

**NOUVELLE ENTENTE DE PRINCIPE  
EN VUE DU RENOUVELLEMENT DU CONTRAT DE TRAVAIL**

entre d'une part

**LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC**

représenté par

**LE BUREAU DE LA NÉGOCIATION GOUVERNEMENTALE  
(SECRETARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR)**

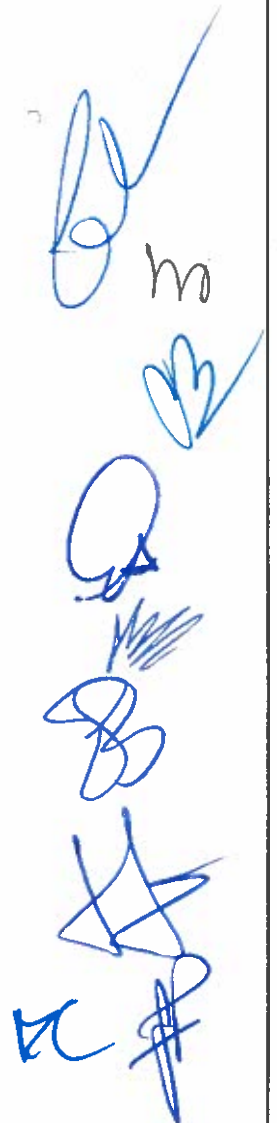
et

**LA SÛRETÉ DU QUÉBEC**

et d'autre part

**L'ASSOCIATION DES POLICIÈRES ET POLICIERS DU QUÉBEC  
(APPQ)**

**LE 4 JUILLET 2024**



A vertical column of handwritten signatures in blue ink on the right side of the page. From top to bottom, there are approximately seven distinct signatures, some appearing to be initials or stylized names.

## INTRODUCTION

Le conciliateur désigné par le ministre du Travail, M. Gaston Boutin, propose et recommande aux parties l'acceptation de la présente entente de principe (voir la recommandation de M. Boutin en pièce jointe).

La recommandation du conciliateur est acceptée par les représentants des parties, le gouvernement du Québec et l'APPQ, ce 4 juillet 2024.

## LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :

### 1. PORTÉE DE L'ENTENTE

- Considérant que la présente entente est convenue dans le cadre de l'application de la Loi sur le régime syndical applicable à la Sûreté du Québec et aux corps de police spécialisés (RLRQ, c. R-14) (Loi) ;
- Considérant les négociations menées par les parties ayant conduit à une entente de principe le 18 juillet 2023 visant le renouvellement du contrat de travail pour la période entre le 1<sup>er</sup> avril 2015 et le 31 mars 2022 ;
- Considérant que cette entente de principe de juillet 2023 n'a pas été acceptée par les membres de l'Association des policières et policiers provinciaux du Québec (APPQ) ;
- Considérant que le renouvellement du contrat de travail doit faire l'objet d'un décret de la part du gouvernement ;

La présente entente de principe remplaçant celle du 18 juillet 2023 vise le renouvellement du contrat de travail intervenu entre le gouvernement du Québec et l'APPQ.

La présente entente de principe concerne les matières à incidence monétaire. À cette dernière s'ajoute l'ensemble des matières normatives faisant aussi l'objet d'une nouvelle entente de principe (voir annexe 1). Les parties conviennent qu'ensemble elles constituent un tout indissociable assujetti à un règlement global.

Les sujets n'apparaissant pas à ces ententes sont au statu quo des dispositions du contrat de travail 2015-2022, sous réserve des adaptations requises.

Les dispositions de la présente entente de principe, incluant l'entente de principe normative, entrent en vigueur à la date de signature du contrat de travail, sauf disposition contraire.

L'APPQ s'engage à mettre fin à tous moyens de pression dès la signature de la présente entente de principe.

Les parties conviennent de présenter favorablement pour acceptation la présente entente, incluant les dispositions normatives, à leurs mandants ou à leurs membres, dans les meilleurs délais. Le vote des membres devant normalement avoir lieu d'ici le 13 juillet 2024.



Advenant que l'entente de principe ne soit pas acceptée par les mandants ou les membres, elle sera réputée n'avoir jamais existé. Dans ce cas, les parties pourront formuler de nouvelles offres ou demandes sur l'ensemble des conditions de travail, incluant les matières normatives et monétaires, dans le cadre de la négociation (exemples : heures de travail, primes, régime de retraite, congés de maladie, etc.), sous réserve de la possibilité pour l'une ou l'autre des parties de se prévaloir de son droit à l'arbitrage conformément à la Loi.

Les éléments de principe inclus à la présente entente seront incorporés au contrat de travail à intervenir, une fois le décret autorisant les modifications pris par le gouvernement.

Les parties conviennent qu'elles poursuivront de bonne foi les échanges afin de conclure, dans les meilleurs délais (objectif vers le 15 septembre 2024), les textes visant le renouvellement du contrat de travail de façon à permettre l'entrée en vigueur du contrat de travail le plus rapidement possible, et ce, en conformité avec le processus applicable prévu à la Loi.

La présente entente ne peut être utilisée dans quelque procédure que ce soit, notamment dans le cas d'un arbitrage de différend.

## **2. DURÉE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Le contrat de travail entre le gouvernement et l'APPQ venu à échéance le 31 mars 2022 est renouvelé pour une période de six (6) ans à compter de son échéance, soit du 1<sup>er</sup> avril 2022 au 31 mars 2028.

