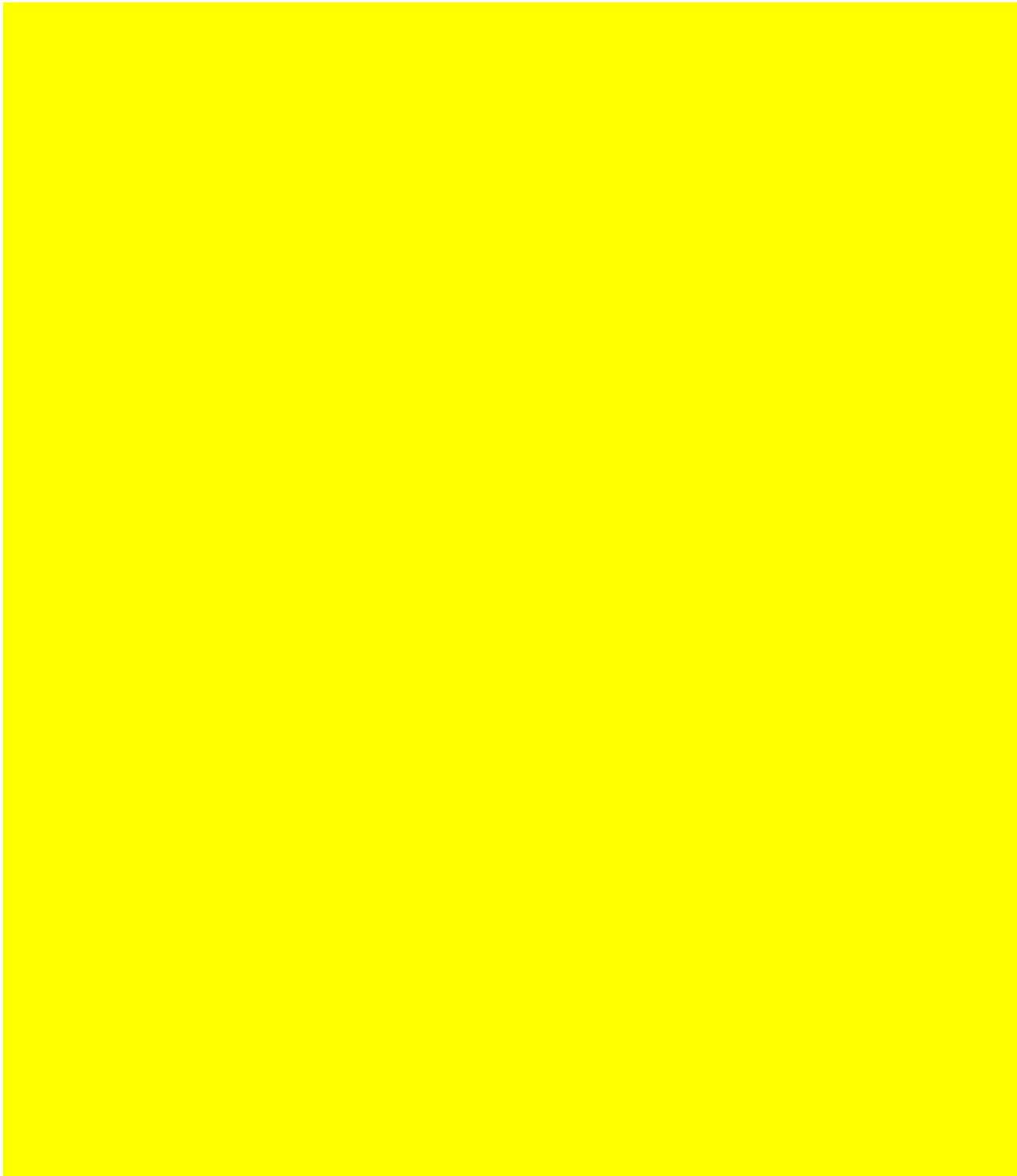
Ancienneté	Durée	Salaire (A)		Primes (B)				Rémunération directe (A+B) = (C)	Rémunération indirecte ¹ (D)	Rémunération annuelle (C+D) = (E)
				Nuit	Soir	Fin de semaine	Rotation et variabilité			
Entrée	6	50 674	1 053	0	0	0	1 053	51 727	13 287	65 014
6 mois	6	65 840	1 053	0	0	0	1 053	66 893	17 263	84 156
12 mois	6	71 435	1 053	0	0	0	1 053	72 488	18 730	91 218
18 mois	6	71 435	1 053	0	0	0	1 053	72 488	18 730	91 218
24 mois	6	77 032	1 053	0	0	0	1 053	78 085	20 198	98 283
30 mois	6	77 032	1 053	0	0	0	1 053	78 085	20 198	98 283
36 mois	12	82 108	1 053	0	0	0	1 053	83 161	21 529	104 690
4 ans	12	83 340	1 053	0	0	0	1 053	84 393	21 852	106 244
5 ans	12	83 340	1 031	0	0	0	1 031	84 370	21 852	106 222
6 ans	12	83 340	1 031	0	0	0	1 031	84 370	21 852	106 222
7 ans	12	87 445	1 031	0	0	0	1 031	88 476	22 928	111 404
8 ans	12	87 445	1 031	0	0	0	1 031	88 476	22 928	111 404
9 ans	12	87 445	1 031	0	0	0	1 031	88 476	22 928	111 404
10 ans	12	88 677	1 008	0	0	0	1 008	89 685	23 251	112 936
11 ans	12	88 677	1 008	0	0	0	1 008	89 685	23 251	112 936
12 ans	12	88 677	1 008	0	0	0	1 008	89 685	23 251	112 936
13 ans	12	88 677	1 008	0	0	0	1 008	89 685	23 251	112 936
14 ans	12	88 677	1 008	0	0	0	1 008	89 685	23 251	112 936
15 ans	12	89 908	1 008	0	0	0	1 008	90 916	23 574	114 490
16 ans	12	89 908	1 008	0	0	0	1 008	90 916	23 574	114 490
17 ans	12	89 908	1 008	0	0	0	1 008	90 916	23 574	114 490
18 ans	12	89 908	1 008	0	0	0	1 008	90 916	23 574	114 490
19 ans	12	89 908	1 008	0	0	0	1 008	90 916	23 574	114 490
20 ans	12	91 140	1 008	0	0	0	1 008	92 148	23 897	116 045
21 ans	12	91 140	1 008	0	0	0	1 008	92 148	23 897	116 045
22 ans	12	91 140	1 008	0	0	0	1 008	92 148	23 897	116 045
23 ans	12	91 140	986	0	0	0	986	92 125	23 897	116 022
24 ans	12	91 140	986	0	0	0	986	92 125	23 897	116 022
25 ans	12	92 372	986	0	0	0	986	93 357	24 220	117 577
26 ans	12	92 372	986	0	0	0	986	93 357	24 220	117 577
27 ans	12	92 372	986	0	0	0	986	93 357	24 220	117 577
28 ans	12	92 372	986	0	0	0	986	93 357	24 220	117 577
29 ans	12	92 372	986	0	0	0	986	93 357	24 220	117 577
Moyenne	360	87 056	1 014	0	0	0	1 014	88 070	22 826	110 896

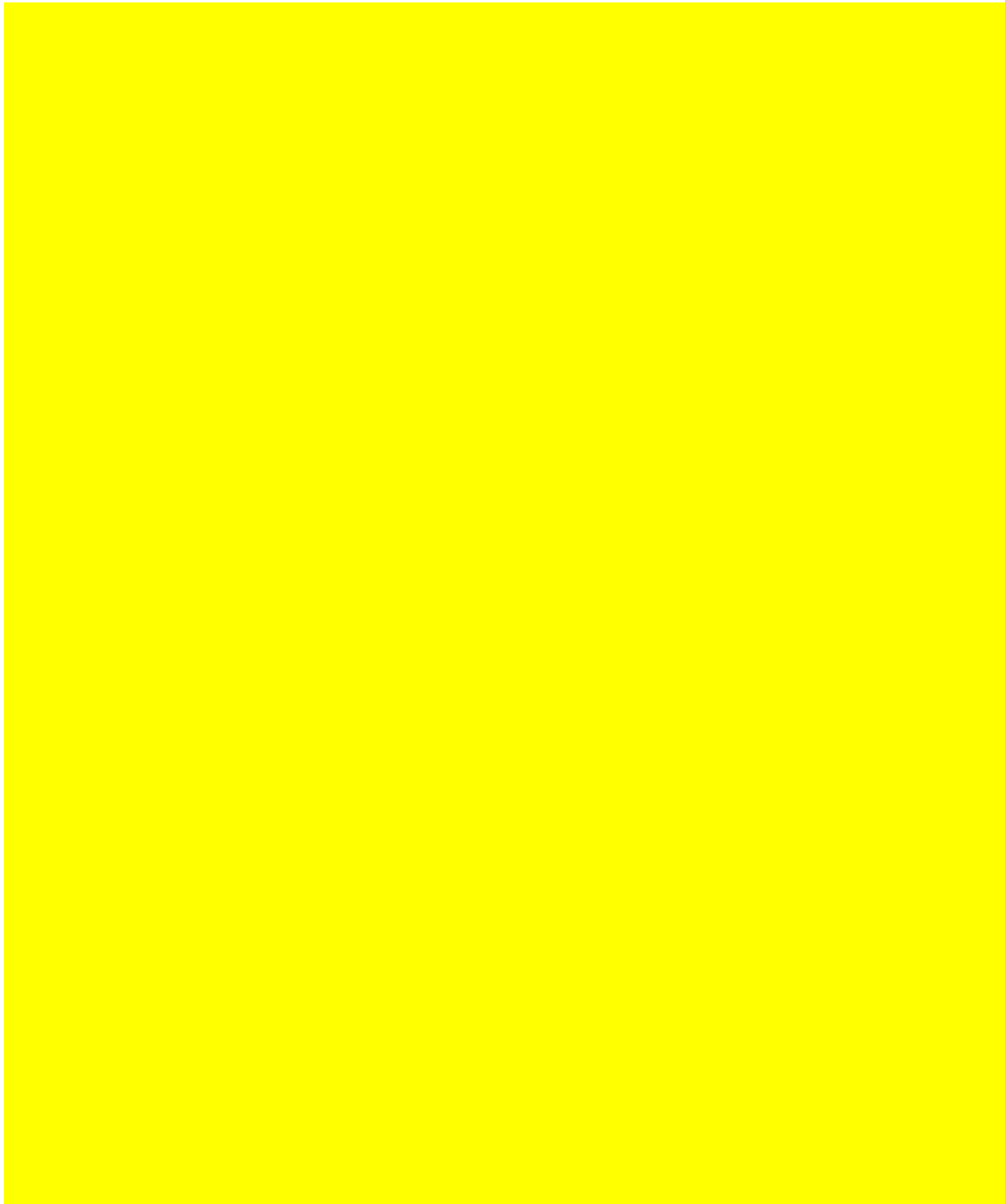
1. Le coût en dollars de la rémunération directe représente la somme des coûts simulés pour les avantages sociaux et le régime de retraite. Le coût des avantages sociaux est obtenu en multipliant le salaire (incluant les primes d'ancienneté) du policier par la valeur des avantages sociaux, exprimée en % du salaire. Quant au coût du régime de retraite, il est obtenu en multipliant la rémunération admissible au régime de retraite par la valeur du régime, exprimée en % du salaire. Les coûts, exprimés en % du salaire, utilisés dans ce calcul sont présentés à l'annexe F.

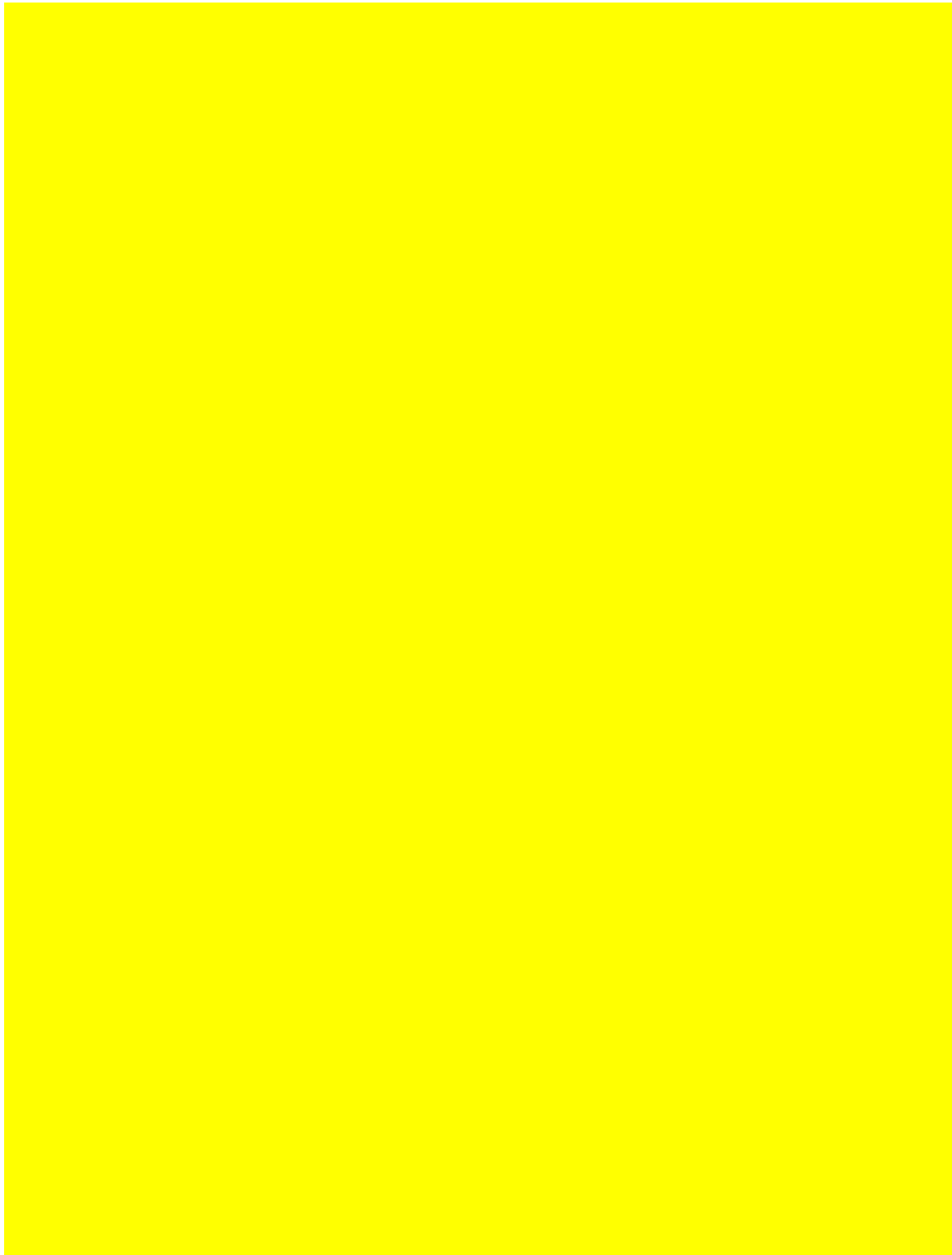
Heures régulières (F)		Heures chômées payées (G)				Heures présence (F-G) = (H)	Rémunération globale (E/H) = (I)	Ancienneté
Annuel	Hebd.	Congé annuel	Congés fériés et mobiles	Repas	Total			
2088,0	40,0	128,0	88,0	117,0	333,0	1755,0	37,04	Entrée
2088,0	40,0	128,0	88,0	117,0	333,0	1755,0	47,95	6 mois
2088,0	40,0	128,0	88,0	117,0	333,0	1755,0	51,98	12 mois
2088,0	40,0	128,0	88,0	117,0	333,0	1755,0	51,98	18 mois
2088,0	40,0	128,0	88,0	117,0	333,0	1755,0	56,00	24 mois
2088,0	40,0	128,0	88,0	117,0	333,0	1755,0	56,00	30 mois
2088,0	40,0	128,0	88,0	117,0	333,0	1755,0	59,65	36 mois
2088,0	40,0	128,0	88,0	117,0	333,0	1755,0	60,54	4 ans
2088,0	40,0	168,0	88,0	114,5	370,5	1717,5	61,85	5 ans
2088,0	40,0	168,0	88,0	114,5	370,5	1717,5	61,85	6 ans
2088,0	40,0	168,0	88,0	114,5	370,5	1717,5	64,86	7 ans
2088,0	40,0	168,0	88,0	114,5	370,5	1717,5	64,86	8 ans
2088,0	40,0	168,0	88,0	114,5	370,5	1717,5	64,86	9 ans
2088,0	40,0	208,0	88,0	112,0	408,0	1680,0	67,22	10 ans
2088,0	40,0	208,0	88,0	112,0	408,0	1680,0	67,22	11 ans
2088,0	40,0	208,0	88,0	112,0	408,0	1680,0	67,22	12 ans
2088,0	40,0	208,0	88,0	112,0	408,0	1680,0	67,22	13 ans
2088,0	40,0	208,0	88,0	112,0	408,0	1680,0	67,22	14 ans
2088,0	40,0	208,0	88,0	112,0	408,0	1680,0	68,15	15 ans
2088,0	40,0	208,0	88,0	112,0	408,0	1680,0	68,15	16 ans
2088,0	40,0	208,0	88,0	112,0	408,0	1680,0	68,15	17 ans
2088,0	40,0	208,0	88,0	112,0	408,0	1680,0	68,15	18 ans
2088,0	40,0	208,0	88,0	112,0	408,0	1680,0	68,15	19 ans
2088,0	40,0	208,0	88,0	112,0	408,0	1680,0	69,07	20 ans
2088,0	40,0	208,0	88,0	112,0	408,0	1680,0	69,07	21 ans
2088,0	40,0	208,0	88,0	112,0	408,0	1680,0	69,07	22 ans
2088,0	40,0	248,0	88,0	109,5	445,5	1642,5	70,64	23 ans
2088,0	40,0	248,0	88,0	109,5	445,5	1642,5	70,64	24 ans
2088,0	40,0	248,0	88,0	109,5	445,5	1642,5	71,58	25 ans
2088,0	40,0	248,0	88,0	109,5	445,5	1642,5	71,58	26 ans
2088,0	40,0	248,0	88,0	109,5	445,5	1642,5	71,58	27 ans
2088,0	40,0	248,0	88,0	109,5	445,5	1642,5	71,58	28 ans
2088,0	40,0	248,0	88,0	109,5	445,5	1642,5	71,58	29 ans
2088,0	40,0	197,3	88,0	112,7	398,0	1690,0	65,62	Moyenne

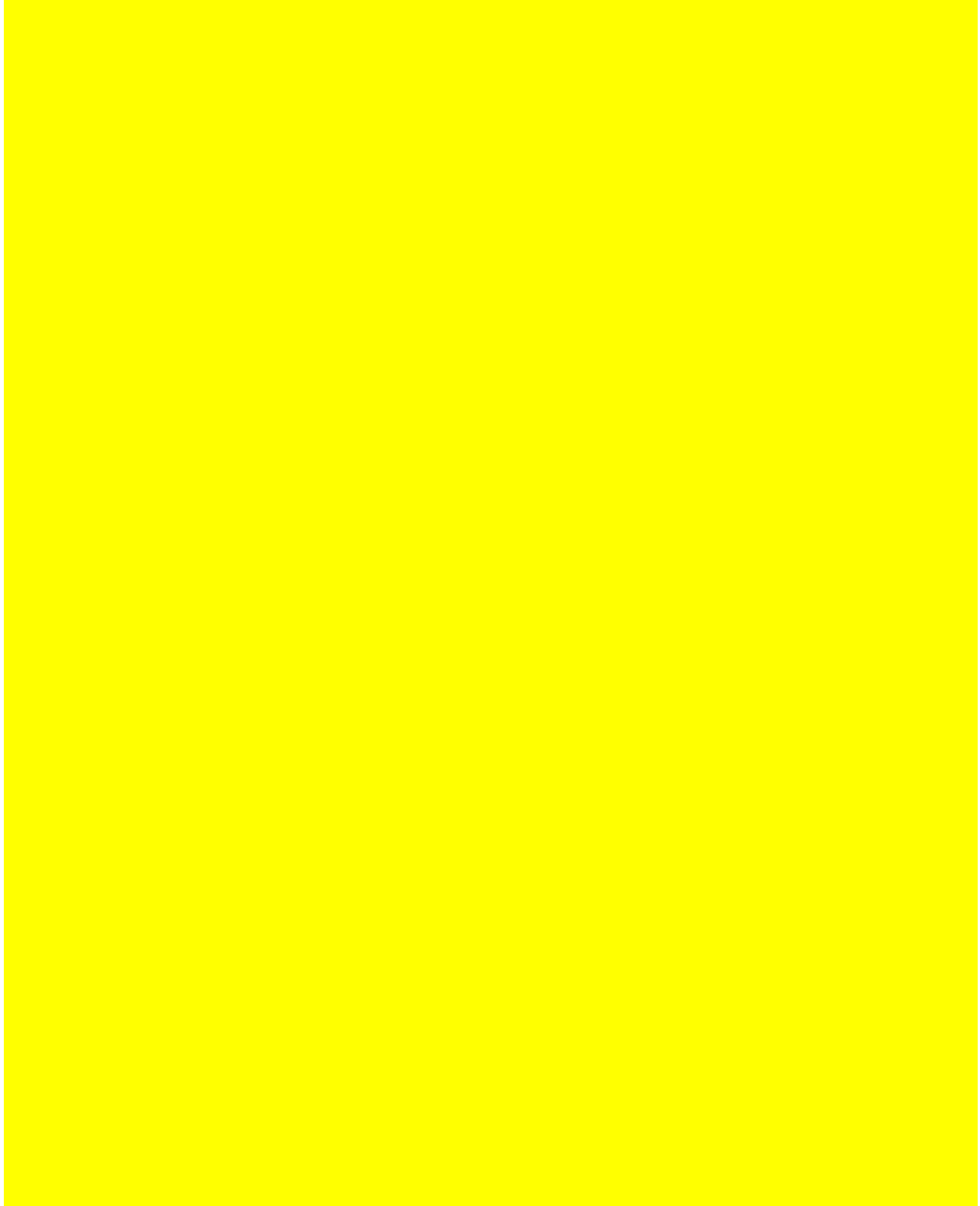
Rapport de la firme Aon Hewitt – Simulation des coûts des régimes de retraite et des assurances collectives pour les patrouilleurs











Écarts de rémunération – Emploi sergent

Annexe G-1

Salaires et écarts, selon l'ancienneté, pour l'emploi de sergent, par service de police, au 31 décembre 2014

