

AU DEVOIR

Association des policières et policiers provinciaux du Québec



Balayez le code QR
pour consulter la
version numérique.



VOL. 54 – N° 2
ÉTÉ 2023

AU DEVOIR

Association des policières et policiers provinciaux du Québec

Sommaire

Mot du président	1	Respect et reconnaissance aux policiers	12
Effacer l'ardoise de son dossier personnel	2	À la mémoire de la sergente Maureen Breau	13
Le point sur le régime d'assurance collective de l'APPQ	4	Le <i>Code du travail</i> , les normes du travail et l'ultime contrat de travail : comment s'y retrouver... ..	14
Formation : un premier pas... ..	6	Départ à la retraite	16
Reclassement d'emplois	7	Au revoir, Suzanne!	17
Vivre avec un policier... ..	9	Bonne saison estivale!	18
L'affaire Carpentier : Être assigné dans l'enquête publique du coroner	10	Congrès annuel des délégués de l'Association	19
		La Vigile	24



ASSOCIATION DES POLICIÈRES ET POLICIERS PROVINCIAUX DU QUÉBEC

1981, rue Léonard-De Vinci
Sainte-Julie QC J3E 1Y9

Téléphone : 450 922-5414

Télécopieur : 450 922-5417

Site Internet : appq-sq.com

Responsable de la rédaction :

Stéphanie Bourgault

Tirage : 4 850

Les textes publiés dans cette revue sont la responsabilité de leurs auteurs. Les articles peuvent être reproduits à la condition d'en signaler la source.

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



ÉDITEUR

1591, rue Principale, bureau 201
Sainte-Julie QC J3E 1W6
Tél. : 1 855 908-2626

Administration, directrice générale
STÉPHANIE CHICOINE, ADM.A.

Directeur vente publicitaire
ANDRÉ LABONTÉ

Directrice infographie
NANCY BOSSÉ

Directrice relation et service client
NANCY THIBEAULT

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2023

Mot du président

Au mois de mai dernier s'est tenu le 54^e Congrès annuel des délégués de l'Association des policières et policiers provinciaux du Québec (APPQ). Le thème choisi pour ce congrès représente ce qui nous interpelle tous après une année passée sans contrat de travail, avec un manque d'effectifs, de formation et d'équipements.

À cela s'ajoutent diverses modifications législatives à la *Loi sur la police* qui se veulent toujours plus restrictives ou coercitives envers l'accomplissement de notre mission. Parlons de respect et de reconnaissance :

RESPECT ET RECONNAISSANCE POUR NOTRE MISSION!

RESPECT ET RECONNAISSANCE POUR LE TRAVAIL QUE NOUS ACCOMPLISSONS!

Le respect

La sécurité publique devrait être une priorité essentielle pour le gouvernement : la sécurité publique demeure une préoccupation majeure pour les citoyens, et nous jouons un rôle clé dans la protection de la population. Investir à la Sûreté du Québec, c'est investir dans la police partout au Québec et pas juste à Montréal. Cela permet de garantir un environnement sécuritaire pour tous, dans les grandes villes comme en région.

Ce n'est pas en maintenant des effectifs policiers en dessous du minimum autorisé qu'une organisation policière va renouveler la confiance des citoyens envers leur police, envers nous.

La direction de la Sûreté du Québec doit défendre avec conviction les besoins organisationnels en ce qui a trait aux effectifs, à la formation et aux équipements requis pour accomplir sa mission.

La reconnaissance

La fonction policière à la Sûreté du Québec comporte des risques professionnels : nos policières et policiers travaillent dans des environnements dangereux et font face à des risques professionnels élevés.

Le décès récent de la sergente Maureen Breau constitue un exemple concret de cette réalité.

Mais, rappelons aussi les tragiques événements survenus lors desquels notre consœur, Catherine Giroux, a été atteinte par balle lors d'une interception en lien avec le *Code de la sécurité routière* (CSR), et notre confrère, Mickael Cherrier, durant une patrouille à moto, a été écrasé par un conducteur meurtrier. Heureusement, ils ont survécu, mais ceux-ci demeurent avec des séquelles importantes sur les plans psychologique et physiologique.

Soulignons le fait qu'il n'y a pas d'autres corps d'emploi qui exposent leurs employés à la violence, au danger de mort où,

parfois, un décès est inévitable lorsqu'aucune autre option n'est envisageable face à un danger imminent. De même, aucun autre employé n'est soumis autant que le policier, dans l'exercice de ses fonctions, à faire l'objet de procédures judiciaires interminables, où en prime, découle trop souvent un lynchage public via les réseaux sociaux.