## **3. RÉGIME SALARIAL**

Les échelles salariales, incluant les paramètres généraux d'augmentation salariale, le rattrapage salarial et la bonification du premier échelon prévu aux clauses suivantes, sont précisées à l'annexe 2.

### **3.1 PARAMÈTRES GÉNÉRAUX D'AUGMENTATION SALARIALE**

#### **3.1.1 Période allant du 1<sup>er</sup> avril 2022 au 31 mars 2023**

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2022 est majoré de 2,00 %, avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2022.

#### **3.1.2 Période allant du 1<sup>er</sup> avril 2023 au 31 mars 2024**

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2023 est majoré de 2,00 %, avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2023.

#### **3.1.3 Période allant du 1<sup>er</sup> avril 2024 au 31 mars 2025**

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2024 est majoré de 2,00 %, avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2024.

### 3.1.4 Période allant du 1<sup>er</sup> avril 2025 au 31 mars 2026

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2025 est majoré de 2,00 %, avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2025.

### 3.1.5 Période allant du 1<sup>er</sup> avril 2026 au 31 mars 2027

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2026 est majoré de 2,00 %, avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2026.

### 3.1.6 Période allant du 1<sup>er</sup> avril 2027 au 31 mars 2028

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2027 est majoré de 3,50 %, avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2027.

## 3.2 RATRAPAGE SALARIAL SUIVANT LES RÉSULTATS DU RAPPORT DE L'INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (ISQ)

Afin de tenir compte des résultats de l'étude de comparaison de la rémunération par l'ISQ, un rattrapage salarial de 4,0 % est accordé aux policiers, soit 3,0 % au 1<sup>er</sup> avril 2022 et 1 % au 1<sup>er</sup> avril 2023.

## 3.3 REHAUSSEMENT DU SALAIRE À L'ENTRÉE

Le traitement annuel au premier échelon de l'agent 1 est rehaussé de la manière illustrée à l'annexe 2, afin d'atteindre 55 000 \$ au 1<sup>er</sup> avril 2024.

## 4. RÉVISION DE LA CLASSIFICATION

La classification des emplois de la Sûreté du Québec est révisée de façon à en améliorer la cohérence et de reconnaître la spécificité de certaines fonctions spécialisées, et ce, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, dans la mesure du possible et en autant que le contrat de travail soit entré en vigueur avant cette date. La classification convenue comprend les éléments de principes ci-dessous, lesquels sont précisés dans l'entente sur les matières normatives.

À titre illustratif, en fonction de la classification et des modifications apportées par la présente entente de principe, les pourcentages d'augmentation pour chacune des cinq catégories varient en fonction des ajustements salariaux applicables selon le titre d'emploi :

AGENT / Formation de base : 100 % à 110 %<sup>1</sup>

AGENT SPÉCIALISTE / Formation spécialisée : 110 % à 120 %

SERGEANT GESTIONNAIRE / Formation à la gestion : 115 % à 125 %

SERGEANT ENQUÊTEUR / Formation aux enquêtes : 116 % à 123,5 %

SERGEANT GESTIONNAIRE ENQUÊTEUR / Formation à la gestion et aux

<sup>1</sup> Ainsi, en fonction des modifications prévues à la présente entente de principe, le pourcentage maximal applicable serait de 109% pour l'agent de base, toutefois des modifications pourraient être apportées conformément au nouvel outil de classification de la Sûreté du Québec, convenu au Comité paritaire et conjoint, afin de porter ce pourcentage à 110%.

enquêtes : 116 % à 123,5 %  
SERGENT D'UNITÉ / Formation – encadrement supérieur : 127,5 %

## 5. AJUSTEMENT SALARIAL RELIÉ À LA RECONNAISSANCE DU NIVEAU DE SERVICE

- Considérant que les particularités des fonctions et responsabilités des policiers œuvrant au sein de la Sûreté du Québec qui se distinguent des autres corps de police, la Sûreté du Québec étant le seul corps de police de niveau 6, soit le plus haut niveau prévu à la Loi sur la police (chapitre P-13.1) ;
- Considérant que la Sûreté du Québec est chargée de différentes fonctions ou particularités qui lui sont uniques et qui touchent l'ensemble de ses membres, dont l'obligation de couverture sur l'ensemble du territoire du Québec, l'exigence de mobilisation lors d'opérations spéciales, le rôle supplétif auprès des autres corps de police municipaux en cas d'insuffisance de la réponse policière locale et la coordination des opérations policières couvrant l'ensemble du territoire ;
- Considérant que ces différentes exigences propres à la Sûreté du Québec engendrent notamment des déplacements prolongés en dehors du district d'assignation ;

Les policiers bénéficient d'un ajustement salarial sur le traitement annuel applicable réparti selon les modalités suivantes :

- À compter du 1<sup>er</sup> avril 2022, un ajustement salarial sur le traitement annuel applicable de 1,0 % ;
- À compter du 1<sup>er</sup> avril 2023, un ajustement salarial additionnel sur le traitement annuel applicable de 1,0 %, pour un total de 2,0 % ;
- À compter du 1<sup>er</sup> avril 2024, un ajustement salarial additionnel sur le traitement annuel applicable de 1,5 %, pour un total de 3,5 % ;
- À compter du 1<sup>er</sup> avril 2025, un ajustement salarial additionnel sur le traitement annuel applicable de 1,5 %, pour un total de 5,0 % ;
- À compter du 1<sup>er</sup> avril 2026, un ajustement salarial additionnel sur le traitement annuel applicable de 1,0 %, pour un total de 6,0 %.

