

# AU DEVOIR



Association des  
policières et policiers  
provinciaux du Québec

*Édition spéciale 2008*

***L'atteinte de vos priorités  
passe par une démarche  
réaliste et progressive***

# Sommaire

*Dans le but d'alléger les textes, le genre masculin englobe aussi bien les femmes que les hommes, sauf lorsque spécifié*

À propos de ce numéro spécial! (J.-G. Dagenais) -----	1
Logo de l'APPQ -----	2
L'atteinte de vos priorités passe par une démarche réaliste et progressive (J.-G. Dagenais) -----	3
Site Internet de l'APPQ -----	6
Nous continuons le développement de ressources pour assurer la défense de vos droits (J. Painchaud) -----	7
Organigramme de l'APPQ -----	10
La professionnalisation de nos interventions se traduit par des gains notables pour nos membres (P. Veilleux) -----	11
Un nouveau produit en assurance de frais juridiques voit le jour! (J. Painchaud et L. Fournier ) -----	14
La formation continue et des équipements adaptés contribuent à la promotion de la santé et sécurité au travail (D. Rolland) -----	16
De nouvelles règles claires et équitables en matière de placement (J. Boucher) -----	19
Votre Conseil de direction -----	22
Le maintien de l'équilibre budgétaire passe par une gestion rigoureuse des finances de l'APPQ (L. Fournier) -----	23
L'APPQ à la défense de vos droits! (J.-G. Dagenais) -----	26



## L'équipe de rédaction :

**Laurent Arel**  
Responsable des  
communications

**Jean-Guy Dagenais**  
Président

**Madeleine Lemay**  
Adjointe au président



## ÉDITEUR :

EFFICOM INC.

BUREAU  
1591, rue Principale, bureau 201  
Sainte-Julie (Québec) J3E 1W6  
Tél. : 514 908-2626

Administration, directeur général  
**MARCEL FOREST, CA**  
Directeur vente publicitaire  
**ANDRÉ LABONTÉ**  
Directrice infographie  
**NANCY BOSSÉ**  
Directrice service à la clientèle  
**DIANE ALLARD**



## À propos de ce numéro spécial!

Nous avons pensé qu'il serait pertinent et utile de vous présenter un survol des dossiers sur lesquels vos représentants du Bureau exécutif travaillent au quotidien.

On peut parfois avoir l'impression que certains des changements qu'on aimerait voir apporter prennent du temps à cheminer, ce qui n'est pas toujours faux, mais il faut voir aussi que vos représentants travaillent d'arrache-pied pour défendre vos intérêts.

Notre objectif commun vise, par la publication de ce numéro spécial, à dresser un portrait de nos activités dans chacun de nos secteurs d'activité, d'en faire une mise à jour et d'identifier ce que nous estimons comme étant les prochains défis qui nous attendent.

Comme vous le constaterez, pour qu'on puisse progresser ensemble dans notre organisation syndicale, nous devons faire preuve d'humilité. Nous devons apprendre à travailler avec des contraintes qui ne sont pas toujours perceptibles à première vue. Nous devons composer avec des calendriers et des échéanciers qui nous apparaissent parfois trop lourds.

Par ailleurs, j'estime qu'il serait irresponsable de croire qu'on peut trouver des solutions rapides et porteuses à des problèmes qui, de prime abord, peuvent sembler simples, mais qui en réalité requièrent des solutions avec lesquelles on a bien mesuré tous les impacts possibles.

*L'atteinte de vos priorités passe par une démarche réaliste et progressive*, c'est ce que nous pensons, c'est ce que l'on remarque chaque jour lors de nos efforts à défendre vos intérêts, et c'est ce que vous constaterez en lisant les pages qui suivent.

Vous verrez que les efforts de chacun des membres du Bureau exécutif sont résolument orientés vers l'atteinte de vos priorités et que la mise en commun des forces de chacun des membres de notre équipe demeure notre meilleur gage pour l'avenir des membres de l'APPQ.

Syndicalement vôtre,

Jean-Guy Dagenais, O.O.M.  
Président



## **Notre logo représente l'acronyme APPQ**

**Il symbolise les maillons d'une chaîne,  
c'est-à-dire la force et l'unité d'un groupe comme le nôtre.**

**Épuré et imposant à la fois,  
il signifie la solidité et la cohésion de notre Association.**

---

# L'atteinte de vos priorités passe par une démarche réaliste et progressive



**Jean-Guy Dagenais**  
*Président*

---

Si nos dossiers internes occupent une grande place à l'APPQ et requièrent qu'on y mette beaucoup de temps et d'énergie, notre participation à des activités de représentation sur la scène fédérale et provinciale fait également partie de notre quotidien.

## **L'APPQ offre une présence soutenue au niveau canadien**

C'est ainsi qu'avec le vice-président aux équipements, M. Daniel Rolland, j'ai participé ces derniers mois, à titre de directeur pour le Québec, aux rencontres de l'Association canadienne des policiers (ACP) au cours desquelles il est question de projets de lutte anti-drogue, de libérations conditionnelles ou de la promesse du gouvernement Harper à injecter des fonds dans la lutte à la criminalité.

La nature même de notre travail nous oblige à accepter certains risques afin

**Les rencontres de l'ACP nous permettent donc de travailler à l'avancement, avec mes collègues canadiens, de dossiers qui touchent directement le travail des membres de l'APPQ**

de maintenir la sécurité publique et l'on fait souvent appel aux policiers pour qu'ils interviennent dans des situations où la sécurité d'autrui risque d'être en péril. Les policiers sont en droit de s'attendre à ce que leur employeur, les législateurs et l'appareil judiciaire les soutiennent convenablement lorsqu'ils font l'objet d'attaques malicieuses, notamment d'allégations malicieuses à l'égard de leur conduite.

Au Canada, l'autorité légalement compétente en matière de services policiers est du ressort de la loi fédérale, de la loi provinciale et souvent d'arrêtés municipaux. Les lois, les politiques et les pratiques relatives au soutien et au traitement à offrir aux policiers varient souvent selon la juridiction.

L'Association canadienne des policiers, en partenariat avec ses associations-membres, fait donc la promotion d'une « Déclaration des droits des policiers et policières » pour la faire adopter par les gouvernements fédéral, provinciaux et municipaux en tant que précis de principes fondamentaux et cohérents régissant les normes appliquées à nos membres.

Les rencontres de l'ACP nous permettent donc de travailler à l'avancement, avec nos collègues canadiens, de dossiers qui touchent directement le travail des membres de l'APPQ.

J'estime que notre engagement à l'Association canadienne des policiers est essentiel à la défense des droits des

policiers et policières, membres de l'APPO. Cette association est le porte-parole national de 57 000 membres du personnel policier d'un bout à l'autre du Canada et leurs adhérents comprennent le personnel de 170 corps policiers œuvrant dans les plus petites municipalités canadiennes aussi bien que dans les grandes agglomérations urbaines à la grandeur du pays, ainsi que des membres de la GRC, de la Police des chemins de fer et du personnel policier des Premières Nations.

C'est aussi grâce à notre participation active à cette association que nous pouvons maintenant faire partie du Comité consultatif de la magistrature, un comité dont le rôle essentiel est de recommander au ministre de la Justice, l'honorable Rob Nicholson, les avocats qui auront à occuper les fonctions de juges aux différents niveaux des cours fédérales. Je participe aussi aux rencontres du Big Ten qui se tiennent deux fois par année et qui regroupent les plus importants syndicats du milieu policier. Ce forum nous permet d'échanger avec nos confrères canadiens sur une foule d'aspects liés à nos conditions de travail qui relèvent autant de politiques de rémunération que celles liées aux volets normatifs de notre contrat de travail.

Toujours sur la scène fédérale, dernièrement, j'étais nommé au conseil d'administration du Centre canadien de ressources pour les victimes de crimes dont l'un des principaux objectifs consiste à aider les victimes de crimes et leur famille à comprendre la gestion des peines ou à communiquer avec les responsables des libérations conditionnelles pour être tenues au courant des mesures qui ont ultérieurement une incidence sur leur sécurité et leur bien-être, si tel est le vœu des victimes et de leur famille.

### **L'APPO s'impose sur les tribunes nous permettant de faire des gains**

Nous avons également travaillé d'arrachepied dans le but, encore là, d'assurer la défense de vos droits sur la scène québécoise. En effet, le ministre de la Sécurité publique du Québec, M. Jacques Dupuis, a présenté un projet de loi modifiant la *Loi sur la police*. Si ce

projet de loi propose certaines améliorations à nos conditions en faisant échos à des revendications de l'APPO, il n'en demeure pas moins que d'autres aspects, d'autres articles doivent être modifiés, notamment ceux relatifs à la destitution (art. 119) et à l'obligation de dénoncer (art. 260). Nous avons fait le nécessaire, avec nos partenaires de la

**Je profiterai dorénavant de chacune des tribunes qui me seront offertes pour faire la promotion de ce projet qui contribue à donner plus de rayonnement à notre organisation et à mettre en lumière le travail exceptionnel des policiers et policières de la Sûreté du Québec**

Table de concertation, pour informer les élus municipaux et provinciaux de l'importance de modifier ces articles de la loi.

Pour appuyer notre argumentaire, nous avons, entre autres choses, commandé un sondage auprès de nos membres pour évaluer la portée des effets des articles 119 et 260 sur le travail quotidien de nos policiers et policières. Les résultats de ce sondage se sont ajoutés à un plaidoyer juridique de premier plan lors de ma présentation à la Commission des institutions, le 2 avril dernier. Nous continuerons à maintenir notre présence à Québec pour la prochaine étape des travaux des parlementaires qui consiste à faire l'étude du projet de loi, article par article.

### **Les mises en commun de services et la carte policière**

Lors de ma présentation à la Commission des institutions, qui s'est tenue le lendemain de l'intégration

J'estime qu'il faut éviter la dilution de l'expertise de la Sûreté du Québec par la multiplication de mises en commun de services. Il faut plutôt maintenir, renforcer et développer nos services spécialisés. Un point de vue qui a été bien reçu par les parlementaires.

J'ai également fait grand état de la nécessité, en soulignant la qualité et le

professionnalisme du travail des membres de l'APPO, de donner la possibilité aux municipalités de moins de 100 000 habitants de faire le choix de la Sûreté du Québec. Cette proposition, calquée sur les orientations du Plan stratégique du Ministère et en lien avec la façon de lutter efficacement contre la criminalité, faisait grand état de la satisfaction d'élus municipaux face aux services de la Sûreté. Le virage urbain réalisé au début des années 2000 est un succès et j'ai pris l'engagement d'en faire la promotion.

Je profiterai dorénavant de chacune des tribunes qui me seront offertes pour faire la promotion de ce projet qui contribue à donner plus de rayonnement à notre organisation et à mettre en lumière le travail exceptionnel des policiers et policières de la Sûreté du Québec.

Le ministre Dupuis s'est montré sensible à ma requête, tout comme les autres membres de la Commission des institu-

**Nous nous devons, en tant que leader syndical du milieu policier québécois, de profiter pleinement de ces tribunes que sont les commissions parlementaires**

d'une soixantaine de membres de la Fraternité des policiers et policières de Joliette à l'Association des policières et policiers provinciaux du Québec, j'ai profité de cette tribune pour adresser une mise en garde au ministre de la Sécurité publique au travail de lobby voulant qu'on fasse une plus grande place aux mises en commun de services.

tions d'ailleurs, en déclarant qu'il était important pour lui de continuer la consolidation de la Sûreté du Québec sur l'ensemble du territoire québécois. Ce qui est une bonne nouvelle en soi.

Afin de m'assurer que nos revendications ne passeraient pas inaperçues, nous avons mené une opération médias



qui nous a permis d'obtenir une vaste couverture médiatique, partout au Québec.

Nous nous devons, en tant que leader syndical du milieu policier québécois, de profiter pleinement de ces tribunes que sont les commissions parlementaires. J'ai participé aux travaux d'une dizaine de commissions ces dernières années et le fruit de nos démarches à ces instances donne tout son sens au thème de ce numéro spécial.

### **Notre travail acharné conduit à la bonification de nos conditions**

Par ailleurs, l'avancement de nos conditions et la consolidation des activités de nos membres sur le territoire québécois

**Nous mettons les énergies nécessaires pour vous offrir une représentation forte, une représentation de tous les instants**

passent aussi par le développement de relations stratégiques auprès de décideurs du milieu municipal. Nous sommes en effet en contact avec des représentants de l'Union des Municipalités du Québec (UMQ) ainsi qu'avec d'autres de la Fédération Québécoise des Municipalités (FQM). Fondée en 1919, l'UMQ compte 275 municipalités-membres de toutes tailles dans toutes les régions du Québec, alors que la FQM est présente sur 85 % du territoire québécois habité, tant en milieu rural qu'en milieu urbain. La FQM regroupe plus de 924 municipalités régionales de comté, elle représente plus de 3 millions de citoyens qui habitent les territoires couverts par ses membres.