Écart = (Sûreté du Québec - marché)/Sûreté du Québec

Ancienneté	SQ		Montréal		Québec		Gatineau		Saguenay		Saint-Jean ²		Ontario		GRC		Ensemble	
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
Entrée	79 229	88 944	-12,3	88 558	-11,8	90 587	-14,3	94 061	-18,7	88 960	-12,3	95 152	-20,1	50 674	36,0	85 277	-7,6	
1 an	79 229	88 944	-12,3	88 558	-11,8	90 587	-14,3	94 061	-18,7	88 960	-12,3	102 401	-29,2	71 435	9,8	89 278	-12,7	
2 ans	79 229	88 944	-12,3	88 558	-11,8	90 587	-14,3	94 061	-18,7	88 960	-12,3	102 401	-29,2	77 032	2,8	90 078	-13,7	
3 ans	79 229	88 944	-12,3	88 558	-11,8	90 587	-14,3	94 061	-18,7	88 960	-12,3	102 401	-29,2	82 108	-3,6	90 803	-14,6	
4 ans	79 229	88 944	-12,3	88 558	-11,8	90 587	-14,3	94 061	-18,7	88 960	-12,3	102 401	-29,2	83 340	-5,2	90 979	-14,8	
5 ans	79 229	88 944	-12,3	88 558	-11,8	92 721	-17,0	94 061	-18,7	88 960	-12,3	102 401	-29,2	83 340	-5,2	91 283	-15,2	
6 ans	83 983	88 944	-5,9	88 558	-5,4	92 721	-10,4	94 061	-12,0	88 960	-5,9	102 401	-21,9	83 340	0,8	91 283	-8,7	
7 ans	83 983	91 612	-9,1	91 214	-8,6	92 721	-10,4	95 472	-13,7	89 850	-7,0	102 401	-21,9	87 445	-4,1	92 959	-10,7	
8 ans	83 983	91 612	-9,1	91 214	-8,6	92 721	-10,4	95 472	-13,7	89 850	-7,0	105 120	-25,2	87 445	-4,1	93 348	-11,2	
9 ans	83 983	91 612	-9,1	91 214	-8,6	92 721	-10,4	95 472	-13,7	89 850	-7,0	105 120	-25,2	87 445	-4,1	93 348	-11,2	
10 ans	84 775	91 790	-8,3	91 392	-7,8	92 721	-9,4	95 660	-12,8	90 028	-6,2	105 120	-24,0	88 677	-4,6	93 627	-10,4	
11 ans	84 775	91 790	-8,3	91 392	-7,8	92 721	-9,4	95 660	-12,8	90 028	-6,2	105 120	-24,0	88 677	-4,6	93 627	-10,4	
12 ans	84 775	91 790	-8,3	91 392	-7,8	92 721	-9,4	95 660	-12,8	90 028	-6,2	105 120	-24,0	88 677	-4,6	93 627	-10,4	
13 ans	84 775	91 790	-8,3	91 392	-7,8	92 721	-9,4	95 660	-12,8	90 028	-6,2	105 120	-24,0	88 677	-4,6	93 627	-10,4	
14 ans	86 360	91 790	-6,3	91 392	-5,8	92 721	-7,4	95 660	-10,8	90 028	-4,2	105 120	-21,7	88 677	-2,7	93 627	-8,4	
15 ans	86 360	91 968	-6,5	91 569	-6,0	92 721	-7,4	95 848	-11,0	90 205	-4,5	105 120	-21,7	89 908	-4,1	93 906	-8,7	
16 ans	86 360	91 968	-6,5	91 569	-6,0	92 721	-7,4	95 848	-11,0	90 205	-4,5	105 120	-21,7	89 908	-4,1	93 906	-8,7	
17 ans	86 360	91 968	-6,5	91 569	-6,0	92 721	-7,4	95 848	-11,0	90 205	-4,5	107 839	-24,9	89 908	-4,1	94 294	-9,2	
18 ans	86 360	91 968	-6,5	91 569	-6,0	92 721	-7,4	95 848	-11,0	90 205	-4,5	107 839	-24,9	89 908	-4,1	94 294	-9,2	
19 ans	86 360	91 968	-6,5	91 569	-6,0	92 721	-7,4	95 848	-11,0	90 205	-4,5	107 839	-24,9	89 908	-4,1	94 294	-9,2	
20 ans	86 360	92 146	-6,7	91 746	-6,2	92 721	-7,4	96 036	-11,2	90 383	-4,7	107 839	-24,9	91 140	-5,5	94 573	-9,5	
21 ans	87 944	92 146	-4,8	91 746	-4,3	92 721	-5,4	96 036	-9,2	90 383	-2,8	107 839	-22,6	91 140	-3,6	94 573	-7,5	
22 ans	87 944	92 146	-4,8	91 746	-4,3	92 721	-5,4	96 036	-9,2	90 383	-2,8	107 839	-22,6	91 140	-3,6	94 573	-7,5	
23 ans	87 944	92 146	-4,8	91 746	-4,3	92 721	-5,4	96 036	-9,2	90 383	-2,8	110 557	-25,7	91 140	-3,6	94 961	-8,0	
24 ans	87 944	92 146	-4,8	91 746	-4,3	92 721	-5,4	96 036	-9,2	90 383	-2,8	110 557	-25,7	91 140	-3,6	94 961	-8,0	
25 ans	87 944	92 324	-5,0	91 923	-4,5	92 721	-5,4	98 649	-12,2	90 561	-3,0	110 557	-25,7	92 372	-5,0	95 587	-8,7	
26 ans	87 944	92 324	-5,0	91 923	-4,5	92 721	-5,4	98 649	-12,2	90 561	-3,0	110 557	-25,7	92 372	-5,0	95 587	-8,7	
27 ans	87 944	92 324	-5,0	91 923	-4,5	92 721	-5,4	98 649	-12,2	90 561	-3,0	110 557	-25,7	92 372	-5,0	95 587	-8,7	
28 ans	87 944	92 324	-5,0	91 923	-4,5	92 721	-5,4	98 649	-12,2	90 561	-3,0	110 557	-25,7	92 372	-5,0	95 587	-8,7	
29 ans	87 944	92 324	-5,0	91 923	-4,5	92 721	-5,4	98 649	-12,2	90 561	-3,0	110 557	-25,7	92 372	-5,0	95 587	-8,7	
Moyenne	84 881	91 286	-7,5	90 890	-7,1	92 365	-8,8	95 860	-12,9	89 939	-6,0	105 966	-24,8	87 056	-2,6	93 337	-10,0	

1. Les salaires incluent les ajustements pour l'ancienneté ainsi que les primes de responsabilité liées à l'emploi. L'utilisation du gras permet de mieux visualiser les changements alors que la ligne marque la fin de la progression dans l'échelle salariale du patrouilleur. Par la suite, les changements proviennent uniquement des ajustements pour l'ancienneté.

2. La convention est échue depuis le 31 décembre 2011. Les taux de salaires ont été mis à jour à l'aide de l'IPC du Québec pour les années 2012, 2013 et 2014 (un ajustement respectif de 2,1 %, 0,7 % et 1,4 %).

Annexe G-2
Rémunération globale et écarts, selon l'ancienneté, pour l'emploi de sergent, par service de police, au 31 décembre 2014
 Écart = (Sûreté du Québec - marché)/Sûreté du Québec

Ancienneté	SQ		Montréal		Québec		Gatineau		Seguénay		Saint-Jean ¹		Ontario		GRC		Ensemble	
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
Entrée	63,51	-22,6	77,85	-7,3	68,12	-15,3	73,20	-11,5	70,79	-4,4	66,32	-7,2	68,08	36,65	42,3	65,86	-3,7	
1 an	63,51	-22,6	77,85	-7,3	68,12	-15,3	73,20	-11,5	70,79	-4,4	66,32	-15,4	73,26	51,42	19,0	68,71	-8,2	
2 ans	63,51	-22,6	77,85	-7,3	68,12	-18,3	75,12	-11,5	70,79	-4,4	66,32	-15,4	73,26	55,40	12,8	69,55	-9,5	
3 ans	63,51	-24,5	79,06	-8,9	69,18	-18,3	75,12	-14,5	72,70	-7,1	68,04	-15,4	73,26	59,01	7,1	70,91	-11,7	
4 ans	63,51	-24,5	79,06	-8,9	69,18	-18,3	75,12	-14,5	72,70	-7,1	68,04	-15,4	73,26	59,89	5,7	71,04	-11,9	
5 ans	63,51	-24,5	79,06	-9,5	69,54	-21,1	76,88	-14,5	72,70	-7,1	68,04	-15,4	73,26	61,18	3,7	71,52	-12,6	
6 ans	67,32	-17,4	79,06	-3,3	69,54	-14,2	76,88	-8,0	72,70	-3,2	69,48	-8,8	73,26	61,18	9,1	71,73	-6,6	
7 ans	67,32	-20,9	81,42	-6,4	71,62	-17,3	78,95	-12,7	75,84	-4,2	70,17	-8,8	73,26	64,17	4,7	73,63	-9,4	
8 ans	67,32	-23,5	83,14	-8,1	72,75	-17,3	78,95	-12,7	75,84	-4,2	70,17	-11,7	75,21	64,17	4,7	74,32	-10,4	
9 ans	67,32	-23,5	83,14	-8,1	72,75	-17,3	78,95	-12,7	75,84	-4,2	70,17	-14,2	76,85	64,17	4,7	74,55	-10,7	
10 ans	67,95	-23,2	83,75	-7,8	73,28	-16,2	78,95	-11,8	75,99	-3,5	70,31	-13,1	76,85	66,50	4,7	75,09	-10,5	
11 ans	67,95	-23,2	83,75	-7,8	73,28	-16,2	78,95	-11,8	75,99	-3,5	70,31	-13,1	76,85	66,50	2,1	75,09	-10,5	
12 ans	67,95	-23,2	83,75	-7,8	73,28	-16,2	78,95	-11,8	75,99	-3,5	70,31	-13,1	76,85	66,50	2,1	75,09	-10,5	
13 ans	67,95	-23,2	83,75	-7,8	73,28	-16,2	78,95	-15,0	78,15	-3,5	70,31	-13,1	76,85	66,50	2,1	75,40	-11,0	
14 ans	69,22	-21,0	83,75	-5,9	73,28	-14,1	78,95	-12,9	78,15	-1,6	70,31	-11,0	76,85	66,50	2,1	75,40	-8,9	
15 ans	69,22	-21,9	84,36	-6,6	73,81	-17,2	81,14	-13,1	78,31	-4,5	72,36	-11,0	76,85	67,42	3,9	76,32	-10,3	
16 ans	69,22	-21,9	84,36	-6,6	73,81	-17,2	81,14	-13,1	78,31	-4,5	72,36	-13,5	78,56	67,42	2,6	76,57	-10,6	
17 ans	69,59	-21,9	84,82	-6,6	74,21	-16,6	81,14	-12,5	78,31	-4,0	72,36	-15,8	80,60	67,42	2,6	76,98	-10,6	
18 ans	69,59	-22,5	85,27	-7,8	75,01	-16,6	81,14	-12,5	78,31	-4,0	72,36	-15,8	80,60	67,42	3,1	77,16	-10,9	
19 ans	69,95	-22,6	85,73	-7,8	75,42	-16,0	81,14	-15,2	80,61	-3,4	72,36	-15,2	80,60	67,42	3,1	77,61	-11,0	
20 ans	70,70	-22,2	86,37	-7,5	75,98	-14,8	81,14	-14,2	80,77	-3,7	73,30	-14,0	80,60	68,33	3,6	78,07	-10,4	
21 ans	72,38	-19,3	86,37	-5,0	75,98	-12,1	81,14	-11,6	80,77	-1,3	73,30	-11,4	80,60	68,33	3,3	78,07	-7,9	
22 ans	72,38	-19,3	86,37	-5,0	75,98	-12,1	81,14	-11,6	80,77	-1,3	73,30	-11,4	80,60	68,33	5,6	78,07	-7,9	
23 ans	72,77	-18,7	86,37	-5,0	76,40	-12,8	82,05	-11,0	80,77	-0,7	73,30	-13,6	82,63	69,88	5,6	78,77	-8,3	
24 ans	72,77	-18,7	86,37	-5,0	76,40	-12,8	82,05	-11,0	80,77	-0,7	73,30	-13,6	82,63	69,88	4,0	78,77	-8,3	
25 ans	73,16	-18,9	87,01	-5,2	76,97	-14,1	83,45	-13,4	82,96	-1,5	74,26	-15,5	84,51	70,81	4,0	80,00	-9,3	
26 ans	73,16	-18,9	87,01	-5,2	76,97	-14,1	83,45	-13,4	82,96	-1,5	74,26	-15,5	84,51	70,81	3,2	80,00	-9,3	
27 ans	73,16	-18,9	87,01	-5,2	76,97	-14,1	83,45	-16,8	85,47	-1,5	74,26	-15,5	84,51	70,81	3,2	80,36	-9,8	
28 ans	73,96	-17,6	87,01	-4,7	77,40	-12,8	83,45	-15,6	85,47	-0,4	74,26	-14,3	84,51	70,81	3,2	80,42	-8,7	
29 ans	73,96	-17,6	87,01	-4,7	77,40	-12,8	83,45	-15,6	85,47	-0,4	74,26	-14,3	84,51	70,81	4,3	80,42	-8,7	
Moyenne	68,86	-21,3	83,51	-6,6	73,38	-15,4	79,49	-12,8	77,65	-3,2	71,07	-13,3	78,04	64,91	5,7	75,44	-9,5	

1. La convention est échue depuis le 31 décembre 2011. Les taux de salaires ont été mis à jour à l'aide de l'IPC du Québec pour les années 2012, 2013 et 2014 (un ajustement respectif de 2,1 %, 0,7 % et 1,4 %)

Rémunération globale des sergents, selon l'ancienneté

Annexe H-1

Rémunération globale des sergents, Sûreté du Québec

(échelle de salaire au 31 décembre 2014)

Ancienneté	Salaire (A)	Primes (B)	Rémunération directe (A+B) = (C)	Rémunération indirecte ¹ (D)	Rémunération annuelle (C+D) = (E)
Entrée	79 229	0	79 229	18 318	97 547
1 an	79 229	0	79 229	18 318	97 547
2 ans	79 229	0	79 229	18 318	97 547
3 ans	79 229	0	79 229	18 318	97 547
4 ans	79 229	0	79 229	18 318	97 547
5 ans	79 229	0	79 229	18 318	97 547
6 ans	83 983	0	83 983	19 417	103 400
7 ans	83 983	0	83 983	19 417	103 400
8 ans	83 983	0	83 983	19 417	103 400
9 ans	83 983	0	83 983	19 417	103 400
10 ans	84 775	0	84 775	19 600	104 375
11 ans	84 775	0	84 775	19 600	104 375
12 ans	84 775	0	84 775	19 600	104 375
13 ans	84 775	0	84 775	19 600	104 375
14 ans	86 360	0	86 360	19 966	106 326
15 ans	86 360	0	86 360	19 966	106 326
16 ans	86 360	0	86 360	19 966	106 326
17 ans	86 360	0	86 360	19 966	106 326
18 ans	86 360	0	86 360	19 966	106 326
19 ans	86 360	0	86 360	19 966	106 326
20 ans	86 360	0	86 360	19 966	106 326
21 ans	87 944	0	87 944	20 333	108 277
22 ans	87 944	0	87 944	20 333	108 277
23 ans	87 944	0	87 944	20 333	108 277
24 ans	87 944	0	87 944	20 333	108 277
25 ans	87 944	0	87 944	20 333	108 277
26 ans	87 944	0	87 944	20 333	108 277
27 ans	87 944	0	87 944	20 333	108 277
28 ans	87 944	0	87 944	20 333	108 277
29 ans	87 944	0	87 944	20 333	108 277
Moyenne	84 881	0	84 881	19 624	104 505

1. Le coût en dollars de la rémunération directe représente la somme des coûts simulés pour les avantages sociaux et le régime de retraite. Le coût des avantages sociaux est obtenu en multipliant le salaire (incluant les primes d'ancienneté) du policier par la valeur des avantages sociaux, exprimée en % du salaire. Quant au coût du régime de retraite, il est obtenu en multipliant la rémunération admissible au régime de retraite par la valeur du régime, exprimée en % du salaire. Les coûts, exprimés en % du salaire, utilisés dans ce calcul sont présentés à l'annex I.

Heures régulières (F)		Heures chômées payées (G)				Heures présence (F-G) = (H)	Rémunération globale (E/H) = (I)	Ancienneté
Annuel	Hebd.	Congé annuel	Congés. fériés et mobiles	Repas	Total			
1971,0	37,8	162,0	81,0	192,0	435,0	1 536,0	63,51	Entrée
1971,0	37,8	162,0	81,0	192,0	435,0	1 536,0	63,51	1 an
1971,0	37,8	162,0	81,0	192,0	435,0	1 536,0	63,51	2 ans
1971,0	37,8	162,0	81,0	192,0	435,0	1 536,0	63,51	3 ans
1971,0	37,8	162,0	81,0	192,0	435,0	1 536,0	63,51	4 ans
1971,0	37,8	162,0	81,0	192,0	435,0	1 536,0	63,51	5 ans
1971,0	37,8	162,0	81,0	192,0	435,0	1 536,0	67,32	6 ans
1971,0	37,8	162,0	81,0	192,0	435,0	1 536,0	67,32	7 ans
1971,0	37,8	162,0	81,0	192,0	435,0	1 536,0	67,32	8 ans
1971,0	37,8	162,0	81,0	192,0	435,0	1 536,0	67,32	9 ans
1971,0	37,8	162,0	81,0	192,0	435,0	1 536,0	67,95	10 ans
1971,0	37,8	162,0	81,0	192,0	435,0	1 536,0	67,95	11 ans
1971,0	37,8	162,0	81,0	192,0	435,0	1 536,0	67,95	12 ans
1971,0	37,8	162,0	81,0	192,0	435,0	1 536,0	67,95	13 ans
1971,0	37,8	162,0	81,0	192,0	435,0	1 536,0	69,22	14 ans
1971,0	37,8	162,0	81,0	192,0	435,0	1 536,0	69,22	15 ans
1971,0	37,8	162,0	81,0	192,0	435,0	1 536,0	69,22	16 ans
1971,0	37,8	171,0	81,0	191,0	443,0	1 528,0	69,59	17 ans
1971,0	37,8	171,0	81,0	191,0	443,0	1 528,0	69,59	18 ans
1971,0	37,8	180,0	81,0	190,0	451,0	1 520,0	69,95	19 ans
1971,0	37,8	198,0	81,0	188,0	467,0	1 504,0	70,70	20 ans
1971,0	37,8	207,0	81,0	187,0	475,0	1 496,0	72,38	21 ans
1971,0	37,8	207,0	81,0	187,0	475,0	1 496,0	72,38	22 ans
1971,0	37,8	216,0	81,0	186,0	483,0	1 488,0	72,77	23 ans
1971,0	37,8	216,0	81,0	186,0	483,0	1 488,0	72,77	24 ans
1971,0	37,8	225,0	81,0	185,0	491,0	1 480,0	73,16	25 ans
1971,0	37,8	225,0	81,0	185,0	491,0	1 480,0	73,16	26 ans
1971,0	37,8	225,0	81,0	185,0	491,0	1 480,0	73,16	27 ans
1971,0	37,8	243,0	81,0	183,0	507,0	1 464,0	73,96	28 ans
1971,0	37,8	243,0	81,0	183,0	507,0	1 464,0	73,96	29 ans
1971,0	37,8	182,7	81,0	189,7	453,4	1 517,6	68,86	Moyenne

Annexe H-2

Rémunération globale des sergents, Ville de Montréal

(échelle de salaire au 31 décembre 2014)

Ancienneté	Salaire (A)	Primes (B)	Rémunération directe (A+B) = (C)	Rémunération indirecte ¹ (D)	Rémunération annuelle (C+D) = (E)
Entrée	88 944	413	89 357	25 073	114 431
1 an	88 944	413	89 357	25 073	114 431
2 ans	88 944	413	89 357	25 073	114 431
3 ans	88 944	413	89 357	25 073	114 431
4 ans	88 944	413	89 357	25 073	114 431
5 ans	88 944	413	89 357	25 073	114 431
6 ans	88 944	413	89 357	25 073	114 431
7 ans	91 612	413	92 026	25 825	117 851
8 ans	91 612	413	92 026	25 825	117 851
9 ans	91 612	413	92 026	25 825	117 851
10 ans	91 790	413	92 203	25 876	118 079
11 ans	91 790	413	92 203	25 876	118 079
12 ans	91 790	413	92 203	25 876	118 079
13 ans	91 790	413	92 203	25 876	118 079
14 ans	91 790	413	92 203	25 876	118 079
15 ans	91 968	413	92 381	25 926	118 307
16 ans	91 968	413	92 381	25 926	118 307
17 ans	91 968	413	92 381	25 926	118 307
18 ans	91 968	413	92 381	25 926	118 307
19 ans	91 968	413	92 381	25 926	118 307
20 ans	92 146	413	92 559	25 976	118 535
21 ans	92 146	413	92 559	25 976	118 535
22 ans	92 146	413	92 559	25 976	118 535
23 ans	92 146	413	92 559	25 976	118 535
24 ans	92 146	413	92 559	25 976	118 535
25 ans	92 324	413	92 737	26 026	118 763
26 ans	92 324	413	92 737	26 026	118 763
27 ans	92 324	413	92 737	26 026	118 763
28 ans	92 324	413	92 737	26 026	118 763
29 ans	92 324	413	92 737	26 026	118 763
Moyenne	91 286	413	91 699	25 734	117 433

1. Le coût en dollars de la rémunération directe représente la somme des coûts simulés pour les avantages sociaux et le régime de retraite. Le coût des avantages sociaux est obtenu en multipliant le salaire (incluant les primes d'ancienneté) du policier par la valeur des avantages sociaux, exprimée en % du salaire. Quant au coût du régime de retraite, il est obtenu en multipliant la rémunération admissible au régime de retraite par la valeur du régime, exprimée en % du salaire. Les coûts, exprimés en % du salaire, utilisés dans ce calcul sont présentés à l'annex I.