## 6. AJUSTEMENTS SALARIAUX RELIÉS À LA RÉTENTION SUR LA PATROUILLE

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2024, les ajustements salariaux reliés à la rétention sur la patrouille prévus aux alinéas a) et b) de l'article 11.10 du contrat de travail sont rehaussées de 1,5%, afin d'atteindre :

- Pour les membres patrouilleurs qui justifient à cette date cinq (5) ans d'ancienneté et moins de dix (10) ans : 3,5 % de leur échelle de traitement ;
- Pour les membres patrouilleurs qui justifient à cette date dix (10) ans et plus d'ancienneté : 4,0 % de leur échelle de traitement.

## **7. HAUSSE DE LA CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR À L'ASSURANCE COLLECTIVE**

La contribution de l'employeur au coût de l'assurance collective est augmentée de 50 %.

Ainsi, à compter de la paie suivant le 45<sup>ème</sup> jour de la signature du contrat de travail, le gouvernement assume la prime du plan d'assurance collective par période de paie de :

- Individuelle : 11,63 \$
- Familiale : 23,85 \$

## **8. RECONNAISSANCE DES HEURES DE DISPONIBILITÉ POUR LES POSTES DES SECTEURS ISOLÉS**

Le policier accumule dans sa banque de temps une (1) heure pour huit (8) heures de disponibilité requise entre les relevés pendant les jours autres qu'un congé hebdomadaire ou férié.

## **9. TAUX DOUBLE LORS D'OPÉRATIONS SPÉCIALES**

Le policier rappelé au travail, alors qu'il est en vacances ou en congé férié, lors d'opérations spéciales de mesures d'urgence, est rémunéré à un taux équivalant au double de son taux horaire régulier.

## **10. ANNEXE L « LES VÉHICULES AUTOMOBILES »**

L'immobilisation obligatoire des véhicules automobiles en fonction du kilométrage maximal au compteur est retirée de l'annexe L du contrat de travail. Cependant, sur cette question un sous-comité du Comité paritaire et conjoint (CPC) sera formé.

Son mandat consisterait à soumettre au CPC, dans un délai imparti, un plan de renouvellement de la flotte de véhicule de la Sûreté, selon les critères objectifs suivants : variation du kilométrage maximum en fonction du type de véhicule, sa date d'entrée en service, sa région et les conditions d'utilisation. Ce sous-comité devra recourir aux services d'experts dans le domaine, aux frais de la Sûreté, auquel pourra adjoindre un expert retenu par l'Association. L'objectif du mandat est de parvenir à une entente sur le sujet par un projet-pilote qui serait applicable pour la durée du contrat.

De plus, il est ajouté à l'article 37 relatif à la Santé et sécurité du travail du contrat de travail une disposition confirmant que les parties conviennent de confier au CPC le mandat de collaborer advenant une situation particulière pouvant survenir en lien avec le remplacement ou l'entretien d'un véhicule automobile, et convenir d'un mécanisme à mettre en place.

Dans l'éventualité où la Sûreté désirait maintenir un véhicule à plus de deux cent mille (200 000) kilomètres, elle devra transmettre un avis écrit à l'Association garantissant que ce véhicule a subi toutes les inspections nécessaires et, le cas échéant, réparations requises afin d'en assurer la conduite en toute sécurité. Dans ces situations et si elle le désire, l'Association pourra également procéder à une inspection de ces véhicules par un



expert de son choix, et ce, à ses frais. La durée de l'inspection ne peut durer plus de 24 heures.

### **11. COMPENSATION POUR LE TRAVAIL EN TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

L'article 12.01 b) du contrat de travail est modifié de manière à prévoir que le taux horaire régulier utilisé pour la rémunération de chaque heure supplémentaire est celui obtenu en divisant le traitement annuel régulier du membre par deux mille (2 000).

### **12. COMPENSATION POUR LE TRAVAIL EN TEMPS SUPPLÉMENTAIRE LA FIN DE SEMAINE, PENDANT LA PÉRIODE ALLANT DU 15 JUIN AU 15 SEPTEMBRE**

Le membre est rémunéré, pour chaque heure supplémentaire effectivement travaillé lors d'une fin de semaine, à un taux équivalant au double de son taux horaire régulier, et ce, pendant la période allant du 15 juin au 15 septembre.

La présente disposition s'applique à la condition que le membre ait effectivement travaillé l'ensemble des heures prévues à son horaire régulier durant la fin de semaine, le cas échéant, ainsi que les deux journées régulières précédant immédiatement le samedi et les deux journées régulières suivant immédiatement le dimanche.

Les parties conviennent de mandater le CPC pour effectuer un suivi des effets de cette mesure, et ce, avec des indicateurs pertinents à déterminer.

### **13. CONGÉ SPÉCIAL**

En plus des heures mentionnées à l'article 23.17 a) du contrat de travail, le membre a droit à un congé spécial de neuf (9) heures additionnelles par année<sup>2</sup>.

Tel congé est pris au cours de l'année à un moment à convenir entre le membre et l'employeur qui tient compte des besoins du service. Ce congé ne doit pas entraîner le remplacement du membre en congé ni occasionner le paiement de temps supplémentaire.

