

**ENTENTE DE PRINCIPLE 2023**

**FAITS SAILLANTS**

**CONTRAT 2022-2027**



*Association des  
policières et policiers  
provinciaux du Québec*

# Mesures monétaires

## Augmentations de base & spécifiques

Au 1 <sup>er</sup> avril	2022	2023	2024	2025	2026	Total
<b>Échelle</b>						
- Paramètre	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	10 %
- Rattrapage	3 %	1 %				4 %
Prime nationale			3 %	1 %	1 %	5 %
Augmentations spécifiques			2 %			2 %
<b>TOTAL</b>	<b>5 %</b>	<b>3 %</b>	<b>7 %</b>	<b>3 %</b>	<b>3 %</b>	<b>21 %</b>



19 % (effet composé 20,6 %)

Bien que les augmentations de base et spécifiques sur 5 ans représentent une somme de 21 %, **l'effet composé correspond à une augmentation totale de**

**23,1% pour une moyenne uniformisée équivalente à 4,6% par année.**

# Mesures monétaires – augmentations spécifiques

Majoration additionnelle de **3 % du salaire d'entrée**  
à **55 000 \$** (0 – 6 mois)

Majoration de **1,5 %** ajustement salarial rétention patrouille

- 5 ans à 10 ans: de 2,0 % à 3,5 %
- 10 ans et plus: de 2,5 % à 4,0 %
- Rappel : Admissible au régime de retraite

Nouvelle classification des AS, SE et SG – Majoration jusqu'à **5 %**

- En moyenne 3 % au grade de sergent
- Rappel : Admissible au Régime de retraite

# Mesures monétaires – autres mesures

## Assurance maladie

- Augmentation de la contribution de l'employeur à l'assurance collective de 50 %
  - Par période de paye
  - Familial, couple et monoparental: 15,90 \$ à 23,85 \$
  - Individuel: 7,75 \$ à 11,63 \$
- Impact approximatif pour le membre entre **0,1 % et 0,4 %** selon le niveau de salaire et la couverture familiale, monoparentale ou individuelle

## Prime d'attraction et de rétention GQG et Fullum

- Une somme annuelle de **1000 \$** versée à chaque membre qui travaille au Grand Quartier Général de Montréal ainsi qu'au 600 Fullum
- Ne fait pas partie de l'enveloppe du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT)

# Mesures monétaires – autres mesures

## Paiement de jours de maladie et jours fériés

- Projet pilote à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 et reconduit au 1<sup>er</sup> janvier 2025 selon atteinte de certains indicateurs;
- Modalités à convenir avec la SQ;
- Remboursement congé maladie;
  - des heures non utilisées sur les 36 premières heures d'absence pour maladie
  - **Peut représenter jusqu'à 1,8% du salaire pour un membre qui ne prend aucun congé de maladie**
    - 2021 - 40% des membres n'ont pris aucune journée maladie
- Possibilité de **se faire monnayer jusqu'à 4 jours fériés supplémentaires**
  - jusqu'à 36 heures de congés fériés non utilisées
- Ne fait pas partie de l'enveloppe du SCT
- De plus, le programme comprend une modification de l'Annexe « C-1 », afin de favoriser le processus de guérison et de consolidation de lésions subies par un policier, devancer la possibilité d'assignation temporaire du policier absent pour cause de maladie ou d'accident dès le quinzième (15<sup>e</sup>) jour d'absence.

# Classification Annexe B

- Abolition de la dénomination des grades avec un chiffre;
- Abolition du grade sergent autre;
- Protection des acquis (grade, salaire et augmentations de salaires prévues au contrat ) pour les personnes visées par une reclassification égale ou à la baisse;
- Classification du grade en fonction de la formation requise pour accomplir la fonction;
- Attribution du grade de sergent exclusif aux enquêtes avec formation complète sans qualification de gestion, nommé sergent enquêteur (SE);
- Attribution du grade de sergent gestionnaire (SG) en fonction de la formation requise en gestion avec qualification;
- Attribution du grade de sergent d'unité (SU) en fonction de la formation requise en encadrement supérieur avec qualification.