Oui, nous sommes, en tant que policières et policiers de la Sûreté du Québec partout sur le territoire, exposés à des situations potentiellement dangereuses.

La situation est particulière pour nous, les policières et policiers de la Sûreté du Québec, qui devons répondre à diverses missions partout sur le territoire québécois, dans des régions éloignées et isolées avec peu ou pas de renfort en temps utile face à un danger imminent.

Nous devons souvent être disponibles pour travailler des heures supplémentaires et devoir faire du temps supplémentaire obligatoire. Le fait d'être de garde en tout temps, le jour, le soir, la nuit et les fins de semaine pour répondre aux situations d'urgence, représente une contrainte difficile. Cette disponibilité accrue peut avoir un impact sur notre vie personnelle et familiale.

En résumé, l'amélioration de la rémunération des membres de la Sûreté du Québec est justifiée en raison des risques professionnels, de la complexité du travail, de la formation continue requise, de la disponibilité exigée, des horaires atypiques, de la nécessité de favoriser l'attraction et la rétention des employés, ainsi que pour recevoir une véritable reconnaissance face au rôle crucial joué par les policiers exerçant des fonctions dans la sécurité publique de niveau 6.

Nous voulons des conditions justes et compétitives par rapport aux autres policiers!

C'est une question de respect et de reconnaissance en regard de notre mission nationale desservant l'ensemble de la population au Québec!

Jacques Painchaud
Président



Effacer l'ardoise de son dossier personnel

« Du passé faisons table rase [...] »

- **Eugène Pottier**

Dans le cadre de mon travail au Département de discipline et de déontologie de votre association, on m'interpelle souvent pour des questions sur la radiation de sanctions disciplinaires ou déontologiques au dossier personnel. Que ce soit dans le cadre d'un processus d'entrevue menant à une promotion, d'une habilitation ou d'un tri sécuritaire, de l'obtention de la Médaille de la police pour services distingués de la gouverneure générale du Canada¹ ou pour un éventuel prêt de personnel à l'École nationale de police du Québec, les membres ont souvent des questionnements sur ce qui se trouve et ce qui ne se trouve pas dans leur dossier personnel. De plus, n'oubliez pas que le processus relatif à la consultation d'un dossier et, éventuellement, d'un retrait d'information ou d'antécédents peut prendre un certain temps. Par conséquent, il est important d'y veiller sur une base régulière et d'assurer un suivi afin d'éviter une mauvaise surprise lorsque les enjeux deviendront sérieux.

Alors passons en revue les éléments que vous devriez retenir en matière disciplinaire, mais aussi en matière déontologique. Par la suite, je vous sensibiliserai sur les conséquences et les enjeux de devoir rendre compte de ses antécédents lors d'un témoignage dans une procédure criminelle, selon des dispositions découlant de l'Arrêt McNeil².

J'ai jugé nécessaire d'écrire cet article à la suite de discussions auxquelles j'ai pris part lors de ma présence en mai et en juin derniers en Commission parlementaire, lors de la lecture et de l'examen du projet de loi 14, modifiant la *Loi sur la police* et traitant, entre autres, des mécanismes disciplinaires et déontologiques. De plus, mes discussions avec M^e Nadine Touma entourant sa présentation du 15^e Colloque du Cercle des représentants de la défense des policiers (CRDP), que j'ai organisé et animé le 29 mars dernier, m'ont convaincu de vous faire un rappel concernant l'assistance que vous pouvez obtenir lorsque vous faites face à un interrogatoire au sujet de vos antécédents.

L'accès à votre dossier personnel, article 9 du contrat de travail

Il est important et il s'agit de votre responsabilité de veiller à ce que les informations contenues dans votre dossier personnel de la Sûreté du Québec soient exactes et de voir à ce que votre dossier ne comporte pas de documents qui ne devraient pas s'y trouver. D'ailleurs, un article complet du contrat de travail traite de ce sujet. En effet, les dispositions de l'article 9, qui ont été convenues entre votre employeur et votre association, prévoient, d'une part, que le membre qui désire consulter son dossier personnel puisse le faire, tout en étant accompagné d'un officier et d'un représentant syndical s'il le désire. Le membre pourrait même désigner un représentant syndical s'il le désire.