Si le membre n'a pu bénéficier du congé spécial au cours de l'année advenant des circonstances particulières, le congé peut être reporté à l'année subséquente suivant une autorisation de l'employeur.


Le congé spécial n'est pas monnayable lorsque le membre cesse d'être à l'emploi de la Sûreté.


Cette disposition entre en vigueur à compter de la période débutant le 1<sup>er</sup> avril 2027.


---


<sup>2</sup> Lire douze (12) heures additionnelles pour les membres auxquels s'applique l'annexe « I ».

En foi de quoi les parties ont signé, à Québec, ce 4 juillet 2024.

  
M<sup>e</sup> Claude Sauvageau, porte-parole,  
Gouvernement du Québec

  
Jean-Louis Duchesne, directeur général,  
Bureau de la négociation  
gouvernementale

  
Ronald Boudreault, directeur général  
adjoint exécutif, Sûreté du Québec

  
Jacques Paré, porte-  
parole et président, Association  
des policières et policiers  
provinciaux du Québec





## ANNEXE 1

### ENTENTE DE PRINCIPE SUR LES DISPOSITIONS NORMATIVES

Les parties conviennent de ce qui suit :

L'entente de principe sur les dispositions normatives du 26 juillet 2023 est maintenue sous réserve des modifications ou ajouts suivants :

#### Article 5

Commentaire : Ajout - Horaire 12-12 pour la formation

##### 5.05 Ajout

m) Nonobstant les modalités énoncées précédemment, la Sûreté se réserve le droit de mettre en place les modalités suivantes :

- i. La Sûreté peut changer les relèves et les heures de début de relève sans modifier le régime de rotation quant aux jours de travail et aux jours de congé.

À l'intérieur d'un délai de trente (30) jours précédant la date de début de ces changements, la Sûreté transmet un avis à l'Association mentionnant l'unité organisationnelle ainsi que les membres visés.

- ii. La Sûreté peut exercer un tel droit au maximum une (1) fois par année sur une période maximale de deux (2) semaines continues pour une unité organisationnelle visée.
- iii. Lors d'un tel changement, la Sûreté doit établir, pour les membres concernés, des relèves de douze (12) heures assujetties aux dispositions du temps supplémentaire.
- iv. Les changements de relève ou d'heure de début de relève requis se font par période de sept (7) jours communs à tous les membres concernés par de tels changements. La première période de sept (7) jours communs commence au premier (1er) jour du changement effectué en vertu du paragraphe i) du présent alinéa. Lorsqu'un changement de relève ou d'heure de début de relève d'un membre est effectué au cours d'une période commune de sept (7) jours, ce changement vaut jusqu'à la fin de cette période commune de sept (7) jours, sauf si le membre est retourné sur sa relève régulière.
- v. Sous réserve du respect du plan de déploiement de formation en cours, après la première période de sept (7) jours, la Sûreté peut permettre aux membres assignés sur la relève de nuit, qui le demande, d'être transféré de jour. Dans ce cas, les dispositions du paragraphe vi) x) de l'article 10.14 ne s'appliquent pas. Le transfert de nuit à la relève de jour doit être séparé par un congé hebdomadaire.



La Sûreté peut autoriser les congés H, V et F à la demande du membre, et ce, selon les besoins de service.

- vi. Si un membre, retourné sur sa relève régulière, est réaffecté à l'horaire modifié selon le paragraphe i) du présent alinéa ou requis d'accomplir, à l'occasion, des tâches directement reliées à l'opération, à l'intérieur de la période de sept (7) jours en cours au moment où il a été retourné sur sa relève régulière :
  - x) Il est réputé être continuellement demeuré sur l'horaire modifié selon le paragraphe i) du présent alinéa pour cette période de sept (7) jours exceptés s'il est retourné sur sa relève régulière à sa demande.
  - xx) Il est rémunéré sur la base de douze (12) heures par relève, en plus des heures effectuées avant ou suivant la relève établie pour l'horaire modifié selon le paragraphe i) du présent alinéa.
- vii. Lorsque la première relève de douze (12) heures débute pendant la relève régulière d'un membre, mais avant dix-neuf heures (19 h), durant sa journée de travail, les heures faites sur la relève de douze (12) heures sont additionnées aux heures déjà faites pendant la relève régulière, les premières neuf (9) heures étant alors payées au taux régulier et l'excédent au taux du temps supplémentaire.
- viii. Lorsque la première relève de douze (12) heures débute pendant la relève régulière d'un membre, mais à dix-neuf heures (19 h) ou après, durant sa journée de travail :
  - x) La partie déjà effectuée de sa relève régulière est payée au taux régulier de même que la partie non complétée qui est alors réputée faite.
  - xx) La relève de douze (12) heures, réputée débiter la journée suivante, est payée au taux applicable et sujette aux sous-paragraphe i) et ii).
- ix. Le présent horaire ne peut pas être mis en place entre le 15 juin et le 1<sup>er</sup> septembre.
- x. Le présent horaire ne peut avoir pour effet de contraindre un membre dont les vacances ont été choisies selon l'article 23.06. À la demande du membre, la Sûreté doit reporter ces vacances choisies selon le même article.

## **ARTICLE 8**

Commentaire : ajout clause déclaratoire

### **8.20 Révision des paramètres de libérations syndicales**

L'APPQ s'engage à évaluer la possibilité de libérer les directeurs syndicaux à temps plein dans le respect des Statuts et règlements de l'APPQ en vigueur.