En ce qui a trait à mon engagement à travailler à l'avancement de nos conditions de travail, je dois dire que là aussi, nous mettons les énergies nécessaires pour vous offrir une représentation forte, une représentation de tous les instants. Mes collègues du Bureau exécutif vous offrent, dans les pages qui suivent, un bon portrait des nombreux gains que nous avons obtenus lors de la signature de notre dernier contrat de travail. Je tiens tout de même à en mentionner les grands axes qui nous ont permis de faire avancer la cause syndicale.

Si la dernière négociation a pu paraître longue, c'est que nous avons montré clairement à nos vis-à-vis du Conseil du trésor notre détermination à obtenir des gains pour les membres que nous représentons. Rappelons, puisqu'il est important et nécessaire de placer les événements dans leur contexte, que nous avons obtenu une entente de principe avec le gouvernement du Québec, alors que la très grande majorité des employés de l'État devaient subir les affres d'une loi spéciale fixant leurs conditions de travail.

C'est ainsi que nous avons demandé et obtenu des modifications à l'annexe R-1, de façon à éliminer la précarité d'emploi

pour les nouveaux policiers et nouvelles policières à la SQ. Nous avons également fait des gains au niveau de l'assistance judiciaire, renforcé le volet formation et perfectionnement ainsi que notre capacité à traiter les griefs par la création d'un sous-comité paritaire. En ce qui a trait à la formation et au développement d'un plan de carrière adéquat, ma participation, à titre de membre du Conseil

**Nous avons montré clairement à nos vis-à-vis du Conseil du trésor notre détermination à obtenir des gains pour les membres que nous représentons**

d'administration de l'École nationale de police du Québec, me permet de m'assurer du suivi de nos demandes, de nos besoins et du respect de notre contrat de travail, tout en nous offrant une voix pour influencer l'allocation des ressources.

En ce qui a trait à notre contrat, nos membres bénéficient maintenant d'une meilleure couverture pour les frais de déménagement, alors que le programme de vacances est devenu plus flexible et plus adapté aux nouvelles réalités du marché du travail. C'est également le cas des bonifications apportées aux aspects touchant les événements familiaux et ceux liés à l'harmonisation entre le Régime québécois d'assurance parentale et les congés de maternité.

Nous avons aussi fait des gains substantiels au chapitre du régime de retraite notamment, et ce qui n'est pas négligeable, par la capitalisation de notre régime en une caisse-employeur et une caisse-employés, tout en introduisant un volet flexible permettant à nos membres de bonifier leurs contributions de 2 % et ainsi leur permettre d'améliorer, s'ils le désirent, les conditions financières de leur retraite. Beaucoup de travail a été accompli au niveau du reclassement dans le but d'améliorer les opportunités d'accès à d'autres emplois et à des promotions à la SQ.

### **Le Comité des relations de travail et le travail d'équipe à l'APPO**

Par ailleurs, la création du Comité des relations de travail, dont le principal objectif consiste à se pencher sur la façon d'établir des comparables au niveau de la rémunération, examine actuellement des pistes de solutions éprouvées de manière à identifier clairement, et ce, pour la première fois, un modèle qui nous permettra d'appuyer nos demandes salariales. Plusieurs avenues s'offrent à nous et feront l'objet de rencontres soutenues avec l'employeur.

Comme vous pouvez le constater, ce ne sont pas les dossiers qui manquent à

l'APPO. J'estime que l'avancement de nos conditions, la défense de vos droits et l'atteinte de vos priorités passent par un travail de tout instant aux nombreuses tribunes qui traitent de dossiers qui nous concernent. Le survol de mes activités ainsi que celui de vos représentants syndicaux, que vous lirez dans les pages qui suivent, montrent que nous déployons toutes les ressources requises.

L'atteinte de vos priorités passe par une démarche réaliste et progressive certes, mais elle passe également par un travail d'équipe soutenu, que ce soit de la part de vos délégués et directeurs ainsi que par celui d'un personnel de soutien engagé et de professionnels chevronnés.

---

# Site Internet de l'APPQ



L'Association des policières et policiers provinciaux du Québec (APPQ)

- À propos de l'APPQ

- Membres à l'honneur

- Communications



*Nous vous invitons à naviguer sur le site Internet de l'APPQ  
qui se veut une source de renseignements  
et qui est régulièrement mis à jour  
pour votre bénéfice.*

**[www.appq-sq.qc.ca](http://www.appq-sq.qc.ca)**

---

# Nous continuons le développement de ressources pour assurer la défense de vos droits



**Jacques Painchaud**  
*Vice-président à la  
discipline et à la  
déontologie*

---

Mon département a été particulièrement actif au cours de ce mandat. Nous avons en effet traité de nombreux dossiers qui faisaient et qui font toujours partie de mes priorités en tant que responsable des questions relevant de la discipline et de la déontologie policière.

Ce fut notamment le cas par des améliorations significatives apportées à l'assistance judiciaire et à la protection salariale lors des dernières négociations. De plus, en déve-

loppant un partenariat avec la compagnie d'assurance belairdirect, nos policiers pourront bénéficier d'une nouvelle couverture d'assurance permettant le remboursement des servi-

ces et conseils d'un avocat à l'étape d'enquête criminelle pour des événements non reliés à leurs fonctions ou non couverts par l'employeur.

À ces gains non négligeables se sont ajoutées des dispositions limitant les préjudices que pouvaient subir inutilement nos membres concernant l'accès aux promotions lors-

**Nous avons apporté des améliorations significatives  
à l'assistance judiciaire**

qu'ils font l'objet de procédures. Parallèlement, nous avons plaidé plusieurs décisions arbitrales qui ont renversé des décisions de congédie-

ment et des règlements hors cours concernant des relevés provisoires, sans oublier les excellents résultats obtenus par la défense en regard des décisions disciplinaires et déontologiques.

Nous avons aussi procédé au renforcement du Fonds de soutien à nos membres par le truchement de virements de fonds tout en améliorant nos activités de vigie en déontologie nous permettant ainsi d'améliorer, dans certains cas, les temps de traitement.

### **La création du CRDP**

Toujours dans la perspective d'améliorer le support aux policiers faisant l'objet de procédures, j'ai initié la création du *Cercle des Représentants de la Défense des Policiers* (CRDP). Ce regroupement de professionnels intervenant dans le milieu policier aura pour effet de développer et de mettre

sés ou de résumés de l'état jurisprudentiel sur un point de droit. Les travaux des membres du CRDP feront l'objet d'une large diffusion sur le site Web de l'APPQ.

Afin d'arrimer ce regroupement d'expertises aux réalités que vivent nos membres et pour que se produise un véritable transfert de connaissances pratiques, nous avons mis en place un programme de formation continue en intervention syndicale pour renforcer notre support aux délégués syndicaux.

### **L'APPQ consulte ses membres**

De plus, nous avons été proactifs en effectuant une consultation auprès des membres sur les effets pervers de la *Loi sur la police* par la production d'une étude qui démontre sans équivoque les travers de la loi. Nous pensions qu'il était nécessaire de documenter cet aspect de notre pratique,

dants (77,5 %) sont en accord pour dire que la *Loi sur la police* a sa raison d'être pour éviter l'abus.

Le sondage révèle également que 85,5 % des répondants sont en accord avec l'idée qu'il n'y a aucun problème à exiger des normes élevées de professionnalisme de la part de tous les policiers québécois dans l'exécution de leur travail.

Là où il devenait important pour nous de bien saisir la portée des effets pervers de la *Loi sur la police* résidait dans les perceptions et les conséquences possibles de l'article 119. Le sondage administré à nos membres comptait plusieurs questions concernant l'article 119. Les résultats de l'une d'entre elles permettent de constater que 77,7 % des répondants sont en désaccord avec le fait qu'un policier qui commet une infraction ou un acte criminel doit être automatiquement destitué.

Par surcroît, les répondants du sondage sont d'accord pour dire, et ce, dans une proportion de 98,6 %, ce qui est tout à fait significatif, que la décision concernant la destitution d'un policier devrait tenir compte de toutes les circonstances entourant la faute commise. Les résultats de cette recherche nous permettront de continuer, avec encore plus de conviction, notre lutte pour la défense de nos droits.

### **Les membres de l'APPQ sensibilisent les élus de l'Assemblée nationale**

Parallèlement à cette démarche, nous avons lancé, le printemps dernier, dans le cadre du Sommet policier 2007, une vaste campagne d'information et de sensibilisation auprès des élus de l'Assemblée

## **Nous avons les atouts nécessaires pour continuer à défendre efficacement vos droits**

en commun une expertise à l'échelle provinciale pour ainsi assurer une défense optimale et uniformisée à nos policiers au niveau des procédures criminelles, déontologiques et disciplinaires.

La première conférence du CRDP a eu lieu le mois dernier et l'objectif de cette première rencontre visait à sensibiliser, informer et former les divers intervenants qui œuvrent au support de policiers faisant l'objet de procédures judiciaires ou quasi-judiciaires.

Tous les intervenants verront leur contribution intellectuelle mise à profit par le biais d'articles spéciali-

de notre travail, par une démonstration rigoureuse et scientifique, de manière à pouvoir convaincre nos interlocuteurs à l'Assemblée nationale d'apporter des modifications législatives à cette loi.

La phase finale des travaux du chercheur vient tout juste d'être présentée et ses résultats confirment, dans une très large mesure, la pertinence de nos requêtes dans ce dossier. On y apprend entre autres, à partir d'un sondage effectué, que les policiers estiment qu'il est normal qu'on exige d'eux des normes élevées. D'emblée, les données du sondage nous permettent en effet de constater qu'un peu plus des trois quarts des répon-

## Il est impératif de s'assurer du maintien des règles d'équité et de justice naturelle

nationale pour leur expliquer les raisons pour lesquelles on doit modifier la *Loi sur la police*, une première dans le milieu policier québécois.

Ces efforts ont contribué à l'émergence d'un projet de loi modifiant certaines dispositions de la *Loi sur la police*. Ce dossier est en développement actuellement et nous continuons à joindre nos efforts à ceux des autres associations syndicales policières pour qu'on reconnaisse pleinement nos droits.

### Projet d'un nouveau règlement disciplinaire à la Sûreté du Québec

Un autre chantier qui s'annonce prometteur est celui qui porte sur la rédaction d'un projet d'un nouveau Code de discipline. Ce projet est important car il est impératif de s'assurer du maintien des règles d'équité et de justice naturelle, tout en minimisant les délais de traitement des dossiers. C'est un projet qui risque de faire école tellement je compte y apporter des améliorations notables. C'est à l'automne que nous devrions enclencher les démarches dans ce dossier d'importance, mais déjà plusieurs solutions sont proposées, notamment celle concernant la conciliation qui pourrait être introduite dans le processus disciplinaire.

Nous comptons aussi travailler à l'amélioration, à l'ajout de modifications pour faire en sorte que le processus de nomination de membres à des promotions, inscrit à l'article 56 de la *Loi sur la police*, ne soit pas entravé, comme il l'est actuellement, par des dédales administratifs obsolètes et inutilement lourds. J'estime

aussi qu'il y aura lieu de se pencher, dans les mois qui viennent, sur les façons d'améliorer une série d'aspects liés à la mécanique de la gestion interne à la Sûreté.

### Le développement de nouvelles ressources vise à assurer la défense de vos intérêts

Pour ce qui est de la gestion de nos affaires courantes à l'APPO, et après une analyse rigoureuse des besoins de l'organisation, nous avons

### Les travaux du CRDP feront l'objet d'une large diffusion

convenu, compte tenu du volume de dossiers à traiter et de l'importance que nous accordons à faire preuve de diligence lorsqu'il s'agit d'offrir des services aux membres, qu'il nous fallait augmenter les ressources professionnelles. Avec l'embauche de deux avocats et de deux techniciens juridiques, nous pouvons maintenant être en mesure de mieux soutenir vos requêtes, d'en traiter le contenu plus rapidement et de pouvoir développer des banques de données utiles au bon déroulement de nos activités. En y ajoutant le travail d'un personnel de soutien dévoué et professionnel, le support essentiel d'une firme d'avocats de l'extérieur et celui d'une nouvelle ressource en communication, nous pouvons dire que nous avons tous les atouts nécessaires pour continuer à défendre efficacement vos droits.