D'autre part, le membre pourrait obtenir une copie de tous les documents contenus dans son dossier.

Même si vous n'avez pas été enquêté ou sanctionné par le passé, vous pourriez tout de même procéder à l'examen de votre dossier personnel. Ce qui s'y trouve vous concerne et devrait vous préoccuper.

Alors si après avoir consulté votre dossier et analysé son contenu vous en venez à la conclusion qu'il comporte des erreurs, ou que certains documents auraient dû être retirés, avisez votre représentant de l'APPQ. Ensemble vous pourrez discuter, valider vos appréhensions et déterminer la marche à suivre pour la suite, dépendamment des enjeux.

Vos antécédents disciplinaires

En matière disciplinaire, parmi les documents qui ne devraient pas traîner dans votre dossier personnel se trouve l'avis disciplinaire remis en vertu de l'article 17 du *Règlement sur la discipline interne des membres de la Sûreté du Québec*³. En effet, un avis disciplinaire qui n'est pas suivi d'une plainte disciplinaire doit être retiré du dossier du membre 12 mois après son imposition. Cependant, la situation sera différente si vous avez fait l'objet d'un autre avis disciplinaire de même nature pendant cette année.

De plus, tous les documents traitant d'une plainte disciplinaire à votre égard qui n'a pas été retenue à la suite d'un avis, selon l'article 30, ou ayant mené à un acquittement devant le comité de discipline, ne doivent pas figurer dans votre dossier personnel.



Si jamais il a été reconnu que vous ayez commis un acte dérogatoire, retenez les principes de l'article 91 du *Règlement sur la discipline interne des membres de la Sûreté du Québec*.

Le membre à qui une sanction disciplinaire autre que la destitution a été imposée peut après 3 ans, s'il s'agit d'une suspension disciplinaire sans traitement ou d'une rétrogradation, et après 2 ans, s'il s'agit d'un avertissement

¹ https://www.gg.ca/sites/default/files/media/honours/esm/police_regulations.pdf

² R. c. McNeil, [2009] 1 RCS 66, 2009 CSC 3.

³ Chap. P-13.1, r.2.01.

ou d'une réprimande, demander par écrit au directeur général la radiation de la sanction.

À cet effet, et ce, dès que les délais vous le permettront, vous devriez remplir un formulaire de demande de radiation d'une sanction disciplinaire et l'acheminer à votre gestionnaire et à votre délégué syndical afin que ce dernier puisse assurer un suivi.

Vos antécédents déontologiques

Si jamais vous avez été sanctionné par le Comité de déontologie policière pour des actes dérogatoires que vous avez commis, mais que vous désirez qu'ils ne vous soient plus opposés, vous pouvez présenter une demande d'excuse au greffe du comité en vertu des articles 255.1 de la *Loi sur la police*. Toutefois, cette option n'est pas envisageable si vous avez fait l'objet d'une destitution.

Au moment où ces lignes ont été écrites, l'étendue des sanctions possibles en matière de déontologie sont discutées dans le cadre de l'étude du projet de loi 14. Néanmoins, le gouvernement a d'ores et déjà retiré certaines sanctions proposées à la suite de diverses consultations et représentations syndicales de l'APPQ. Cependant certaines modifications sont à venir, alors sans entrer dans tous les détails techniques, je souhaite que vous reteniez que les sanctions émises par le Comité de déontologie policière, qui deviendra sous peu le Tribunal administratif de déontologie policière du Québec, sont divisées en deux catégories lorsque vient le moment d'envisager une demande d'excuses.

Vous pourrez donc déposer votre demande d'excuse **deux ans** après l'exécution de la sanction, s'il s'agit d'une première demande et si la sanction relative à la demande est l'avertissement, la réprimande ou le blâme.

Vous pourrez déposer votre demande d'excuse **trois ans** après l'exécution de la sanction, s'il s'agit d'une deuxième demande ou si la sanction relative à la demande est la suspension, la rétrogradation ou l'inhabilité.

Les formulaires, les conditions et la marche à suivre sont disponibles sur le site Web du Comité de déontologie policière qui deviendra éventuellement le site du Tribunal administratif de déontologie policière. Nous vous invitons à discuter avec votre représentant syndical pour toute question relative à ces sujets.