## ARTICLE 10

Commentaire : Rembourser les heures dues (H1) par la formation

10.15.1 [...] 

Il est entendu que pour cet horaire, soixante-trois (63) heures doivent être compensées sur une base annuelle. Ainsi, cette compensation se fait pour chacun des membres affectés à cet horaire, de la façon suivante: en ayant quarante-cinq (45) minutes plutôt qu'une (1) heure de repas, et en remettant treize (13) heures d'une de ses banques de congé de son choix, le 1er avril de chaque année au prorata du nombre de jours d'affectation sur cet horaire.

**Le membre peut également rembourser les heures dues en complétant des heures de formation effectuées conformément à l'article 5.**


Commentaire : Flexibilité H3 pour une durée de 24 mois

10.15.3 Durant les cinq (5) premières semaines de travail sur un cycle de trente-cinq (35) jours et quatre (4) semaines pour ceux qui sont sur un cycle de 28 jours, les recrues sont affectées sur une équipe avec l'horaire H1.

Malgré les dispositions de l'article 10.15.3, à compter **du premier cycle complet d'avril 2025**, les recrues sur l'horaire flexible H3, qui ont terminé leurs premiers trente-cinq (35) ou vingt-huit (28) jours se verront attribuer un horaire H3 avec les particularités suivantes, **pour une durée ne pouvant excéder 24 mois d'ancienneté.**

[...]

Les recrues déjà assignés sur l'horaire flexible H3 au premier avril 2025 seront réassignés sur l'horaire H3 modifiée par l'article 10.15.3 jusqu'à ce qu'ils atteignent 24 mois d'ancienneté.

L'affectation à l'horaire H3 modifié n'a pas pour effet d'empêcher l'affectation d'un membre sur l'horaire H1. Le cas échéant, ce dernier est réputé avoir complété son temps de placement de vingt-quatre (24) mois. 

Commentaire : Ajout – Mobilité territoriale

10.22

- a) Afin d'assurer l'utilisation optimale des ressources policières et la continuité des services policiers, un membre peut être requis de quitter son territoire afin de compléter les effectifs manquants d'une autre unité du CSMRC ou une unité limitrophe à l'intérieur d'un rayon de 100 kilomètres selon les modalités et séquence prévues au présent article.
- b) Les effectifs minimums requis d'une unité prêteuse doivent être respectés en tout temps;

- c) L'assignation ne doit pas avoir pour objectif de modifier l'affectation régulière d'un membre ou de pallier un surcroît de travail;
- d) Le territoire du membre, aux fins de l'application de l'article 21 du contrat de travail, est celui de l'unité d'affectation.
- e) Le nombre d'heures de travail rémunérées au taux de traitement régulier du membre, incluant le temps de déplacement, ne peut pas excéder neuf (9) ou douze (12) heures, selon son horaire de travail.
- f) L'assignation du membre requis de quitter son territoire conformément au présent article doit débuter et prendre fin à l'intérieur de son quart de travail, incluant son temps de déplacement, sauf si le membre s'est porté volontaire ou en cas de nécessité de service.

g) **Séquence**

- i. La Sûreté vérifie la présence de ses effectifs au début de la relève;
- ii. Pour chaque unité, un seul membre par quart de travail peut être prêté à l'extérieur de son territoire dans les circonstances prévues au paragraphe a).

Dans l'éventualité où l'assignation entre 19h et 7h cause une relève impaire, un deuxième membre pourra également être assigné.

La Sûreté peut également procéder au prêt d'un deuxième membre à l'intérieur d'une même unité prêteuse selon les modalités prévues au présent article advenant le cas où les besoins d'une autre unité n'ont pas été comblés par des membres volontaires en temps supplémentaire.

- iii. Le prêt doit être offert en premier lieu aux membres volontaires de l'unité prêteuse. Si plusieurs membres se portent volontaires, la Sûreté assigne le membre volontaire ayant le plus d'ancienneté;
  - iv. En l'absence de volontaire, le prêt doit être imposé de manière équitable entre les membres de l'unité prêteuse;
- h) Les prêts indiqués au présent article ne peuvent pas être utilisés en cascade.

## ARTICLE 11

Commentaire : Inclure les maitres-chiens de patrouille

11.10 Ajustements salariaux reliés à la rétention sur la patrouille

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2024, **les fonctions de patrouille** ayant comme tâche principale et régulière la réponse aux appels ou la sécurité routière et identifiés **en tant que prestataire dudit ajustement à l'annexe « B » du présent contrat** :

[...]

Commentaire : Modifier la nomenclature de l'ajustement prévu à 11.12

11.12 Ajustements salariaux reliés **aux spécificités de l'emploi**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, les membres exerçant une fonction répondant à quatre (4) critères sur les cinq (5) ci-dessous ont droit à un ajustement salarial correspondant à cinq pour cent (5%) de leur échelle de traitement :

[...]

Commentaire : Retrait du délai de 45 jours avant que le membre puisse déposer une demande pour se faire reconnaître son service continu.

11.14 À compter ~~du 45<sup>e</sup> jour~~ de l'acceptation du contrat par les membres, il est convenu qu'aux fins de la reconnaissance de l'ancienneté pour l'application de l'article 11 du contrat, la notion de « service continu » tel que défini à l'article 23.04 a) du contrat de travail s'applique.