Heures régulières (F)		Heures chômées payées (G)				Heures présence (F-G) = (H)	Rémunération globale (E/H) = (I)	Ancienneté
Annuel	Hebd.	Congé annuel	Congés fériés et mobiles	Repas	Total			
1706,3	32,7	127,5	108,8	0,0	236,3	1470,0	77,85	Entrée
1706,3	32,7	127,5	108,8	0,0	236,3	1470,0	77,85	1 an
1706,3	32,7	127,5	108,8	0,0	236,3	1470,0	77,85	2 ans
1706,3	32,7	150,0	108,8	0,0	258,8	1447,5	79,06	3 ans
1706,3	32,7	150,0	108,8	0,0	258,8	1447,5	79,06	4 ans
1706,3	32,7	150,0	108,8	0,0	258,8	1447,5	79,06	5 ans
1706,3	32,7	150,0	108,8	0,0	258,8	1447,5	79,06	6 ans
1706,3	32,7	150,0	108,8	0,0	258,8	1447,5	81,42	7 ans
1706,3	32,7	180,0	108,8	0,0	288,8	1417,5	83,14	8 ans
1706,3	32,7	180,0	108,8	0,0	288,8	1417,5	83,14	9 ans
1706,3	32,7	187,5	108,8	0,0	296,3	1410,0	83,75	10 ans
1706,3	32,7	187,5	108,8	0,0	296,3	1410,0	83,75	11 ans
1706,3	32,7	187,5	108,8	0,0	296,3	1410,0	83,75	12 ans
1706,3	32,7	187,5	108,8	0,0	296,3	1410,0	83,75	13 ans
1706,3	32,7	187,5	108,8	0,0	296,3	1410,0	83,75	14 ans
1706,3	32,7	195,0	108,8	0,0	303,8	1402,5	84,36	15 ans
1706,3	32,7	195,0	108,8	0,0	303,8	1402,5	84,36	16 ans
1706,3	32,7	202,6	108,8	0,0	311,4	1394,9	84,82	17 ans
1706,3	32,7	210,0	108,8	0,0	318,8	1387,5	85,27	18 ans
1706,3	32,7	217,5	108,8	0,0	326,3	1380,0	85,73	19 ans
1706,3	32,7	225,0	108,8	0,0	333,8	1372,5	86,37	20 ans
1706,3	32,7	225,0	108,8	0,0	333,8	1372,5	86,37	21 ans
1706,3	32,7	225,0	108,8	0,0	333,8	1372,5	86,37	22 ans
1706,3	32,7	225,0	108,8	0,0	333,8	1372,5	86,37	23 ans
1706,3	32,7	225,0	108,8	0,0	333,8	1372,5	86,37	24 ans
1706,3	32,7	232,5	108,8	0,0	341,3	1365,0	87,01	25 ans
1706,3	32,7	232,5	108,8	0,0	341,3	1365,0	87,01	26 ans
1706,3	32,7	232,5	108,8	0,0	341,3	1365,0	87,01	27 ans
1706,3	32,7	232,5	108,8	0,0	341,3	1365,0	87,01	28 ans
1706,3	32,7	232,5	108,8	0,0	341,3	1365,0	87,01	29 ans
1706,3	32,7	191,3	108,8	0,0	300,1	1406,2	83,51	Moyenne

Annexe H-3

Rémunération globale des sergents, Ville de Québec

(échelle de salaire au 31 décembre 2014)

Ancienneté	Salaire (A)	Primes (B)	Rémunération directe (A+B) = (C)	Rémunération indirecte ¹ (D)	Rémunération annuelle (C+D) = (E)
Entrée	88 558	246	88 804	18 340	107 144
1 an	88 558	246	88 804	18 340	107 144
2 ans	88 558	246	88 804	18 340	107 144
3 ans	88 558	246	88 804	18 340	107 144
4 ans	88 558	246	88 804	18 340	107 144
5 ans	88 558	246	88 804	18 340	107 144
6 ans	88 558	246	88 804	18 340	107 144
7 ans	91 214	246	91 461	18 891	110 351
8 ans	91 214	246	91 461	18 891	110 351
9 ans	91 214	246	91 461	18 891	110 351
10 ans	91 392	246	91 638	18 927	110 565
11 ans	91 392	246	91 638	18 927	110 565
12 ans	91 392	246	91 638	18 927	110 565
13 ans	91 392	246	91 638	18 927	110 565
14 ans	91 392	246	91 638	18 927	110 565
15 ans	91 569	246	91 815	18 964	110 779
16 ans	91 569	246	91 815	18 964	110 779
17 ans	91 569	246	91 815	18 964	110 779
18 ans	91 569	246	91 815	18 964	110 779
19 ans	91 569	246	91 815	18 964	110 779
20 ans	91 746	246	91 992	19 001	110 993
21 ans	91 746	246	91 992	19 001	110 993
22 ans	91 746	246	91 992	19 001	110 993
23 ans	91 746	246	91 992	19 001	110 993
24 ans	91 746	246	91 992	19 001	110 993
25 ans	91 923	246	92 169	19 037	111 207
26 ans	91 923	246	92 169	19 037	111 207
27 ans	91 923	246	92 169	19 037	111 207
28 ans	91 923	246	92 169	19 037	111 207
29 ans	91 923	246	92 169	19 037	111 207
Moyenne	90 890	246	91 136	18 823	109 959

1. Le coût en dollars de la rémunération directe représente la somme des coûts simulés pour les avantages sociaux et le régime de retraite. Le coût des avantages sociaux est obtenu en multipliant le salaire (incluant les primes d'ancienneté) du policier par la valeur des avantages sociaux, exprimée en % du salaire. Quant au coût du régime de retraite, il est obtenu en multipliant la rémunération admissible au régime de retraite par la valeur du régime, exprimée en % du salaire. Les coûts, exprimés en % du salaire, utilisés dans ce calcul sont présentés à l'annex I.

Heures régulières (F)		Heures chômées payées (G)				Heures présence (F-G) = (H)	Rémunération globale (E/H) = (I)	Ancienneté
Annuel	Hebd.	Congé annuel	Congés fériés et mobiles	Repas	Total			
2011,8	38,6	117,0	130,5	191,5	439,0	1572,8	68,12	Entrée
2011,8	38,6	117,0	130,5	191,5	439,0	1572,8	68,12	1 an
2011,8	38,6	117,0	130,5	191,5	439,0	1572,8	68,12	2 ans
2011,8	38,6	144,0	130,5	188,5	463,0	1548,8	69,18	3 ans
2011,8	38,6	144,0	130,5	188,5	463,0	1548,8	69,18	4 ans
2011,8	38,6	153,0	130,5	187,5	471,0	1540,8	69,54	5 ans
2011,8	38,6	153,0	130,5	187,5	471,0	1540,8	69,54	6 ans
2011,8	38,6	153,0	130,5	187,5	471,0	1540,8	71,62	7 ans
2011,8	38,6	180,0	130,5	184,5	495,0	1516,8	72,75	8 ans
2011,8	38,6	180,0	130,5	184,5	495,0	1516,8	72,75	9 ans
2011,8	38,6	189,0	130,5	183,5	503,0	1508,8	73,28	10 ans
2011,8	38,6	189,0	130,5	183,5	503,0	1508,8	73,28	11 ans
2011,8	38,6	189,0	130,5	183,5	503,0	1508,8	73,28	12 ans
2011,8	38,6	189,0	130,5	183,5	503,0	1508,8	73,28	13 ans
2011,8	38,6	189,0	130,5	183,5	503,0	1508,8	73,28	14 ans
2011,8	38,6	198,0	130,5	182,5	511,0	1500,8	73,81	15 ans
2011,8	38,6	198,0	130,5	182,5	511,0	1500,8	73,81	16 ans
2011,8	38,6	207,0	130,5	181,5	519,0	1492,8	74,21	17 ans
2011,8	38,6	225,0	130,5	179,5	535,0	1476,8	75,01	18 ans
2011,8	38,6	234,0	130,5	178,5	543,0	1468,8	75,42	19 ans
2011,8	38,6	243,0	130,5	177,5	551,0	1460,8	75,98	20 ans
2011,8	38,6	243,0	130,5	177,5	551,0	1460,8	75,98	21 ans
2011,8	38,6	243,0	130,5	177,5	551,0	1460,8	75,98	22 ans
2011,8	38,6	252,0	130,5	176,5	559,0	1452,8	76,40	23 ans
2011,8	38,6	252,0	130,5	176,5	559,0	1452,8	76,40	24 ans
2011,8	38,6	261,0	130,5	175,5	567,0	1444,8	76,97	25 ans
2011,8	38,6	261,0	130,5	175,5	567,0	1444,8	76,97	26 ans
2011,8	38,6	261,0	130,5	175,5	567,0	1444,8	76,97	27 ans
2011,8	38,6	270,0	130,5	174,5	575,0	1436,8	77,40	28 ans
2011,8	38,6	270,0	130,5	174,5	575,0	1436,8	77,40	29 ans
2011,8	38,6	200,7	130,5	182,2	513,4	1498,4	73,38	Moyenne

Annexe H-4

Rémunération globale des sergents, Ville de Gatineau

(échelle de salaire au 31 décembre 2014)

Ancienneté	Salaire (A)	Primes (B)	Rémunération directe (A+B) = (C)	Rémunération indirecte ¹ (D)	Rémunération annuelle (C+D) = (E)
Entrée	90 587	1 055	91 642	22 746	114 389
1 an	90 587	1 055	91 642	22 746	114 389
2 ans	90 587	1 055	91 642	22 746	114 389
3 ans	90 587	1 055	91 642	22 746	114 389
4 ans	90 587	1 055	91 642	22 746	114 389
5 ans	92 721	1 055	93 776	23 282	117 058
6 ans	92 721	1 055	93 776	23 282	117 058
7 ans	92 721	1 055	93 776	23 282	117 058
8 ans	92 721	1 055	93 776	23 282	117 058
9 ans	92 721	1 055	93 776	23 282	117 058
10 ans	92 721	1 055	93 776	23 282	117 058
11 ans	92 721	1 055	93 776	23 282	117 058
12 ans	92 721	1 055	93 776	23 282	117 058
13 ans	92 721	1 055	93 776	23 282	117 058
14 ans	92 721	1 055	93 776	23 282	117 058
15 ans	92 721	1 055	93 776	23 282	117 058
16 ans	92 721	1 055	93 776	23 282	117 058
17 ans	92 721	1 055	93 776	23 282	117 058
18 ans	92 721	1 055	93 776	23 282	117 058
19 ans	92 721	1 055	93 776	23 282	117 058
20 ans	92 721	1 055	93 776	23 282	117 058
21 ans	92 721	1 055	93 776	23 282	117 058
22 ans	92 721	1 055	93 776	23 282	117 058
23 ans	92 721	1 055	93 776	23 282	117 058
24 ans	92 721	1 055	93 776	23 282	117 058
25 ans	92 721	1 055	93 776	23 282	117 058
26 ans	92 721	1 055	93 776	23 282	117 058
27 ans	92 721	1 055	93 776	23 282	117 058
28 ans	92 721	1 055	93 776	23 282	117 058
29 ans	92 721	1 055	93 776	23 282	117 058
Moyenne	92 365	1 055	93 421	23 193	116 613

1. Le coût en dollars de la rémunération directe représente la somme des coûts simulés pour les avantages sociaux et le régime de retraite. Le coût des avantages sociaux est obtenu en multipliant le salaire (incluant les primes d'ancienneté) du policier par la valeur des avantages sociaux, exprimée en % du salaire. Quant au coût du régime de retraite, il est obtenu en multipliant la rémunération admissible au régime de retraite par la valeur du régime, exprimée en % du salaire. Les coûts, exprimés en % du salaire, utilisés dans ce calcul sont présentés à l'annex I.

Heures régulières (F)		Heures chômées payées (G)				Heures présence (F-G) = (H)	Rémunération globale (E/H) = (I)	Ancienneté
Annuel	Hebd.	Congé annuel	Congés fériés et mobiles	Repas	Total			
1971,0	37,8	90,0	123,0	195,3	408,3	1562,7	73,20	Entrée
1971,0	37,8	90,0	123,0	195,3	408,3	1562,7	73,20	1 an
1971,0	37,8	135,0	123,0	190,3	448,3	1522,7	75,12	2 ans
1971,0	37,8	135,0	123,0	190,3	448,3	1522,7	75,12	3 ans
1971,0	37,8	135,0	123,0	190,3	448,3	1522,7	75,12	4 ans
1971,0	37,8	135,0	123,0	190,3	448,3	1522,7	76,88	5 ans
1971,0	37,8	135,0	123,0	190,3	448,3	1522,7	76,88	6 ans
1971,0	37,8	180,0	123,0	185,3	488,3	1482,7	78,95	7 ans
1971,0	37,8	180,0	123,0	185,3	488,3	1482,7	78,95	8 ans
1971,0	37,8	180,0	123,0	185,3	488,3	1482,7	78,95	9 ans
1971,0	37,8	180,0	123,0	185,3	488,3	1482,7	78,95	10 ans
1971,0	37,8	180,0	123,0	185,3	488,3	1482,7	78,95	11 ans
1971,0	37,8	180,0	123,0	185,3	488,3	1482,7	78,95	12 ans
1971,0	37,8	180,0	123,0	185,3	488,3	1482,7	78,95	13 ans
1971,0	37,8	180,0	123,0	185,3	488,3	1482,7	78,95	14 ans
1971,0	37,8	225,0	123,0	180,3	528,3	1442,7	81,14	15 ans
1971,0	37,8	225,0	123,0	180,3	528,3	1442,7	81,14	16 ans
1971,0	37,8	225,0	123,0	180,3	528,3	1442,7	81,14	17 ans
1971,0	37,8	225,0	123,0	180,3	528,3	1442,7	81,14	18 ans
1971,0	37,8	225,0	123,0	180,3	528,3	1442,7	81,14	19 ans
1971,0	37,8	225,0	123,0	180,3	528,3	1442,7	81,14	20 ans
1971,0	37,8	225,0	123,0	180,3	528,3	1442,7	81,14	21 ans
1971,0	37,8	225,0	123,0	180,3	528,3	1442,7	81,14	22 ans
1971,0	37,8	243,0	123,0	178,3	544,3	1426,7	82,05	23 ans
1971,0	37,8	243,0	123,0	178,3	544,3	1426,7	82,05	24 ans
1971,0	37,8	270,0	123,0	175,3	568,3	1402,7	83,45	25 ans
1971,0	37,8	270,0	123,0	175,3	568,3	1402,7	83,45	26 ans
1971,0	37,8	270,0	123,0	175,3	568,3	1402,7	83,45	27 ans
1971,0	37,8	270,0	123,0	175,3	568,3	1402,7	83,45	28 ans
1971,0	37,8	270,0	123,0	175,3	568,3	1402,7	83,45	29 ans
1971,0	37,8	197,7	123,0	183,4	504,1	1466,9	79,49	Moyenne

Annexe H-5

Rémunération globale des sergents, Ville de Saguenay

(échelle de salaire au 31 décembre 2014)

Ancienneté	Salaire (A)	Primes (B)	Rémunération directe (A+B) = (C)	Rémunération indirecte ¹ (D)	Rémunération annuelle (C+D) = (E)
Entrée	94 061	0	94 061	16 724	110 785
1 an	94 061	0	94 061	16 724	110 785
2 ans	94 061	0	94 061	16 724	110 785
3 ans	94 061	0	94 061	16 724	110 785
4 ans	94 061	0	94 061	16 724	110 785
5 ans	94 061	0	94 061	16 724	110 785
6 ans	94 061	0	94 061	16 724	110 785
7 ans	95 472	0	95 472	16 975	112 447
8 ans	95 472	0	95 472	16 975	112 447
9 ans	95 472	0	95 472	16 975	112 447
10 ans	95 660	0	95 660	17 008	112 668
11 ans	95 660	0	95 660	17 008	112 668
12 ans	95 660	0	95 660	17 008	112 668
13 ans	95 660	0	95 660	17 008	112 668
14 ans	95 660	0	95 660	17 008	112 668
15 ans	95 848	0	95 848	17 042	112 890
16 ans	95 848	0	95 848	17 042	112 890
17 ans	95 848	0	95 848	17 042	112 890
18 ans	95 848	0	95 848	17 042	112 890
19 ans	95 848	0	95 848	17 042	112 890
20 ans	96 036	0	96 036	17 075	113 112
21 ans	96 036	0	96 036	17 075	113 112
22 ans	96 036	0	96 036	17 075	113 112
23 ans	96 036	0	96 036	17 075	113 112
24 ans	96 036	0	96 036	17 075	113 112
25 ans	98 649	0	98 649	17 540	116 189
26 ans	98 649	0	98 649	17 540	116 189
27 ans	98 649	0	98 649	17 540	116 189
28 ans	98 649	0	98 649	17 540	116 189
29 ans	98 649	0	98 649	17 540	116 189
Moyenne	95 860	0	95 860	17 044	112 904

1. Le coût en dollars de la rémunération directe représente la somme des coûts simulés pour les avantages sociaux et le régime de retraite. Le coût des avantages sociaux est obtenu en multipliant le salaire (incluant les primes d'ancienneté) du policier par la valeur des avantages sociaux, exprimée en % du salaire. Quant au coût du régime de retraite, il est obtenu en multipliant la rémunération admissible au régime de retraite par la valeur du régime, exprimée en % du salaire. Les coûts, exprimés en % du salaire, utilisés dans ce calcul sont présentés à l'annex I.

Heures régulières (F)		Heures chômées payées (G)				Heures présence (F-G) = (H)	Rémunération globale (E/H) = (I)	Ancienneté
Annuel	Hebd.	Congé annuel	Congés fériés et mobiles	Repas	Total			
2034,0	39,0	92,0	192,0	185,0	469,0	1 565,0	70,79	Entrée
2034,0	39,0	92,0	192,0	185,0	469,0	1 565,0	70,79	1 an
2034,0	39,0	92,0	192,0	185,0	469,0	1 565,0	70,79	2 ans
2034,0	39,0	138,0	192,0	180,1	510,1	1 523,9	72,70	3 ans
2034,0	39,0	138,0	192,0	180,1	510,1	1 523,9	72,70	4 ans
2034,0	39,0	138,0	192,0	180,1	510,1	1 523,9	72,70	5 ans
2034,0	39,0	138,0	192,0	180,1	510,1	1 523,9	72,70	6 ans
2034,0	39,0	184,0	192,0	175,3	551,3	1 482,7	75,84	7 ans
2034,0	39,0	184,0	192,0	175,3	551,3	1 482,7	75,84	8 ans
2034,0	39,0	184,0	192,0	175,3	551,3	1 482,7	75,84	9 ans
2034,0	39,0	184,0	192,0	175,3	551,3	1 482,7	75,99	10 ans
2034,0	39,0	184,0	192,0	175,3	551,3	1 482,7	75,99	11 ans
2034,0	39,0	184,0	192,0	175,3	551,3	1 482,7	75,99	12 ans
2034,0	39,0	230,0	192,0	170,4	592,4	1 441,6	78,15	13 ans
2034,0	39,0	230,0	192,0	170,4	592,4	1 441,6	78,15	14 ans
2034,0	39,0	230,0	192,0	170,4	592,4	1 441,6	78,31	15 ans
2034,0	39,0	230,0	192,0	170,4	592,4	1 441,6	78,31	16 ans
2034,0	39,0	230,0	192,0	170,4	592,4	1 441,6	78,31	17 ans
2034,0	39,0	230,0	192,0	170,4	592,4	1 441,6	78,31	18 ans
2034,0	39,0	276,0	192,0	165,5	633,5	1 400,5	80,61	19 ans
2034,0	39,0	276,0	192,0	165,5	633,5	1 400,5	80,77	20 ans
2034,0	39,0	276,0	192,0	165,5	633,5	1 400,5	80,77	21 ans
2034,0	39,0	276,0	192,0	165,5	633,5	1 400,5	80,77	22 ans
2034,0	39,0	276,0	192,0	165,5	633,5	1 400,5	80,77	23 ans
2034,0	39,0	276,0	192,0	165,5	633,5	1 400,5	80,77	24 ans
2034,0	39,0	276,0	192,0	165,5	633,5	1 400,5	82,96	25 ans
2034,0	39,0	276,0	192,0	165,5	633,5	1 400,5	82,96	26 ans
2034,0	39,0	322,0	192,0	160,7	674,7	1 359,3	85,47	27 ans
2034,0	39,0	322,0	192,0	160,7	674,7	1 359,3	85,47	28 ans
2034,0	39,0	322,0	192,0	160,7	674,7	1 359,3	85,47	29 ans
2034,0	39,0	216,2	192,0	171,8	580,0	1 454,0	77,65	Moyenne

Annexe H-6

Rémunération globale des sergents, Ville de Saint-Jean-sur-Richelieu(échelle de salaire au 31 décembre 2014)¹

Ancienneté	Salaires (A)	Primes de soir (B)	Rémunération directe (A+B) = (C)	Rémunération indirecte ² (D)	Rémunération annuelle (C+D) = (E)
Entrée	88 960	235	89 195	19 162	108 357
1 an	88 960	235	89 195	19 162	108 357
2 ans	88 960	235	89 195	19 162	108 357
3 ans	88 960	235	89 195	19 162	108 357
4 ans	88 960	235	89 195	19 162	108 357
5 ans	88 960	235	89 195	19 162	108 357
6 ans	88 960	235	89 195	19 162	108 357
7 ans	89 850	235	90 084	19 354	109 438
8 ans	89 850	235	90 084	19 354	109 438
9 ans	89 850	235	90 084	19 354	109 438
10 ans	90 028	235	90 262	19 392	109 654
11 ans	90 028	235	90 262	19 392	109 654
12 ans	90 028	235	90 262	19 392	109 654
13 ans	90 028	235	90 262	19 392	109 654
14 ans	90 028	235	90 262	19 392	109 654
15 ans	90 205	235	90 440	19 430	109 870
16 ans	90 205	235	90 440	19 430	109 870
17 ans	90 205	235	90 440	19 430	109 870
18 ans	90 205	235	90 440	19 430	109 870
19 ans	90 205	235	90 440	19 430	109 870
20 ans	90 383	235	90 618	19 469	110 087
21 ans	90 383	235	90 618	19 469	110 087
22 ans	90 383	235	90 618	19 469	110 087
23 ans	90 383	235	90 618	19 469	110 087
24 ans	90 383	235	90 618	19 469	110 087
25 ans	90 561	235	90 796	19 507	110 303
26 ans	90 561	235	90 796	19 507	110 303
27 ans	90 561	235	90 796	19 507	110 303
28 ans	90 561	235	90 796	19 507	110 303
29 ans	90 561	235	90 796	19 507	110 303
Moyenne	89 939	235	90 173	19 373	109 546

1. La convention est échu depuis le 31 décembre 2011. Les taux de salaires ont été mis à jour à l'aide de l'IPC du Québec pour les années 2012, 2013 et 2014 (un ajustement respectif de 2,1 %, 0,7 % et 1,4 %)

2. Le coût en dollars de la rémunération directe représente la somme des coûts simulés pour les avantages sociaux et le régime de retraite. Le coût des avantages sociaux est obtenu en multipliant le salaire (incluant les primes d'ancienneté) du policier par la valeur des avantages sociaux, exprimée en % du salaire. Quant au coût du régime de retraite, il est obtenu en multipliant la rémunération admissible au régime de retraite par la valeur du régime, exprimée en % du salaire. Les coûts, exprimés en % du salaire, utilisés dans ce calcul sont présentés à l'annex I.