Si jamais vous devez témoigner sur ces antécédents

J'ai récemment été interpellé par une policière, une agente d'infiltration de surcroît, qui était contre-interrogée sur ses antécédents selon des dispositions de l'Arrêt McNeil. Remplie de bonnes intentions et dans un souci de transparence, elle a répondu à plusieurs questions auxquelles elle n'aurait pas eu à répondre alors que le Directeur des poursuites criminelles et pénales (DPCP), la laissant pantoise devant cet enjeu, ne lui est pas venu en aide.

Le débat comportait évidemment des enjeux personnels relatifs à sa carrière, à ses antécédents, à son identité secrète, mais était aussi en lien avec l'enquête elle-même; ses collègues policiers et les ressources de la Sûreté du Québec. Pourtant, seule son association lui est venue en aide avec les dispositions du 5^e alinéa de l'article 6.01 du contrat de travail qui prévoit que le gouvernement désigne, après consultation avec le membre, un procureur de façon immédiate lorsque, pour un témoignage, le membre est interrogé sur la base de l'Arrêt McNeil de la Cour suprême.

En effet, dans son cas, comme dans tous les cas dans lesquels vous aurez des interrogations entourant la divulgation de vos antécédents et d'un témoignage que vous aurez à rendre sur le sujet, vous pouvez bénéficier de l'assistance judiciaire. Alors, contactez votre délégué pour qu'une intervention rapide de votre association vous permette d'être informé à propos de ce à quoi vous devez répondre et de ce qui ne doit pas être divulgué. Ainsi, vous pourrez vous sentir rassuré.

Lors de sa présentation au 15^e Colloque du CRDP, M^e Nadine Touma a expliqué les principes et les outils d'intervention pour les policiers dont l'inconduite est divulguée selon les dispositions de l'Arrêt McNeil. Entre autres, bien souvent, une intervention sera faite auprès des représentants du DPCP qui sont moins familiers avec ces principes. Ce qui laisse parfois beaucoup trop de latitude aux avocats de la défense.



Sur la photo, de gauche à droite; M. Dominic Roberge, vice-président du Département discipline et déontologie de l'APPQ ainsi que M^e Nadine Touma, du bureau Les avocats Poupart, Touma Fellow of the American College of Trial Lawyers.

En conclusion

Une gestion à long terme de votre cheminement de carrière devrait prévoir quelques examens de votre dossier personnel, et de façon plus attentive encore si vous avez fait l'objet d'avis, d'enquêtes ou de sanctions. N'hésitez pas à nous interpellier si vous avez besoin d'aide.

En terminant, je tiens à remercier mes collègues, M. Tommy Giroux, vice-président (intérim) aux finances et M^{me} Stéphanie Bourgault, adjointe à l'APPQ, pour leur assistance dans le comité organisateur du colloque du CRDP. Je dois aussi remercier notre président, M. Jacques Painchaud, pour son soutien dans la passation des pouvoirs du Département de la discipline et déontologie et du CRDP, deux champs de compétence qui lui sont toujours très chers.

Veillez noter que le 16^e Colloque du Cercle des représentants de la défense des policiers se tiendra le jeudi 23 mai 2024, à Gatineau, à l'occasion du Congrès annuel des délégués de l'APPQ. Lors de cette assemblée, en plus de nos membres et des invités du colloque, nous accueillerons des partenaires de l'Association canadienne des policiers (ACP).

En terminant, je vous rappelle que la revue du CRDP vous parviendra en septembre 2023 et qu'elle sera aussi disponible en ligne.

Dominic Roberge

Vice-président – Discipline et déontologie

Le point sur le régime d'assurance collective de l'APPQ



Lors du 54^e Congrès annuel des délégués de l'APPQ, nous avons discuté de notre programme d'assurance collective et avons entre autres fait état de certaines hausses de cotisations devenues nécessaires étant donné l'inflation généralisée à laquelle les soins de santé n'échappent pas, de même que par souci d'équité entre les membres ayant opté pour des couvertures différentes.

Le tableau suivant présente les ajustements de cotisations qui entrent en vigueur le 1^{er} juillet 2023.