Par ailleurs, et Luc Fournier en fait mention, nous sommes fiers des travaux que nous avons initiés pour le renforcement de notre système informatique, une mise à jour qui s'imposait et qui contribuera à améliorer la performance de chacun de nos

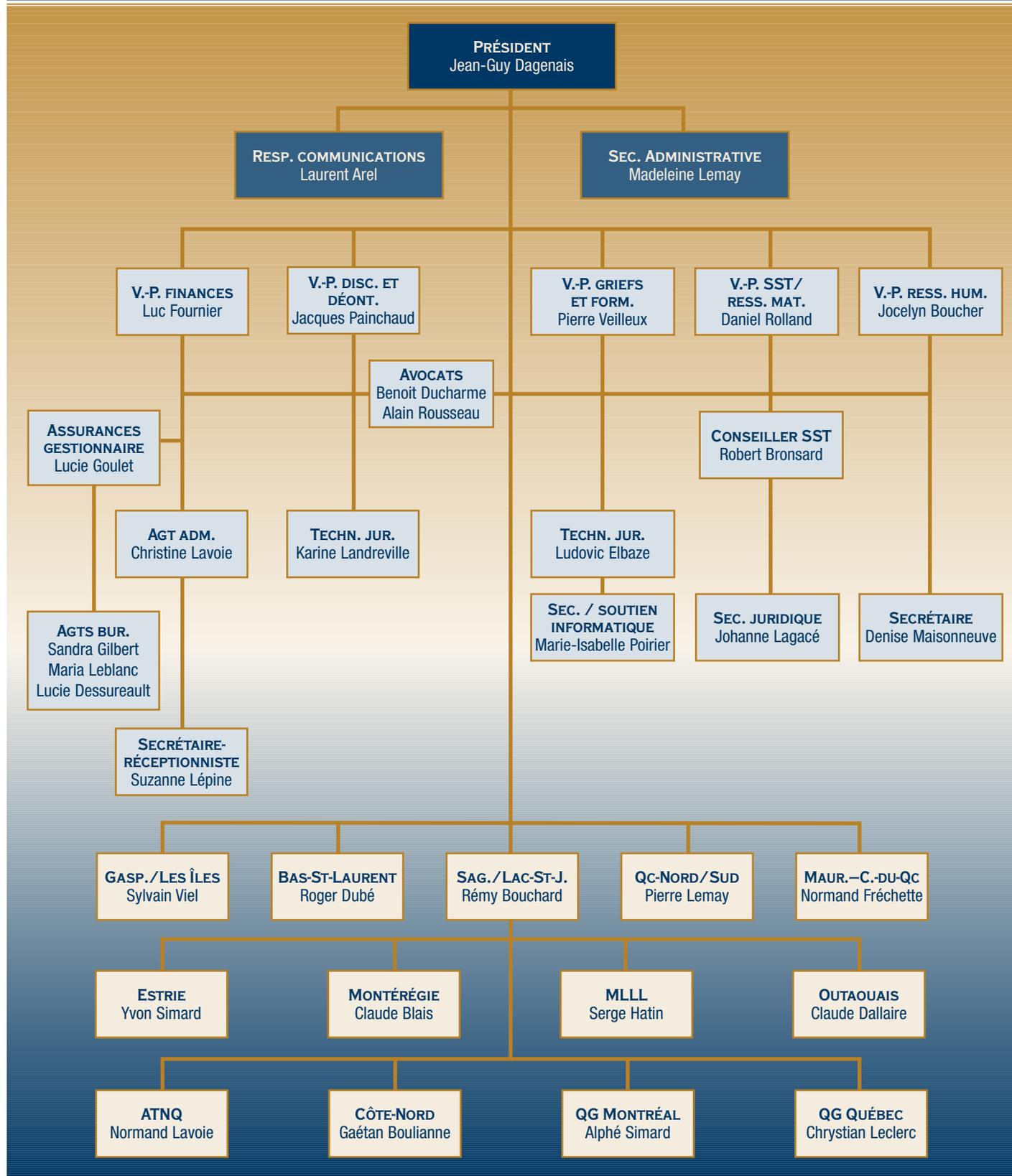
départements respectifs. Qu'il soit question d'assurances, de griefs, de placements, d'équipements ou encore d'informations relatives à la gestion des dossiers de discipline et de déontologie, nous possédons maintenant une plate-forme à la fois souple et robuste, un outil maintenant rendu indispensable.

En terminant, j'estime qu'il est nécessaire que vous connaissiez mon implication active au sein du Comité des relations de travail, un comité qui contribue à nous offrir une vue d'ensemble des affaires syndicales à

l'APPO, ainsi que mon implication de plus en plus fréquente dans des activités de représentation auprès d'élus dont les décisions sont susceptibles d'avoir des incidences sur notre travail.

Comme vous pouvez le constater, ce ne sont pas les dossiers qui manquent, pas plus que les défis d'ailleurs. Plus on est dans le feu de l'action, plus vite on constate que pour livrer des services de qualité à nos membres, il faut faire preuve de réalisme et inscrire nos efforts dans une démarche progressive où chacune des étapes d'un cheminement a son importance. Pour pallier les délais et les frustrations que peuvent générer le traitement de dossiers, et l'expérience nous l'enseigne, il nous faut davantage travailler au développement d'outils et de ressources, et c'est précisément le choix que nous avons fait. L'important, c'est de ne pas perdre de vue nos objectifs et les raisons pour lesquelles nous travaillons sans relâche. L'important, c'est de ne pas perdre de vue que nous devons vous offrir, à tout moment, le meilleur de nous-mêmes.

# ORGANIGRAMME



---

# La professionnalisation de nos interventions se traduit par des gains notables pour nos membres



**Pierre Veilleux**  
*Vice-président aux griefs  
et à la formation*

---

Je suis particulièrement heureux de ma participation aux négociations entourant le renouvellement de notre dernier contrat de travail dans lequel nous avons apporté beaucoup d'améliorations aux conditions normatives de nos membres, et ce, tant pour les jeunes que pour les moins jeunes. Entre autres gains, on peut penser à l'abolition du statut de policier auxiliaire, les nouveaux membres sont maintenant embauchés directement comme réguliers, ce qui a pour conséquence également de leur permettre de bénéficier de conditions de travail intéressantes au niveau des vacances, des congés fériés

et de maladie, en plus de pouvoir compter sur l'assistance judiciaire. La disparition complète du statut de policier temporaire est unique à l'APPO. Elle est en effet le seul syndicat de policiers au Québec à ne plus posséder ce statut et nous pouvons tous en être fiers.

Toujours concernant le volet négociation de notre contrat de travail, nous avons demandé et obtenu de l'employeur un échelon d'ancienneté calqué

sur le modèle Ontarien, soit la formule 2, 4 et 6 % après 7, 14 et 21 années d'ancienneté. En y ajoutant la possibilité, pour les plus jeunes, de contribuer en début de carrière, au régime flexible, un dossier sur lequel nous avons placé beaucoup d'énergie à la table de négociations et avec lequel mon collègue Luc Fournier l'a traduit en un produit accessible et attrayant pour nos membres, il est permis d'affirmer que de grands pas

**Nous sommes le seul syndicat de policiers au Québec  
à ne plus posséder le statut de policier temporaire  
et nous pouvons tous en être fiers**

ont été réalisés dans le but d'offrir à nos membres les meilleures conditions possible lorsque l'heure de la retraite sonnera. Dans le même ordre d'idées, j'ai participé activement, avec mes collègues, à capitaliser notre régime de retraite, un dossier dont il était continuellement question depuis 1996 et qui nous offrira, collectivement, de nouvelles perspectives d'investissement et de bonification. De plus, il est maintenant permis d'effectuer des transferts de sommes d'un autre régime de retraite, auquel un membre a participé avant de devenir policier, au régime de retraite des membres de la Sûreté du Québec. Il s'agit encore d'un nouvel avantage intéressant lorsqu'on parle de prise de retraite.

Du point de vue des opérations, la dernière négociation m'a amené à formuler et à négocier des propositions pour la mise en place d'équipes multidisciplinaires qui se traduit, selon moi, par des combinaisons gagnantes entre nos membres les plus anciens et ceux qui sont nouvellement arrivés dans l'organisation. La constitution de ces équipes multidisciplinaires est à la fois appréciée de nos membres qui font le choix

Nous avons également obtenu des gains sur les questions relatives aux anticipations de congés sans traitement à traitement différé, une notion qui rejoint davantage les réalités de la vie moderne comme celle de la conciliation travail-famille. D'ailleurs, une bonne partie de mes tâches consiste justement à m'assurer, dans la mesure du possible, d'arrimer le contenu de notre contrat de travail et d'en éliminer les irritants afin qu'il corresponde à vos besoins, à vos réalités.

### **Le processus de traitement des griefs retrouve sa crédibilité**

En ce qui a trait au traitement des griefs, dès mon arrivée, j'ai convenu avec mes collègues qu'il fallait accélérer les procédures visant à obtenir des règlements qui s'étaient accumulés au cours des années. J'ai donc participé activement à la mise en place, à la fin de 2006, d'un sous-comité des Griefs dont le principal objectif est de faire passer le volume de plus de 1 100 dossiers qu'ils étaient à mon arrivée en poste à quelques dizaines à l'automne 2008 si tout va bien. L'ajout de nouvelles ressources juridiques internes est une des mesures

encore là, s'inscrit dans ma volonté à redonner une crédibilité au processus de traitement des griefs.

Cet ensemble de mesures vise à renforcer et à améliorer le lien contractuel sur notre procédure de grief pour ainsi amener l'employeur à revoir sa politique de gestion en matière de grief. De grands pas ont été franchis, mais il reste encore beaucoup à faire. Soyez certains que tout est en place pour le développement futur de nouvelles initiatives qui contribueront ultimement à mieux vous servir.

### **L'amélioration de la formation contribue à résoudre des problèmes**

En ce qui a trait à mes activités liées à la formation, en tant que coprésident du sous-comité de Formation et de Perfectionnement et comme je m'y étais engagé à le faire, j'ai contribué à mettre en place des mesures facilitant des libérations et des remboursements liés à la formation universitaire pour les superviseurs et ceux qui aspirent à la supervision pour les quatre cours prérequis au cours d'activités d'intégration des superviseurs de relève. Je suis maintenant à participer à la mise en place du même profil pour le cours d'activités d'intégration des superviseurs en enquête qui sera bientôt disponible à l'ÉNPO.

Au moment où j'écris ces quelques lignes, ce ne sont pas moins de 8 600 heures de temps supplémentaire, pour un total de plus de 620 000 \$, qui ont été remboursées à nos membres pour des travaux liés à divers cours de formation. Nous avons aussi obtenu qu'une reconnaissance de formation soit maintenant possible pour ceux qui désirent postuler pour des emplois de gestion. Toujours concernant la formation, nous sommes à mettre en place, suite au succès remporté des formations sur l'utilisation de la force et celle du tireur actif, une formation portant sur l'utilisation du bâton télescopique.

## **Nous avons réduit substantiellement le nombre de griefs en attente de traitement**

d'y participer et par les représentants municipaux qui y voient souvent des solutions à des problématiques récurrentes rencontrées sur leur territoire. C'est aussi dans une optique d'un virage axé sur les besoins des communautés de plus de 50 000 habitants desservies par la Sûreté du Québec que j'ai participé, toujours lors de la dernière négociation, à établir les paramètres entourant la patrouille urbaine de façon à ce que ceux qui la pratiquent bénéficient d'un encadrement approprié avec d'autres collègues patrouilleurs jumelés.

qui contribuera à préserver l'expertise et réduire substantiellement le nombre de griefs en attente de traitement, des ressources qui nous permettront également d'éviter l'empilement de dossiers en période de négociation. Ce sous-comité des Griefs contribue non seulement à accélérer le processus de traitement des griefs, mais il contribue à redonner de la crédibilité, du lustre au processus de griefs. Je travaille actuellement à un projet qui devrait permettre, dès cet été, la rédaction de griefs par voie électronique, une mesure qui,

## Vos représentants syndicaux peuvent maintenant compter sur des outils de références pratiques et en lien avec les besoins exprimés

Si le développement d'initiatives en formation, accessible à l'ensemble de nos membres, m'apparaît nécessaire, j'estime qu'il est tout aussi important que vos représentants syndicaux puissent eux aussi bénéficier d'un accès à des formations de qualité et à des outils de références pratiques en lien avec les besoins exprimés. C'est précisément pour cette raison que j'ai pris la responsabilité d'assembler des cahiers de formation. Ce sont en fait de volumineux cartables destinés à nos délégués et dans lesquels se retrouve l'essentiel des informations utiles pour solutionner rapidement et efficacement des problèmes qui vous concernent. Les deux premiers guides réalisés traitent de discipline et de déontologie et de gestion des litiges.