Commentaire : Augmentation de l'ajustement salarial soutien aux enquêtes à 5% et exclusion de l'ajustement de rétention relié à la patrouille

11.16 Soutien aux enquêtes

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, les membres répondant aux trois critères ci-dessous ont droit à un ajustement salarial correspondant à **5%** de leur échelle de traitement, s'ils ne bénéficient pas déjà des ajustements prévus **aux articles 11.10 et/ou 11.12**.

[...]

11.18 L'ajustement salarial de coordonnateur / expert :

**À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, cinq pour cent (5%) est accordé au membre :**

- qui exécute de la coordination de gestion de projet sur une base régulière

ou

- qui assure un soutien d'expert-conseil, possédant une expérience pertinente et des connaissances approfondies dans un domaine spécialisé.

**Les fonctions qui sont prestataires de cet ajustement salarial sont prévus à l'annexe « B » du présent contrat.**

## ARTICLE 12

Commentaire : Modification à deux (2) heures au lieu de quatre (4) heures; concordance avec la LNT.

12.16 [...] 

Le membre peut refuser de travailler plus de **deux (2) heures** au-delà de ses heures habituelles quotidiennes de travail ou plus de quatorze (14) heures de travail par période de vingt-quatre (24) heures selon la période la plus courte.

L'alinéa précédent ne trouve pas application lorsqu'il y a danger pour la vie, la santé ou la sécurité d'un membre ou de la population. Il ne trouve pas application non plus en cas de risque de destruction ou de détérioration grave de biens meubles ou immeubles ou autres cas de force majeure.


Par ailleurs, la Sûreté doit donner une période de ~~sept (7)~~ **huit (8)** heures de repos consécutives à la suite d'une période de travail continue de dix-sept (17) heures et plus, sans perte de traitement.

## ARTICLE 13

Commentaire : Retrait de l'ajout à 13.09

13.09 ~~Afin de reconnaître et répondre à la spécificité du mandat en enquête du service d'enquête des crimes contre la personne, tous les membres de la deuxième équipe en disponibilité (back-up) bénéficieront de la rémunération prévue à l'article 13.18 du contrat de travail. Cette disponibilité se fera sur une base volontaire, et ce, à compter de la signature du contrat de travail.~~

## ARTICLE 17

17.12 **En prévision du renouvellement du prochain contrat de travail, les parties conviennent de réviser les paramètres de désignation des remplacements temporaires et prêts de personnel, et ce, dans le but de se conformer aux obligations émises par la Loi sur la santé et sécurité au travail.** 

## ARTICLE 18

Commentaire : Revoir les montants pour l'allocation de nourriture dans les postes isolés

18.08 Le membre affecté à l'un des postes isolés et ses personnes à charge, le cas échéant, bénéficient, pour le paiement des frais de nourriture, produits d'usage domestique ainsi que les frais de transport afférents, d'une allocation annuelle de :

Pour les postes de Fermont et Blanc-Sablon, **7 500\$, soixante pour cent (60%)** de ce montant pour le conjoint résident et **cinquante pour cent (50%)** de ce montant par personne supplémentaire.



Pour les postes de Kuujuaq, Schefferville et Radisson, **10 000\$, soixante pour cent (60%)** de ce montant pour le conjoint résident et **cinquante pour cent (50%)** de ce montant par personne supplémentaire.

Cette allocation est versée sur la paie et constitue un avantage imposable.

**Toute dépense relative aux aliments faite avant l'acceptation de l'entente de principe par les membres seront traitées selon les modalités en vigueur avant ladite acceptation.**

**Pour les réclamations subséquentes, les montants prévus au présent article seront versés proportionnellement au nombre de jour restant entre ladite acceptation et le 31 mars 2025.**

**À partir de l'acceptation de l'entente de principe par les membres et au 1er avril de chaque année, les montants prévus au présent article sont modifiés selon l'augmentation de l'indice des prix à la consommation des aliments (IPC Aliments) pour la province de Québec, calculée en pourcentage, en utilisant la moyenne des indices mensuels des prix à la consommation des aliments publiés par Statistique Canada pour la province de Québec, pour les mois de avril à mars inclusivement pour l'année faisant l'objet de l'augmentation (ex. : IPC avril 2024 à mars 2025) par rapport à la moyenne des mois de avril à mars inclusivement pour l'année précédente (ex. : IPC avril 2023 à mars 2024).**

## ARTICLE 22

Commentaire : Retrait du poids maximal d'effets personnels lors du départ d'un poste isolé.

22.05 b) Le membre transféré à l'un des postes isolés prévu à l'article 18 ne peut expédier à sa nouvelle unité qu'un maximum de mille cinq cents (1 500) kilogrammes d'effets personnels et cinq cents (500) kilogrammes de matériel policier. ~~Il en est de même lors de son retour.~~

Commentaire : Doubler le montant

22.13 La Sûreté transmet une offre d'avance de fonds au membre dès que le prix garanti est établi. Cette offre est égale au prix garanti de la résidence moins les charges la grevant. L'avance de fonds ne peut excéder **quatre cent mille dollars (400 000 \$)**.

## ARTICLE 23

Commentaire : Ajouter la période de probation dans le calcul du service continu

23.04 a) al.4 Toute période d'emploi à titre de policier régulier ou permanent, à temps complet, **incluant la période de probation**, dans un corps policier au Canada à la condition qu'il ne se soit pas écoulé plus de trente (30) jours



entre chaque période et entre la fin de son dernier emploi et son admission au processus d'embauche comme membre de la Sûreté.