Heures régulières (F)		Heures chômées payées (G)				Heures présence (F-G) = (H)	Rémunération globale (E/H) = (I)	Ancienneté
Annuel	Hebd.	Congé annuel	Congés fériés et mobiles	Repas	Total			
1971,3	37,8	81,0	108,0	148,5	337,5	1633,8	66,32	Entrée
1971,3	37,8	81,0	108,0	148,5	337,5	1633,8	66,32	1 an
1971,3	37,8	81,0	108,0	148,5	337,5	1633,8	66,32	2 ans
1971,3	37,8	126,0	108,0	144,8	378,8	1592,6	68,04	3 ans
1971,3	37,8	126,0	108,0	144,8	378,8	1592,6	68,04	4 ans
1971,3	37,8	126,0	108,0	144,8	378,8	1592,6	68,04	5 ans
1971,3	37,8	162,0	108,0	141,8	411,8	1559,6	69,48	6 ans
1971,3	37,8	162,0	108,0	141,8	411,8	1559,6	70,17	7 ans
1971,3	37,8	162,0	108,0	141,8	411,8	1559,6	70,17	8 ans
1971,3	37,8	162,0	108,0	141,8	411,8	1559,6	70,17	9 ans
1971,3	37,8	162,0	108,0	141,8	411,8	1559,6	70,31	10 ans
1971,3	37,8	162,0	108,0	141,8	411,8	1559,6	70,31	11 ans
1971,3	37,8	162,0	108,0	141,8	411,8	1559,6	70,31	12 ans
1971,3	37,8	162,0	108,0	141,8	411,8	1559,6	70,31	13 ans
1971,3	37,8	162,0	108,0	141,8	411,8	1559,6	70,31	14 ans
1971,3	37,8	207,0	108,0	138,0	453,0	1518,3	72,36	15 ans
1971,3	37,8	207,0	108,0	138,0	453,0	1518,3	72,36	16 ans
1971,3	37,8	207,0	108,0	138,0	453,0	1518,3	72,36	17 ans
1971,3	37,8	207,0	108,0	138,0	453,0	1518,3	72,36	18 ans
1971,3	37,8	207,0	108,0	138,0	453,0	1518,3	72,36	19 ans
1971,3	37,8	225,0	108,0	136,5	469,5	1501,8	73,30	20 ans
1971,3	37,8	225,0	108,0	136,5	469,5	1501,8	73,30	21 ans
1971,3	37,8	225,0	108,0	136,5	469,5	1501,8	73,30	22 ans
1971,3	37,8	225,0	108,0	136,5	469,5	1501,8	73,30	23 ans
1971,3	37,8	225,0	108,0	136,5	469,5	1501,8	73,30	24 ans
1971,3	37,8	243,0	108,0	135,0	486,0	1485,3	74,26	25 ans
1971,3	37,8	243,0	108,0	135,0	486,0	1485,3	74,26	26 ans
1971,3	37,8	243,0	108,0	135,0	486,0	1485,3	74,26	27 ans
1971,3	37,8	243,0	108,0	135,0	486,0	1485,3	74,26	28 ans
1971,3	37,8	243,0	108,0	135,0	486,0	1485,3	74,26	29 ans
1971,3	37,8	181,8	108,0	140,1	429,9	1541,4	71,07	Moyenne

Annexe H-7

Rémunération globale des sergents, Police provinciale de l'Ontario

(échelle de salaire au 31 décembre 2014)

Ancienneté	Salaire (A)	Primes (B)	Rémunération directe (A+B) = (C)	Rémunération indirecte ¹ (D)	Rémunération annuelle (C+D) = (E)
Entrée	95 152	0	95 152	19 011	114 163
1 an	102 401	0	102 401	20 460	122 861
2 ans	102 401	0	102 401	20 460	122 861
3 ans	102 401	0	102 401	20 460	122 861
4 ans	102 401	0	102 401	20 460	122 861
5 ans	102 401	0	102 401	20 460	122 861
6 ans	102 401	0	102 401	20 460	122 861
7 ans	102 401	0	102 401	20 460	122 861
8 ans	105 120	0	105 120	21 003	126 123
9 ans	105 120	0	105 120	21 003	126 123
10 ans	105 120	0	105 120	21 003	126 123
11 ans	105 120	0	105 120	21 003	126 123
12 ans	105 120	0	105 120	21 003	126 123
13 ans	105 120	0	105 120	21 003	126 123
14 ans	105 120	0	105 120	21 003	126 123
15 ans	105 120	0	105 120	21 003	126 123
16 ans	105 120	0	105 120	21 003	126 123
17 ans	107 839	0	107 839	21 546	129 385
18 ans	107 839	0	107 839	21 546	129 385
19 ans	107 839	0	107 839	21 546	129 385
20 ans	107 839	0	107 839	21 546	129 385
21 ans	107 839	0	107 839	21 546	129 385
22 ans	107 839	0	107 839	21 546	129 385
23 ans	110 557	0	110 557	22 089	132 646
24 ans	110 557	0	110 557	22 089	132 646
25 ans	110 557	0	110 557	22 089	132 646
26 ans	110 557	0	110 557	22 089	132 646
27 ans	110 557	0	110 557	22 089	132 646
28 ans	110 557	0	110 557	22 089	132 646
29 ans	110 557	0	110 557	22 089	132 646
Moyenne	105 966	0	105 966	21 172	127 138

1. Le coût en dollars de la rémunération directe représente la somme des coûts simulés pour les avantages sociaux et le régime de retraite. Le coût des avantages sociaux est obtenu en multipliant le salaire (incluant les primes d'ancienneté) du policier par la valeur des avantages sociaux, exprimée en % du salaire. Quant au coût du régime de retraite, il est obtenu en multipliant la rémunération admissible au régime de retraite par la valeur du régime, exprimée en % du salaire. Les coûts, exprimés en % du salaire, utilisés dans ce calcul sont présentés à l'annex I.

Heures régulières (F)		Heures chômées payées (G)				Heures présence (F-G) = (H)	Rémunération globale (E/H) = (I)	Ancienneté
Annuel	Hebd.	Congé annuel	Congés fériés et mobiles	Repas	Total			
2088,0	40,0	120,0	96,0	195,0	411,0	1677,0	68,08	Entrée
2088,0	40,0	120,0	96,0	195,0	411,0	1677,0	73,26	1 an
2088,0	40,0	120,0	96,0	195,0	411,0	1677,0	73,26	2 ans
2088,0	40,0	120,0	96,0	195,0	411,0	1677,0	73,26	3 ans
2088,0	40,0	120,0	96,0	195,0	411,0	1677,0	73,26	4 ans
2088,0	40,0	120,0	96,0	195,0	411,0	1677,0	73,26	5 ans
2088,0	40,0	120,0	96,0	195,0	411,0	1677,0	73,26	6 ans
2088,0	40,0	120,0	96,0	195,0	411,0	1677,0	73,26	7 ans
2088,0	40,0	120,0	96,0	195,0	411,0	1677,0	75,21	8 ans
2088,0	40,0	160,0	96,0	190,8	446,8	1641,2	76,85	9 ans
2088,0	40,0	160,0	96,0	190,8	446,8	1641,2	76,85	10 ans
2088,0	40,0	160,0	96,0	190,8	446,8	1641,2	76,85	11 ans
2088,0	40,0	160,0	96,0	190,8	446,8	1641,2	76,85	12 ans
2088,0	40,0	160,0	96,0	190,8	446,8	1641,2	76,85	13 ans
2088,0	40,0	160,0	96,0	190,8	446,8	1641,2	76,85	14 ans
2088,0	40,0	160,0	96,0	190,8	446,8	1641,2	76,85	15 ans
2088,0	40,0	200,0	96,0	186,7	482,7	1605,3	78,56	16 ans
2088,0	40,0	200,0	96,0	186,7	482,7	1605,3	80,60	17 ans
2088,0	40,0	200,0	96,0	186,7	482,7	1605,3	80,60	18 ans
2088,0	40,0	200,0	96,0	186,7	482,7	1605,3	80,60	19 ans
2088,0	40,0	200,0	96,0	186,7	482,7	1605,3	80,60	20 ans
2088,0	40,0	200,0	96,0	186,7	482,7	1605,3	80,60	21 ans
2088,0	40,0	200,0	96,0	186,7	482,7	1605,3	80,60	22 ans
2088,0	40,0	200,0	96,0	186,7	482,7	1605,3	82,63	23 ans
2088,0	40,0	200,0	96,0	186,7	482,7	1605,3	82,63	24 ans
2088,0	40,0	240,0	96,0	182,5	518,5	1569,5	84,51	25 ans
2088,0	40,0	240,0	96,0	182,5	518,5	1569,5	84,51	26 ans
2088,0	40,0	240,0	96,0	182,5	518,5	1569,5	84,51	27 ans
2088,0	40,0	240,0	96,0	182,5	518,5	1569,5	84,51	28 ans
2088,0	40,0	240,0	96,0	182,5	518,5	1569,5	84,51	29 ans
2088,0	40,0	173,3	96,0	189,4	458,8	1629,2	78,04	Moyenne

Annexe H-8

Rémunération globale des sergents, Gendarmerie Royale du Canada

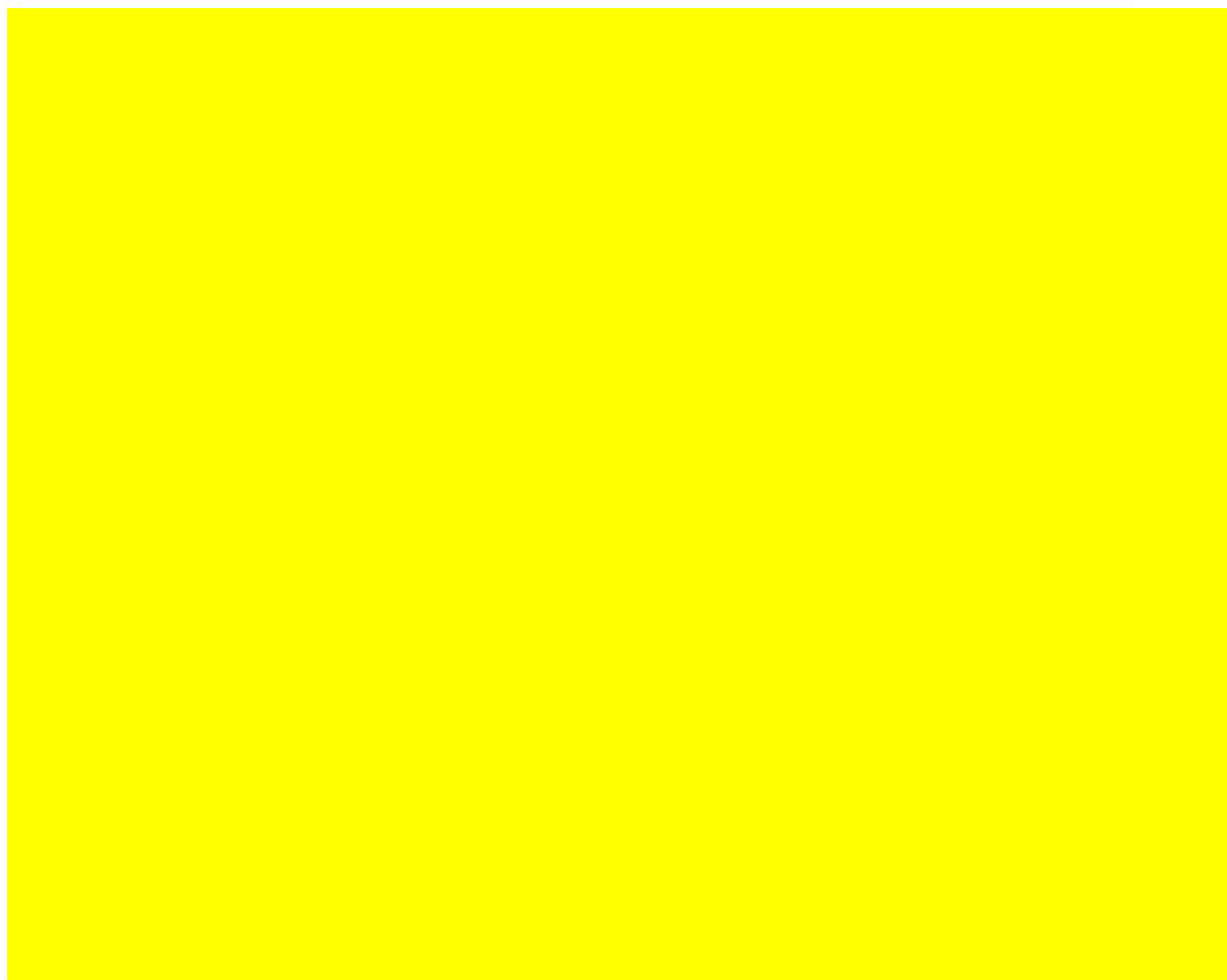
(échelle de salaire au 31 décembre 2014)

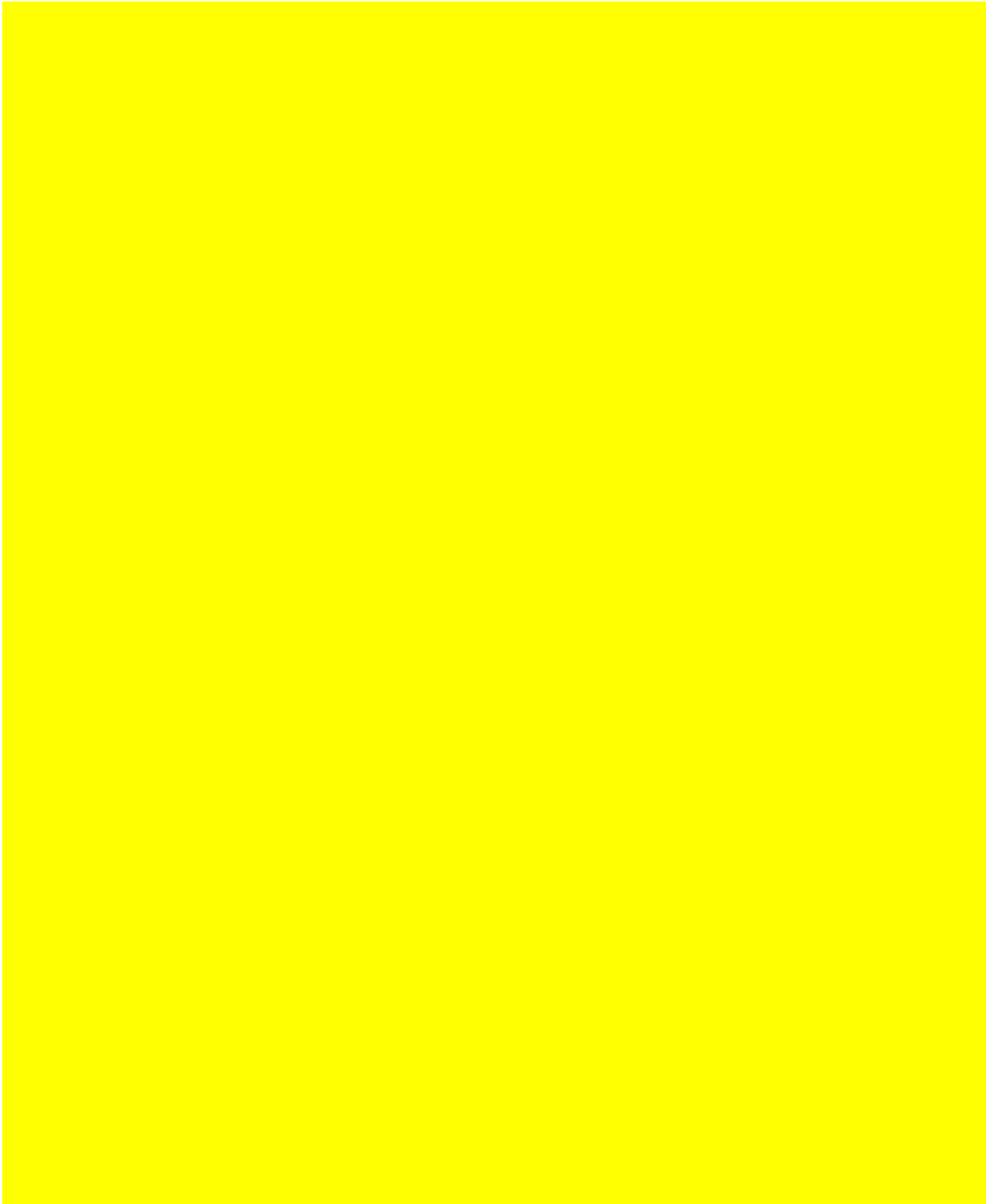
Ancienneté	Salaire (A)	Primes (B)	Rémunération directe (A+B) = (C)	Rémunération indirecte ¹ (D)	Rémunération annuelle (C+D) = (E)
Entrée	50 674	1 053	51 727	12 592	64 319
6 mois	65 840	1 053	66 893	16 361	83 254
1 an	71 435	1 053	72 488	17 752	90 240
2 ans	77 032	1 053	78 085	19 142	97 227
3 ans	82 108	1 053	83 161	20 404	103 565
4 ans	83 340	1 053	84 393	20 710	105 103
5 ans	83 340	1 031	84 370	20 710	105 080
6 ans	83 340	1 031	84 370	20 710	105 080
7 ans	87 445	1 031	88 476	21 730	110 206
8 ans	87 445	1 031	88 476	21 730	110 206
9 ans	87 445	1 031	88 476	21 730	110 206
10 ans	88 677	1 008	89 685	22 036	111 721
11 ans	88 677	1 008	89 685	22 036	111 721
12 ans	88 677	1 008	89 685	22 036	111 721
13 ans	88 677	1 008	89 685	22 036	111 721
14 ans	88 677	1 008	89 685	22 036	111 721
15 ans	89 908	1 008	90 916	22 342	113 258
16 ans	89 908	1 008	90 916	22 342	113 258
17 ans	89 908	1 008	90 916	22 342	113 258
18 ans	89 908	1 008	90 916	22 342	113 258
19 ans	89 908	1 008	90 916	22 342	113 258
20 ans	91 140	1 008	92 148	22 648	114 796
21 ans	91 140	1 008	92 148	22 648	114 796
22 ans	91 140	1 008	92 148	22 648	114 796
23 ans	91 140	986	92 125	22 648	114 774
24 ans	91 140	986	92 125	22 648	114 774
25 ans	92 372	986	93 357	22 954	116 311
26 ans	92 372	986	93 357	22 954	116 311
27 ans	92 372	986	93 357	22 954	116 311
28 ans	92 372	986	93 357	22 954	116 311
29 ans	92 372	986	93 357	22 954	116 311
Moyenne	87 056	1 014	88 070	21 633	109 703

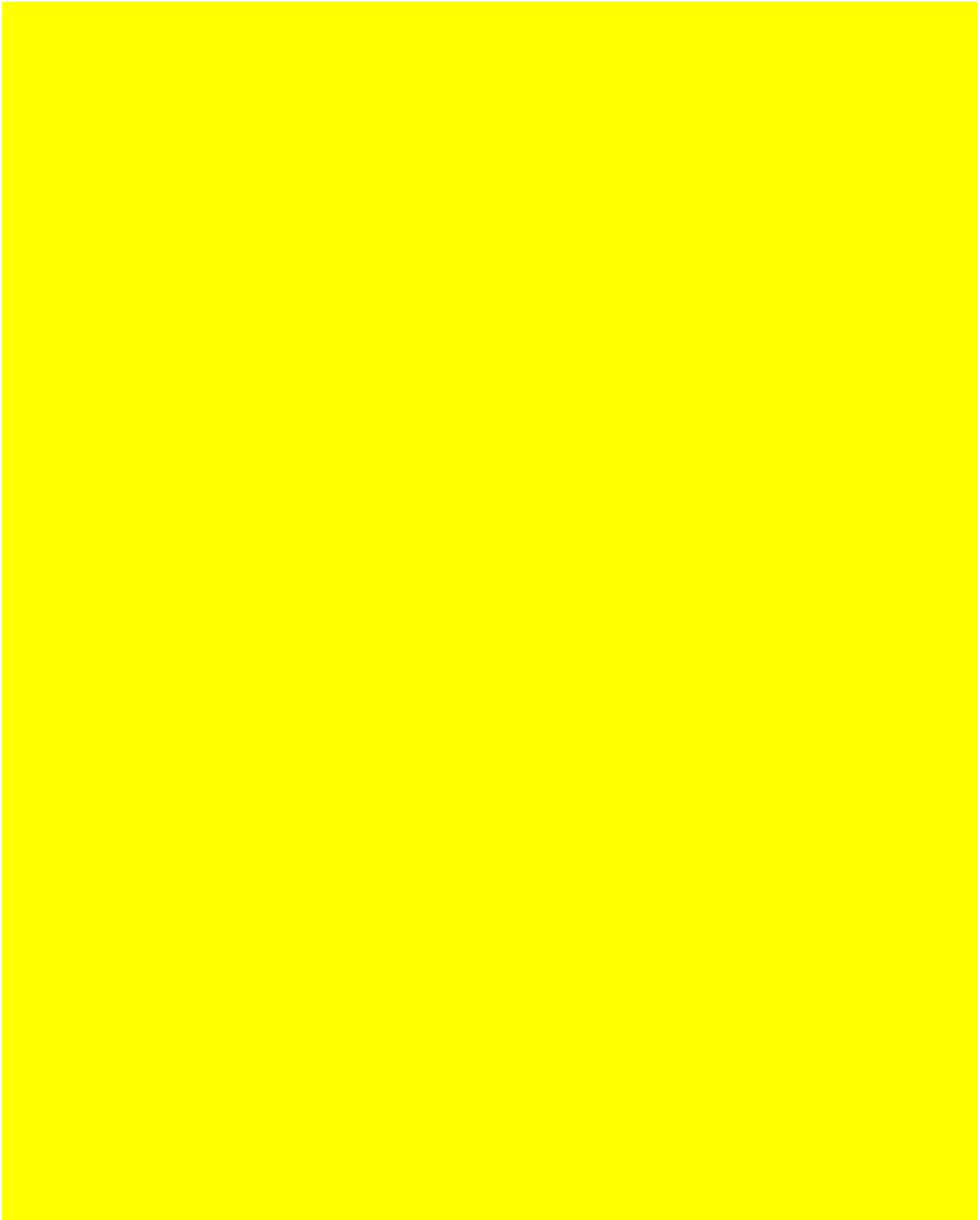
1. Le coût en dollars de la rémunération directe représente la somme des coûts simulés pour les avantages sociaux et le régime de retraite. Le coût des avantages sociaux est obtenu en multipliant le salaire (incluant les primes d'ancienneté) du policier par la valeur des avantages sociaux, exprimée en % du salaire. Quant au coût du régime de retraite, il est obtenu en multipliant la rémunération admissible au régime de retraite par la valeur du régime, exprimée en % du salaire. Les coûts, exprimés en % du salaire, utilisés dans ce calcul sont présentés à l'annex I.

