

## Négociations : l'APPQ presse le pas et établit des principes directeurs fermes

19 AVRIL 2024

Chers collègues,

Au cours des derniers jours, des échanges et rencontres ont eu lieu avec des représentants du Conseil du trésor, de la Sûreté du Québec et du ministère des Finances.

Nous avons formellement réitéré notre demande de mener un blitz de négociation, mais nous avons également déposé **7 principes directeurs** qui devront être les nouvelles bases de la négociation de notre contrat de travail.

*« Ces principes commandent des actions claires du Conseil du trésor : l'enveloppe de rémunération globale devra impérativement être bonifiée, la compensation de temps supplémentaire devra être mieux reconnue et les dispositions relatives au temps de repos devront être modulées et rehaussées ».*

Lors de ces rencontres, nous avons également rappelé que depuis le mois de septembre, les paramètres d'augmentation salariaux ont été bonifiés pour plusieurs syndicats. De plus, des services de police municipaux ont également conclu des ententes dont le gouvernement doit tenir compte.

Pour nous, le respect de ces principes est essentiel à une reprise constructive du dialogue devant paver la voie à un nouveau contrat de travail. Ils sont pour nous le socle du respect et de la reconnaissance recherchée et tout projet d'entente qui n'en tient pas compte fera fausse route.

**Jacques Painchaud, président**

### Au sujet du rejet de la FIQ

Comme vous, nous avons pris connaissance du rejet de l'entente de principe par les membres de la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ). Nous notons surtout que le gouvernement est resté, malgré tout, très ferme sur ses objectifs en matière de souplesse dans la foulée de cette annonce.

Compte tenu des différences importantes entre les enjeux des professionnelles en soins et les nôtres, nous estimons que cela ne doit pas empêcher la reprise des négociations entre l'APPQ et le Conseil du trésor.

# Négociation de notre contrat de travail : l'APPQ édicte ses 7 principes directeurs

1	Reconnaître le statut unique d'un corps policier de niveau 6 assurant une progression équitable de la rémunération globale représentative de ce niveau, le tout en adéquation avec le positionnement dans son marché comparable	 
2	Valoriser et mieux reconnaître les conditions de pratique des policières et policiers de la Sûreté du Québec relativement à leurs obligations singulières et leurs imputabilités spécifiques découlant notamment des dispositions de la Loi sur la Police	  
3	Permettre de faciliter et d'accroître la flexibilité inhérente à la gestion opérationnelle	 
4	Améliorer la santé et sécurité en intégrant des mesures découlant des dérogations de la CNESST	
5	Reconnaître la charge psychologique importante, ainsi que les stressseurs et risques inhérents à l'exercice de la fonction policière au sein d'un corps policier de niveau 6	  
6	Prévenir les risques de perte d'attractivité afin de permettre à la Sûreté du Québec d'assurer sa mission et son leadership	 
7	Maintenir l'expertise afin d'assurer mentorat permettant à la Sûreté du Québec de gagner en efficience et efficacité.	  

## Légende :