TAUX DE COTISATION AU 1^{er} JUILLET 2023

Assurance vie de base :	
Protection individuelle ¹ :	Maintenue à 19,34 \$
Protection familiale :	Maintenue à 20,63 \$
Assurance vie facultative :	
Aucune augmentation	
Assurance maladies redoutées :	
Aucune augmentation	
Soins hospitaliers et médicaux :	+ 3,0 % ²
Soins dentaires :	+ 5,0 %

¹ Maintien de la couverture à 127 000 \$

² L'ajustement global est de 3,0 %. Cet ajustement est réparti de la façon suivante entre les options et le type de couverture :

Couverture	Option II	Option III	Option IV
Individuelle, couple ou monoparentale	+ 3 %	Aucune augmentation	
Familiale	+ 5,5 %		

Comme vous le constatez en consultant le tableau ci-dessus, pour les Soins hospitaliers et médicaux seulement, le conseil de direction a décidé d'appliquer des ajustements différents selon les options choisies afin de mieux refléter l'utilisation réelle des membres et l'écart entre les remboursements offerts. Selon les études des dernières années, il était clair que les couvertures familiales et celles de l'option II se devaient d'être ajustées à la hausse par rapport aux autres couvertures afin d'être plus équitables. Dans ce contexte, les membres bénéficiant des options III et IV verront leurs cotisations maintenues au 1^{er} juillet 2023.

Vous noterez que les ajustements de cette année se **comparent très avantageusement** aux ajustements des grands régimes d'assurance du Québec et du Canada.

VOUS ÊTES ABSENT À LA SUITE D'UN ACCIDENT AU TRAVAIL? CERTAINS FRAIS MÉDICAUX POURRAIENT ÊTRE REMBOURSÉS PAR LA CNESST!

La gestion financière et le maintien de nos cotisations du régime collectif au plus bas niveau possible sont l'affaire de tous. Dans cette optique, nous encourageons fortement les membres en

absence à la suite d'un accident au travail de **privilégier le remboursement de certains soins de santé, si couverts, directement par la CNESST. Pour certains soins, les remboursements pourraient même être plus avantageux!**



Nous convenons que les remboursements pourraient être plus rapides sous notre régime, mais gardons en tête l'idée qu'en demandant les remboursements directement à la CNESST, vous contribuez à réduire le fardeau sur notre régime, ce qui contribue à maintenir les cotisations de tous au meilleur niveau possible.

Pour en savoir plus sur les dépenses remboursables et les démarches pour effectuer une demande de remboursement, veuillez consulter le site Web de la CNESST au www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/demarches-formulaires/travailleuses-travailleurs/indemnites-remboursements/remboursements-allocation/remboursement-pour-assistance-medicale

S'ASSURER QUE NOTRE RÉGIME VOUS DONNE ACCÈS À DES COUVERTURES QUI RÉPONDENT TOUJOURS À VOS BESOINS

Lors des dernières années, nous avons pris la décision d'ajuster légèrement notre régime pour vous donner accès à des protections étendues (ex. l'ajout des services de télémédecine en 2021) tout en étant soucieux de limiter vos cotisations (ex. augmentation des franchises pour les médicaments en 2022 afin de limiter la hausse majeure requise au 1^{er} juillet 2022). Lors du 54^e Congrès annuel des délégués de l'APPQ, plusieurs ont manifesté le souhait que les couvertures soient révisées afin d'augmenter la satisfaction générale des membres. Le conseil de direction, par l'entremise du soussigné, s'est formellement engagé à analyser en profondeur nos couvertures et à présenter plusieurs scénarios lors de la prochaine année.

Il est important de se rappeler que notre régime s'inscrit dans une **approche de rémunération globale qui a toujours privilégié le volet salarial**. En effet, alors que plusieurs employeurs contribuent de façon importante au financement des régimes d'assurance, pour les membres de l'APPQ, il est judicieux de favoriser une bonification du salaire tout en maintenant un régime d'assurance convenable. La raison principale sur laquelle ce choix est fondé est qu'en bonifiant le volet salarial, vous pourrez en bénéficier longtemps, car **votre rente de retraite sera plus importante!**

Vous le savez, le modèle actuel de notre régime fait en sorte que nos cotisations sont directement ajustées en fonction des remboursements versés aux membres et à leurs dépendants. Il n'y a pas un assureur qui prélève des frais administratifs élevés et qui engrange une grande marge de profit sur nos cotisations.