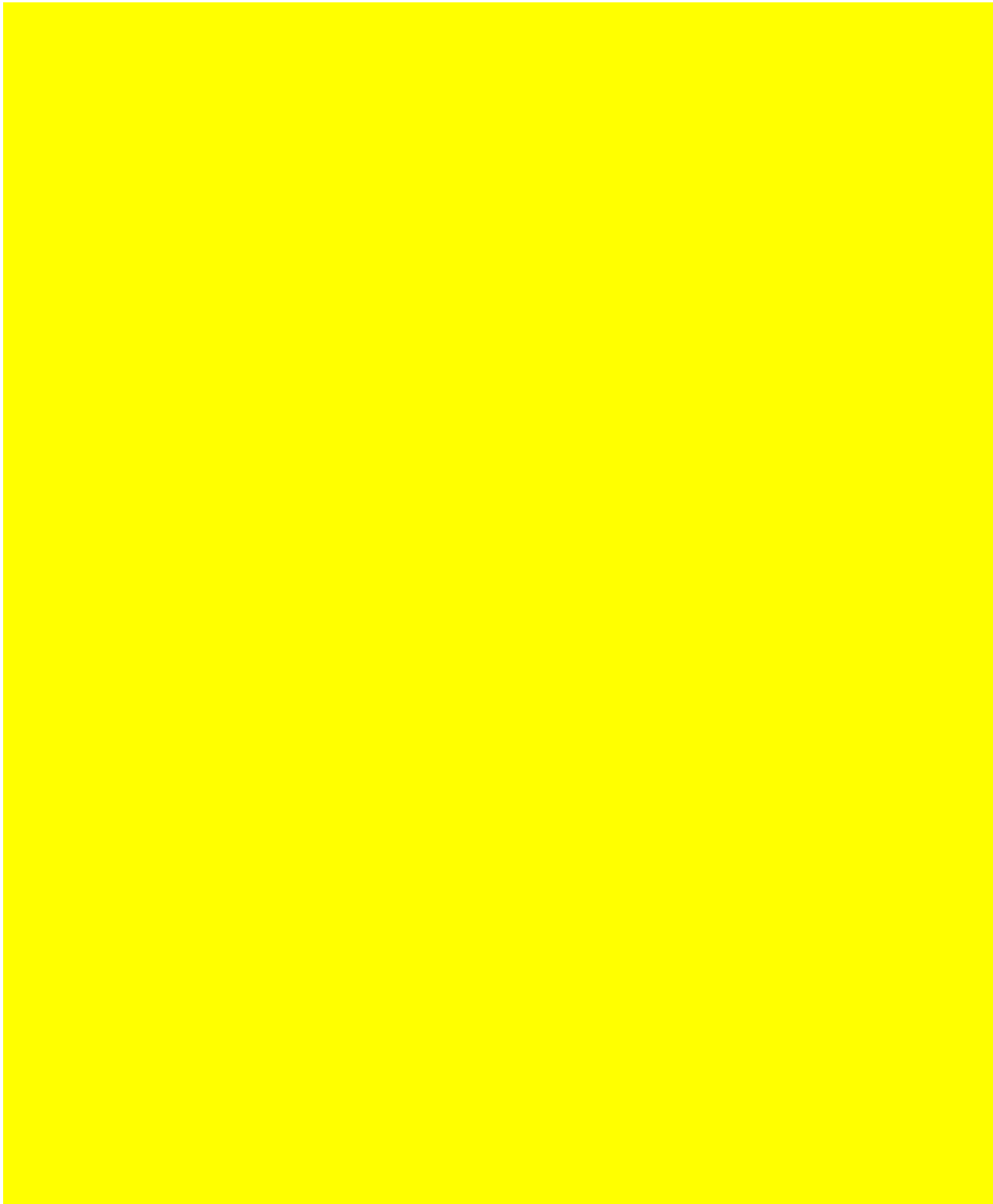
Heures régulières (F)		Heures chômées payées (G)				Heures présence (F-G) = (H)	Rémunération globale (E/H) = (I)	Ancienneté
Annuel	Hebd.	Congé annuel	Congés fériés et mobiles	Repas	Total			
2 088,0	40,0	128,0	88,0	117,0	333,0	1 755,0	36,65	Entrée
2 088,0	40,0	128,0	88,0	117,0	333,0	1 755,0	47,44	6 mois
2 088,0	40,0	128,0	88,0	117,0	333,0	1 755,0	51,42	1 an
2 088,0	40,0	128,0	88,0	117,0	333,0	1 755,0	55,40	2 ans
2 088,0	40,0	128,0	88,0	117,0	333,0	1 755,0	59,01	3 ans
2 088,0	40,0	128,0	88,0	117,0	333,0	1 755,0	59,89	4 ans
2 088,0	40,0	168,0	88,0	114,5	370,5	1 717,5	61,18	5 ans
2 088,0	40,0	168,0	88,0	114,5	370,5	1 717,5	61,18	6 ans
2 088,0	40,0	168,0	88,0	114,5	370,5	1 717,5	64,17	7 ans
2 088,0	40,0	168,0	88,0	114,5	370,5	1 717,5	64,17	8 ans
2 088,0	40,0	168,0	88,0	114,5	370,5	1 717,5	64,17	9 ans
2 088,0	40,0	208,0	88,0	112,0	408,0	1 680,0	66,50	10 ans
2 088,0	40,0	208,0	88,0	112,0	408,0	1 680,0	66,50	11 ans
2 088,0	40,0	208,0	88,0	112,0	408,0	1 680,0	66,50	12 ans
2 088,0	40,0	208,0	88,0	112,0	408,0	1 680,0	66,50	13 ans
2 088,0	40,0	208,0	88,0	112,0	408,0	1 680,0	66,50	14 ans
2 088,0	40,0	208,0	88,0	112,0	408,0	1 680,0	67,42	15 ans
2 088,0	40,0	208,0	88,0	112,0	408,0	1 680,0	67,42	16 ans
2 088,0	40,0	208,0	88,0	112,0	408,0	1 680,0	67,42	17 ans
2 088,0	40,0	208,0	88,0	112,0	408,0	1 680,0	67,42	18 ans
2 088,0	40,0	208,0	88,0	112,0	408,0	1 680,0	67,42	19 ans
2 088,0	40,0	208,0	88,0	112,0	408,0	1 680,0	68,33	20 ans
2 088,0	40,0	208,0	88,0	112,0	408,0	1 680,0	68,33	21 ans
2 088,0	40,0	208,0	88,0	112,0	408,0	1 680,0	68,33	22 ans
2 088,0	40,0	248,0	88,0	109,5	445,5	1 642,5	69,88	23 ans
2 088,0	40,0	248,0	88,0	109,5	445,5	1 642,5	69,88	24 ans
2 088,0	40,0	248,0	88,0	109,5	445,5	1 642,5	70,81	25 ans
2 088,0	40,0	248,0	88,0	109,5	445,5	1 642,5	70,81	26 ans
2 088,0	40,0	248,0	88,0	109,5	445,5	1 642,5	70,81	27 ans
2 088,0	40,0	248,0	88,0	109,5	445,5	1 642,5	70,81	28 ans
2 088,0	40,0	248,0	88,0	109,5	445,5	1 642,5	70,81	29 ans
2 088,0	40,0	197,3	88,0	112,7	398,0	1 690,0	64,91	Moyenne

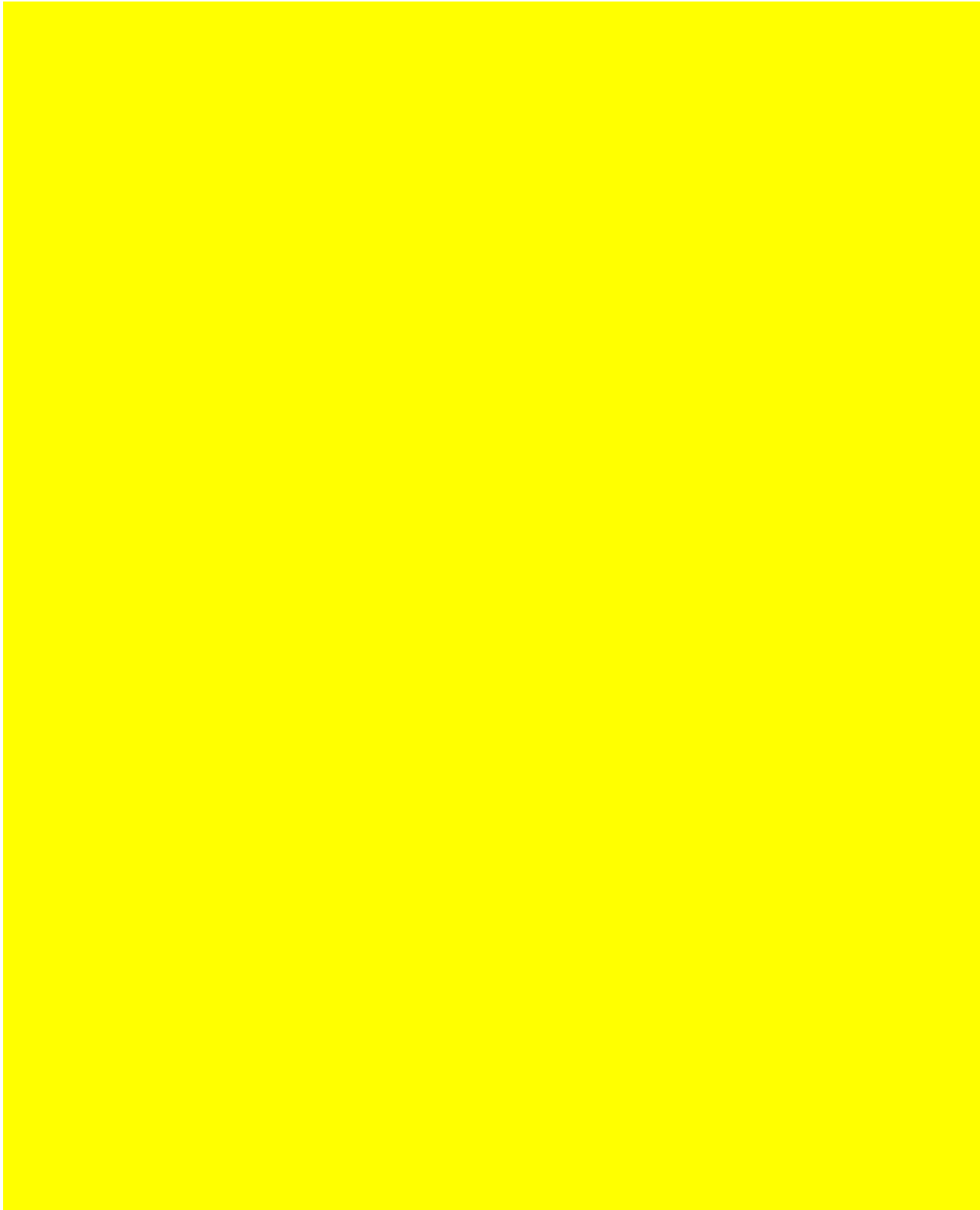
Rapport de la firme Aon Hewitt – Simulation des coûts des régimes de retraite et des assurances collectives pour les sergents











Description des dispositions des régimes de retraite

SÛRETÉ DU QUÉBEC

1. Admissibilité et âge obligatoire

À l'entrée en service; retraite obligatoire à 65 ans

2. Admissibilité à la rente

Sans réduction : Avoir au moins 25 années de service pour fins d'admissibilité ou avoir atteint le facteur 75 (âge + années de service) ou avoir 60 ans

Anticipée avec réduction : 20 années de service pour fins d'admissibilité

Réduction par année : Pour service après 1991 : 0,25 % par mois d'anticipation (3 % par année) avant le plus proche de 25 années de service pour fins d'admissibilité ou facteur 75 (âge + service; avoir au moins 60 ans)

3. Salaire servant au calcul de la rente

Salaire moyen des 3 années de service les mieux rémunérées

Traitement admissible : rémunération annuelle normale incluant l'ajustement lié à l'ancienneté, mais excluant le surtemps, les gratifications ou autres bonis

4. Calcul de la rente

- De base
 - Pour service après 1991 : 2,0 % du salaire moyen 3 meilleures années
 - Maximum de 38 années de service pour le calcul de la rente
- Temporaire jusqu'à 65 ans
 - Pour service après 1991 : 0,3 % du salaire moyen 3 meilleures années

5. Indexation des rentes

Pour service après 1999 : le plus avantageux entre TAIR - 3 % et minimum 50 % du TAIR

6. Prestation de décès non occupationnel

- Avant la retraite
 - Si < 10 ans de service : remboursement des cotisations avec intérêts
 - Si > 10 ans de service : rente au conjoint survivant égale à 50 % de la rente de base acquise, plus 10 % par enfant à charge
- Après la retraite
 - Rente au conjoint égale à 50 % de la rente viagère de base versée à ce retraité

7. Cotisation de l'employé

8,0 % du salaire jusqu'à l'exemption de base de la RRQ

6,2 % du salaire de l'exemption de base au MGA de la RRQ

8,0 % du salaire en excédant du MGA

8. Financement du régime

2/3 par l'employeur et 1/3 par le participant

Annexe J-2 ● Grille – Régime de retraite (Montréal et Québec)

MONTRÉAL

QUÉBEC

1. Admissibilité et âge obligatoire

À l'entrée en service; retraite normal à 65 ans

Employés régulier : à l'entrée en service

Autres employés : l'année suivant celle au cours de laquelle il remplit l'une ou l'autre des conditions suivantes :

- 1° il a reçu une rémunération au moins égale à 35 % du maximum des gains admissibles établi, pour l'année de référence, en application de la Loi sur le régime de rentes du Québec (L.R.Q., chapitre R-9);
- 2° il a été au service de l'employeur pendant au moins 700 heures.

Âge normal de la retraite : 65 ans

2. Admissibilité à la rente

Sans réduction : 30 années de cotisation

30 ans de service ou 55 ans

Anticipée avec réduction : 45 ans et 25 années de service ou 60 ans

Somme de l'âge et des années de service est au moins égale à 70

Réduction par année : Réduction de 1/45 par année avant 30 années de cotisation (maximum 5/45)

0,25 % multiplié par le nombre de mois, jusqu'à concurrence de 60, qui restent à écouler avant la date où le participant aurait eu droit à une rente sans réduction en supposant qu'il ait accumulé encore du service aux fins d'admissibilité, auquel s'ajoute, le cas échéant, un pourcentage égal à 0,50 % multiplié par le nombre de mois additionnels qui restent à écouler avant cette date.

3. Salaire servant au calcul de la rente

Moyenne la plus élevée du salaire de 36 mois consécutifs indexé par tranche de 12 mois (0 %, 3,5 % et 7,12 %)

Salaire moyen des 3 années de service les mieux rémunérées

Traitement admissible : salaire, ajustement pour l'ancienneté et prime de Métropole

Traitement admissible : salaire, ajustement pour l'ancienneté et prime de niveau de responsabilité

4. Calcul de la rente

• De base :

- Pour chaque année de participation : 2 % x salaire final
- Facteur d'ajustement de 1/45 par année entre 25 et 30 années de cotisation

• De base :

Le montant de la rente « temporaire jusqu'à 65 ans » est réduit d'un montant égal au montant « T » suivant :

$$T = N \times [\text{le maximum entre } 0 \text{ et } \{C - (0,25 \% \times F \times S)\}]$$

Dans cette formule :

- « N » est égal au nombre d'années de services reconnus à un participant à compter du 1er janvier 2005, jusqu'à la date de la fin de sa participation active;
- « S » est égal au traitement admissible moyen du participant;
- « C » est égal à 0,7 % du moindre entre « S » et le maximum des gains admissibles moyen calculé sur la même période que celle retenue aux fins de la détermination de « S »;
- « F » est égal à 100 % moins le pourcentage de réduction applicable pour déterminer le montant initial de la rente anticipée, le cas échéant.

MONTRÉAL

QUÉBEC

4. Calcul de la rente (suite)

- Temporaire jusqu'à 65 ans
 - 0,5 % x salaire final par année de cotisation

- Temporaire jusqu'à 65 ans
- Montant « R » moins le montant « T » suivants :
- $R = N \times [2,00 \% \times S]$
- $T = N \times [\text{le maximum entre } 0 \text{ et } \{C - (0,25 \% \times S)\}]$

5. Indexation des rentes

IPC – 1 % (+ 0,25 % pendant que la réserve pour indexation existe)

$I = [100 \times (A-B)/B]$

Dans cette formule :

- « A » est égal à la moyenne de l'indice mensuel d'ensemble des prix à la consommation pour le Canada non désaisonnalisé, tel que publié par Statistique Canada, pour la période de douze mois se terminant le 31 octobre de l'année qui précède la date de l'indexation;
- « B » est égal à la moyenne de l'indice mensuel d'ensemble des prix à la consommation pour le Canada non désaisonnalisé, tel que publié par Statistique Canada, pour la période de douze mois se terminant le 31 octobre de l'année qui précède d'un an la date de l'indexation.

6. Prestation de décès non occupationnel

- Avant la retraite
 - Conjoint : 50 % de la rente viagère
Minimum 33 ⅓ % du salaire final indexé, y compris les autres prestations
 - Enfant : 5% du salaire final indexé pour les enfants à charge coordonné avec la RRQ
- Après la retraite
 - Enfant : 5% du salaire final indexé pour les enfants à charge coordonné avec la RRQ

- Avant la retraite
 - Le conjoint ou, à défaut de conjoint ses ayants cause ont droit, sur demande, de recevoir en un seul versement une prestation égale à la valeur des droits du participant.
- Après la retraite
 - Conjoint : 60 % du montant de la rente
 - Si pas de conjoint : le bénéficiaire désigné ou, à défaut, ses ayants cause ont droit de recevoir la rente que ce participant recevait jusqu'à concurrence d'un total, comprenant les versements déjà faits, de 60 versements mensuels. (Toutefois, une rente de raccordement accordée au bénéficiaire ou aux ayants cause n'est payable que jusqu'au premier jour du mois qui précède la date où le participant aurait atteint l'âge normal de la retraite.)

7. Cotisation de l'employé

- 8,0 % exemption RRQ
- 6,2 % avant MGA
- 8,0 % après MGA

9,82 % du traitement admissible (selon l'évaluation actuarielle de 2009)

Lorsqu'une évaluation actuarielle du régime postérieure au 1er janvier 2009 est effectuée, le taux de cotisation salariale en vigueur est également révisé, à la hausse ou à la baisse, afin de correspondre à 45 % de la cotisation d'exercice.

MONTRÉAL

QUÉBEC

8. Financement du régime

Cotisation patronale - 307,7 % de la cotisation salariale (21,5 %)

La Ville de Québec doit, au cours de chaque exercice financier du régime, verser à la caisse de retraite une cotisation patronale qui, ajoutée à l'ensemble des cotisations salariales versées par les participants, est au moins égale à la somme des montants suivants :

- 1° la cotisation d'exercice établie par le rapport sur la dernière évaluation actuarielle du régime transmis à la Régie et à l'Agence du revenu du Canada, laquelle doit correspondre à la valeur des engagements du régime relatifs aux services reconnus effectués au cours de l'exercice visé;
- 2° les cotisations d'équilibre identifiées dans ce rapport pour amortir tout déficit actuariel visé par la Loi sur les régimes complémentaires de retraite ou par un règlement pris par le gouvernement en application de cette loi.

Annexe J-3 ● Grille – Régime de retraite (Gatineau et Saguenay)

GATINEAU

SAGUENAY

1. Admissibilité et âge obligatoire

Âge normal de la retraite : 65 ans.

Admissibilité : Un policier est admissible dès sa date de permanence

Un policier non permanent est admissible au régime à compter du 1er janvier d'une année civile si, pendant l'année civile précédente, il a satisfait à l'une ou l'autre des conditions suivantes :

- a) il a reçu de la Ville une rémunération au moins égale à 35 % du maximum des gains admissibles;
- b) il a été au service de la Ville pendant au moins 700 heures.

Premier jour du mois coïncidant avec ou suivant immédiatement la date à laquelle il devient employé régulier ou il obtient un poste reconnu ;

À la date de la demande – avoir été au service 700 heures au cours de l'année civile précédant cette demande ou avoir reçu une rémunération au moins égale à 35 % du maximum des gains admissibles

Retraite obligatoire : selon les législations en vigueur

2. Admissibilité à la rente

• Sans réduction :

- À compter de 65 ans ou
- À compter de 55 ans avec 30 années de service ou
- À compter de 60 ans et 10 années de service

• Anticipée avec réduction :

- À compter de 50 ans

• Réduction :

- Réduite de ¼ % pour chaque mois complet d'anticipation entre la date effective de cette retraite anticipée et la date de sa retraite facultative ou normale.

• Sans réduction :

- Retraite normale : 65 ans
- Retraite facultative : avoir atteint 55 ans et le facteur 85 (âge + années de service) ou avoir 60 ans

• Anticipée avec réduction :

- Tout participant âgé de 50 ans ou plus, actif jusqu'à cinq ans avant la retraite facultative.

• Réduction par année :

- Pour service reconnu à compter du 1^{er} juillet 2012 : 0,375 % par mois d'anticipation (4,5 % par année) entre la date de la retraite anticipée et la date à laquelle le participant aurait pu bénéficier d'une retraite facultative : avoir atteint 55 ans et le facteur 85 (âge + années de service) ou avoir 60 ans.

3. Salaire servant au calcul de la rente

Salaire annuel moyen des trente-six (36) mois les mieux rémunérés du participant (avant le 1^{er} janvier 2007)

Salaire indexé moyen (à compter du 1^{er} janvier 2007)

Traitement admissible : salaire

Salaire moyen des 5 années de service les mieux rémunérées, multipliée par 1,02

Traitement admissible : salaire, ajustement pour l'ancienneté et primes de quart

4. Calcul de la rente

• De base :

- La rente normale annuelle créditée au participant est égale à 2 % du salaire annuel moyen des trente-six (36) mois les mieux rémunérés du participant, multiplié par le nombre de ses années de service crédité avant le 1er janvier 2007.
- Pour les années de service crédité à compter du 1er janvier 2007, la rente normale annuelle créditée au participant est égale à 2 % du salaire indexé moyen du participant, multiplié par le nombre de ses années de service crédité à compter du 1er janvier 2007.

• De base :

- Pour service reconnu à compter du 1^{er} janvier 2002 : 2,0 % du salaire moyen des 5 meilleures années + 2,0 % de la rémunération additionnelle indexée
- Aucun maximum de service pour le calcul de la rente

GATINEAU

- Temporaire jusqu'à 65 ans
 - 0,55 % du salaire annuel moyen défini aux fins du calcul de la rente normale, multiplié par le nombre de ses années de service crédité avant le 1er janvier 2007 et 0,55 % du salaire indexé moyen défini aux fins du calcul de la rente normale, multiplié par le nombre de ses années de service crédité à compter du 1er janvier 2007.

SAGUENAY

- Temporaire jusqu'à 65 ans
 - Pour chaque année de service reconnu antérieur au 1^{er} juillet 2012 (maximum 30 ans) à la somme des éléments suivants : 25 % de la moyenne du MGA de l'année de la cessation de participation et des quatre années précédentes, divisée par 30 + la pension de la sécurité de la vieillesse annuelle maximale payable à la date de la cessation de participation, divisée par 30.
 - Cette somme est réduite de 0,25 % pour chaque mois compris entre la date de retraite et la date à laquelle l'employé atteint l'âge de 60 ans.
 - À cette somme s'ajoute, pour chaque année de service reconnu à compter du 1er juillet 2012 : 0,6 % du salaire final de la retraite jusqu'à l'âge de 60 ans et, de 60 ans jusqu'à 65 ans, la pension de la sécurité de la vieillesse annuelle maximale payable à la date de la cessation de participation divisée par 30.