# Classifications et ajustements salariaux

AGENT DE FONCTION	AGENT SPÉCIALISTE	SERGENT ENQUÊTEUR	SERGENT GESTION	SERGENT D'UNITÉ
Formation policière de base	Formation spécialisée	Formation aux enquêtes	Formation à la gestion	Formation/encadrement supérieur
100%	110%	115%	115%	127.5%
Ajustement rétention patrouille 5 ans = 3.5% 10 ans = 4%	Ajustement soutien aux enquêtes 2.5%	Ajustement pour escouades spécialisées 2.5%	Ajustement qui assure écart minimum des membres supervisés 5%	
Ajustement Chef d'équipe patrouille 5%	Ajustement groupes spécialistes désignés 5%			
	Ajustement Coordonnateur/expert conseil 5%	Ajustement Coordonnateur/expert conseil 5%	Ajustement Coordonnateur/expert conseil 5%	

# Illustration de la progression des salaires

Service au 1er avril 2021	2021	2022	2023	2024	2025	2026	Progression sur 5 ans
<b>Agent Patrouille</b>							
Nouveau	53 093 \$	62 884 \$	73 062 \$	85 628 \$	96 067 \$	111 798 \$	110,6%
5 ans	91 442 \$	101 668 \$	104 725 \$	111 522 \$	114 843 \$	120 422 \$	31,7%
7 ans	96 794 \$	101 668 \$	104 725 \$	113 567 \$	116 949 \$	120 422 \$	24,4%
9 ans	96 794 \$	103 551 \$	106 664 \$	113 567 \$	116 949 \$	122 583 \$	26,6%
15 ans	100 378 \$	105 434 \$	108 604 \$	115 605 \$	119 048 \$	122 583 \$	22,1%
20 ans	100 378 \$	107 317 \$	110 544 \$	117 643 \$	121 147 \$	124 745 \$	24,3%
<b>Chef d'Équipe Patrouille</b>							
7 ans	101 519 \$	106 633 \$	109 839 \$	118 662 \$	122 197 \$	125 825 \$	23,9%
9 ans	101 519 \$	108 585 \$	111 851 \$	118 662 \$	122 197 \$	127 987 \$	26,1%
15 ans	105 259 \$	110 562 \$	113 887 \$	120 700 \$	124 296 \$	127 987 \$	21,6%
20 ans	105 259 \$	112 539 \$	115 924 \$	122 738 \$	126 395 \$	130 149 \$	23,6%

## \*Incluant les primes de rotation, nuit, soir et fin de semaine, admissibles au Régime de retraite

- Les pages suivantes présentent la progression du traitement annuel pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2022 au 31 mars 2027 pour différentes fonctions et selon diverses anciennetés
- Les illustrations tiennent compte des primes d'inconvénient (rotation, nuit, soir et fin de semaine) ainsi que les différents ajustements salariaux
- Elles montrent l'effet cumulatif sur le traitement annuel des augmentations décrites précédemment, des nouveaux ajustements salariaux ainsi que ceux prévus au contrat existant
- Les ajustements salariaux liés à l'ancienneté ont un effet multiplicateur sur les augmentations de base et les augmentations spécifiques décrites précédemment
- Pour les membres admissibles à la disponibilité régulière, la prime de disponibilité n'a pas été prise en compte. Elle sera automatiquement bonifiée par l'augmentation du traitement annuel.



# Illustration de la progression des salaires

Service au 1er avril 2021	2021	2022	2023	2024	2025	2026	Progression sur 5 ans
<b>Agent 2 à Agent spécialiste (110%)</b>							
9 ans	93 897 \$	99 579 \$	102 586 \$	112 912 \$	116 288 \$	121 993 \$	29,9%
15 ans	96 554 \$	101 440 \$	104 503 \$	115 023 \$	118 462 \$	121 993 \$	26,3%
20 ans	96 554 \$	103 301 \$	106 421 \$	117 133 \$	120 636 \$	124 232 \$	28,7%
<b>Agent 2 Patrouille à Agent spécialiste (110%)</b>							
9 ans	95 753 \$	102 016 \$	105 097 \$	112 912 \$	116 288 \$	121 993 \$	27,4%
15 ans	98 874 \$	103 877 \$	107 014 \$	115 023 \$	118 462 \$	121 993 \$	23,4%
20 ans	98 874 \$	105 739 \$	108 932 \$	117 133 \$	120 636 \$	124 232 \$	25,6%
<b>Agent Spécialiste soutien aux enquêtes (110%+2,5%)</b>							
9 ans	98 368 \$	104 320 \$	107 471 \$	115 550 \$	119 005 \$	124 791 \$	26,9%
15 ans	101 152 \$	106 270 \$	109 480 \$	117 661 \$	121 179 \$	124 791 \$	23,4%
20 ans	101 152 \$	108 220 \$	111 488 \$	119 771 \$	123 353 \$	127 030 \$	25,6%
<b>Agent Spécialiste groupes désignés (110%+5%)</b>							
9 ans	100 688 \$	106 758 \$	109 982 \$	118 188 \$	121 722 \$	127 589 \$	26,7%
15 ans	103 472 \$	108 708 \$	111 991 \$	120 299 \$	123 896 \$	127 589 \$	23,3%
20 ans	103 472 \$	110 658 \$	113 999 \$	122 409 \$	126 070 \$	129 828 \$	25,5%