Parallèlement à cette initiative, nous entreprenons actuellement les travaux du deuxième volet de cet axe de la formation aux délégués par la préparation d'un guide pratique sur l'intervention syndicale du délégué avec son gestionnaire. Lorsque j'aurai l'assemblage de ce nouveau guide d'intervention, j'en partagerai le contenu et les objectifs avec les vice-présidents concernés pour ensuite amorcer des séances de formation destinées aux délégués et aux directeurs. Cette initiative vise essentiellement à fournir à nos délégués un coffre à outils complet, de façon à améliorer la qualité de leurs interventions de première ligne et éviter ainsi, un peu comme dans le cas de l'empilement de griefs, des délais de traitement parfois inutiles.

Le volet de la formation syndicale est, selon moi, de plus en plus utile et nécessaire dans une organisation comme l'APPO. Nous devons nous assurer que vos représentants, qui font

parfois face à des gestionnaires aguerris, puissent compter sur toutes les informations nécessaires à l'accomplissement de leur mandat de représentation. Ces initiatives, et vous en conviendrez avec moi, visent aussi à assurer la transmission d'expertises à ceux qui exerceront un jour le travail de représentants syndicaux en plus de s'inscrire dans notre souci de continuer à rendre à nos membres des services professionnels.

### Les principaux défis à venir

Si, comme vous avez pu le constater, beaucoup de choses ont été accomplies depuis ces dernières années, il nous reste encore beaucoup de défis au cours des prochains mois. Je pense notamment à l'utilisation plus fréquente, pour la diffusion de contenus informatifs, comme les mises à jour des manuels de formation, par exemple, de notre site Web, compte tenu du renforcement récent de notre système informatique. Je pense aussi au travail, à court terme, qui reste à accomplir pour terminer la rédaction des textes du contrat de travail, en préparation aux prochaines négociations et avec le comité des relations de travail, d'un mécanisme de résolution pacifique des conflits. Un mécanisme qui nous permettrait, encore là, d'améliorer la qualité et la rapidité, bref, qui nous permettrait de continuer la professionnalisation de notre approche en matière de relations de travail.

Les défis qui attendent notre organisation syndicale sont nombreux et nous en sommes conscients. Nous devons donc continuer à être vigilants face à l'employeur certes, sans toutefois perdre de vue l'importance de partager et d'échanger avec les autres organisa-

tions syndicales qui œuvrent dans le milieu policier.

C'est pour cette raison que nous sommes très actifs au sein de la Table de concertation du milieu policier québécois pour des questions relatives à la *Loi sur la police* ou d'autres législations ou règlements susceptibles d'avoir des incidences sur notre travail au quotidien. Il en est de même aussi de notre participation au Big Ten, où, avec nos homologues canadiens, nous échangeons sur les pratiques et les tendances en matière de stratégies de règlement des conflits, ainsi que sur les tendances nationales en matière de conditions de travail. Il en est de même pour notre participation active au sein du Conseil permanent des services policiers, ou encore pour les liens que nous tissons, depuis bientôt trois ans, avec les maires des municipalités membres de la Fédération Québécoise des Municipalités.

Nous devons travailler également à revoir la *Loi sur le régime syndical* de façon à l'arrimer avec les nouveautés du Code du travail en matière de règlement de griefs, car même si nous ne sommes pas régis par le Code, on doit quand même s'y arrimer pour éviter la désuétude de la loi. De plus, il faudra probablement revoir une partie du mandat du Comité paritaire et conjoint. Nous devons, à l'interne cette fois-ci, nous assurer de pouvoir compter dorénavant sur un réel mécanisme, indépendant, avec des critères objectifs, pour ce qui est du reclassement des emplois. Et enfin, sur la question des prochaines négociations, il faudra s'efforcer, de nouveau et malgré les disparités entre les travailleurs que nous représentons, à voir à tirer le meilleur de notre organisation de manière à répondre aux attentes du plus grand nombre. Ce sont des défis de taille, mais sachez que nous comptons y placer le temps et l'énergie nécessaires.

# Un nouveau produit en assurance de frais juridiques voit le jour!

En raison des dispositions particulières de la *Loi sur la police*, les policiers au Québec peuvent faire l'objet d'une enquête criminelle à la suite d'une allégation sans pour autant nécessiter une plainte formelle et écrite. Ces dispositions engendrent de multiples enquêtes envers les policiers. Notons qu'environ 60 % des dossiers faisant l'objet de telles enquêtes ne sont pas liés avec l'exercice de la fonction de policier. Cependant, plus de 85 % des cas ne font pas l'objet d'accusations criminelles. Donc, la problématique cible est à l'étape de l'enquête criminelle. En regard de notre statut de policier, il peut s'avérer nécessaire de fournir une version afin d'éviter le dépôt d'accusations non fondées. Cette situation est d'autant plus importante, que nous pouvons faire l'objet de mesures administratives durant l'enquête. Dans tous les cas, il est important de s'assurer d'avoir les ressources d'un avocat spécialisé en droit criminel et familier avec les dispositions de la *Loi sur la police* pour conseiller le membre sur ses droits et l'assister, le cas échéant, lors de la rédaction d'une déclaration.

Notre contrat de travail prévoit l'assistance judiciaire aux frais de l'employeur pour tout événement concernant un policier dans l'exercice de ses fonctions et, lorsque la décision fait l'objet de contestation, l'APPQ peut venir en support au membre par le Fonds de soutien et de défense. Cependant, nous n'avons aucune protection juridique pour se défendre des allégations criminelles lorsqu'il s'agit d'événements ne découlant pas de gestes ou omissions effectués à titre de policier. Ces événements ne découlant pas des relations de travail qui impliquent votre employeur et votre Association.

Pour combler ce vide en matière de protection juridique, un produit d'assurance juridique, exclusif aux membres de l'APPQ, a été élaboré par votre vice-président à la déontologie et à la discipline et votre vice-président aux finances, en partenariat avec la compagnie belairdirect. Nous vous encourageons fortement à souscrire à ce nouveau produit en communiquant avec belairdirect au **1 866.88.POLICIER**.



**Jacques Painchaud**  
Vice-président à la discipline  
et à la déontologie



**Luc Fournier**  
Vice-président aux finances



# L'ASSURANCE DES FRAIS JURIDIQUES\* DE **belairdirect**

## OFFERTE EN EXCLUSIVITÉ AUX MEMBRES DE L'APPQ.

Découvrez un nouvel avantage que vous offre **Votre programme groupe** de **belairdirect**. En effet, **belairdirect** propose exclusivement aux membres actifs de l'APPQ l'*Assurance des frais juridiques*.

### ■ JUSQU'À 8 000 \$ DE REMBOURSEMENT DE FRAIS JURIDIQUES

Si vous faites l'objet d'allégations criminelles de nature privée et personnelle, non reliées à l'exercice de vos fonctions de policier(ère), l'*Assurance des frais juridiques* de **belairdirect** vous offre le paiement de vos frais juridiques, à l'étape d'enquête, jusqu'à concurrence de 8000 \$. Cette assurance vous permet de consulter et d'être représenté par un avocat recommandé par l'APPQ.

### ■ POUR SEULEMENT 30 \$ PAR ANNÉE

Avec votre police d'assurance **belairdirect**, vous pouvez bénéficier de l'*Assurance des frais juridiques* pour seulement 30 \$ par année.

- Cette assurance est aussi disponible en protection individuelle à un coût de 90 \$ par année.

\* Certaines conditions, limitations et exclusions s'appliquent.



1 866.88.POLICIER  
1 866 887.6542

PROTÉGEZ-VOUS  
SANS TARDER!

**belairdirect.**  
assurance auto

---

# La formation continue et des équipements adaptés contribuent à la promotion de la santé et sécurité au travail



**Daniel Rolland**  
*Vice-président en santé et  
sécurité du travail et aux  
ressources matérielles*

---

Le travail que j'ai à effectuer au quotidien en est un d'équipe et qui, souvent, avec un employeur comme la Sûreté en devient un de longue haleine. Un des dossiers sur lequel nous avons placé beaucoup d'énergie ces dernières années est celui de la patrouille solo. Rappelons d'abord que ce dossier fait suite à une demande exprimée peu de temps après l'ouverture du Congrès des délégués de l'APPO, au printemps 2004.

Si l'article 10.17 du contrat de travail prévoit déjà de nombreuses situations où l'intervention à deux demeure obli-

gatoire, il reste cependant les situations imprévues et soudaines. À l'égard de ces situations, l'employeur doit s'assurer que le patrouilleur peut compter en tout temps sur la disponibilité d'un collègue pour lui prêter assistance. Cette clarification a amené l'employeur à modifier l'organisation du travail par la rédaction d'instructions. Une démarche unilatérale de l'employeur qui n'a pas jugé nécessaire de consulter l'APPO.

Or, il a été constaté qu'en plus de se montrer nettement insuffisantes, les solutions apportées par l'employeur

possédaient des irritants majeurs, particulièrement en ce qui concerne l'obligation de disponibilité, les conditions de cette disponibilité et sa rémunération, tous des points contestés par l'APPO. Sur cette question, la Commission des lésions professionnelles renvoie les parties, c'est-à-dire la SQ et l'APPO, à régler ça entre elles.

La Commission a cependant retenu qu'il y avait lieu d'améliorer les conditions de travail. Les témoins ont pu exposer à la Commission, lors des plaidoiries qui se sont étalées sur cinq

semaines, à l'automne 2006, les particularités des situations possibles et ainsi démontrer les lacunes de chacune des instructions. C'est à la correction de ces lacunes, de ces défauts, que s'attache la décision du commissaire de reconnaître un risque inhérent à la patrouille solitaire qu'on la connaissait avec la décision de la Commission des lésions professionnelles du 14 décembre 2007.

Il est dorénavant interdit à l'employeur d'exposer un policier aux risques particuliers de la patrouille isolée si celui-ci n'a pas reçu la formation appropriée. Cette obligation concerne également l'intervenant de support. Il est également interdit d'envoyer le policier seul dans des zones où les communications ne sont pas fiables ou, encore, si un patrouilleur ne peut établir une communication en urgence par un dispositif approprié.

D'autres règles ont aussi été clarifiées notamment celles qui imposent à l'employeur de s'assurer que le policier réputé disponible pour venir en aide a bel et bien reçu le message. Il doit aussi s'assurer que le patrouilleur en situation d'isolement a été informé de l'identité de son *back up*. Enfin, la Commission fait obligation à l'employeur de produire un programme de prévention conforme aux dispositions de la loi.

Ce dossier a débuté il y a près de quatre ans déjà et il a permis de faire plusieurs avancées. Ainsi, la formation sur l'emploi de la force a finalement été élaborée et sa diffusion est commencée grâce aux obligations créées par la décision de la CSST. Également, les instructions émises par l'employeur et les clarifications apportées par la Commission des lésions professionnelles aux instructions ont contribué, à leur manière, à l'amélioration des conditions de sécurité au travail. Finalement, sur le plan administratif, l'obligation de produire un programme de prévention conforme à la loi est, selon moi, porteuse.

## Des formations en analyse d'accidents ont été offertes un peu partout au Québec

L'ensemble du processus et du cheminement du dossier de la patrouille solitaire à la Commission des lésions professionnelles illustre bien l'importance d'aborder les dossiers de façon réaliste en gardant en tête que nos objectifs seront atteints progressivement. Ce dossier illustre bien aussi que la résolution de problèmes, qui à l'origine pouvaient s'apparenter à une problématique régionale, peut parfois prendre des dimensions provinciales, comme le cas de la patrouille solitaire l'illustre bien.

Par ailleurs, j'ai tenu au cours des dernières années à parcourir de nombreux districts pour rencontrer nos directeurs, dans le but de leur offrir des activités de formation adaptées à leurs besoins. Je pense ici, entre autres, aux formations offertes en analyse d'accidents qui ont été dispensées un peu partout au Québec.

### Une formation qui nous permet de progresser continuellement

Comme vous le savez sûrement, j'ai toujours pensé qu'un des moteurs de changement dans le domaine de la sécurité au travail passe par la formation. Cette formation en analyse d'accidents a donc permis à plusieurs de nos collègues de se familiariser avec la recherche d'indicateurs pouvant nous informer sur les causes d'un accident par le découpage de séquences, un peu à la manière d'une chaîne de montage, afin d'identifier le ou les maillons faibles de la chaîne d'action.