Toute bonification sur le plan des couvertures viendra inévitablement affecter à la hausse les cotisations des membres. On aimerait tous avoir des remboursements à 100 % avec des maximums plus élevés pour les spécialistes, une couverture généreuse des soins de la vue; mais en avons-nous les moyens? Les scénarios qui seront présentés tiendront évidemment compte de l'impact sur les cotisations. Il faut aussi garder en tête que plusieurs membres nous ont aussi mentionné que leur priorité est de réduire les cotisations sur chacune des paies, ce qui pourrait se traduire par une option avec des couvertures réduites. Notre objectif sera donc de présenter des scénarios qui répondront mieux aux besoins très différents de nos membres!

DES NOUVEAUX MÉDICAMENTS QUI ONT UNE INCIDENCE SUR NOS COTISATIONS

Année après année, de nouveaux médicaments apparaissent sur le marché. Pour cette raison, il est important que le conseil de direction, par l'intermédiaire du responsable du volet des assurances de l'APPQ, reste à l'affût afin de **s'assurer que les médicaments couverts et remboursés soient justifiés**. Dans ce contexte, plusieurs médicaments sont sujets à une autorisation préalable. Cette pratique est courante et nécessaire : tous les assureurs et la RAMQ suivent des protocoles rigoureux d'approbation des médicaments qui pourraient être réclamés pour diverses conditions.

Par exemple, la montée en flèche de l'utilisation actuelle du médicament **Ozempic** est une réalité qui met une pression importante sur les coûts des régimes d'assurance collective au

Canada. À l'instar des meilleures pratiques de gestion, le régime de l'APPQ n'autorise le remboursement que pour la condition liée au diabète.

RAPPEL! UNE ASSURANCE VOYAGE INDIVIDUELLE AVEC RABAIS POUR LES MEMBRES DE L'APPQ

Vous et votre famille (s'il y a lieu) bénéficiez d'une assurance voyage individuelle disponible auprès de la compagnie Zurich (travel.zurich.ca). Comme membre de l'APPQ, vous bénéficiez d'un rabais intéressant grâce à notre code promotionnel exclusif : **QPA514**. Donc, avant de contracter une assurance pour vous protéger lors de votre prochain séjour à l'étranger, n'hésitez pas à comparer les coûts avec ceux proposés par Zurich. N'oubliez surtout pas d'indiquer notre code promotionnel sous le volet *Entrer le code de groupe*.

En conclusion, soyez assurés que nous prenons au sérieux l'ensemble des rétroactions reçues par les délégués et que je m'affairerai personnellement à étudier l'ensemble des scénarios s'offrant à nous afin que notre régime reflète le mieux possible vos priorités, toujours dans l'optique d'assurer sa pérennité et son application la plus équitable pour l'ensemble des membres.

Syndicalement vôtre,

Tommy Giroux

Vice-président - Finances (par intérim)



Formation : un premier pas...

Au moment d'écrire ces lignes, nous sommes tout juste de retour du 54^e congrès de votre association qui s'est tenu à Québec, du 25 au 27 mai dernier. Dans le cadre du congrès, comme il est de coutume, l'état-major de la Sûreté du Québec est venu rencontrer les délégués. Lors de cette rencontre, il y a eu plusieurs annonces sur différents sujets, entre autres, en ce qui concerne la formation. Je m'attarderai donc davantage sur ce point.

Ainsi, parmi les informations communiquées par l'état-major, nous avons appris que l'employeur veut procéder à l'ajout de dix ressources au service des techniques d'intervention policière. Trois membres ayant déjà les qualifications requises pour diffuser de la formation seront également prêtés. L'employeur veut aussi procéder à l'implantation de pôles de formation, notamment par la mise en place de deux centres permanents de formation. La formation REMP sera intégrée à partir de l'automne 2023 au programme d'accueil des recrues et une nouvelle formation pour le maintien des compétences en intervention policière MCIP devrait être prête à la diffusion cet automne.

Comme le titre de mon article le mentionne, il s'agit d'un premier pas. Premier pas qui était nécessaire et qui aurait dû être fait depuis longtemps. En ce qui concerne l'ajout de ressources, je ne vous apprend rien en vous disant que le besoin est criant et que le manque de formateurs est un obstacle à la diffusion de la formation. Si on se compare à nos confrères de la Police provinciale de l'Ontario (OPP), ceux-ci ont près de 100 moniteurs en emploi de la force comparativement à nous qui en comptons plus ou moins 25. Donc, l'ajout de 10 ressources n'est pas un luxe, mais une nécessité. Vous me direz probablement que nos moniteurs sont encore peu nombreux. On ne peut cependant pas espérer combler un manque d'effectifs de cet ordre instantanément. Il s'agit d'un premier pas dans la bonne direction, d'autant plus que l'organisation est allée de l'avant malgré le fait qu'elle n'a pas obtenu d'effectifs supplémentaires pour faire ces ajouts.



