

**Entente de principe intervenue  
le 23 juin 2017 entre la Ville de Montréal  
et la Fraternité des policiers et policières  
de Montréal (FPPM)**

**Convention collective du 1<sup>er</sup> janvier 2015  
au 31 décembre 2021 (7 ans)**

Le 16 août 2017

## Présentation

- Conditions de travail des policiers et policières
  - Dispositions normatives
  - Dispositions monétaires
  
- Modifications au régime de retraite

# Conditions de travail des policiers et policières

**Dispositions normatives**

## **Agent de circulation (chantiers de construction)**

- Le cadet-policier peut effectuer l'intégralité des tâches reliées à la gestion de la circulation aux abords des chantiers de construction
- L'utilisation du cadet-policier est permise jusqu'à concurrence de 75 % de l'ensemble des heures sur une base annuelle

## Création de fonctions civiles

- L'entente offre la possibilité au SPVM d'affecter des ressources civiles à certaines fonctions qui ne sont pas de nature policière
- Conversion graduelle par attrition des postes policiers par des emplois civils et comblement immédiat des postes vacants
  - Au terme de l'exercice, le SPVM aura remplacé 115 fonctions policières par des fonctions civiles

## Programme d'accueil et d'intégration de la recrue (PAIR)

- Abolition de la fonction « agent senior » qui est remplacée par le programme « PAIR »
  - Le programme permet l'encadrement des policiers nouvellement embauchés ou ceux qui se joignent aux deux unités spécialisées
  - Le « constable PAIR » accompagne le policier nouvellement embauché qui est affecté dans le poste de quartier (PDQ)
- Une prime horaire de 6 % du salaire d'un constable de 1<sup>ère</sup> classe est versée au constable PAIR durant la période d'accompagnement
- Ce programme va permettre une plus grande disponibilité pour effectuer du coaching

## Révision des modalités applicables aux « agents solos »

- Diminution du nombre d'agents solos :
  - Il s'agit d'un policier affecté seul à des tâches jugées à faible risque (exemple : rapports d'événements)
  - Les avancés technologiques justifient une diminution de l'utilisation des agents solos (prise de rapport par téléphone ou Internet)

## Mesure administrative provisoire et temporaire (nouvelle annexe)

- La nouvelle annexe W paramètre les modalités pour l'imposition d'une mesure administrative provisoire à la suite d'une enquête, accusation, verdict de culpabilité ou emprisonnement d'un policier poursuivi en justice
- L'annexe W reconnaît les principes en matière de présomption d'innocence et est en concordance avec la jurisprudence actuelle
- L'affectation temporaire à une fonction administrative demeure toutefois la mesure la plus utilisée par le SPVM
- L'application de l'annexe W n'empêche nullement le SPVM d'imposer une mesure disciplinaire (dont une suspension sans solde) à la suite d'une enquête ou d'une décision d'un comité de discipline

# **Conditions de travail des policiers et policières**

## **Dispositions monétaires**

## Présence au travail

- Abolition de certaines banques de temps
  - Banque préretraite
  - Maladie réserve
  - Maladie ancien et nouveau régime
  - Temps supplémentaire accumulé

## Augmentations salariales

- Les augmentations salariales consenties sont les suivantes :
  - 2,00 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015
  - 2,00 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016
  - 2,00 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017
  - 1,75 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018
  - 1,50 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019
  - 1,50 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020
  - 1,50 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021

## Prime de métropole

- La prime de métropole est majorée graduellement de 4 % à 7,5 % de la façon suivante :
  - 0,25 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015
  - 0,25 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016
  - 0,25 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017
  - 0,50 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018
  - 0,75 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019\*
  - 0,75 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020\*
  - 0,75 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021\*

\* Selon l'IPC, la majoration pourrait atteindre 1 % en 2019, 2020 et 2021

## Prime de niveau de service

- Mise en place d'une prime de niveau de service de 5 % du salaire cotisable pour l'ensemble des policiers, implantée graduellement de la façon suivante :
  - 1,00 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017
  - 3,00 % à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2017
  - 3,50 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018
  - 4,50 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019
  - 5,00 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020

# Régime de retraite

## Contexte

- Loi RRSM
  - Mesures législatives qui ont pour objectifs d'assainir la santé financière et assurer la pérennité des régimes de retraite du secteur municipal
- Régime de retraite des policiers et policières de la Ville de Montréal
  - Officiers de direction du Service de police (APOD) font également partie du régime de retraite
  - Ratio de capitalisation du régime à 104 %, donc aucune restructuration n'est nécessaire pour le service avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014

## Faits saillants du régime de retraite avant la restructuration

- Régime de retraite des policiers
  - Régime à prestations déterminées de type salaire final 3 ans indexé
- Indexation automatique des rentes après la retraite
- Coût des prestations à 28 %
  - Partage du coût 21 % (Ville) / 7 % (participants)
- Aucun déficit actuariel attribuable aux participants actifs
- Risques assumés par la Ville

## Faits saillants des changements au régime de retraite résultant de la restructuration

- Régime à prestations déterminées de type salaire final indexé par grade
- Abolition de l'indexation automatique des rentes après la retraite et possibilité d'indexation ponctuelle
- Coût des prestations établi à 22 %
  - Partage du coût à 50 % / 50 %
- Partage du risque
  - Constitution d'un fonds de stabilisation de 25 % du coût pour service courant du régime financé à parts égales

## Cotisations salariales

- Augmentation des cotisations salariales de 7 % à 13,75 % (incluant les cotisations au fonds de stabilisation)
  - 1,25 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017
  - 2,75 % à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2017 (fonds de stabilisation)
  - 1,00 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018
  - 1,00 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019
  - 0,75 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 (50 % du coût total)
  
- Diminution des cotisations de la Ville de 21 % à 13,75 %

## **Service avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014** **Modifications aux prestations**

- Abolition de l'indexation automatique et possibilité d'indexation ponctuelle
- Création d'une réserve de restructuration afin d'octroyer de l'indexation ponctuelle
- Utilisation des excédents d'actif afin de rembourser des créances envers la Ville au 31 décembre 2013

## Service futur Modifications aux prestations

- Abolition de l'indexation automatique
  - possibilité d'indexation ponctuelle conditionnellement au niveau du fonds de stabilisation
- Introduction d'un régime de type salaire final indexé par grade
- Modification de la prestation de décès après retraite pour une rente comportant une garantie de 10 ans

## Gestion des risques

- Service passé
  - Déficit à la charge de la Ville
  - Les surplus servent à la constitution de la provision pour écart défavorable, au remboursement des dettes et à de l'indexation
- Service futur
  - Constitution d'un fonds de stabilisation de 25 % du coût pour service courant
    - Peut servir à verser de l'indexation ponctuelle
  - Partage des coûts à parts égales, incluant les déficits non couverts par le fonds de stabilisation

## Dispositions juridiques

- Les modifications apportées au régime de retraite sont effectuées sous réserve de la finalité des recours juridiques entrepris
- Les parties conviennent d'apporter, le cas échéant, les correctifs requis afin de se conformer audit jugement, incluant le rétablissement des droits ainsi lésés et des bénéfices consentis en fonction des paramètres de la Loi RRSM

# Questions