À partir du moment où cette reconstitution des événements nous indique qu'il faudra à l'avenir développer de nouveaux outils, de nouvelles façons de faire de manière à éviter la répétition d'incidents fâcheux, ce sont nos directeurs qui, avec leurs acquis obtenus en

formation, sont rapidement en mesure de transmettre des recommandations tangibles à leur Comité de santé et sécurité pour qu'ensuite on puisse apporter les correctifs nécessaires. Nous nous devons plus que jamais, et dans des situations de plus en plus variées, de continuer à développer cette expertise, ce professionnalisme, qui nous permettent de changer les choses, qui nous permettent d'avancer et d'innover en matière de santé et sécurité au travail.

### Des équipements adaptés à votre quotidien

L'amélioration des conditions de travail en santé et en sécurité passe aussi par l'utilisation d'équipements adaptés à notre quotidien. Ça demeure, selon moi, un des aspects qu'il ne faut surtout pas négliger et, comme vous le constaterez, j'ai placé, là aussi, beaucoup de temps et d'énergie à l'avancement de dossiers relatifs à l'équipement.

Je pense ici à la fourniture de gants de kevlar, confectionnés selon des normes en vigueur dans le milieu policier nord-américain, ou l'installation de clignotants stroboscopiques sur les autopatrouilles à l'avant et à l'arrière ou encore, pour les nouveaux véhicules autoroutiers, d'un système de gyrophares rotatifs avec des barres en LED rouges et bleues ainsi que des LED dans la lunette arrière, bref des améliorations qui découlent de recommandations en santé et sécurité et qui maintenant sont rendues au stade de la mise en application.

Par ailleurs, l'État-major a pris position, le 14 novembre dernier, et a autorisé le bâton télescopique qui sera dorénavant utilisé. Un outil de travail qui répond à tous les standards reconnus et qui a fait

## J'ai placé beaucoup de temps et d'énergie à l'avancement de dossiers relatifs à l'équipement

l'objet d'une évaluation par des moniteurs qui lui ont désigné une cote de rendement à partir d'une grille d'évaluation très précise. Nous sommes maintenant à établir l'horaire et le plan de la formation qui vous permettra d'exploiter pleinement, et de façon sécuritaire, les possibilités qu'offre ce nouvel équipement.

Mes dossiers cheminent aussi concernant le renouvellement des uniformes. Nous avons dû réévaluer chacune des pièces d'équipement pour s'assurer qu'elle convenait à la tâche. Rappelons que c'est au début de 2006 que j'ai rencontré mes vis-à-vis pour établir, dans un premier temps, les besoins de nos membres concernant l'uniforme. Nous avons arrêté nos priorités et convenu de lancer, dans les meilleurs délais, des groupes focus et des projets pilotes de manière à s'assurer de faire les bons choix puisque, comme vous le savez, ce sont des vêtements que vous aurez à utiliser sur une période de quatre ans, ce qui représente la durée d'un contrat de fabrication de vêtements, d'où l'importance de tout mettre en œuvre afin qu'ils soient bien adaptés à votre travail et selon vos recommandations.

La nouvelle chemise a déjà été distribuée, alors que la distribution des nouvelles bottes des patrouilleurs est prévue pour ce printemps. En ce qui concerne le nouveau pantalon cargo, l'étape du projet pilote est maintenant terminée et on devrait sous peu être en mesure de passer à l'étape de la production.

Il y a eu aussi du développement en ce qui a trait à la veste pare-balles. Le nouveau modèle qui a été retenu et qui est distribué depuis près de 2 ans possède les mêmes propriétés balistiques que l'ancienne veste, mais elle est plus sou-

ple, plus légère et la nouvelle housse possède des caractéristiques remarquables telles qu'un compartiment pour les menottes et des attaches à ceinturon, permettant ainsi de mieux répartir le poids des équipements et ainsi prévenir les maux de dos. Essentiellement, nous plaçons nos efforts à nous assurer d'une meilleure répartition de la charge.

Ma participation au comité d'Équipement m'assure non seulement que vos requêtes seront acheminées et traitées par l'employeur mais, en plus, elle me donne l'occasion de faire entendre votre point de vue, celui de l'expert qui utilise au quotidien son équipement, pour en modifier la façon de les concevoir et ainsi en faire des vêtements et des outils qui répondent à vos véritables besoins.

J'ai toujours accordé beaucoup d'importance à la formation ainsi qu'à la place qu'occupent les équipements dans la

recherche de solutions aux problèmes de santé et de sécurité. Mon expérience me montre que cette avenue est porteuse de solutions durables et j'ai la ferme intention de continuer, avec vigueur, mon implication dans ces dossiers.

Le travail du policier est fait d'imprévu, de situations dont on ne peut nécessairement pas contrôler l'ensemble des paramètres. Notre travail requiert une acuité physique et intellectuelle de tous les instants, jumelés avec un bon sens du jugement.

Dans ce contexte, il m'apparaît nécessaire et indispensable de tout mettre en œuvre pour que l'organisation du travail qui encadre notre quotidien tout comme les outils que nous utilisons d'ailleurs soient adaptés à notre réalité. C'est précisément ces constats qui guident chaque jour mes efforts soutenus à l'APPO.

### **Le travail d'équipe est la clé de notre succès**

En terminant, j'aimerais porter à votre attention l'exceptionnel support et l'appui indéfectible de mes précieux collaborateurs que sont M. Robert Bronsard et Mme Johanne Lagacé. La fusion de notre savoir, de notre expérience ainsi que notre force de caractère vous permettent de bénéficier d'un département à l'écoute de vos besoins, un département dynamique qui nous permet de réagir et de nous adapter promptement aux situations nouvelles. C'est cette convergence d'idées et d'efforts qui nous permet de vous offrir un niveau de service qui correspond à vos attentes et à vos exigences. La force de trois personnes qui agissent comme une seule.

## Vous bénéficiez avec nous d'un département à l'écoute de vos besoins

Je tiens finalement à remercier tous les employés de l'APPO qui ont su, lorsque leur apport était sollicité, nous offrir le support nécessaire et le professionnalisme qui nous ont permis d'avancer dans l'atteinte de vos priorités.

---

# De nouvelles règles claires et équitables en matière de placement



**Jocelyn Boucher**  
*Vice-président*  
*aux ressources humaines*

---

Je suis heureux de vous livrer le bilan de mes réalisations de mon premier mandat en tant que vice-président aux ressources humaines. J'ai été élu directeur pour le Quartier Général de Montréal le 20 novembre 2004. Ce qui m'avait motivé à poser ma candidature à ce poste était sans aucun doute mon grand intérêt pour le placement. J'avais donc l'intention, une fois élu directeur, de demander à être nommé sur le sous-comité de Placement et Promotion.

En effet, je ne pouvais pas accepter que des membres qui accèdent à un emploi en enquêtes ou en gestion soient cloisonnés dans ces emplois sans aucune autre possibilité de carrière. À moins, comme mentionné au Congrès de mai 2004, que le membre remette son grade et qu'il accepte un emploi de patrouilleur en mode recrue dans les districts 1, 8 ou 9 pour revenir après 4 ans dans un

autre emploi. La position patronale était à l'effet qu'un membre qui accepte un emploi en enquêtes ou en gestion y demeure jusqu'à la fin de sa carrière, même s'il est inconfortable dans cet emploi.

Puis notre confrère et ami, M. Pierre Émond, nous a quittés laissant ainsi le siège de vice-président aux ressources humaines vacant. Notre président, M. Jean-Guy Dagenais, m'a alors approché pour que je pose ma candidature à ce poste. La première question qui m'est venue à l'esprit était alors « Serais-je à la hauteur? ». Après tout, j'avais très peu d'expérience syndicale, soit à peine deux années et demie comme délégué, moins de trois mois comme directeur et j'avais participé à trois congrès comme délégué. J'ai accepté de relever le défi et j'en suis très fier. Je savais alors que je serais très

bien placé pour négocier les règles de placement afin de les rendre plus équitables et plus adaptées aux réalités d'aujourd'hui.

Je dresse donc, dans les pages qui suivent, un bilan de ce qui a été fait dans mon département en rapport avec les griefs reliés au placement. Je traiterai ensuite des travaux effectués au sous-comité de Placement et Promotion ainsi que de la refonte de la politique de gestion Emploi et Placement - 31.

## **État de la situation des griefs relevant de mon département**

Plus de 200 griefs ont été ouverts dans mon département avant mon arrivée, en février 2005, dont 121 pour l'année 2004 seulement. L'entrée de ces griefs découlait en grande partie du tri sécuritaire et d'une politique de gestion en matière

de placement des ressources humaines difficile d'application. En effet, plusieurs changements sont survenus au fil des années depuis l'entrée en vigueur de la politique de gestion Emploi et Placement - 31 en 1996, sans que celle-ci ne subisse une mise à jour.

Il en résultait donc des règles ambiguës, une application déficiente, une interprétation discordante entre les différents intervenants, ainsi qu'une incompréhension de la part de plusieurs gestionnaires et de nos membres.

Il fallait trouver une façon de freiner l'entrée massive de nouveaux griefs. Pour ce faire, nous avons conclu des ententes temporaires sur la mise en application de la politique de gestion Emploi et Placement - 31. Ceci a permis une interprétation commune sur certains aspects de la dotation des emplois, malgré une politique de gestion désuète.

Cette mesure n'aurait pas réussi à elle seule à freiner l'entrée de griefs. Il fallait donc mettre en place un système de vigie pour enrayer les erreurs dans la dotation des emplois. Pour ce faire, j'ai transmis à tous les directeurs le bilan mensuel des effectifs policiers ainsi que les listes des membres à convoquer en entrevue pour la dotation des emplois dans leur district respectif.

J'ai aussi demandé aux directeurs d'éviter d'écrire un grief avant que je puisse en évaluer la pertinence et pour me permettre, le cas échéant, de faire les

**Il fallait trouver une façon de freiner l'entrée massive de nouveaux griefs**

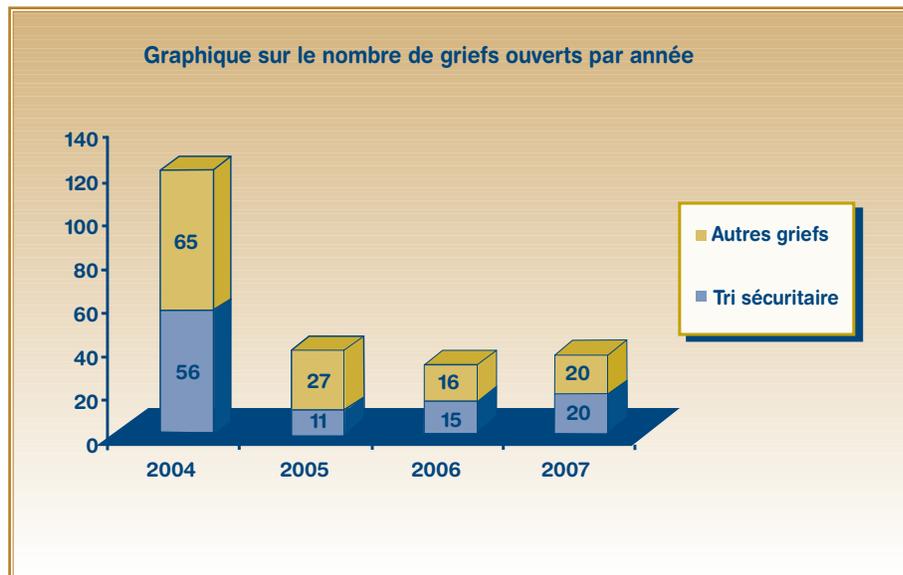
représentations auprès de la partie patronale afin qu'elle apporte les correctifs appropriés. De plus, j'ai sollicité le chef de la dotation policière afin qu'il traite nos demandes de vérification de placement avec diligence pour qu'il puisse, lorsque requis, réparer les erreurs avant même la production de griefs.

Ces mesures ont porté leurs fruits et elles nous ont permis de diminuer considérablement l'entrée de griefs au

département des Ressources humaines. Comme vous le constaterez dans le graphique ci-dessous, 109 griefs ont été reçus pour l'ensemble des années 2005, 2006 et 2007, ce qui est inférieur aux 121 griefs reçus en 2004, et ce, malgré l'entrée de 20 griefs en 2007 liés au tri sécuritaire, suite à la nomination des enquêteurs de poste au grade de sergent.