# Illustration de la progression des salaires

Service au 1er avril 2021	2021	2022	2023	2024	2025	2026	Progression sur 5 ans
<b>Sergent enquêteur de poste (115%)</b>							
10 ans	101 778 \$	106 928 \$	110 157 \$	118 044 \$	123 847 \$	127 538 \$	25,3%
15 ans	103 681 \$	108 927 \$	112 217 \$	120 251 \$	123 847 \$	127 538 \$	23,0%
20 ans	103 681 \$	110 925 \$	114 275 \$	122 457 \$	126 119 \$	129 878 \$	25,3%
<b>Sergent enquêteur escouade spécialisée (115%+2,5%)</b>							
10 ans	101 778 \$	106 928 \$	110 157 \$	120 802 \$	126 687 \$	130 463 \$	28,2%
15 ans	103 681 \$	108 927 \$	112 217 \$	123 009 \$	126 687 \$	130 463 \$	25,8%
20 ans	103 681 \$	110 925 \$	114 275 \$	125 215 \$	128 960 \$	132 804 \$	28,1%
<b>Sergent (S2) enquêteur escouade spécialisée (115%+2,5%)</b>							
15 ans				123 009 \$	126 687 \$	130 463 \$	
15 ans clause grand-père	108 929 \$	114 441 \$	117 897 \$	123 863 \$	127 566 \$	131 369 \$	20,6%
20 ans				125 215 \$	128 960 \$	132 804 \$	
20 ans clause grand-père	108 929 \$	116 540 \$	120 059 \$	126 134 \$	129 906 \$	133 778 \$	22,8%

Les montants présentés n'incluent pas la prime de disponibilité. En 2026, la prime représentera en moyenne 875\$/semaine. Par exemple pour le SE de 22 ans, la prime passera de 710 \$ à 874 \$ par semaine de disponibilité.

# Illustration de la progression des salaires

Service au 1er avril 2021	2021	2022	2023	2024	2025	2026	Progression sur 5 ans
<b>Sergent (S2) gestion aux enquêtes (115% + 5%)</b>							
15 ans	108 929 \$	114 441 \$	117 897 \$	125 767 \$	129 528 \$	133 389 \$	22,5%
20 ans	108 929 \$	116 540 \$	120 059 \$	127 973 \$	131 800 \$	135 729 \$	24,6%
<b>Sergent (S2) gestion aux enquêtes spécialisées (115% + 7,5%)</b>							
15 ans	108 929 \$	114 441 \$	117 897 \$	128 525 \$	132 368 \$	136 314 \$	25,1%
20 ans	108 929 \$	116 540 \$	120 059 \$	130 731 \$	134 641 \$	138 654 \$	27,3%
<b>Sergent (S3) gestion aux enquêtes spécialisées (115% + 7,5%)</b>							
15 ans				128 525 \$	132 368 \$	136 314 \$	
15 ans clause grand-père	114 378 \$	120 166 \$	123 795 \$	130 059 \$	133 948 \$	137 940 \$	20,6%
20 ans				130 731 \$	134 641 \$	138 654 \$	
20 ans clause grand-père	114 378 \$	122 371 \$	126 066 \$	132 445 \$	136 406 \$	140 472 \$	22,8%
<b>Sergent superviseur de relève (115% + 2,5% + pat)</b>							
15 ans	115 641 \$	121 469 \$	125 124 \$	135 807 \$	139 854 \$	144 009 \$	24,5%
17 ans	115 641 \$	121 469 \$	125 124 \$	135 807 \$	142 268 \$	146 495 \$	26,7%
20 ans	115 641 \$	123 592 \$	127 310 \$	138 151 \$	142 268 \$	146 495 \$	26,7%
<b>Sergent responsable de poste (127,5%)</b>							
15 ans	114 378 \$	120 166 \$	123 795 \$	133 322 \$	137 308 \$	141 401 \$	23,6%
20 ans	114 378 \$	122 371 \$	126 066 \$	135 768 \$	139 828 \$	143 996 \$	25,9%

# Mesures monétaires - suite

## Rétroactivité

Illustration des montants estimatifs de rétroactivité sur 21 mois (**1<sup>er</sup> avril 2022 au 31 décembre 2023**) excluant le temps supplémentaire et les primes.