Commentaire : Modifier les barèmes de VS à 10

23.08 [...] 

Malgré ce qui précède, les vacances peuvent également être prises en jours séparés jusqu'à un maximum de **neuf (9) par année. quatre (4) six (6). Ce nombre maximum de jours est de six (6) huit (8) pour le membre qui a vingt huit (28) ans de service continu, de sept (7) neuf (9) pour celui qui a trente (30) ans de service continu et de huit (8) dix (10) pour celui qui a trente deux (32) ans de service continu.**


### ARTICLE 34

Commentaire : Augmenter l'indemnité à 100% lors d'un décès occupationnel

34.02 Lorsque le décès occupationnel survient avant la date à laquelle la prestation de décès prévue à l'article 36 du Régime de retraite des membres de la Sûreté du Québec (RRMSQ) devient payable, son conjoint reçoit à compter de la date du décès, une prestation mensuelle égale à **cent pour cent (100 %)** du traitement que le membre aurait reçu jusqu'à cette date. Par la suite, les dispositions du RRMSQ s'appliquent.

Au décès du conjoint, ou au décès occupationnel du membre s'il n'a pas de conjoint, les enfants à charge se partagent une prestation mensuelle égale à **cent pour cent (100 %)** du traitement que le membre aurait reçu jusqu'à la date à laquelle il aurait eu droit à la retraite conformément aux dispositions de l'alinéa précédent. Par la suite, les dispositions du RRMSQ s'appliquent.

34.04 La prestation payable au conjoint en vertu du paragraphe 34.02 du présent article est réduite de toute somme versée au conjoint, en vertu de la Loi sur le régime de rentes du Québec (L.R.Q., c. R-9) ou de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., c. A-3.001).

~~Pour tenir compte de l'indemnité forfaitaire prévue à l'article 98 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, la prestation payable au conjoint est réduite d'un montant annuel équivalant à cinq pour cent (5 %) de l'indemnité forfaitaire reçue, le montant de cette réduction étant pleinement indexé selon l'indice des rentes le 1er janvier de chaque année.~~ 

### ARTICLE 35

Commentaire : Ajout – Modalités entrevue via une plateforme virtuelle

35.06 Les parties s'engagent, lors de la prochaine révision de la PG-RH 02, à convenir des modalités pour le processus d'entrevue via une plateforme virtuelle. Ce processus devra notamment inclure les critères suivants :

- Dans le cadre d'un même processus, lorsque l'entrevue est effectuée via une plateforme virtuelle, l'ensemble des candidats devra effectuer l'entrevue via la plateforme virtuelle.



### ANNEXE « M »

Commentaire : Retirer l'achat local de pantalons

Système de crédits points

À la signature du contrat de travail, le sous-comité des équipements issu du Comité paritaire et conjoint (CPC) aura le mandat suivant :

- a) **Prévoir les modalités permettant au membre l'achat local de bottes et pantalons cargo;**

[...]

### ANNEXE « R »

Commentaire : Gagner davantage de flexibilité au niveau des retraités

#### 1. Les dispositions générales

- 1.3 La Sûreté du Québec peut embaucher des policiers retraités à tout moment dans l'année jusqu'à un maximum de **300 policiers** retraités en place. Un ratio pouvant aller jusqu'à un maximum de 25% du total autorisé pourra être affecté aux unités d'enquêtes et de soutien spécialisées, à moins d'une entente écrite avec l'Association.

#### 3. Besoins identifiés

- 3.1. Grande fonction de la surveillance du territoire (GFST) :

- 3.1.1. Absence ponctuelle à court terme sur la patrouille notamment pour combler les vacances estivales, les vacances des Fêtes, les présences à la Cour des policiers réguliers, les absences pour formation des policiers réguliers, maladie, et ce, lorsqu'aucun membre régulier n'est disponible sur une base volontaire en temps supplémentaire dans le Centre de service où les besoins ont été identifiés.

- 3.1.2. Absence prévisible à long terme de plus de 30 jours pour le policier régulier **pour combler les congés parentaux, les congés sans traitement, les prêts de service, les absences en maladie, les relevés ainsi que le remplacement des membres ayant des limitations fonctionnelles ou en situation particulière non régularisés**

- 3.1.3. Opération nécessitant une présence policière spécifique : escorte routière, surveillance de détenus, surveillance de scènes de crime, prévention auprès de la population, blocage de routes, ratissage, escorte d'éoliennes.

- 3.1.4. Opérations spéciales : avant d'utiliser un policier retraité, la Sûreté doit s'assurer qu'aucun membre régulier n'est disponible pour effectuer le travail en temps supplémentaire sur une base volontaire dans le centre de service où les besoins ont été identifiés.



3.2. Grande fonction des enquêtes criminelles (GFEC) :

3.2.1. L'accompagnement (coaching) dans les unités spécialisées en enquêtes et en support en enquête **pour un maximum de deux dans une même unité**, lequel sera en surplus de l'effectif autorisé en place à cette unité : **un policier retraité ne peut être utilisé pour un surcroît de travail ou pour effectuer un remplacement**. Le poste d'accompagnement (coaching) par un policier retraité est pour une période d'un an, renouvelable d'année en année.