**Les travaux du sous-comité de placement et promotion et la refonte de la politique de gestion Emploi et Placement - 31.**

Le sous-comité de Placement et Promotion est un sous-comité important à l'APPO. On y discute notamment de l'interprétation à donner à la politique de gestion Emploi et Placement -



En 2007, 34 % des griefs ouverts les années précédentes ont été réglés et 91 % de ces derniers l'ont été à l'avantage des membres. Donc, 7 de ces griefs ont été fermés sans préjudice pour le membre ou jugés irrecevables, 56 ont été réglés à l'avantage des membres et 122 sont toujours en négociation ou inscrits à l'arbitrage.

Comme vous pouvez le constater, j'ai réussi à diminuer considérablement l'entrée de nouveaux griefs, en plus d'en régler plusieurs déjà existant dans mon département. Je continuerai aussi à traiter les griefs liés au tri sécuritaire au fur et à mesure que les promotions seront accordées, ce qui devrait en diminuer encore la quantité.

Je procéderai au regroupement des griefs de mon département par problématique et j'évaluerai ensuite, avec le vice-président aux griefs et à la formation, M. Pierre Veilleux, la possibilité de transférer certains de ces griefs au comité des Griefs.

31 ainsi que des ajouts et modifications à y apporter. C'est aussi à ce sous-comité que sont référées toutes les problématiques qui surviennent en matière de placement. Les décisions qui y sont prises peuvent donc avoir des répercussions directes sur les membres ainsi que sur leurs proches.

Pour éviter l'accumulation de dossiers, nous avons convenu avec la partie patronale de fixer des rencontres mensuelles, ce qui n'était nécessairement pas le cas dans le passé, et de produire des procès-verbaux communs de façon à éviter toutes ambiguïtés. Ainsi, nous pouvons traiter rapidement les différents dossiers relatifs aux ressources humaines.

**La mise à jour complète de notre politique de gestion des ressources humaines était rendue nécessaire**

Pour bien comprendre l'importance de la tâche qu'il y avait à accomplir en

matière de placement des ressources humaines, vous devez vous remettre dans le contexte qui prévalait à mon arrivée aux ressources humaines en février 2005. Une politique de gestion

une première mise à jour majeure de la politique de gestion Emploi et Placement - 31. Elle compte maintenant une trentaine de pages avec des règles claires qui nous permettent de travailler

J'ai entrepris des discussions avec la partie patronale pour faire une tournée des districts où seraient réunis tous les intervenants concernés par l'application de cette politique, soit les directeurs de poste, les délégués, les RBA et les directeurs syndicaux. Mon objectif vise à m'assurer qu'elle soit appliquée de façon uniforme.

### **Après plusieurs mois de négociation nous avons été en mesure de produire, pour le 15 janvier 2007, une mise à jour majeure de la politique de gestion Emploi et Placement - 31**

en matière de placement des ressources humaines pour les agents et les sous-officiers était en vigueur depuis 1996. Celle-ci était devenue désuète à un point tel que plus personne ne s'y retrouvait.

Plusieurs facteurs avaient contribué à rendre incompréhensible cette politique de gestion. On n'a qu'à penser aux réformes de 2002, l'une sur les enquêtes qui a mené au grade de sergent pour les enquêteurs régionaux et nationaux, et l'autre sur l'encadrement qui a multiplié les emplois de sergent en gestion, à l'abolition des grades de caporaux, à la création de nouvelles fonctions et d'unités, à la perte d'autonomie du directeur général pour l'octroi des promotions, celles-ci devant désormais être entérinées par le ministre de la Justice. On peut penser aussi aux missions étrangères, aux enquêtes sur le tri sécuritaire avant l'octroi des promotions, puis en 2006, la venue des agents réguliers sur appel et horaire variable et, la même année, à la venue du grade de sergent pour les enquêteurs de poste.

Le service de la dotation travaillait avec une politique de gestion dont les règles tenaient sur onze pages et très peu d'ententes écrites entre l'Association et la partie patronale corroboraient son interprétation et son application. Des règles ambiguës, une application déficiente, une interprétation discordante entre les différents intervenants, ainsi qu'une incompréhension de la part de plusieurs gestionnaires et de nos membres généraient des ratés au niveau du placement et beaucoup d'insatisfaction. Il fallait donc revoir cette politique le plus rapidement possible.

Après plusieurs mois de négociation, nous avons obtenu, le 15 janvier 2007,

dans la transparence et dans un souci d'équité pour les membres. Nous avons également convenu d'y apporter des mises à jour régulièrement. D'ailleurs, une mise à jour mineure a été produite le 27 septembre dernier et une autre est actuellement en préparation.

### ***Pour un guide d'interprétation et d'application commun***

J'ai convaincu la partie patronale de la nécessité de produire un guide d'interprétation et d'application commun de cette politique et les travaux ont d'ailleurs débuté en ce sens. Ce guide sera un outil de travail utile tant pour les gestionnaires des unités et les diffé-

Notons qu'un examen écrit de préqualification en enquêtes s'est tenu le 29 septembre 2007 et la liste des candidats, produite suite à cet examen, est entrée en vigueur le 23 novembre 2007, soit avant l'échéance de la liste en cours qui, elle, prenait fin en février 2008. Il s'agissait d'une première, puisque jamais un examen écrit de préqualification en enquêtes ou en gestion ne s'était tenu avant son échéance. La tenue d'un examen écrit de préqualification en gestion est actuellement en préparation et devrait avoir lieu cet automne, même si la liste des membres éligibles est encore valide jusqu'au 15 janvier 2010.

D'autres demandes sont également à l'étude, telles que l'aménagement du système informatique de la Sûreté, afin

### **Mes objectifs concernant la politique de gestion Emploi et Placement - 31 et le placement sont clairs**

rents intervenants du service de la Dotation policière que pour vos délégués et directeurs. Il s'agit d'une première et dès que ce guide sera terminé, il sera transmis à vos délégués et à vos directeurs en plus d'être accessible sur le site Web de l'APPO.

La diffusion de cette politique était accompagnée d'une formation dispensée en début d'année 2007 à l'ÉNPO où étaient réunis vos directeurs, les responsables des bureaux d'administration (RBA) ainsi que les techniciennes en administration des districts, et ce, dans le but d'éviter toutes ambiguïtés possibles. Je me suis ensuite assuré que des sessions d'information soient données dans toutes les unités de la province par les RBA et que ceux-ci soient accompagnés par vos directeurs.

de permettre aux membres de pouvoir vérifier eux-mêmes leur rang pour un emploi, et ce, dans le but de faciliter la planification de leur carrière. Des discussions sont aussi en cours pour faire ajouter à la liste mensuelle des mouvements de personnel, la date d'ancienneté des membres ainsi que le nom des membres ayant libéré l'emploi nouvellement comblé.

Mes objectifs concernant la politique de gestion Emploi et Placement - 31 et le placement sont clairs. Je veux que tous les membres et tous les intervenants maîtrisent la politique de gestion Emploi et Placement - 31 et que les membres aient une bonne connaissance des règles de dotation et la possibilité de vérifier eux-mêmes l'application juste de cette politique.

# BUREAU EXÉCUTIF



**Jean-Guy Dagenais**  
Président



**Jacques Painchaud**  
Vice-président  
Discipline et Déontologie



**Pierre Veilleux**  
Vice-président  
Griefs et Formation



**Daniel Rolland**  
Vice-président  
Santé sécurité du travail  
et Ressources matérielles



**Jocelyn Boucher**  
Vice-président  
Ressources humaines



**Luc Fournier**  
Vice-président  
Finances

## Votre Conseil de direction

### DIRECTEURS



**Sylvain Viel**  
Gaspésie/ Les Îles



**Roger Dubé**  
Bas-Saint-Laurent



**Rémy Bouchard**  
Saguenay/  
Lac-Saint-Jean



**Pierre Lemay**  
Québec-Nord/Sud



**Normand Fréchette**  
Mauricie/  
Centre-du-Québec



**Yvon Simard**  
Estrie



**Claude Blais**  
Montérégie



**Serge Hatin**  
Montréal/Laval/  
Laurentides/Lanaudière



**Claude Dallaire**  
Outaouais



**Normand Lavoie**  
Abitibi-Témiscamingue  
et Nord-du-Québec



**Gaétan Boulianne**  
Côte-Nord



**Alphé Simard**  
QG Montréal



**Chrystian Leclerc**  
QG Québec

---

# Le maintien de l'équilibre budgétaire passe par une gestion rigoureuse des finances de l'APPQ



**Luc Fournier**  
*Vice-président  
aux finances*

---

En décembre 2006, nous avons changé la structure des investissements de nos membres en créant deux fonds avec le REER collectif de l'APPQ, soit un Fonds équilibré comptant pour 50 % de nos avoirs et un Fonds de croissance, qui compte pour l'autre 50 %. D'ailleurs, lors de mon arrivée à l'Association, les sommes sous gestion étaient de 72 M\$, alors qu'aujourd'hui la richesse collective s'élève à plus de 100 M\$. Les stratégies choisies ont donc porté leurs fruits, tout en protégeant le plus possible vos placements. Un des principaux objectifs de cette restructuration, qui s'est faite sans frais supplémentaires, visait à établir des règles permettant une meilleure protection des épar-

gnants par la création, notamment, d'un Comité d'examen indépendant chapeauté par le Comité d'investissement.

La mise en place de ce Comité d'examen, qui bénéficie d'une certaine autonomie, impose aux gestionnaires des obligations liées à la transparence. Bref, cette restructuration importante nous a permis d'établir des règles de gouvernance plus nettes et franches dans le seul et unique but d'améliorer, au meilleur de notre capacité, la protection des épargnants que nous représentons.

Cette initiative, bien que laborieuse, s'inscrit dans ma volonté d'offrir à notre clientèle des leviers, des structures et

des outils d'investissements adaptés aux nouvelles réalités des marchés financiers.

Du côté de la gestion de nos assurances, le plus gros chantier en développement sera sans doute la mise à niveau et le renforcement de notre système informatique dans lequel nous aurons à investir pas moins de 500 000 \$. Un investissement majeur qui nous permettra d'assurer la pérennité de cet outil central à la gestion quotidienne de nos activités liées à l'assurance, et ce, pour les dix prochaines années. Un système informatique qui nous permettra dorénavant de réduire substantiellement, entre autres, les délais de rem-

boursement pour les membres, délais qui passeront dans certains cas d'une trentaine de jours à environ 8 à 10 jours ouvrables. Ainsi, la carte de paiement différé pourra s'étendre, très bientôt, au plan dentaire. Des discussions ont eu lieu avec l'Ordre des chirurgiens-dentistes du Québec, ainsi qu'avec Emergis qui s'occupe du transport électronique. Le tout devrait être en place pour janvier 2009.

Le plus grand défi, en matière d'assurance, est de maintenir un niveau d'inflation des plus raisonnables possible. Dans un marché où les coûts des médicaments sont en constante évolution, nous avons mis des mécanismes en place pour maintenir un ratio des plus équitables pour votre capacité de payer.

est important de mentionner que ce travail de gestion de l'assurance collective se fera en parallèle avec les outils utilisés dans le reste de l'organisation et dans le respect de la nouvelle législation fédérale en matière de renseignements personnels.

La mise à niveau de notre système informatique, dont les dernières améliorations remontent à l'année 2000, facilitera également le travail de mes collègues des autres départements. C'est ainsi que le traitement des griefs, des relevés, des enquêtes criminelles, tout comme la gestion des poursuites civiles, des cas de discipline et de déontologie ou les dossiers de CSST pourront maintenant utiliser les nouvelles possibilités que nous offrent nos nouveaux

gétaire malgré d'importants investissements en informatique, notamment, l'ajout de ressources à l'interne.

C'est ainsi que nous avons embauché, à l'interne, deux avocats chevronnés en droit du travail ainsi que deux techniciens juridiques dans le but de supporter et d'accélérer le traitement des griefs. Nous sommes maintenant, contrairement à ce qui se produisait par le passé, en mesure de maintenir la cadence dans le traitement des griefs, même lors de périodes de négociation, évitant ainsi l'empilement de dossiers à traiter et, dans la mesure du possible, l'accumulation de retards.

Nous contractons également un conseiller en communication qui verra, tant pour nos communications internes que celles avec les représentants gouvernementaux ou avec les médias, à offrir aux membres du Bureau exécutif le support dont ils ont besoin. Enfin, nous avons ajouté, dès le début de l'année, une personne-ressource de première ligne au service à la clientèle pour toutes les questions relatives aux assurances.