### AGENTS

Service au 1 <sup>er</sup> avril 2022	AGENT 1	AGENT 2	AGENT 3
0 à 5 ans	6000 – 8 500\$		
5 à 6 ans	9 478 \$	9 952 \$	10 426 \$
6 à 10 ans	10 047 \$	10 549 \$	11 051 \$
10 à 14 ans	10 142 \$	10 648 \$	11 156 \$
14 à 21 ans	10 331 \$	10 847 \$	11 364 \$
21 ans et +	10 521 \$	11 047 \$	11 573 \$

### SERGEANTS

Service au 1 <sup>er</sup> avril 2022	SERGEANT 1	SERGEANT 2	SERGEANT 3
0 à 6 ans	10 686 \$	11 227 \$	11 789 \$
6 à 10 ans	11 328 \$	11 901 \$	12 496 \$
10 à 14 ans	11 434 \$	12 013 \$	12 614 \$
14 à 21 ans	11 648 \$	12 238 \$	12 850 \$
21 ans et +	11 862 \$	12 462 \$	13 086 \$

À ces montants s'ajoutent les rétroactivités sur le temps supplémentaires, primes et autres ajustements salariaux. Par exemple,

1<sup>er</sup> avril 2022 au 31 mars 2023:  $10\,000 \$ \times 5,06 \% = 506 \$$

1<sup>er</sup> avril 2023 au 31 décembre 2023:  $10\,000 \$ \times 8,23 \% = 823 \$$

# Conciliation travail – vie personnelle

- Prise de **congés V séparés** 23.08:
  - Passe de 4 à 6 congés V séparés
  - Passe de 6 à 8 congés V séparés, pour les membres de 28 ans de service
  - Passe de 7 à 9 congés V séparés, pour les membres de 30 ans de service
  - Passe de 8 à 10 congés V séparés, pour les membres de 32 ans de service
- Annexe H: sur entente avec son gestionnaire, afin de faciliter la conciliation travail en famille, selon la relève qui lui est applicable, le début des relèves peut se situer dans les **plages horaires** suivantes:
  - Relève 1, de nuit: 19h, 22h à 24h
  - Relève 2, de jour: 7h à 9h
  - Relève 3, de soir: 15h à 17h

# Annexe L : les véhicules de services

- Immobilisation obligatoire actuelle en fonction du kilométrage est retiré temporairement, le temps que;
  - Lequel sera remplacé selon les recommandations d'un sous-comité paritaire qui sera créé afin de définir une norme d'immobilisation des véhicules davantage adaptée en fonction du kilométrage des véhicules, selon des critères spécifiques comme la marque, le modèle, la date d'entrée en fonction, le lieu d'utilisation, etc.
  - Le sous-comité doit se référer à des experts dans le domaine auquel pourra s'adjoindre un autre expert nommé par l'Association.
  - **L'âge actuel maximum de 7 ans des véhicules patrouilles est maintenu.**
  
- Ajout d'une disposition confiant au Comité Paritaire et Conjoint (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.

# Annexe M : vestes pare-balles

- Renouvellement de la veste pare-balles pour l'ensemble des membres.
- Selon la norme la plus récente en vigueur et **certifiée** du NIJ (National Institute of Justice USA), soit la **NIJ 06-2023**;
  - Des panneaux structurés adaptés à la physiologie des membres;
  - Un niveau de **protection balistique minimale 3A**;
  - La housse de veste, selon le système **Molle**, afin de procurer la meilleure ergonomie.
- Le sous-comité paritaire aura également à se positionner sur la protection balistique rigide (plaque).
- Sous réserve d'impératifs hors du contrôle de la Sûreté, l'appel d'offres sur invitations pour les prochaines vestes pare-balles sera effectué dès que possible et **au plus tard le 15 janvier 2024**.