5. Indexation des rentes

- Rente relative aux années de service crédité antérieures au 1er janvier 2009

Les rentes sont indexées le 1er janvier de chaque année.

Cette indexation est égale au plus petit des deux montants suivants :

- l'augmentation, réduite de 3 %, de l'indice des prix à la consommation de la région Ottawa-Gatineau;
- l'augmentation de l'indice national des prix à la consommation, tel qu'établi par Statistique Canada, pour la période de douze mois se terminant le 1er novembre précédant la date effective de l'indexation.

- Rente relative aux années de service crédité à compter du 1er janvier 2009

Les rentes sont indexées le 1er janvier de chaque année.

Cette indexation est égale au plus petit des deux montants suivants :

- 1 %;
- l'augmentation de l'indice des prix à la consommation de la région Ottawa-Gatineau, tel qu'établi par Statistique Canada, pour la période de douze mois se terminant le 1er novembre précédant la date effective de l'indexation.

Rentes non indexées

Annexe J-3 ● Grille – Régime de retraite (Gatineau et Saguenay)

GATINEAU	SAGUENAY
6. Prestation de décès non occupationnel	
<ul style="list-style-type: none"> • Avant la retraite <ul style="list-style-type: none"> - Montant égale à la rente à laquelle l'employé aurait eu droit s'il avait quitté son emploi le jour de son décès <hr style="border-top: 1px dotted black;"/> <ul style="list-style-type: none"> • Après la retraite <ul style="list-style-type: none"> - Rente au conjoint égale à 60 % de la prestation de retraite - Rente aux enfants égale à 10 % de la rente du participant 	<ul style="list-style-type: none"> • Avant la retraite <ul style="list-style-type: none"> - Versement unique : montant égal à la valeur actuelle de la rente différée payable à la date de la retraite facultative du participant calculée comme s'il était demeuré participant actif jusqu'à cette date, dont le montant est égal à celui de la rente normale compte tenu des années de service reconnu à la date de la retraite. Cette rente inclut la prestation de raccordement calculée à la date du décès. Indexation de la rente et de la prestation de raccordement en fonction de l'IPC, indexation maximale de 3 %. <hr style="border-top: 1px dotted black;"/> <ul style="list-style-type: none"> • Après la retraite <ul style="list-style-type: none"> - Rente continue d'être versée à son bénéficiaire jusqu'à ce que 120 versements mensuel aient été reçus par le participant et son bénéficiaire. - Rente égale à 60 % de la rente que le participant recevait au moment de son décès
7. Cotisation de l'employé	
8,0 % du salaire annuel	10 % de son salaire et de sa rémunération additionnelle La cotisation salariale est limitée au moindre des montants suivants : 9 % de la rémunération du participant ou 50 % du facteur d'équivalence plus 1 000 \$.
8. Financement du régime	
L'employeur verse toutes les sommes nécessaires, en sus des cotisations des employés, pour financer les prestations prévues par le régime	À solde du coût

Annexe J-4 ● Grille – Régime de retraite (Saint-Jean-sur-Richelieu et Ontario)

SAINT-JEAN-SUR-RICHELIEU	ONTARIO
1. Admissibilité et âge obligatoire	
<p>Travaillé plus de 700 heures ou rémunération égale ou supérieure à 35 % du maximum des gains admissibles.</p> <p>Retraite normale : 65 ans ; retraite obligatoire 71 ans.</p>	<p>À l'entrée</p> <p>Retraite normale : 65 ans ; retraite obligatoire 71 ans.</p>
2. Admissibilité à la rente	
<ul style="list-style-type: none"> • Sans réduction : <ul style="list-style-type: none"> – Retraite anticipée sans réduction : 60 ans ou à compter de 50 ans lorsque l'âge et le nombre d'années de service totalisent au moins 85 (règle du 85 points) • Anticipée avec réduction : <ul style="list-style-type: none"> – À compter de 55 ans ou 50 ans, si l'employé a adhéré au régime depuis au moins 2 ans. • Réduction : <ul style="list-style-type: none"> – 3 % pour la première année avant la retraite facultative, 4 % pour la deuxième année, 5 % pour la troisième année et 6 % pour les années subséquentes 	<ul style="list-style-type: none"> • Sans réduction : <ul style="list-style-type: none"> – 50 ans et 30 années de service, facteur 90 (somme de l'âge plus les années de service plus grand que 90), 60 ans et 20 années de service • Anticipée avec réduction : <ul style="list-style-type: none"> – 55 ans • Réduction par année : <ul style="list-style-type: none"> – 5 % pour chaque année avant l'âge de 65 ans
3. Salaire servant au calcul de la rente	
<p>Salaire final moyen (5 meilleures années)</p> <p>Traitement admissible : salaire et ajustement pour l'ancienneté</p>	<p>Salaire moyen des 36 meilleurs mois consécutifs</p> <p>Traitement admissible : salaire, ajustement pour l'ancienneté et primes de quart</p>
4. Calcul de la rente	
<ul style="list-style-type: none"> • De base : <ul style="list-style-type: none"> – 2 % du salaire final moyen X les années de participation. • Temporaire jusqu'à 65 ans <ul style="list-style-type: none"> – 0,45 % du salaire final moyen X les années de participation. 	<ul style="list-style-type: none"> • De base : <ul style="list-style-type: none"> – 1,3 % jusqu'au MGA et 2 % du salaire final moyen au-delà du MGA X les années de participation – Maximum 35 ans • Temporaire jusqu'à 65 ans <ul style="list-style-type: none"> – 0,7 % du salaire jusqu'au MGA
5. Indexation des rentes	
<p>Non indexée au cours de la retraite</p>	<p>Indexée (IPC), maximum 8 %</p>
6. Prestation de décès non occupationnel	
<ul style="list-style-type: none"> • Avant la retraite <ul style="list-style-type: none"> – Valeur actuelle de la rente et des prestations accessoires accumulée au volet flexible • Après la retraite <ul style="list-style-type: none"> – Avec un conjoint : versement d'une rente viagère au moins égale à 60 % de la rente. Si le conjoint renonce à cette rente réversible à 60 %, il aura droit au solde des 60 versements garantis (5 ans) de la rente – Sans conjoint : solde de 60 versements garantis (5 ans) de la rente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Avant la retraite <ul style="list-style-type: none"> – Valeur de rachat des prestations accumulées • Après la retraite <ul style="list-style-type: none"> – Avec un conjoint : versement d'une rente viagère au moins égale à 50 % de la rente. – Sans conjoint : remboursement résiduel

Annexe J-4 ● Grille – Régime de retraite (Saint-Jean-sur-Richelieu et Ontario)

SAINT-JEAN-SUR-RICHELIEU	ONTARIO
7. Cotisation de l'employé	
9 % du salaire de base et du boni d'ancienneté	7,2 % du salaire jusqu'au MGA et 10,3 % au-delà du MGA, plus le montant brut du régime complémentaire de la Police provinciale de l'Ontario X 2 %
8. Financement du régime	
La Ville verse les cotisations nécessaires au financement du régime selon la recommandation de l'actuaire du régime. Le montant des cotisations doit correspondre, au minimum, à 9 % du salaire de base des employé et du boni d'ancienneté qui leurs sont versés.	Le coût du régime est partagé entre l'employé et l'employeur. Ce dernier verse des cotisations patronales équivalentes aux retenues de l'employé.

GENDARMERIE ROYALE DU CANADA (GRC)

1. Admissibilité et âge obligatoire

À l'entrée en service; âge normal de la retraite 60 ans

2. Admissibilité à la rente

Sans réduction : 25 ans de service ou 60 ans et 2 ans de service

Anticipée avec réduction : 20 ans de service

Réduction par année : 5 % pour chaque année de service complète moins de 25 ans

3. Salaire servant au calcul de la rente

Salaire moyen le plus élevé au cours de 5 années consécutives

Traitement admissible : solde de base + allocation ouvrant droit à la pension (inclut la solde de service annuelle et l'indemnité versée aux gendarmes et agents supérieurs)

4. Calcul de la rente

- De base
 - 2 % du salaire moyen final carrière (salaire moyen le plus élevé au cours de 5 années consécutives) moins, à l'âge de 65 ans, 0,625 % de la moyenne des maximums des gains ouvrant droit à la pension (MMGDP) X nombres d'années de service ouvrant droit à une pension
 - Maximum de 35 années de service pour le calcul de la rente
 - Prestation maximale – 70 % du SMFC
- Temporaire jusqu'à 65 ans
 - 0,625 % à 0,7 % de la moyenne des maximums des gains ouvrant droit à une pension (MMGDP) X le nombre d'années de service, jusqu'à l'âge de 65 ans

5. Indexation des rentes

Pension en vigueur : indexation intégrale avec l'IPC, payable quand l'âge plus les années de service sont égales à 85 (avec un âge minimum de 55 ans), ou de l'âge de 60 ans

Pension différée : indexation intégrale avec IPC

6. Prestation de décès non occupationnel

- Avant la retraite
 - Si < 2 ans de service : 1. Balance du solde du mois de décès (si le membre a au moins 1 an de service), plus 2. remboursement du plus grand montant entre les contributions avec intérêt ou un montant égal à la solde d'un mois pour chaque année de service ouvrant droit à la pension, plus 3. L'indemnité de cessation d'emploi équivalente à une semaine de rémunération pour chaque année de service complète d'emploi continu.
 - 2 ans ou plus sans survivant : le plus élevé de 5 ans de rente ou le remboursement des cotisations avec intérêt
 - 2 ans et plus avec survivant : 1% du SFMC multiplié par le nombre d'années de service admissible (les prestations pour enfants équivalent à 20 % de celles versées au conjoint, maximum de 80 %)
- Après la retraite
 - Pas de survivant : rente garantie 5 ans
 - Conjoint et enfants à charge : 50 % des prestations de pension à vie, plus 10 % par enfant à charge (maximum de 4)

7. Cotisation de l'employé

7,5 % en deçà de la moyenne des maximums des gains annuels ouvrant droit à une pension (MGADP); 9,8 % au-delà du MGADP

8. Financement du régime

62 % des cotisations au régime

Description des dispositions des régimes d'assurances collectives

SÛRETÉ DU QUÉBEC

1. Congés de maladie (remboursement)	
Accumulation des congés	Employés couverts par un régime incluant les congés de maladie, l'assurance-salaire court terme et l'assurance-invalidité longue durée
Congés cumulatifs ou non cumulatifs	n/a
Taux de rémunération des congés	100 %
Taux de remboursement	Aucun remboursement
2. Assurance-salaire courte durée	
Délai de carence	0
Durée de la couverture (nombre de semaines)	Employés couverts par un régime incluant les congés de maladie, l'assurance-salaire court terme et l'assurance-invalidité longue durée
Protection (% du salaire couvert)	100 % du salaire
Imposition des prestations	Prestations imposables
Contribution de l'employeur	100 %
Banque	n/a
3. Assurance-invalidité de longue durée	
Délai de carence	0
Protection (% du salaire ou de la rente du régime de retraite, maximum mensuelle)	100 % du salaire
Imposition des prestations	Prestations imposables
Indexation	Ajustement du salaire selon les augmentations de son grade tout au long de sa carrière
Prestation payable (durée)	Jusqu'à 65 ans, sauf si invalidité totale et alors maximum 25 ans de service
Contribution de l'employeur	100 %
4. Assurances-vie	
Assurance-vie de base	- Aux frais des employés (aucune contribution de l'employeur) - Protection individuelle au 1 ^{er} juillet 2013 (104 000,00 \$) - 15,84 \$ par période de paie
<ul style="list-style-type: none"> • Protection (multiple du salaire, montant fixe, maximum) • Contribution de l'employeur 	
Assurance-mort et mutilation accidentelle	Non offert
<ul style="list-style-type: none"> • Protection (multiple du salaire, montant fixe, maximum) • Contribution de l'employeur 	
Assurance-prestation aux survivants	Non offert
<ul style="list-style-type: none"> • Protection (% du salaire, fixe/mois) • Indexation • Période • Contribution de l'employeur 	

SÛRETÉ DU QUÉBEC

5. Assurance maladie complémentaire

- Protection offerte (soins hospitaliers, médicaments, médicale)
- Coassurance et franchise
- Maximum
- Carte de paiement direct
- Contribution de l'employeur

Protection	Option II	Option III	Option IV
Soins hospitaliers			
- Chambre semi-privée	100 %	100 %	100 %
Médicaments			
- Franchise – médicaments (sauf génériques)	9 \$	6 \$	6 \$
- % remb. – médicaments (sauf génériques)	80 %	90 %	90 %
- % remb. – médicaments	90 %	100 %	100 %
Autres soins médicaux			
- Appareils orthopédiques et orthèses (max. : 500 \$/année)	80 %	90 %	90 %
- Psychologue (max. 500 \$/année)	50 %	50 %	50 %
- Physiothérapeute (max. : 40 \$/visite; 750 \$/année)	80 %	90 %	90 %
- Chiropraticien (max. : 35 \$/visite; 750 \$/année)	80 %	90 %	90 %
- Lunettes ou lentilles (max. : 125 \$/24 mois)			100 %
Primes prélevées par paie (aux deux semaines)			
- Individuelle	28,55 \$	36,69 \$	43,41 \$
- Couple/monoparentale	56,70 \$	72,97 \$	86,43 \$
- Familiale	76,20 \$	97,39 \$	115,76 \$
Part employeur (Calculé à partir du coût de la prime de l'employeur)			
- Individuelle	12 %	10 %	8 %
- Couple/monoparentale	13 %	10 %	9 %
- Familiale	10 %	8 %	7 %

Maximum remboursable en vertu de la protection soins hospitaliers et médicaux au cours d'une période de trois ans est de 100 000 \$

Au 1^{er} janvier 2014, le gouvernement assume le coût de la prime du plan d'assurance collective par paie 4,00 \$ par membre ou de 8,40 \$ s'il a un conjoint ou des enfants à charge

6. Compte gestion santé

Non offert

SÛRETÉ DU QUÉBEC

7. Assurances-soins dentaires				
	Éléments	Option A	Option B	Option C
<ul style="list-style-type: none"> • Protection offerte (soins préventifs, de base, majeurs, orthodontiques) • Coassurance et franchise • Maximum garanti • Contribution de l'employeur 	Franchise	Aucune	Aucune	Aucune
	Protection			
	- Soins préventifs	70 %	80 %	90 %
	- Soins de base	60 %	70 %	80 %
	- Majeurs		50 %	50 %
	- Soins orthodontiques			50 %
	Maximum			
	- Préventifs, de base et traitements majeurs (maximum/année)	700 \$	1200 \$	1 700 \$
	- Orthodontiques (maximum viager/enfant)			1 500 \$
	Primes prélevées par paie			
	- Individuelle	5,01 \$	9,02 \$	10,60 \$
	- Couple/monoparentale	10,03 \$	18,03 \$	21,20 \$
	- Familiale	16,10 \$	28,01 \$	36,01 \$
Aux frais des employés (aucune contribution de l'employeur)				
8. Assurances-soins optiques				
<ul style="list-style-type: none"> • Protection offerte • Coassurance et franchise • Contribution de l'employeur 	Inclus dans l'assurance-maladie complémentaire			

Annexe K-2 ● Grille - Avantages sociaux (Montréal et Québec)

	MONTRÉAL	QUÉBEC
1. Congés de maladie (remboursement)		
Accumulation des congés	60 heures nettes de congés de maladie par année	N/A : l'assurance-salaire de courte durée s'applique dès le premier jour d'absence
Congés cumulatifs ou non cumulatifs	Cumulatifs	N/A
Taux de rémunération des congés	100 %	N/A
Taux de remboursement	100 %	N/A
2. Assurance-salaire courte durée		
Délai de carence	7.5 heures nettes après épuisement de la banque de congé de maladie	Aucun
Durée de la couverture (nombre de semaines)	Jusqu'au moment du retour au travail ou de la radiation pour incapacité permanente	26 semaines
Protection (% du salaire couvert)	80 %	20 premiers jours (continus ou non) : 80 % du traitement régulier
Imposition des prestations	Prestations imposables	Après 20 jours : 100 % du traitement régulier Prestations imposables
Contribution de l'employeur	Auto-assuré (100 %)	100 %
Banque	Non applicable	Non applicable
3. Assurance-invalidité de longue durée		
Délai de carence	Voir délai de carence et durée de la couverture section « assurance-salaire courte durée »	26 semaines
Protection (% du salaire ou de la rente du régime de retraite, maximum mensuelle)	80 %	70 % du traitement brut régulier
Imposition des prestations	Prestations imposables	Prestations imposables
Indexation	N/A	Indexée selon l'indice des prix à la consommation moins un et demi pourcent (1,5 %)
Prestation payable (durée)	Jusqu'au moment du retour au travail ou de la radiation pour incapacité permanente	Payable jusqu'à l'âge auquel le constable a accumulé 30 années de participation dans un régime de retraite à prestations déterminées (donnant droit à des crédits de rente de soixante-dix pour cent (70 %) sujet à un âge minimum de soixante (60) ans et à un âge maximum de soixante-cinq (65) ans
Contribution de l'employeur	100 %	100 %

Annexe K-2 ● Grille - Avantages sociaux (Montréal et Québec)

	MONTRÉAL	QUÉBEC															
4. Assurances-vie																	
Assurance-vie de base <ul style="list-style-type: none"> Protection (multiple du salaire, montant fixe, maximum) Contribution de l'employeur 	Policiers actifs et retraités <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th></th> <th style="text-align: center;">Avant 65 ans</th> <th style="text-align: center;">65 ans et +</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Employé</td> <td style="text-align: right;">20 000 \$</td> <td style="text-align: right;">10 000 \$</td> </tr> <tr> <td>Conjoint</td> <td style="text-align: right;">8 000 \$</td> <td style="text-align: right;">5 000 \$</td> </tr> <tr> <td>Chaque enfant à charge</td> <td style="text-align: right;">6 000 \$</td> <td style="text-align: right;">2 000 \$</td> </tr> <tr> <td colspan="3">Pas de contribution de l'employeur</td> </tr> </tbody> </table>		Avant 65 ans	65 ans et +	Employé	20 000 \$	10 000 \$	Conjoint	8 000 \$	5 000 \$	Chaque enfant à charge	6 000 \$	2 000 \$	Pas de contribution de l'employeur			Une fois le salaire annuel Employés retraités Vingt pour cent (20 %) du maximum des gains admissibles à la date du décès Contribution de l'employeur : 100 %
	Avant 65 ans	65 ans et +															
Employé	20 000 \$	10 000 \$															
Conjoint	8 000 \$	5 000 \$															
Chaque enfant à charge	6 000 \$	2 000 \$															
Pas de contribution de l'employeur																	
Assurance-mort et mutilation accidentelle <ul style="list-style-type: none"> Protection (multiple du salaire, montant fixe, maximum) Contribution de l'employeur 	Policiers actifs et retraités : 20 000 \$ jusqu'à 65 ans; 10 000 \$ par la suite (donnée pour le décès seulement) Pas de contribution de l'employeur	Non offert															
Assurance-prestation aux survivants <ul style="list-style-type: none"> Protection (% du salaire, fixe/mois) Indexation Période Contribution de l'employeur 	Non offert	Non offert															
5. Assurance maladie complémentaire																	
Policiers actifs et retraités																	
Soins hospitaliers <ul style="list-style-type: none"> Chambre semi-privée 	100 %	100 %															
Médicaments <ul style="list-style-type: none"> Franchise – protection individuelle Franchise – protection familiale Franchise par prescription 	5 \$ pour chaque médicament prescrit 5 \$ pour chaque médicament prescrit N/A	Aucune Aucune Aucune															
% remb. – médicaments	– 90 % du coût des médicaments génériques – 80 % du coût des médicaments uniques – 70 % du coût des médicaments d'origine – 100 % du coût des médicaments inscrits sur la liste de la RAMQ lorsque la contribution annuelle maximale par année civile est atteinte	80 % des premiers 3 700\$ et 100 % de l'excédent															

Annexe K-2 ● Grille - Avantages sociaux (Montréal et Québec)

	MONTRÉAL	QUÉBEC
5. Assurance maladie complémentaire (suite)		
	Policiers actifs et retraités	
App. orthopédiques et orthèses	Actifs : Jusqu'à 300 \$ par période de 12 mois Retraités : Jusqu'à 300 \$ par période de 3 ans	Non couvert
Psychologue		
Protection	50 % par visite	50 %
Maximum	Actifs : 1 000\$ par année civile Retraités : 500\$ par année civile	500\$/année par assuré
Physiothérapeute		
Protection	44 \$ par traitement (par jour)	80 %
Maximum	700 \$ par année civile	1 traitement par jour
Chiropraticien		
Protection	44 \$ par traitement (par jour)	100 %
Maximum	700 \$ par année civile radiographie : 40 \$ par année civile	20 \$ par traitement. Maximum de 400 \$ par année Frais admissibles par radiographie sont illimités
Lunettes ou lentilles	Voir section « assurances-soins optiques	Non couvert
	Maximum : 10 000 \$ par personne admissible par année civile pour l'ensemble des frais admissibles, à l'exception des frais d'hospitalisation	Carte de paiement différé
	Service de traitement différé	Pas de contribution de l'employeur, financé à 100 % par l'employé
	La contribution de l'employeur aux assurances équivaut à 1 % du salaire première classe pour chaque policier actif. Pas de contribution pour les retraités (dentaire et maladie seulement)	
6. Compte gestion santé	Non offert	Non offert

Annexe K-2 ● Grille - Avantages sociaux (Montréal et Québec)

MONTRÉAL			QUÉBEC	
7. Assurances-soins dentaires				
Frais admissibles	Policiers actifs et retraités		% de remboursement	Remboursement maximal
	% de remboursement	Remboursement maximal		
Diagnostic et prévention	90 % des frais pour : - examen buccal clinique et prévention (une fois aux 9 mois) - radiographies, tests et examens de laboratoire	1 500 \$ par année civile, par personne assurée pour l'ensemble de ces frais	Non offert	Non offert
Soins de base	80 % des frais pour : - restauration mineure - chirurgie buccale - services généraux complémentaires		Non offert	Non offert
Soins majeurs	80 % des frais pour : - endodontie - blanchiment de dents effectué par le dentiste - parodontie		Non offert	Non offert
Restauration complexe	60 % des frais pour : - restauration majeure et prothèse fixe - pont fixe - réparation de pont fixe et de couronne - pontiques et piliers de transition - implants		Non offert	Non offert
Orthodontie	60 % des frais pour : - examens - réparations, modifications et réinstallation - appareils de rétention		2 000 \$ par personne assurée, à vie	Non offert
	Franchise : Aucune. La contribution de l'employeur aux assurances équivaut à 1 % du salaire première classe pour chaque policier actif Pas de contribution pour les retraités (dentaire et maladie seulement)		Non offert	Non offert

Annexe K-2 ● Grille - Avantages sociaux (Montréal et Québec)