3.2.2. Absence prévisible à long terme, si aucun membre régulier n'est intéressé pour la fonction selon les dispositions de l'article 17 du contrat de travail : **congés parentaux, les congés sans traitement, les prêts de service, le délai de 120 jours attribuable au processus de dotation d'un poste vacant, les absences en maladie, les relevés, ainsi que le remplacement des membres ayant des limitations fonctionnelles ou en situation particulière non régularisés**

3.2.3. Situation particulière : avant d'utiliser un policier retraité, la Sûreté doit s'assurer qu'aucun membre régulier n'est disponible sur une base volontaire conformément à l'article 17 du contrat de travail pour un remplacement de plus de trente (30) jours à l'unité où les besoins ont été identifiés. Lequel sera en surplus de l'effectif autorisé en place à cette unité.

**Pour les fins de l'application de l'article 17, la Sûreté désigne trois unités prêteuses, dans lesquels l'affichage se fait simultanément. La personne admissible pour l'emploi ayant le plus d'ancienneté obtient le poste. Après consultation avec l'APPQ, le nombre d'unité pourra être révisé à la baisse.**

**Ajout**

3.3 Après entente avec l'APPQ, l'utilisation de retraités pourra être permise pour toute autres fonctions que celles prévues au présent article.

**ANNEXE « S »**

Commentaire : Élargir le bassin potentiel de candidats

1.3 Le cadet est **prioritairement** recruté parmi les étudiants ou diplômés en techniques policières. Toutefois, à défaut d'avoir un nombre suffisant de candidats en techniques policières, la Sûreté se réserve le droit de recruter toute personne inscrite au cégep ou à l'université dans un programme pertinent ou détenant un diplôme d'études collégial ou universitaire pertinent.

Commentaire : Assigner un cadet à un autre unité, de manière ponctuelle

1.8 Le cadet est affecté par la Sûreté dans l'un des postes MRC participants et peut être assigné dans une MRC limitrophe à son territoire d'affectation dans le respect de la présente entente. **Dans un cas exceptionnel et avec son accord, le cadet peut également, ponctuellement, être assigné à une autre unité de la Sûreté.** Le cas échéant, un avis écrit doit être transmis à l'APPQ.

Commentaire : Ajout - élargir les tâches des cadets

- 2.1 h) Participer aux services d'ordre lors d'activités d'envergure ou de grands rassemblements. Le cas échéant, le cadet doit disposer d'une présence policière à proximité.
- i) Assistance aux policiers dans le traitement administratif des dossiers opérationnels.
- j) Accueil des citoyens dans les postes de la Sûreté aux fins unique de transmettre l'information générale et excluant toute forme de prise de plainte.
- k) Effectuer des activités de gardiennage ou de vidéosurveillance.

Commentaire : Retirer le maximum d'heures pour les cadets

- 5.1 Selon les besoins de la Sûreté et les disponibilités du cadet, ce dernier peut également travailler les fins de semaine ou lors de périodes de congés scolaires entre le 1<sup>er</sup> octobre et le 30 avril, ~~sans toutefois excéder le maximum d'heures prévu au paragraphe précédent.~~

Commentaire : Augmenter le salaire des cadets à 21,50\$

- 6.1 Le cadet a droit à un salaire horaire de :
- À compter du 1er avril 2022 : 17,27\$
  - À compter du 1er avril 2023 : 17,79\$
  - À compter du 1er avril 2024 : 21,50\$
  - À compter du 1er avril 2025 : 22,04\$
  - À compter du 1er avril 2026 : 22,59\$
  - À compter du 1<sup>er</sup> avril 2027 : 23,15\$

## ENTENTES

### ***Prime de rétention et d'attraction au GQG et augmentation de la présence au travail***

Les dispositions de l'entente de principe du 26 juillet 2023 relatives à la prime de rétention et d'attraction au GQG ainsi que l'augmentation de la présence au travail sont retirées de l'entente de principe normative; elles seront traitées par les voies de négociations usuelles prévues à la *Loi sur le régime syndical applicable à la Sûreté du Québec*, soit le Comité paritaire et conjoint.

**ANNEXE 2**

**ÉCHELLE DE SALAIRE DES MEMBRES POLICIERS**

*Handwritten initials and signature in blue ink.*

Ancienneté Échelon		Taux au 2022-03-31 (\$)	Taux au 2022-04-01 (\$)	Taux au 2023-04-01 (\$)	Taux au 2024-04-01 (\$)	Taux au 2025-04-01 (\$)	Taux au 2026-04-01 (\$)	Taux au 2027-04-01 (\$)
<b>Agent 1</b>								
Entrée	01	48 386	50 835	52 371	55 000	56 100	57 222	59 225
6 mois	02	51 412	54 013	55 644	56 757	57 892	59 050	61 117
12 mois	03	54 625	57 390	59 123	60 305	61 511	62 741	64 937
18 mois	04	58 036	60 973	62 814	64 070	65 351	66 658	68 991
24 mois	05	61 669	64 789	66 746	68 081	69 443	70 832	73 311
30 mois	06	65 519	68 834	70 913	72 331	73 778	75 254	77 888
36 mois	07	71 008	74 601	76 854	78 391	79 959	81 558	84 413
48 mois	08	77 396	81 312	83 767	85 442	87 151	88 894	92 005
60 mois	09	84 366	88 635	91 312	93 138	95 001	96 901	100 293

*Handwritten signature and arrow in blue ink.*