# Systeme 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**;
  - b) Prévoir les modalités permettant le remboursement de l'achat de **souliers de course** et de **lunettes de protection solaire** avec le résiduel de points, jusqu'à un maximum de trois cent cinquante dollars (**350\$**), annuellement;
  - c) Réviser les normes de qualité, les devis et la révision des fiches d'approvisionnement pour l'ensemble des fonctions;
  - d) **Réviser le mécanisme de crédits points afin d'optimiser l'accès aux équipements pour le membre.** Les travaux du sous-comité seront effectués en prenant en considération les règles contractuelles en vigueur, les contrats actifs ainsi que l'inventaire de la Sûreté.
- En regard du mandat précité, le sous-comité devra remettre un rapport de recommandations au CPC, au plus tard 1er avril 2024, après la signature du contrat de travail. Les recommandations serviront de base pour mettre en place un projet pilote applicable pour la durée restante du contrat.



# Embauche de policiers retraités

- La Sûreté du Québec peut embaucher un policier retraité provenant des différents corps policiers de la province, en donnant priorité à ceux de la Sûreté du Québec.
- La Sûreté du Québec peut embaucher des policiers retraités à tout moment dans l'année jusqu'à un **maximum de 200 policiers retraités** en place. Ayant au moins 28 années de service comme policier au Canada.
- L'embauche de policiers retraités ne peut avoir comme effet d'empêcher ou de ralentir l'embauche de policiers réguliers ni de retarder une promotion ou une mutation d'un policier régulier.
- L'utilisation comme ajout d'effectif d'un policier retraité ne peut entraver de quelque façon que ce soit l'application de l'article 17 du contrat de travail.
- Taux horaire de son grade, bonifié de 11% équivalent aux avantages sociaux.
- L'employeur contribuera au REER collectif du membre, équivalente à la contribution du membre, et ce, jusqu'à un maximum 9%.

# Notion de service continue pour une période d'emploi dans un autre service de police

## → 11.15 (nouveau)

À compter du 45e 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.

- L'article 23.04 est modifié afin que soit reconnue la période d'emploi à titre de policier régulier ou permanent à temps complet.
- La notion de service continu déjà reconnue au contrat de travail pour l'ancienneté sur le quantum de vacances et les primes de nuit sera désormais reconnue également pour le salaire, pour des policiers ayant déjà travaillé pour un autre service de police, s'il ne s'est pas écoulé plus de 30 jours entre la fin de son dernier emploi et son entrée à la Sûreté.  
Cela n'a pas d'impact sur ses années d'admissibilité au RRMSQ.
- **Commentaire :** Les membres qui se sont vu refuser la reconnaissance de leur service continu pourront soumettre une nouvelle demande selon l'article 23.04 modifié, afin de bénéficier de cet avantage à compter du 45e jour de l'acceptation du contrat par les membres.

# Article 10.14 OPS

- 1) Après la première période de sept (7) jours, **la Sûreté peut permettre** aux membres assignés sur la relève de nuit, qui le demandent, d'être transférés de jour.
- 2) La Sûreté **peut autoriser les congés H, V et F à la demande du membre**, et ce, selon les besoins de service.
- 3) Article 10.14 d) i) **Il est réputé être continuellement demeuré sur l'opération spéciale** pour cette période de sept (7) jours, **excepté s'il est retourné sur sa relève régulière à sa demande.**
- 4) Article 10.14 g) Création d'un sous-comité du Comité paritaire et conjoint dont le **mandat consiste à réviser les règles applicables et de discuter des différentes interprétations soulevées** dans l'application de l'article 10.14, et ce, en prévision du prochain renouvellement du contrat de travail.
- 5) À compter de la signature du contrat, les membres rappelés au travail lorsqu'ils sont en vacances ou en congé férié pour une opération spéciale de mesures d'urgences sont **rémunérés à un taux équivalent au double de son taux régulier** (article 12.02).

# Membres sur horaire flexible H3

- Ratio de vacances : article 23.07 b) aux fins du choix des vacances et de supervision les membres H3 rattachés à une équipe
- Article 10.15.3 alinéa 8 : Changement des restrictions dans les modifications des relèves des blocs de travail pour l'horaire H3 par la restriction suivante;
- Lorsqu'un bloc de travail inclut des relèves de nuit, celui-ci doit comporter un minimum de 2 relèves consécutives.
  - Ex: pour un bloc de 4 jours de travail comportant des relèves de nuit, le nombre ne peut être inférieur à 2. La progression doit toujours s'effectuer du jour vers la nuit à l'intérieur du bloc de travail.
- Les changements possibles demeurent ceux-ci prévus à 10.15.3