		MONTRÉAL	QUÉBEC
8. Assurances-soins optiques			
Policiers actifs			
Examen de la vue		Honoraires d'un optométriste ou d'un ophtalmologiste remboursés jusqu'à 32 \$ par visite, par période de 2 ans	Non offert
Lunettes correctrices et lentilles cornéennes		Achat, sur ordonnance d'un optométriste ou d'un ophtalmologiste, jusqu'à 250 \$ par période de 2 ans. L'ordonnance doit accompagner la première demande de remboursement et spécifier la force demandée pour chaque œil	Non offert
Correction au laser		Jusqu'à 250 \$ par période de 2 ans; ne peut être réclamée pour une personne admissible qu'après le port de lunettes ou lentilles cornéennes pour une période continue de 2 ans	Non offert
Lentilles intraoculaires		Jusqu'à 350 \$ par œil par période de 2 ans, lors d'une intervention chirurgicale pour les cataractes sur ordonnance d'un ophtalmologiste; le reçu de l'hôpital doit mentionner quel œil a subi la chirurgie	Non offert
Policiers retraités			
Examen de la vue		Honoraires d'un optométriste ou d'un ophtalmologiste remboursés jusqu'à 32 \$ par visite, par période de 2 ans	Non offert
Lunettes correctrices et lentilles cornéennes		Achat, sur ordonnance d'un optométriste ou d'un ophtalmologiste, jusqu'à 150 \$ par période de 2 ans. L'ordonnance doit accompagner la première demande de remboursement et spécifier la force demandée pour chaque œil	Non offert
Correction au laser		Jusqu'à 150 \$ par période de 2 ans; ne peut être réclamée pour une personne admissible qu'après le port de lunettes ou lentilles cornéennes pour une période continue de 2 ans	Non offert
Lentilles intraoculaires		Jusqu'à 350 \$ par œil par période de 2 ans, lors d'une intervention chirurgicale pour les cataractes sur ordonnance d'un ophtalmologiste; le reçu de l'hôpital doit mentionner quel œil a subi la chirurgie	Non offert
		Franchise : Aucune	
		Pas de contribution de l'employeur	

Annexe K-3 ● Grille - Avantages sociaux (Gatineau et Saguenay)

	GATINEAU	SAGUENAY
1. Congés de maladie (remboursement)		
Accumulation des congés	60 heures de congés de maladie par année	Employeur crédite aux employés permanents 48 heures monnayables aux fins d'absence maladie au cours des 12 mois suivants
Congés cumulatifs ou non cumulatifs	Non cumulatifs	Non cumulatifs
Taux de rémunération des congés	100 %	100 %
Taux de remboursement	100 %	100 %
2. Assurance-salaire courte durée		
Délai de carence	3 jours	4 jours en cas d'accident, maladie ou hospitalisation
Durée de la couverture (nombre de semaines)	17 semaines	26 semaines
Protection (% du salaire couvert)	85 %	75 % du revenu hebdomadaire, arrondi au prochain multiple de 1 \$, jusqu'à concurrence de 2 500 \$
Imposition des prestations	Prestations imposables	Prestations imposables
Contribution de l'employeur	100 %	87 % du régime de base
Banque	Non applicable	Non applicable
3. Assurance-invalidité de longue durée		
Délai de carence	3 jours ouvrables plus 119 jours de prestations en vertu du régime d'assurance-invalidité de courte durée	186 jours ou la fin de la période maximale de prestations d'assurance salaire de courte durée
Protection (% du salaire ou de la rente du régime de retraite, maximum mensuelle)	70 % du salaire brut mensuel Le total des prestations qui sont payable pour un mois donné ne peut excéder 85 % du salaire brut	70 % du revenu mensuel, arrondi au prochain multiple de 1 \$, jusqu'à concurrence de 15 000
Imposition des prestations	Prestations imposables	Prestations imposables
Indexation	IPC, maximum 3 %	Régime de base : non indexé ; option 1 : IPC, maximum 3 % (aux frais de l'employé)
Prestation payable (durée)	Jusqu'à 65 ans ou à la retraite, si antérieure	Jusqu'à l'âge de 65 ans ou à la retraite si antérieure
Contribution de l'employeur	100 %	87 % du régime de base

	GATINEAU	SAGUENAY
4. Assurances-vie		
<p>Assurance-vie de base</p> <ul style="list-style-type: none"> • Protection (multiple du salaire, montant fixe, maximum) • Contribution de l'employeur 	<p>Aux frais des employés (aucune contribution de l'employeur)</p> <p>Assurance vie de l'adhérent</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 X salaire annuel de base - Réduction à 65 ans : 1 X salaire annuel de base - Maximum : 1 000 000 \$ - Maximum sans preuve : 600 000 \$ <p>Assurance vie des personnes à charge</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conjoint : 10 000 \$ - Réduction au 65e anniversaire de l'adhérent : 5 000 \$ - Enfant à charge admissible : 5 000 \$ - Réduction au 65e anniversaire de l'adhérent : 2 500 \$ <p>Retraités :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 100 % du salaire annuel à la retraite - Maximum : 1 000 000 \$ - Maximum sans preuve : 600 000 \$ - Réduction à 65 ans : 10 000 \$ <p>Assurance vie des personnes à charge</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conjoint : 5 000 \$ - Enfant à charge : 2 250 \$ - Fin de la garantie : 65 ans 	<p>1 fois le revenu annuel, arrondi au prochain multiple de 1 000 \$, jusqu'à concurrence d'un maximum de 2 000 000 \$ pour l'ensemble des garanties suivantes (assurance-vie de base, assurance-vie optionnelle et assurance-vie facultative)</p> <p>87 % du coût du régime de base</p> <p>Régimes offert aux retraités</p> <p>Le montant de base (égal à 1 fois le salaire) est réduit de moitié au moment de la retraite, pour s'établir à 15 000 \$ à compter de 65 ans. Ce montant est en vigueur jusqu'au décès de l'adhérent</p> <p>Contribution de l'employeur : 60 % du coût du régime de base jusqu'à 65 ans ; 50 % du coût du régime de base à compter de 65 ans</p>
<p>Assurance-mort et mutilation accidentelle</p> <ul style="list-style-type: none"> • Protection (multiple du salaire, montant fixe, maximum) • Contribution de l'employeur 	<p>2 X salaire annuel de base Réduction à 65 ans : 1 X salaire annuel de base</p> <p>Maximum : 1 000 000 \$ Maximum sans preuve : 600 000 \$</p> <p>Aux frais des employés (aucune contribution de l'employeur)</p> <p>Régimes offert aux retraités</p> <p>Même que pour l'assurance-vie de base des retraités</p>	<p>Non offert</p>
<p>Assurance-prestation aux survivants</p> <ul style="list-style-type: none"> • Protection (% du salaire, fixe/mois) • Indexation • Période • Contribution de l'employeur 	<p>Non offert</p>	<p>Non offert</p>

Annexe K-3 ● Grille - Avantages sociaux (Gatineau et Saguenay)

	GATINEAU	SAGUENAY
5. Assurance maladie complémentaire		
	Membres	Membres (base, options 1 et 2)
Soins hospitaliers		
• Chambre semi-privée	100 %	100 % (base, options 1 et 2)
Médicaments		
• Franchise – protection individuelle	Franchise médicaments (sauf génériques) Individuel: 25 \$; Familial: 50 \$ (franchises groupées avec les autres soins médicaux)	Base : 750 \$ (protection individuelle); 975 \$ (familiale) Options 1 et 2 : aucune
• Franchise – protection familiale		Base : aucune franchise par prescription
• Franchise par prescription		Options 1 et 2 : Génér. : 0 \$; Brev. : 5 \$
• % remb. – médicaments	90 % des premier 2 000 \$ et 100 % de l'excédent par année civile par certificat	Base : 100 % Option 1 : 80 % jusqu'à 750 \$, 100 % par la suite Option 2 : 80 % jusqu'à 500 \$, 100 % par la suite
Appareils orthopédiques et orthèses	90 % (maximum 430 \$ par année)	Base et option 1 : 80 %; Option 2 : 90 %
Psychologue	90 % (pas de maximum)	Base et option 1 : 80 % (maximum : 1 000 \$/pers.) Option 2 : 90 % (maximum : 1 000 \$/pers.)
Physiothérapeute	90 % (pas de maximum)	Base et option 1 : 80 % (maximum : 1 000 \$/pers.) Option 2 : 90 % (maximum : 1 000 \$/pers.)
Chiropraticien	90 % (maximum : 40 \$/visite, 500 \$/année (maximum regroupé))	Base : non couvert Option 1 : 80 % (maximum : 600 \$/pers.) Option 2 : 90 % (maximum : 1 200 \$/pers.)
Lunettes ou lentilles	90 % (maximum : 200 \$/24 mois (maximum regroupé avec correction au laser)) Contribution de l'employeur : 75 %	Base et option 1 : non couvert Option 2 : 100 % (300 \$/24 mois)
	Régime offert aux retraités Même protection (sauf soins optiques : non offert)	Carte de paiement différé pour les médicaments Contribution de l'employeur : 87 % du régime de base, le coût des protections additionnelles (options 1 et 2) est aux frais des employés Régime offert aux retraités Protection choisie au moment de la retraite doit être maintenue jusqu'à 65 ans. L'adhérent doit avoir été couvert en vertu de la même option pendant au moins 3 ans avant de pouvoir diminuer son assurance. Cette protection cesse à 65 ans. La protection pour les médicaments peut être maintenue par le retraité moyennant une surprime Contribution de l'employeur : 60 % du régime de base jusqu'à 65 ans; 50 % du coût du régime de base à compter de 65 ans
6. Compte gestion santé	Non offert	Non offert

Annexe K-3 ● Grille - Avantages sociaux (Gatineau et Saguenay)

	GATINEAU	SAGUENAY
7. Assurance-soins dentaires		
Franchise	Individuel : 25 \$ Familial : 50 \$	25\$/personne ou jusqu'à concurrence de 50\$ par famille par année
Protection		
• Soins préventifs	100 %	80 %
• Soins de base	80 %	80 %
• Majeurs	50 %	80 %
• Soins orthodontiques	50 %	Non couvert
Maximum/année (préventifs, base et majeurs)	1 000 \$ (remboursable)	1 000 \$
Maximum viager/enfant (orthodontiques)	1 000 \$ (remboursable)	n/a
	Contribution de l'employeur : 60 %	Année du guide des tarifs dentaires : année courante
	Régime offert aux retraités : Non offert	Aucune protection dans le régime de base : aucune contribution de l'employeur
		Régime offert aux retraités : L'employé détenant cette protection avant la retraite, a la possibilité de conserver cette protection à la retraite et doit la maintenir jusqu'à 65 ans. L'employé ne détenant pas cette protection avant la retraite ne peut y adhérer au moment de la retraite. Cette protection cesse à 65 ans Aucune contribution de l'employeur
8. Assurances-soins optiques		
• Protection offerte	Inclus dans l'assurance-maladie complémentaire	Non offert dans le régime de base. Couvert dans l'option 2 de l'assurance-maladie complémentaire
• Coassurance et franchise	(pour les employés actifs seulement – non offert aux retraités)	
• Contribution de l'employeur		

Annexe K-4 ● Grille - Avantages sociaux (Saint-Jean-sur-Richelieu et Ontario)

	SAINT-JEAN-SUR-RICHELIEU	ONTARIO
1. Congés de maladie (remboursement)		
Accumulation des congés	8 jours personnels	6 jours de congés de maladie
Congés cumulatifs ou non cumulatifs	Non cumulatifs	Non cumulatifs
Taux de rémunération des congés	100 %	100 %
Taux de remboursement	100 %	N/A
2. Assurance-salaire courte durée		
Délai de carence	2 jours	6 jours
Durée de la couverture (nombre de semaines)	90 jours	124 jours (130 jours en incluant les 6 jours d'absence à 100 %)
Protection (% du salaire couvert)	100 %	75 %
Imposition des prestations	Prestations imposables	Prestations imposables
Contribution de l'employeur	100 %	100 %
Banque	Non applicable	Non applicable
3. Assurance-invalidité de longue durée		
Délai de carence	90 jours	6 mois
Protection (% du salaire ou de la rente du régime de retraite, maximum mensuelle)	70 % du salaire jusqu'à concurrence du MGA (RRQ) de l'année du début de l'invalidité et 50 % de l'excédent, jusqu'à concurrence de 7 500 \$ (avec et sans preuve d'assurabilité)	66,66 % du salaire, aucun maximum
Imposition des prestations	Prestations non imposables	Prestations non imposables
Indexation	Maximum 3 %	IPC, Maximum 2 %
Prestation payable (durée)	Durée maximale des prestations : Somme de l'âge et des années de service est égale à 85 (minimum 55 ans et maximum 60 ans) ou retraite, si antérieure	Au décès, à 65 ans ou à la guérison
Contribution de l'employeur	60 % employeur et 40 % participants syndiqués (coût total d'assurances dentaire, médicale, invalidité à long terme, M.M.A. et d'assurance-vie)	100 %

	SAINT-JEAN-SUR-RICHELIEU	ONTARIO
4. Assurances-vie		
<p>Assurance-vie de base</p> <ul style="list-style-type: none"> • Protection (multiple du salaire, montant fixe, maximum) • Contribution de l'employeur 	<p><u>Sans personne à charge</u> 1,5 fois le salaire annuel (arrondi au 1 000 \$ supérieur), 750 000 \$ (avec ou sans preuve d'assurabilité)</p> <p><u>Avec personne à charge</u> 3 fois le salaire annuel (arrondi au 1 000 \$ supérieur), 750 000 \$ (avec ou sans preuve d'assurabilité)</p> <p>Contribution de l'employeur : 60 %</p> <p>Régime offert aux retraités <u>Moins de 65 ans</u> – Montant assurable de base de 25 000 \$ Contribution de l'employeur pour les employés de moins de 65 ans :</p> <ul style="list-style-type: none"> – Moins de 15 ans de service : 85 % de la prime payable par le retraité – De 15 à 24 ans de service : 70 % de la prime payable par le retraité – 25 ans de service et plus : 50 % de la prime payable par le retraité <p>L'excédent de la prime est assumé par l'employeur et exclut l'assurance dentaire.</p> <p><u>À 65 ans</u> – Montant assurable de 5 000 \$ Contribution de l'employeur : 100 % de la prime d'assurance vie des retraités de 65 ans et plus</p>	<p>100 % du salaire de base Contribution : 100 % employeur</p> <p>6 000 \$ (membres actifs : obligatoire, payé par le syndicat) 20 000 \$, obligatoire - aux frais des employés</p> <p>Régime offert aux retraités 2 000 \$, à partir de la retraite (100 % employeur)</p> <p><u>Offert par le syndicat, aux frais des employés (facultatif)</u> 20 000 \$ (possibilité de la maintenir jusqu'au décès) 6 000 \$, à la retraite. À 65 ans, devient un montant de 2 000 \$ Aucune contribution de l'employeur</p>
<p>Assurance-mort et mutilation accidentelle</p> <ul style="list-style-type: none"> • Protection (multiple du salaire, montant fixe, maximum) • Contribution de l'employeur 	<p><u>Sans personne à charge</u> 1,5 fois le salaire annuel (arrondi au 1 000 \$ supérieur), 750 000 \$ (avec ou sans preuve d'assurabilité)</p> <p><u>Avec personne à charge</u> 3 fois le salaire annuel (arrondi au 1 000 \$ supérieur), 750 000 \$ (avec ou sans preuve d'assurabilité) Contribution employeur : 60 % Non offert aux retraités</p>	<p>Protection, aucune contribution de l'employeur (membres actifs : obligatoire, payé par l'association) 6 000 \$, se termine à 65 ans ou à la retraite</p> <p>Régime offert aux retraités 6 000 \$, se termine à 65 ans (facultatif, payé par le retraité)</p>
<p>Assurance-prestation aux survivants</p> <ul style="list-style-type: none"> • Protection (% du salaire, fixe/mois) • Indexation • Période • Contribution de l'employeur 	<p>Non offert</p>	<p>Non offert</p>

	SAINT-JEAN-SUR-RICHELIEU	ONTARIO
5. Assurance maladie complémentaire		
Protection		
Soins hospitaliers		
• Chambre semi-privée	100 %	100 %
Médicaments		
• Franchise	Aucune	Aucune
• % remb. – médicaments	80 %	90 %
App. orthopédiques et orthèses		
• Protection	80 %	75 % (appareils orthopédiques) / 100 % (orthèses)
• Maximum	250 \$/année	500 \$/année chacun
Psychologue		
• Protection	80 % (75 \$ par visite)	80 % (50 \$/demi-heure)
• Maximum	1000 \$ tous les paramédicaux; 333 \$	1 500 \$/année
Physiothérapeute		
• Protection	80 % (50 \$ par visite)	80 % (35 \$ par visite)
• Maximum	1000 \$ tous les paramédicaux; 333 \$	1 200 \$/année
Chiropraticien		
• Protection	80 % (50 \$ par visite)	80 % - 35 \$ par visite
• Maximum	1000 \$ tous les paramédicaux; 333 \$	1 200 \$/année, 35 \$/visite
Lunettes ou lentilles		
	Non couvert	100 % (375 \$/2 ans; 35 \$ par examen)
	Carte de paiement différé Contribution de l'employeur : 60 %	Carte de paiement différé Contribution de l'employeur : 100 %
	Régime offert aux retraités Contribution de l'employeur pour les employés de moins de 65 ans : – Moins de 15 ans de service : 85 % de la prime payable par le retraité – De 15 à 24 ans de service : 70 % de la prime payable par le retraité – 25 ans de service et plus : 50 % de la prime payable par le retraité L'excédent de la prime est assumé par l'employeur et exclut l'assurance dentaire Offert aux retraités de 65 ans et plus – aucune contribution de l'employeur	Régime offert aux retraités Même protection, contribution de l'employeur 100 %
6. Compte gestion santé	Non offert	Non offert

	SAINT-JEAN-SUR-RICHELIEU	ONTARIO
7. Assurance-soins dentaires		
Éléments		
• Franchise	25 \$/ personne assurée ou par famille par année	Aucune
Protection		
• Soins préventifs	80 %	90 %
• Soins de base	80 %	90 %
• Majeurs	50 %	60 %
• Soins orthodontiques	50 %	60 %
Maximum/année (préventifs, base et majeurs)	2 500 \$ pour les trois protections	Aucun
Maximum viager/enfant (orthodontiques)	2 000 \$	2 000 \$
	Année du guide des tarifs dentaires : année courante	Année du guide des tarifs dentaires : année courante
	Régime offert aux retraités de moins de 65 ans	Protection de l'employeur : 100 %.
	Contribution de l'employeur	Régime offert aux retraités
	– Moins de 15 ans de service : 85 % de la prime payable par le retraité	Même protection, contribution de l'employeur 100 % - avec
	– De 15 à 24 ans de service : 70 % de la prime payable par le retraité	10 ans de service ouvrant droit à la pension
	– 25 ans de service et plus : 50 % de la prime payable par le retraité	
	L'excédent de la prime est assumé par l'employeur et exclut l'assurance-soins dentaires	
	Non offert aux retraités de 65 ans et plus	
8. Assurances-soins optiques	Non offert – la Ville rembourse un examen par année.	Inclus dans l'assurance-maladie complémentaire

GENDARMERIE ROYALE DU CANADA

1. Congés de maladie (remboursement)	
Accumulation des congés	Congés de maladie – aucun maximum
Congés cumulatifs ou non cumulatifs	Non cumulatifs
Taux de rémunération des congés	100 %
Taux de remboursement	n/a
2. Assurance-salaire courte durée	
Délai de carence	0
Durée de la couverture (nombre de semaines)	Couverts par les congés de maladie
Protection (% du salaire couvert)	100 % du salaire
Imposition des prestations	Prestations imposables
Contribution de l'employeur	100 %
Banque	n/a
3. Assurance-invalidité de longue durée	
Délai de carence	91 jours
Protection (% du salaire ou de la rente du régime de retraite, maximum mensuelle)	75 % du salaire, 100 % des gains bruts
Imposition des prestations	Prestations imposables
Indexation	IPC - jusqu'à un maximum de 3 %
Prestation payable (durée)	À 65 ans, à la guérison, ou à la guérison partielle
Contribution de l'employeur	85 % employeur ; 15 % employé
4. Assurances-vie	
Assurance-vie de base <ul style="list-style-type: none"> • Protection (multiple du salaire, montant fixe, maximum) • Contribution de l'employeur 	<ul style="list-style-type: none"> - Adhésion facultative - Protection maximale de 160 000 \$, 32 000 \$ sans preuve d'assurance - Jusqu'à 60 ans - Conjoint : unité de 20 000 \$ - maximum de 120 000 \$; enfants : unité de 5 000 \$ - maximum de 30 000 \$ - Aux frais de l'employé, aucune contribution de l'employeur.
Assurance-mort et mutilation accidentelle <ul style="list-style-type: none"> • Protection (multiple du salaire, montant fixe, maximum) • Contribution de l'employeur 	<p>Régime offert aux retraités</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prolongation du régime de base jusqu'à l'âge de 70 ans, où la protection est réduite à 10 000 \$. À partir de 61 ans, la protection est réduite chaque année. - 100 % aux frais de l'employé, aucune contribution de l'employeur. <ul style="list-style-type: none"> - Adhésion facultative - 2 X le capital assuré (capital assuré = 100 000 \$) = 200 000 \$ - Conjoint – sans enfant (50 % du capital assuré) ; Conjoint – avec enfant (40 % du capital pour conjoint et 5 % par enfant, 10 % par enfant si sans conjoint) - Aux frais de l'employé, aucune contribution de l'employeur

GENDARMERIE ROYALE DU CANADA

Assurance-prestation aux survivants

- Protection (% du salaire, fixe/mois)
- Indexation
- Période
- Contribution de l'employeur

– Aucune protection pour décès non occupationnel

Décès dans le cadre des fonctions

- Solde nette au moment du décès, prestations indexées sur les révisions de la solde
- Jusqu'à 60 ans – après : pension nette que l'employé aurait touchée
- Aucun conjoint : 1 enfant – 50 %, 2 enfants – 100 %
- Jusqu'à 25 ans si enfant étudie, sinon – 18 ans
- Contribution de 100 % de l'employeur

5. Assurance-maladie complémentaire

- Protection offerte (soins hospitaliers, médicaments, médicale)
- Coassurance et franchise
- Maximum
- Carte de paiement direct
- Contribution de l'employeur

Protection**Soins hospitaliers**

- Chambre semi-privée

100 %

Niveau I : 60 \$
Niveau II : 140 \$
Niveau III : 220 \$

Médicaments

- Franchise – célibataire
- Franchise - famille
- % remb. - médicaments

Aucune

60 \$

Aucune

100 \$

100 %

80 %

Autres soins médicaux

- Appareils orthopédiques et orthèses (max. : 400 \$/année)
- Psychologue (max. 1 000 \$/année par pers. à charge)
- Physiothérapeute (max. : 500 \$/année par pers. à charge)
- Chiropraticien (max. : 500 \$/année par pers. à charge)
- Lunettes ou lentilles (maximum : 275 \$/24 mois par pers. à charge)

100 %

80 %

100 %

80 %

100 %

80 %

100 %

80 %

100 %

80 %

Aucun maximum pour les membres.