Concernant l'implantation des lieux de formation, il s'agit également d'un pas dans la bonne direction. Nos confrères de l'OPP disposent aussi de centres de formation. De même, le SPVM aura sous peu son centre de formation. Ces lieux d'enseignement sont primordiaux dans le processus d'apprentissage. Nous avons besoin de lieux adaptés, propres et sécuritaires.

Pour ce qui est de la formation REMP, il est temps que des mesures soient prises afin que tous nos membres sur la route aient accès à cette formation. La formation REMP ne règle pas tout, mais il s'agit d'un outil important duquel tous nos membres devraient pouvoir tirer profit. Lorsque l'on voit l'augmentation des interventions auprès des personnes dont l'état mental est perturbé et que l'on se remémore la situation dans laquelle notre



collègue Maureen a perdu la vie, l'organisation doit tout faire pour que les policiers et policières aient en main l'ensemble des outils, la formation et l'équipement pour accomplir leur mission.

La nouvelle formation MCIP apportera également une nouvelle façon d'effectuer les diverses requalifications, en permettant de réviser les principes de l'emploi de la force, de la REMP et de mettre le tout en pratique de façon concrète. Cette offre de formation contribuera réellement au maintien des compétences de nos membres.

Cela étant dit, sur papier, tous ces projets sont pleins de bon sens et convergent vers une amélioration de l'offre et de la diffusion de la formation à la Sûreté du Québec. Maintenant reste à mettre le tout en place. Plusieurs défis devront être surmontés. L'ajout d'effectifs demandera du temps pour former ces nouvelles personnes et les rendre pleinement opérationnelles. L'ajout de locaux de formation ne se fera pas sans embûches. Combien de promesses de création de nouveaux postes, de déménagements d'unités n'ont pas vu le jour? Lorsque l'on parle de diffusion de formation, ce n'est pas tout d'avoir des moniteurs, il faut avoir des apprenants. Il va falloir que l'organisation fasse de la formation sa priorité, et que la libération des membres, pour qu'ils puissent participer aux différentes formations, devienne une obligation et non une option entre la formation et les objectifs opérationnels. La situation ne s'améliorera pas de façon instantanée, mais il faut laisser la chance au coureur.

En terminant, j'aimerais vous sensibiliser au fait que si ces annonces ont été faites, c'est en partie grâce au travail de votre association. Nous dénonçons les problématiques en lien avec la formation chaque fois que nous en avons l'occasion. Un plan de rattrapage des requalifications a été demandé et est présentement en cours. Nous avons fait plusieurs demandes en matière de formation dans le cadre de la publication de notre mémoire, le *Livre vert sur la réalité policière au Québec*. Notre président a dénoncé et dénonce régulièrement nos problèmes liés à la formation, entre autres, dans le cadre de la Commission parlementaire sur le projet de loi PL 14 modifiant la *Loi sur la police*. Sans ces actions, nous n'aurions peut-être pas eu ce premier pas. Sachez que nous allons poursuivre notre travail afin de dénoncer les situations inacceptables, de s'assurer que ces promesses se réalisent et en vue que d'autres améliorations soient mises en place, car, comme je vous l'ai mentionné pour la formation, il s'agit uniquement d'un premier pas.

Syndicalement vôtre,

Jasmin Rainville

Vice-président - Griefs et formation

Reclassement d'emplois

L'équité est une valeur universelle. Au travail, cette valeur fait référence au principe selon lequel tous les individus devraient recevoir un traitement juste et égalitaire dans le cadre de leur emploi. L'équité au travail implique que l'employeur rémunère de manière équitable l'employé pour le travail qu'il effectue, sans discrimination salariale basée sur des critères non pertinents. En plus de la rémunération et des perspectives d'avancement, l'équité au travail comprend également d'autres aspects importants, mais ceux-ci ne seront pas abordés.

L'équité au travail est un principe essentiel pour promouvoir un environnement de travail sain et respectueux. Elle vise à garantir que tous les employés sont traités de manière juste et équitable, favorisant ainsi leur épanouissement personnel et professionnel, et contribuant à la création d'une culture organisationnelle positive.