#### Étude de comparaison des renouvellements en 2008\* - moyenne sur 3 ans

	Soins hospitaliers et médicaux	Soins dentaires
• Marché	5,9 %	2,6 %
• APPQ*	4,6 %	4,7 %

\* Basée sur 12 renouvellements au 1<sup>er</sup> janvier 2008 (66 200 employés)

\* Source Groupe-conseil Aon

L'augmentation des soins dentaires est directement reliée au fait que nous payons des nettoyages aux six (6) mois contrairement au marché qui se limite à un nettoyage aux neuf (9) mois ou annuellement.

Ce travail de longue haleine et ce choix d'améliorer le contrôle et la qualité des services offerts aux membres de l'APPQ se sont traduits, entre autres, dans un souci d'améliorer notre performance et notre efficacité, par la réécriture de l'ensemble de nos logiciels, par la création de d'autres logiciels ainsi que par la mise en service d'une plate-forme des plus performantes.

Le renforcement de la plate-forme informatique de l'APPQ contribuera nécessairement à améliorer le service aux membres, à nous rendre plus efficaces, notamment par la numérisation et l'accès rapide à une foule d'informations. Il

outils informatiques pour gérer plus efficacement des dossiers qui vous concernent. En effet, il y a eu un développement majeur en 2007 pour les différents départements afin de rendre la gestion syndicale plus efficace au niveau du traitement. Ces outils permettent une meilleure communication et assurent un dossier-membre unique, afin d'assurer un meilleur suivi.

Ce virage et cette mise à jour vers de nouveaux outils informatiques plus performants, mieux adaptés aux nouvelles réalités et plus sécuritaires est un investissement qui s'imposait à l'APPQ.

#### Notre organisation s'adjoint le support de ressources

En ce qui a trait à la gestion des finances, à l'administration générale de notre organisation, je suis particulièrement fier d'avoir su maintenir l'équilibre bud-

#### Un équilibre budgétaire attribuable à la rigueur

Le renforcement du système informatique et l'ajout de ressources à l'APPQ ont, comme vous pouvez l'imaginer, contribué à mieux vous servir, mais ont aussi suscité d'importants investissements.

**La cotisation syndicale à l'APPQ est de 1,25 %, ce qui en fait une des plus basses au Canada dans le domaine policier**

Dans un contexte où la cotisation syndicale à l'APPQ est de 1,25 %, ce qui en fait une des plus basses au Canada dans le domaine policier, dans un contexte aussi où on ne prévoit pas l'augmenter, réussir à maintenir un équilibre budgétaire n'a pas été une mince tâche.

## Notre plan de match a porté ses fruits, et nous comptons continuer dans la même veine, soyez-en assurés

Le résultat de ce bilan administratif est attribuable à une seule et unique raison. Nous avons convenu, mes collaborateurs et moi, de nous doter d'une rigueur administrative de tous les moments. Notre plan de match a porté ses fruits et nous comptons continuer dans la même veine, soyez-en assurés.

Par ailleurs, lors de la dernière négociation pour le renouvellement de notre contrat de travail, nous avons demandé et obtenu que notre régime de retraite soit capitalisé. Il est donc révolu le temps où l'employeur nous disait de ne pas nous inquiéter de la capacité de payer du gouvernement et qu'il fallait se contenter de versements fictifs de la part de l'employeur. La donne a changé et maintenant nous pouvons, grâce à notre nouveau Comité de retraite, envisager des possibilités comptables jusque-là impossibles à concevoir.

### Un nouvel outil pour augmenter votre rente de retraite

Dans le même ordre d'idées et toujours lors de la négociation de notre dernier contrat de travail, nous avons obtenu l'ajout à notre régime de retraite d'une prestation accessoire, facultative, qui permet aux membres de l'APPO qui y adhèrent, de bonifier substantiellement leur régime de retraite.

Essentiellement, votre cotisation actuelle au RRMSQ est fondée uniquement sur votre salaire de base et sur vos primes. Cette cotisation représente environ 7 % de votre salaire de base. Votre cotisation à cette prestation accessoire, appelée Extra, s'ajoute à compter de 2 % jusqu'à 9 % de votre salaire de base. De plus, vous pouvez cotiser 9 % de la rémunération de vos heures supplémentaires. Vous pouvez y adhérer quand bon vous semble, en modifier le contenu ou, tout simplement, cesser en tout temps votre cotisation à l'Extra.

Dès que vous adhérez à l'Extra, vos cotisations s'accumulent dans un compte administré par l'APPO. Les sommes seront automatiquement investies dans un fonds distinct constitué des deux fonds offerts pour le REER collectif de l'APPO, c'est-à-dire à 50 % dans le Fonds équilibré et à 50 % dans le Fonds de croissance. Pour y adhérer ou pour

modifier vos choix, vous n'avez qu'à remplir le formulaire disponible sur le site Web de l'APPO et le retourner à la Caisse d'économie de la Sûreté du Québec accompagné, le cas échéant, de votre chèque.

Ce nouvel outil vous permet à la fois de maintenir votre pouvoir d'achat, d'augmenter votre rente de retraite, en plus d'améliorer la sécurité financière de vos proches. Comme tout investissement à long terme, cette stratégie rapporte nécessairement davantage à ceux et celles qui l'utiliseront dès leurs premières années dans les rangs de la Sûreté. Fait à noter, nous sommes actuellement les seuls employés de l'État à pouvoir compter sur ce nouveau genre de véhicule de placement et nous en sommes particulièrement fiers.

Lors d'une tournée que j'ai effectuée l'automne dernier pour expliquer le fonctionnement et les avantages certains de ce nouveau type de véhicule de placement, nous avons un total de 792 adhérents, ce qui n'est pas négligeable pour un nouveau produit d'investissement et montre que nos membres y voient une occasion intéressante pour s'offrir une rente de retraite nettement améliorée.

Si l'administration des assurances, des différents fonds de l'APPO et le dévelop-

pement de nouveaux services ainsi que de nouvelles ressources font partie de mon quotidien, il m'apparaît tout aussi nécessaire de consacrer de mes énergies à rencontrer nos membres sur le terrain.

C'est ainsi que depuis 2004, j'ai rencontré pas moins de 500 recrues pour leur expliquer les tenants et aboutissants du contrat de travail et leur faire une présentation sur leurs droits et leurs obli-

## Nous sommes actuellement les seuls employés de l'État à pouvoir compter sur ce nouveau genre de véhicule de placement

gations en vertu de la *Loi sur la police* et de la Charte.

À l'autre bout du spectre, j'ai participé à l'élaboration de contenus de cours offerts à nos collègues qui arrivent bientôt à l'âge de la retraite. Enfin, et comme personne n'est à l'abri éventuellement de problèmes psychologiques, nous avons été, contrairement à l'employeur, très actifs pour venir en aide aux policiers qui désirent obtenir un support psychologique par l'entremise de notre implication dans la maison *La Vigile* et en modifiant le règlement d'assurance pour ceux qui désirent bénéficier d'une couverture d'assurance.

Au moment où j'écris ces lignes, nous commençons à peine les démarches auprès des représentants de l'Ordre des chirurgiens-dentistes, afin que dorénavant vous puissiez utiliser, comme c'est le cas actuellement pour les médicaments, la carte de paiement différé.

# L'APPQ à la défense de vos droits!

Dans le cadre des travaux de la Commission des institutions portant sur le projet de loi n° 60, loi modifiant la *Loi sur la police*, l'APPQ a présenté, le 2 avril dernier, un mémoire visant la défense des droits des policières et policiers de la Sûreté du Québec. Nous reproduisons ci-dessous l'allocution de notre président, M. Jean-Guy Dagenais.

## Introduction

Notre Association regroupe environ cinq mille (5 000) membres actifs à l'emploi de la SQ.

Nous désirons souligner notre accord au projet de loi n° 60. Nous tenons à soutenir cette demande visant à modifier le texte des articles 117, 262 et 286 de la loi et féliciter le Ministre pour son initiative.

## ARTICLE 119 – DESTITUTION

L'APPQ constate que le projet de loi n° 60 omet de corriger la problématique la plus importante découlant de l'entrée en vigueur des dispositions du projet de loi n° 86, soit l'article 119.

Cet état de situation nous a été signalé par les membres syndiqués que nous représentons, par de nombreux officiers des organisations policières. De plus, des partenaires qui œuvrent avec nos policiers, comme des procureurs de la Couronne, se sont inquiétés du fait que la carrière de policiers chevronnés était brutalement abrégée, et ce, pour des motifs pour le moins surprenants.

Actuellement des organisations policières, dont la SQ, font preuve d'une sévérité déraisonnable et arbitraire et ne tiennent pas compte notamment du caractère isolé et des circonstances particulières de l'incident impliquant un policier fautif et s'écartent injustement des sanctions habituellement imposées dans des cas semblables sous le prétexte qu'un comportement fautif a été judiciairisé et que le policier « a été reconnu coupable » au criminel!



## Cas de destitution automatique – art. 119(1)

Notre organisation a toujours prétendu que l'article 119, alinéa 1 de la *Loi sur la*

suite à haute vitesse, par ailleurs parfaitement justifiée, alors que celui trouvé coupable d'une agression sexuelle pourra avoir la possibilité de démontrer l'existence de circonstances particulières

**Il faut considérer la possibilité de modifier l'article 119 de la *Loi sur la police* dans le meilleur intérêt de l'ensemble de la communauté policière et de la population québécoise**

*police* dans sa formulation actuelle, contrevient à l'article 23 de la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne* de même qu'aux règles de justice naturelle et d'équité procédurale.

Pour paraphraser l'honorable juge Pelletier, j.c.a. dans l'affaire *Saint-Germain*, comment peut-on sérieusement prétendre assurer une meilleure protection des citoyens du Québec en imposant la destitution automatique sans possibilité de s'expliquer pour un policier qui a été reconnu coupable d'une conduite dangereuse ayant causé des lésions dans le cadre d'une pour-

res justifiant l'imposition d'une sanction autre que la destitution?

Pour ces motifs, il faut considérer la possibilité de modifier l'article 119 de la *Loi sur la police* dans le meilleur intérêt de l'ensemble de la communauté policière et de la population québécoise.

La destitution demeure encore la règle pour le policier ayant commis un acte criminel pur. Toutefois, on lui reconnaît la possibilité de revendiquer une mesure moins sévère que la destitution s'il démontre, par preuve prépondérante dont le fardeau lui incombe, l'existence

de circonstances particulières justifiant l'imposition d'une sanction autre que la destitution.

Notre seule revendication consiste à lui offrir l'occasion de s'expliquer et de convaincre son organisation policière qu'il mérite autre chose que de perdre son emploi.

### **Circonstances particulières – art. 119(2)**

De nombreux dossiers impliquant l'application et l'interprétation de l'article 119(2) de la *Loi sur la police* à des membres de l'APPO sont actuellement pendants devant les tribunaux administratifs et/ou judiciaires. Plus de sept années après l'entrée en vigueur des dispositions du projet de loi n° 86, deux (2) constats s'imposent :

- l'on a pu observer sur le terrain l'influence pernicieuse d'une application abusive d'une disposition comme celle de l'article 119(2) sur le moral des troupes. En privilégiant une approche, à notre avis, beaucoup trop rigoureuse à l'égard de l'interprétation de l'article 119(2), des organisations policières, dont la SQ, contribuent, bien malgré elles, à la démobilisation de nos membres. On note que dans des situations dramatiques, des policiers hésitent ou refusent de s'impliquer individuellement pour éviter de faire face à des accusations criminelles et éventuellement à une condamnation et, le cas échéant, à la destitution<sup>1</sup>. La société québécoise est la grande perdante de cette perte de combativité de nos policiers;
- plusieurs comportements ayant, par le passé, rarement fait l'objet d'une accusation au niveau criminel, sont désormais soumis à l'appréciation d'un tribunal. Désormais, des policiers ont le fardeau de démontrer l'existence de circonstances particulières justifiant l'imposition d'une sanction autre

que la destitution pour des fautes qui, en soi, jusqu'à l'adoption de l'article 119 de la *Loi sur la police*, n'avaient jamais suscité l'imposition d'un congédiement, et ce, tant de la part des organisations policières en vertu d'un processus disciplinaire ou, encore, de la part des instances spécialisées en déontologie policière chargées d'assurer le respect du *Code de déontologie des policiers du Québec*. On peut trouver dans notre mémoire un exposé détaillé sur les quatre (4) cas suivants :

- 1) cas de voies de fait lors d'une arrestation;
- 2) consultation du CRPO à des fins non policières;
- 3) conduite dangereuse d'un véhicule de patrouille en répondant à un appel d'urgence;
- 4) conduite d'un véhicule automobile avec les facultés affaiblies.