Obligatoire pour les membres ; protection facultative pour les personnes à charge.

Contribution employeur : 100 % pour les membres ; personnes à charge : 100 % niveau I, 99 % niveau II et 97 % niveau III.

Carte d'achat de médicaments.

Régime offert aux retraités

Même protection que pour les personnes à charge.

Contribution de l'employeur : niveau I : célibataire - 84 %, famille - 72 % ; niveau II : célibataire – 75 %, famille – 65 % ; niveau III : célibataire – 63 %, famille – 56 %.

6. Compte gestion santé

Non offert

GENDARMERIE ROYALE DU CANADA

7. Assurances-soins dentaires

- Protection offerte (soins préventifs, de base, majeurs, orthodontiques)
- Coassurance et franchise
- Maximum garanti
- Contribution de l'employeur

Éléments**Franchise**

- Célibataire
- Familiale

Membres**Personnes à charge**

Aucune 25 \$/pers.
Aucune 50 \$

Protection

- Soins préventifs
- Soins de base
- Majeurs
- Soins orthodontiques

100 % 90 %
100 % 90 %
100 % 50 %
100 % 50 %

Maximum viager/personne à charge

- Préventifs, de base et traitements majeurs
- Orthodontiques

Aucun 1 700 \$
Aucun 2 500 \$

Année du guide des tarifs dentaires : membre : tarif en vigueur ; personnes à charge : guide des tarifs de l'année précédente.

Contribution de l'employeur : 100 %.

Régime offert aux retraités

Même protection que les employés de la fonction publique à la retraite : déductible de 25 \$ pour une personne ou 50 \$ si plus d'une personne assurée, remboursement de 90 % pour les services de base et préventifs et 50 % pour les services dentaires majeurs et les soins orthodontiques, maximum pour préventifs, de base et traitements majeurs : 1 500 \$, guide des tarifs de l'année précédente.

Contribution de l'employeur : 50 %.

8. Assurances-soins optiques

- Protection offerte
- Coassurance et franchise
- Contribution de l'employeur

Inclus dans l'assurance-maladie complémentaire

Description des dispositions des autres éléments couverts par l'étude

SÛRETÉ DU QUÉBEC

1. Structures salariales	
Agents et sergents <ul style="list-style-type: none"> • Minimum de l'échelle • Maximum de l'échelle • Étendue de l'échelle • Pourcentage moyen d'augmentation d'un échelon à l'autre • Durée afin de progresser du minimum au maximum • Règles de progression dans l'échelle de traitement (ancienneté et/ou mérite) 	Analyse réalisée à partir des échelles de traitement
2. Conditions d'accès à l'emploi de sergent	
<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'années d'ancienneté 	1 an à titre de membre régulier au service de la Sûreté
3. Temps supplémentaires	
Taux de rémunération <ul style="list-style-type: none"> • Heures en plus de sa journée régulière • Heures de travail effectuées un jour de congés fériés ou de vacances • Période de repas travaillée 	<p>Une fois et demie son taux horaire régulier</p> <p>Deux fois son taux horaire régulier</p> <p>Une fois et demie son taux horaire régulier</p>
Banque de temps supplémentaire <ul style="list-style-type: none"> • Taux d'accumulation • Maximum de crédit dans la banque • Maximum de reprise de temps par année • Maximum de paiement des crédits par année • Paiement du solde des heures • Banque pour membre au maximum de l'échelle (maximum annuel de crédit, paiement des heures) 	<p>Même taux que lorsque le temps supplémentaire est payé</p> <p>Maximum de 189 heures de crédit</p> <p>90 heures par année civile, absence d'au moins une demi-journée prise à la fin ou au début du quart de travail</p> <p>Paiement maximum de 126 heures par année civile. Au moment du départ, le solde des heures est payé</p>
Indemnité de rappel <ul style="list-style-type: none"> • Minimum d'heures payées 	<p>Maximum de 1040 heures de crédit</p> <p>Paiement en six versements mensuels</p> <p>Paiement en un versement à la date du congédiement, promotion comme officier, de sa démission ou lors du décès</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Indemnité qui ne peut être moindre que quatre heures et demie à son taux horaire régulier et neuf heures pour quatre autres situations : <ul style="list-style-type: none"> – lors d'un jour de congé, – lors d'un jour de vacances ou un jour de congé férié; – lorsque suite à une assignation de comparaître comme témoin à l'extérieur du territoire et que le policier doit prendre un congé hebdomadaire, un férié ou un jour de vacances à l'extérieur de sa résidence; – lorsque, suite à une assignation de travail, il ne peut bénéficier d'un jour de congé à sa résidence, par suite de contraintes ou d'une exigence de la Sûreté. 	
4. Modalités des horaires de travail	
<ul style="list-style-type: none"> • Chevauchement entre deux relèves 	1 heure
5. Programme d'aide aux employés	
	Offert
6. Remboursement des frais de scolarité/formation	
<ul style="list-style-type: none"> • Frais d'inscription et d'achat de volume (formation et développement nécessaire à l'accomplissement du travail) 	Offert

	MONTRÉAL	QUÉBEC
1. Structures salariales		
	Analyse réalisée à partir des échelles de traitement	Analyse réalisée à partir des échelles de traitement
2. Conditions d'accès à l'emploi de sergent		
• Nombre d'années d'ancienneté	Cinq (5) ans	Le constable régulier qui a cinq (5) ans d'ancienneté a droit de se présenter à un examen tenu aux fins de remplir une fonction du grade de sergent-détective ou de sergent.
3. Temps supplémentaires		
Taux de rémunération		
• Heures en plus de sa journée régulière	Une fois et demie son taux horaire régulier	Payé au taux de cent cinquante pour cent (150 %) du taux horaire régulier
• Heures de travail effectuées un jour de congés fériés ou de vacances	Vacances ou congés hebdomadaires : double du temps horaire (minimum équivalent à la journée régulière de travail)	Un constable appelé à revenir au travail en temps commandé un jour de congé, soit hebdomadaire, soit férié, a droit au paiement d'un minimum de six (6) heures, et ce, au taux du temps supplémentaire.
• Période de repas travaillée	Une fois et demie son taux horaire régulier	Période de repas non rémunéré
Banque de temps supplémentaire		
• Taux d'accumulation	Une fois et demie les heures ou parties d'heures	Maximum de 100 heures.
• Maximum de crédit dans la banque	Maximum de 150 heures	Les heures non prises en cours d'année sont soit payées soit conservées dans la banque de temps prévue à l'article 17.02, au choix du constable.
• Maximum de reprise de temps par année	Maximum de 30 heures peut être conservé dans la banque à la fin du cycle	Entre le 1 ^{er} février et le 1 ^{er} novembre de chaque année, un constable peut demander, à une reprise, de se faire payer la totalité ou une partie de ses heures accumulées.
• Maximum de paiement des crédits par année	Payable à taux simple (sauf en novembre et en décembre : payé à taux et demi (art 10.00 d)) ou placé dans la banque de temps préretraite (maximum de 195 heures par années)	Entre le 1 ^{er} et le 15 novembre de chaque année, le constable peut choisir de se faire payer la totalité ou une partie de ses heures accumulées ou à défaut elles sont transférées à l'année suivante.
• Paiement du solde des heures	Non applicable	Non applicable
Indemnité de rappel		
• Minimum d'heures payées	4 heures minimum Vacances ou congés hebdomadaires : minimum équivalent à la journée régulière de travail	Minimum de trois (3) heures

	MONTRÉAL	QUÉBEC
4. Modalités des horaires de travail		
<ul style="list-style-type: none"> Chevauchement entre deux relèves 	30 minutes	<p>Relève de nuit :</p> <ul style="list-style-type: none"> Du lundi au vendredi : 45 minutes Les samedis, dimanches et jours fériés : 30 minutes <p>Relève de jour :</p> <ul style="list-style-type: none"> Du lundi au vendredi : 1 heure Les samedis, dimanches et jours fériés : 1 heure <p>Relève de jour :</p> <ul style="list-style-type: none"> Du lundi au vendredi : 31 minutes Les samedis, dimanches et jours fériés : 1 heure 30 <p>Relève 1 (nuit)</p> <ul style="list-style-type: none"> Du lundi au vendredi : 23h30 à 07h45 Les samedis, dimanches et jours fériés : 23h30 à 07h30 <p>Relève 2 (jour)</p> <ul style="list-style-type: none"> 07h00 à 16h00 08h00 à 17h00 <p>Relève 3 (soir)</p> <ul style="list-style-type: none"> 15h00 à 23h59 16h00 à 01h00 <p>Pour les membres de l'équipe de nuit, une relève intermédiaire est mise en place, pour chaque poste de police, de 19h45 à 04h00 (20h00 à 04h00 les samedis, dimanches et jours fériés).</p>
5. Programme d'aide aux employés	Offert	Offert
6. Remboursement des frais de scolarité/formation		
<ul style="list-style-type: none"> Frais d'inscription et d'achat de volume (formation et développement nécessaire à l'accomplissement du travail) 	Offert	Offert

Annexe L-3 ● Grille – Autres éléments (Gatineau et Saguenay)

	GATINEAU	SAGUENAY
1. Structures salariales	Analyse réalisée à partir des échelles de traitement	Analyse réalisée à partir des échelles de traitement
2. Conditions d'accès à l'emploi de sergent		
<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'années d'ancienneté 	Agents réguliers ayant un minimum de quatre (4) ans ou plus d'ancienneté effectif	Tout employé permanent, qui a atteint 10 ans de service continu, peut postuler à ce poste, à l'exception des enquêteurs
3. Temps supplémentaires		
Taux de rémunération		
<ul style="list-style-type: none"> • Heures en plus de sa journée régulière • Heures de travail effectuées un jour de congés fériés ou de vacances • Période de repas travaillée 	<p>Une fois et demie son taux horaire régulier</p> <p>les jours de Noël et le Jour de l'An, le temps supplémentaire est rémunéré au taux de deux cents pour cent (200 %)</p> <p>Période de repas travaillé rémunéré au taux régulier</p>	<p>Une fois et demie son taux horaire régulier</p> <p>25 décembre et 1^{er} janvier : deux fois son taux horaire régulier</p> <p>Une fois et demie son taux horaire régulier</p>
Banque de temps supplémentaire		
<ul style="list-style-type: none"> • Taux d'accumulation • Maximum de crédit dans la banque • Maximum de reprise de temps par année • Maximum de paiement des crédits par année • Paiement du solde des heures 	Maximum annuel de cent vingt (120) heures régulières.	<p>Même taux que lorsque le temps supplémentaire est payé</p> <p>Maximum de 120 heures de crédit</p> <p>120 heures par année civile, absence d'au moins une demi-journée (6 heures) prise à la fin ou au début du quart de travail ou en période de 12 heures</p> <p>Paiement maximum de 120 heures par année civile.</p> <p>Au moment du départ, le solde des heures est payé</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Banque pour membre au maximum de l'échelle (maximum annuel de crédit, paiement des heures) 	Banque est non renouvelable, monnayable en tout temps et payable au 31 janvier de l'année subséquente au taux horaire de l'année précédente.	Non applicable
Indemnité de rappel		
<ul style="list-style-type: none"> • Minimum d'heures payées 	Minimum de quatre (4) heures	<p>Indemnité qui ne peut être moindre que quatre heures au taux du temps supplémentaire</p> <p>Rappel en cas d'urgence : taux double pour la durée du rappel, avec un minimum de 8 heures</p>

Annexe L-3 ● Grille – Autres éléments (Gatineau et Saguenay)

	GATINEAU	SAGUENAY
4. Modalités des horaires de travail		
<ul style="list-style-type: none"> Chevauchement entre deux relèves 	<p>45 minutes</p> <p>De 7h00 à 20h00, un minimum de 21 agents seront en service. De ce nombre, il y aura un <u>minimum de 4 véhicules à deux agents</u>.</p> <p>De 20h00 à 7h00, un minimum de 21 agents seront en service. De ce nombre, il y aura un <u>minimum de 8 véhicules à deux agents</u>.</p> <p>Période de chevauchement : huit (8) policiers seront obligatoirement affectés à l'horaire suivant pour les quarts de 12 heures.</p> <p>Chevauchement : 7h45 à 19h45 et 19h45 à 07h45</p>	<p>Minimum patrouille duo</p> <p>Quart de jour : le nombre minimum de patrouille duo est de 6 sur tout le territoire</p> <p>Quart de nuit : un seul patrouilleur peut faire de la patrouille solo si le nombre de patrouilleurs au travail est impair</p> <p>Aucun chevauchement entre deux relèves</p>
5. Programme d'aide aux employés		
	Offert	Offert
6. Remboursement des frais de scolarité/formation		
<ul style="list-style-type: none"> Frais d'inscription et d'achat de volume (formation et développement nécessaire à l'accomplissement du travail) 	Offert	Offert

SAINT-JEAN-SUR-RICHELIEU		POLICE PROVINCIALE DE L'ONTARIO
1. Structures salariales		
	Analyse réalisée à partir des échelles de traitement	Analyse réalisée à partir des échelles de traitement
2. Conditions d'accès à l'emploi de sergent		
Nombre d'années d'ancienneté	Tout policier première classe (agent ayant 72 mois de service actif) et/ou qui détient un grade peut poser sa candidature à un poste de sergent-détective et de sergent de la Division protection du citoyen que l'employeur désire combler.	Pour être admissible à une promotion, l'agent de police doit être assermenté depuis au moins 5 ans et détenir officiellement le grade inférieur au grade pour lequel il fait une demande.
3. Temps supplémentaires		
<p>Taux de rémunération</p> <ul style="list-style-type: none"> • Heures en plus de sa journée régulière • Heures de travail effectuées un jour de congés fériés ou de vacances • Période de repas travaillée 	<p>Une fois et demie son taux horaire régulier</p> <p>Jours de congés fériés ou de vacances : rappel au travail durant les vacances – rémunéré une fois et demie son taux horaire régulier pour une période minimum de 9 heures</p> <p>Une fois et demie son taux horaire régulier ou repris la journée même selon le choix du policier</p>	<p>Une fois et demie son taux horaire régulier</p> <p>Jours de congés fériés : une fois et demie son taux horaire régulier</p> <p>Jours de vacances : deux fois et demie son taux horaire régulier</p> <p>Une fois son taux horaire régulier</p>
<p>Banque de temps supplémentaire</p> <ul style="list-style-type: none"> • Taux d'accumulation • Maximum de crédit dans la banque • Maximum de reprise de temps par année • Maximum de paiement des crédits par année • Paiement du solde des heures 	<p>Même taux que lorsque le temps supplémentaire est payé</p> <p>Maximum de 126 heures de crédit</p> <p>Aucun paiement – les policiers doivent le reprendre en temps</p> <p>Au moment du départ, le solde des heures est payé</p>	<p>Même taux que lorsque le temps supplémentaire est payé</p> <p>Maximum de 100 heures de crédit au 31 décembre de chaque année</p> <p>Au 31 décembre de chaque année, paiement minimum des heures au-dessus de 100 heures, pas de maximum de paiement en cours d'année</p> <p>Au moment du départ, le solde des heures est payé</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Banque pour membre au maximum de l'échelle (maximum annuel de crédit, paiement des heures) 	Non applicable	Non applicable
<p>Indemnité de rappel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Minimum d'heures payées 	<p>Rappel en dehors des heures régulières : indemnité qui ne peut être moindre que trois heures et demie au taux du temps supplémentaire</p> <p>Rappel durant ses vacances : indemnité qui ne peut être moindre que neuf heures au taux du temps supplémentaire</p>	<p>Rappel en dehors des heures régulières : indemnité qui ne peut être moindre que 4 heures au taux du temps supplémentaire</p> <p>Rappel durant les journées fériées : indemnité qui ne peut être moindre que 8 heures au taux du temps supplémentaire</p> <p>Rappel durant les vacances : indemnité qui ne peut être moindre que 16 heures, à taux double et demie. En plus, l'employé obtient un jour de congé</p>

Annexe L-4 ● Grille – Autres éléments (Saint-Jean sur-Richelieu et Police provinciale de l'Ontario)

	SAINT-JEAN-SUR-RICHELIEU	POLICE PROVINCIALE DE L'ONTARIO
4. Modalités des horaires de travail		
<ul style="list-style-type: none"> Chevauchement entre deux relèves 	Une heure de chevauchement entre deux relèves	Selon les horaires fixés au terme d'une consultation entre la direction et les employés de chaque poste de la Police provinciale de l'Ontario.
5. Programme d'aide aux employés		
	Offert aux employés à temps complet	Offert
6. Remboursement des frais de scolarité/formation		
<ul style="list-style-type: none"> Frais d'inscription et d'achat de volume (formation et développement nécessaire à l'accomplissement du travail) 	Offert – Employés à temps complet pour la formation en lien avec l'emploi	Offert

GENDARMERIE ROYALE DU CANADA (GRC)	
1. Structures salariales	Analyse réalisée à partir des échelles de traitement
2. Conditions d'accès à l'emploi de sergent	
• Nombre d'années d'ancienneté	Non disponible
3. Temps supplémentaires	
Taux de rémunération	
• Heures en plus de sa journée régulière	Une fois et demie son taux horaire régulier
• Heures de travail effectuées un jour de congés fériés ou de vacances	Jours fériés : au taux du temps supplémentaire, si le jour férié coïncide avec un jour de congé, le membre peut réclamer 8 heures au taux normal si le congé ne peut être reporté
• Période de repas travaillée	Période de repas : une fois et demie son taux horaire régulier
Banque de temps supplémentaire	
• Taux d'accumulation	Même taux que lorsque le temps supplémentaire est payé
• Maximum de crédit dans la banque	80 heures de crédits
• Maximum de reprise de temps par année	
• Maximum de paiement des crédits par année	
• Paiement du solde des heures	
• Banque pour membre au maximum de l'échelle (maximum annuel de crédit, paiement des heures)	Non applicable
Indemnité de rappel	
• Minimum d'heures payées	Indemnité qui ne peut être moindre que 3 heures au taux du temps supplémentaire Jour de congé prévu à l'horaire : minimum de 3 heures au taux double Congé annuel : temps travaillé au taux double. Minimum de 3 heures au taux double.
4. Modalités des horaires de travail	
• Chevauchement entre deux relèves	Donnée non disponible
5. Programme d'aide aux employés	Offert
6. Remboursement des frais de scolarité/formation	
• Frais d'inscription et d'achat de volume (formation et développement nécessaire à l'accomplissement du travail)	Offert

Dispositions relatives aux heures régulières et aux primes de soir et de nuit, par service de police

Annexe M-1 Dispositions relatives aux heures de travail et aux primes de soir et de nuit, pour l'emploi de patrouilleur, par service de police du marché de référence	Heures régulières		Primes	
	nr	Paramètres	Soir	Nuit
Sûreté du Québec	1971,3	Cycle de 35 jours, 10,43 cycles par année 21 jours de 9 heures : 7 relèves de jour, 7 de soir et 7 de nuit	0,73 \$/heure 7 relèves/cycle	11 % du taux horaire, moins de 12 % du taux, entre 5 et 10 ans
	2087,2	AAHV : 25 jours de 8 heures : 8 relèves de jour, 8 de soir et 9 de nuit	0,73 \$/heure 8 relèves/cycle	14 % du taux, si 10 ans et plus Réquilit : 7 relèves/cycle AAHV : 9 relèves/cycle
Montréal	1706,3	Cycle de 35 jours, 10,43 cycles par année	3 % du taux du patrouilleur 1ère classe (44,03 \$)	4,5 % du taux du patrouilleur 1ère classe (44,03 \$)
		21 jours de 7,5 heures : 7 relèves de jour, 7 de soir et 7 de nuit 227,5 jours par année (71,25 en congé payé pour compléter l'horaire)	7 relèves/cycle	7 relèves/cycle
Québec	2011,8	Cycle de 35 jours, 10,43 cycles par année	1,05 \$/heure	1,60 \$/heure
		21 jours de 9 heures : 7 relèves de jour, 7 de soir et 7 de nuit 219 jours + 40,8 heures de remise de temps pour compléter l'horaire	7 relèves/cycle	7 relèves/cycle
Gatineau	1918,0	Cycle de 35 jours, 10,43 cycles par année	2,11 \$/heure entre 15h00 et 7h00	
		19 jours : 15 relèves de 8,75 heures et 4 relèves de 12 heures (179,25 heures par cycle) 48 heures de remise de temps (6 jours de formation de 8 heures)		
Saguenay	2034,0	Cycle de 28 jours, 13,04 cycles par année	8 % du taux du policier 1ère classe (entre 19h00 et 8h00)	
		13 jours de travail de 12 heures (169,5 jours/année) 85 relèves de nuit et 85 relèves de jour		
Saint-Jean-sur-Richelieu	1971,3	Cycle de 35 jours, 10,43 cycles par année	0,50 \$/heure	0,80 \$/heure
		21 jours de 9 heures : 7 relèves de jour, 7 de soir et 7 de nuit (219 jours/année)	7 relèves/cycle	7 relèves/cycle
OPP	2088,0	174 relèves de 12 heures par année 87 relèves de jour et 87 relèves de nuit	0,98 \$/heure entre 16h00 et 5h00	
GRC	2088,0	261 relèves de 8 heures par année	2,00 \$ entre 16h00 et 8h00 30 % des heures de présence	

Service de police	Heures régulières			Primes	
	nbr	Paramètres	Soir	Nuit	
Sûreté du Québec	1971,3	Cycle de 35 jours, 10,43 cycles par année 21 jours de 9 heures
Montréal	1706,3	Cycle de 35 jours, 10,43 cycles par année 21 jours de 7,5 heures : 17 relèves de jour et 4 de soir 227,5 jours par année (71,25 heures en congé payé pour compléter l'horaire)	3 % du taux du patrouilleur 1ère classe (44,03 \$) 4 relèves/cycle
Québec	2011,8	Cycle de 70 jours, 5,21 cycles par année 42 jours de 9 heures : 37 relèves de jour et 5 de soir 219 jours + 40,8 heures de remise de temps pour compléter l'horaire	1,05 \$/heure 5 relèves/cycle
Gatineau	1971,0	Cycle de 70 jours, 5,21 cycles par année 42 jours de 9 heures : 33 relèves de jour et 9 de soir (219 jours/année)	2,11 \$/heure entre 15h00 et 7h00 42 relèves (1 heure par relève de jour et 7 heures par relève de soir)
Saguenay	2034,0	Cycle de 56 jours, 6,52 cycles par année 32 jours de travail de 9,5 et 1 jour de 8 heures (312 heures/cycle)
Saint-Jean-sur-Richelieu	1971,3	Cycle de 35 jours, 10,43 cycles par année 21 jours de 9 heures : 16 relèves de jour et 5 de soir (219 jours/année)	0,50 \$/heure 5 relèves/cycle	0,80 \$/heure
OPP	2088,0	261 relèves de 8 heures par année (de jour)
GRC	2088,0	261 relèves de 8 heures par année	2,00 \$ entre 16h00 et 8h00 30 % des heures de présence