Je vous invite à les lire attentivement.

### **Absolution en vertu de l'article 730 du Code criminel**

Est-il raisonnable d'appliquer une sanction disciplinaire de destitution à un policier, en dépit du fait que ledit policier a pu bénéficier d'une absolution en

vertu des dispositions de l'article 730 du Code criminel? À notre avis, il faut répondre par la négative à cette question.

Pour apprécier la nécessité de maintenir à l'emploi, un policier trouvé coupable d'une infraction criminelle, peut-on nous expliquer pourquoi on ne pourrait pas accorder une portée plus importante et même déterminante à l'existence d'une absolution? Il est reconnu qu'une personne bénéficiant d'une absolution, conditionnelle ou non, n'a fait techniquement l'objet d'aucune condamnation. Par conséquent, même si ladite personne a plaidé coupable ou si elle a été reconnue coupable, l'ordonnance d'absolution en vertu de l'art. 730 C.cr. lui évite l'imposition d'une condamnation comme l'indique clairement le juge en chef de la Cour d'appel, l'honorable Michel Robert : « ... la personne absoute est réputée ne pas avoir été condamnée pour l'infraction en cause<sup>2</sup>... ». Le juge Robert précise : « ... contrairement à la personne bénéficiant d'une réhabilitation administrative en vertu de la *Loi sur le casier judiciaire*, la personne absoute peut certainement nier sa condamnation<sup>3</sup>. »

Nous vous soumettons respectueusement que le libellé de l'article 119 de la *Loi sur la police* devrait être modifié pour remplacer l'expression « *reconnu coupable* » par la mention « *condamné* », et ce, tant au premier alinéa qu'au second, de telle sorte qu'un policier absout ne serait pas



1 Voir la partie 3 de notre mémoire : l'étude Richard.

2 *Montréal (Communauté urbaine de) (Service de police) c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse* [2006] R.J.Q. 1307 (C.A.), par. 72, en appel à la Cour suprême du Canada dossier 31551.

3 *Id.* Voir au même effet, la décision du 29 novembre 2006 du Tribunal d'arbitrage présidé par cet ancien criminaliste bien connu, Me Jean-Pierre Lussier dans l'affaire impliquant la SQ et l'APPO concernant le grief numéro 29071.

visé par les dispositions de l'article 119 et son cas serait soumis à la procédure disciplinaire habituelle.

À notre avis, il est clair que le libellé actuel de l'article 119 ne rend pas service à la population du Québec et nous vous soumettons que cette disposition devrait se lire comme on peut le voir à la page 38 de la première partie de notre mémoire.

## ARTICLE 260 – OBLIGATION DE DÉNONCER

Il faut noter que l'obligation d'informer son supérieur immédiat de la commission d'une faute disciplinaire relative à la protection ou à la sécurité du public ou susceptible de constituer une infraction criminelle existe depuis fort longtemps. Il s'agit d'une responsabilité qui incombe aux policiers selon les dispositions de leur règlement relatif à la discipline interne<sup>4</sup>.

L'APPO n'a pas appuyé l'adoption de l'article 260 lors de l'étude du projet de loi n° 86. Cette prise de position ne s'expliquait pas seulement par le fait qu'en introduisant cette disposition, l'on venait malencontreusement d'ajouter

### L'obligation de dénoncer n'est pas adéquatement balisée comme nous l'avons souvent dénoncé dans le passé

dans la panoplie des outils répressifs de la Direction des affaires internes, la possibilité de requérir le dépôt d'une accusation pénale. Notre contestation était motivée notamment par une crainte qui s'est, malheureusement, avérée fondée. Plus de sept années après l'entrée en vigueur de l'article 260, il faut se rendre à l'évidence. Tout le monde se méfie de tout le monde.

Mais il y a plus. Cette perte de confiance envers ses confrères n'est pas le seul effet pervers de l'introduction de l'article 260. Il convient, en effet, de noter que l'obligation de dénoncer n'est pas adéquatement balisée comme nous

l'avons souvent dénoncé dans le passé. Car, l'article 260 ne comporte aucune précision quant au niveau de connaissance que le policier doit avoir du comportement fautif qu'il a l'obligation de dénoncer. Faut-il personnellement bénéficier des aveux du policier fautif ou est-ce que le simple ouï-dire est suffisant pour contraindre un policier à

### Il s'agit simplement d'accorder au directeur général l'autonomie requise pour lui permettre de promouvoir au grade de sergent les policiers éligibles

dénoncer son confrère, et ce, même si cette preuve n'offre aucune garantie de crédibilité? En d'autres mots, la rumeur, le ragot, les médisances, les commérages et les calomnies sont-ils suffisants pour alerter les autorités et mettre en péril la carrière d'un policier? Il s'agit pour nous de responsabiliser le dénonciateur. Nous sommes d'avis que l'on doit requérir du policier dénonciateur une connaissance personnelle des événements litigieux.

Hormis le cas où il s'agit d'un témoin oculaire, l'obligation de dénoncer stipulée à l'article 260 devrait incomber uni-

quement<sup>6</sup> de considérer favorablement une demande soumise il y a quelques années déjà et appuyée notamment par les membres de l'État-major de la SQ. Il s'agit tout simplement d'accorder au directeur général l'autonomie requise pour lui permettre de promouvoir au grade de sergent les policiers éligibles, et ce, sans obtenir au préalable l'aval du

ministre de la Sécurité publique. Pour ce faire, il suffit de biffer les mots : « ... sur approbation du ministre » que l'on retrouve actuellement à l'avant-dernier paragraphe de l'article 56.

J'aimerais maintenant traiter de la **CARTE POLICIÈRE**

## Introduction

L'APPO demande que la *Loi sur la police* soit modifiée pour fortement inciter sinon encourager les municipalités de moins de 100 000 habitants à être desservies par la SQ. Cette revendication se justifie par les considérations suivantes.

L'intégration, à partir du printemps 2001, de tout près d'une cinquantaine de corps de police municipaux a préoccupé plusieurs intervenants. Il faut reconnaître aussi que l'intégration de 1 200 policiers municipaux à la SQ fut un redoutable défi. Cependant, au-delà de l'exigence d'établir et de respecter une politique d'intégration équitable pour tous les policiers affectés, nous pouvons maintenant proclamer haut et fort que le mariage s'est très bien passé! Contrairement à ce que certains prophètes de malheur ont prévu sinon souhaité, il n'y a pas eu de dérapage.

## La contribution de l'APPO

Nous tenons à revendiquer la paternité de certaines manières d'agir et de faire. Car, à plusieurs reprises, l'APPO a considérablement assoupli le contrat de tra-

4 À titre d'exemple, on peut citer l'article 19 du *Règlement sur la déontologie et la discipline des membres de la Sûreté du Québec*.

5 *Id.*

6 Québec, Assemblée nationale, *Journal des débats de la Commission permanente des institutions*, 2<sup>e</sup> sess., 37<sup>e</sup> lég., 23 mai 2006.

vail. On peut énumérer l'introduction des mesures suivantes visant à assurer une meilleure visibilité policière :

- 1) patrouille urbaine;
- 2) équipe multidisciplinaire;
- 3) horaire variable;
- 4) relève de nuit de 19 h à 4 h;
- 5) projet pilote d'Alma (relève de 12 heures).

Il convient également de souligner la négociation de conditions de travail visant à encourager la participation des policiers à des activités de formation. Ces efforts visent à faciliter la tâche de chaque membre de la SQ qui a fait le pari du perfectionnement professionnel, valeur fondamentale de la SQ et du ministère de la Sécurité publique.

### La criminalité organisée

Au mois d'août 2007, le ministère de la Sécurité publique publiait une « mise à jour » sur les « efforts québécois de lutte contre le crime organisé » et anticipait la « réémergence des clubs-écoles, ce qui laisse présager la réorganisation des groupes de motards criminels, plus de six ans après l'opération Printemps 2001<sup>7</sup> ». La plupart des observateurs reconnaissent que l'opération

**L'APPQ demande que la Loi sur la police soit modifiée pour fortement inciter sinon encourager les municipalités de moins de 100 000 habitants à être desservies par la SQ**

Printemps 2001 fut un immense succès. Mais ce n'est pas terminé comme l'expliquait si justement M. Guy Ouellette et je cite : « On a arrêté les généraux de la guerre et les soldats. Mais on n'a pas décimé ou déstabilisé l'organisation québécoise des Hells Angels<sup>8</sup>. »

Récemment, comme le soulignait le ministère de la Sécurité publique, dans un document d'orientation fort important, le « Québec doit faire face aujourd'hui à

*une criminalité de plus en plus diversifiée avec des moyens de plus en plus sophistiqués (ex. : cybercriminalité) et dans un espace qui va au-delà des limites des municipalités, des régions et de la province<sup>9</sup>. »*

Dans ce contexte, comment peut-on justifier le maintien d'un corps de police dans des municipalités comme Bromont, Mont-Tremblant, Sainte-Adèle, Sainte-Marie, Rivière-du-Loup, L'Assomption, Thetford Mines, Saint-Georges, Memphrémagog, Mascouche et ainsi de suite?

**L'intégration de plus de 1 200 policiers municipaux : contrairement à ce que certains prophètes de malheur ont prévu sinon souhaité, il n'y a pas eu de dérapage**

Loin de vouloir mettre en doute le professionnalisme de ces policiers, il faut se poser la question suivante : lorsque l'organisation policière ne peut compter que sur une vingtaine, une trentaine, voire une quarantaine de membres<sup>10</sup>, comment peut-elle répondre adéquatement aux exigences de la situation pour prévenir et réprimer le crime?

C'est pourquoi nous sommes d'avis que la *Loi sur la police* doit être modifiée pour fortement inciter sinon encourager les municipalités de moins de 100 000 habitants à

être desservies par la SQ. Nous vous demandons, avec empressement, de parachever le travail ébauché par le Ministère à la fin de l'année 2000. C'est pourquoi nous invitons le Ministère « à jouer pleinement son rôle (...) dans l'amélioration des services aux citoyens<sup>11</sup>. » comme le stipule le Plan stratégique du Ministère et ainsi dessiner une carte qui répond convenablement à nos besoins en matière de services policiers. Notre proposition s'inscrit parfaitement

dans la principale orientation guidant l'action du Ministère actuellement, à savoir « d'améliorer la qualité des services offerts en sécurité publique en fonction des besoins de la collectivité<sup>12</sup>. »

### Mise en commun des services

L'APPQ estime que les deux mises en commun des services prévus à l'article 8 du projet de loi n° 60 répondent aux attentes du milieu. Cependant, nous croyons que tout élargissement de ces

mises en commun nuirait nécessairement à l'efficacité et à l'organisation du travail à la SQ. L'élargissement de ces mises en commun aurait pour effet de diluer une expertise que la SQ possède déjà alors qu'il faut plutôt maintenir, renforcer et développer celle-ci. Cette proposition est en lien direct avec celle proposant l'intégration des policiers municipaux des villes de moins de 100 000 habitants.

### Conclusion sur la carte policière

Le Québec dispose maintenant de neuf (9) villes de plus de 100 000 habitants, à savoir Montréal, Québec, Longueuil, Laval, Gatineau, Sherbrooke, Saguenay, Lévis et Trois-Rivières. En privilégiant des critères d'efficacité organisationnelle, nous préconisons l'intégration à la SQ de tous les corps de police municipaux qui ne desservent pas l'une de ces neuf municipalités et les communautés autochtones.

Nous vous demandons d'accorder aux élus municipaux l'opportunité de choisir la SQ si cela leur convient.

Jean-Guy Dagenais, O.O.M.  
Président

7 Comité de coordination des efforts de lutte contre le crime organisé, p. 4.

8 Brian MYLES, « Les nouveaux Hells » dans *L'actualité*, édition du 15 mars 2006.

9 Plan stratégique du ministère de la Sécurité publique, 2005-2008, p. 8.

10 Les chiffres sur le personnel policier ainsi que sur les niveaux de population sont tirés du tableau 9.5 du document du Centre canadien de la statistique juridique de Statistique Canada intitulé *Les ressources policières au Canada, 2007*.

11 Plan stratégique du ministère de la Sécurité publique, 2005-2008, p. 6.

12 *Id.*, p. 15.



## *Siège social de l'APPQ*

1981, rue Léonard-De Vinci  
Sainte-Julie (Québec) J3E 1Y9

Tél. : 450 922-5414

Télec. : 450 922-5417

Site Web : [www.appq-sq.qc.ca](http://www.appq-sq.qc.ca)

Courriel : [info@appq-sq.qc.ca](mailto:info@appq-sq.qc.ca)