Dans le cadre de notre contrat de travail, le reclassement d'emplois peut être occasionné par divers facteurs. Très souvent, la demande de reclassement survient en raison d'ajouts et/ou de changements dans les tâches effectuées au fil du temps. En effet, ces motifs peuvent être considérés raisonnables et sensés pour demander un reclassement d'emplois lorsque les tâches et les responsabilités de l'employé ont été modifiées ou encore se sont alourdies. Cependant, il est important de noter que ces changements doivent être SIGNIFICATIFS. Cette notion découle de l'article 11.14 c) de notre contrat de travail :

La Sûreté peut modifier le classement d'un emploi prévu à l'annexe « B » lorsque ceci devient nécessaire en raison de modifications significatives dans les tâches ou dans les responsabilités reliées à l'emploi concerné. Dans ce cas, la Sûreté consulte l'Association quarante-cinq (45) jours au préalable.

Un changement significatif, dans le présent cas, fait référence à une modification importante ou notable dans le travail effectué. Cela indique qu'il y a eu une transformation ou une évolution marquante par rapport à l'état précédent ou à la situation antérieure. Un changement significatif peut impliquer des modifications profondes. Une demande de reclassement n'est pas une obligation de l'employeur et n'est pas systématiquement accordée par celui-ci. Comme stipulé au contrat de travail, la Sûreté **peut** modifier le classement d'un emploi. C'est donc dire que l'employeur n'a aucune obligation d'acquiescer à une demande que par le seul fait d'invoquer cette clause.



Pour cette raison, une demande de reclassement se doit d'être bien rédigée et doit être basée sur des faits mesurables et comparables. Par exemple, comparer la description des tâches énumérées dans l'offre d'emploi d'origine avec les tâches actuellement effectuées peut s'avérer une démarche judicieuse. En effet,



l'exercice peut démontrer que certaines tâches ont été bonifiées ou ont évolué au cours des années, menant à un changement significatif du travail. Des changements législatifs peuvent également avoir une incidence sur la complexité du travail exigé. Ainsi, il se pourrait qu'un changement dans la structure organisationnelle vienne à changer significativement un emploi. Il est donc primordial de faire la démonstration de ce changement significatif à l'employeur, et ce, par divers moyens.

La demande de reclassement débute par la rédaction et le dépôt du formulaire SQ-3223. Contrairement à ce qui est véhiculé, la première étape n'est pas d'entreprendre la rédaction d'un grief. Le formulaire peut être accompagné d'une ou de plusieurs annexes venant détailler les faits invoqués. Idéalement, une fois le formulaire rempli et les documents complémentaires rédigés, ceux-ci devraient être soumis à la partie patronale pour analyse. Bien qu'il soit possible de soumettre également le dossier complété au syndicat, il serait judicieux de soumettre le tout à la partie patronale, car, ultimement, c'est à l'employeur qu'incombe la responsabilité de donner suite à la demande. Soulignons le fait que cette dernière devrait être déposée pour un groupe ayant la même fonction et non seulement pour un seul individu parmi un même groupe.

Une fois le document soumis, des rencontres paritaires entre les parties patronale et syndicale pourront avoir lieu afin de venir appuyer la demande de reclassement. Il est impératif de laisser place aux échanges et à la négociation, c'est pourquoi la déposition d'un grief ne doit pas être un automatisme. Cependant, il se pourrait qu'après représentation, le dépôt d'un grief demeure la seule avenue. Le dépôt du grief sera intimement relié à la nature des échanges ainsi qu'aux faits allégués venant appuyer la demande. Ultimement, sous recommandation des conseillers juridiques, il se pourrait que le dossier soit déposé pour une audition devant un arbitre.

Comme vous l'aurez constaté, la démarche pour le reclassement d'un emploi n'est pas une mince tâche. Le chemin pour y arriver peut être long. Je suis malgré tout confiant, car en dépit de ce qui est prévu au contrat, l'employeur pourrait demeurer ouvert aux demandes de reclassement. D'autant plus lorsque ces demandes sont appuyées par des gestionnaires. Un emploi évolue avec le temps, il est donc naturel qu'un membre en vienne à demander un reclassement de son emploi quand celui-ci change significativement. Afin de soutenir la démarche, l'employeur devra effectuer une mise à jour des descriptions d'emplois. J'espère que cet article a su éclaircir le processus entourant une demande de reclassement d'emplois ainsi que la notion de changement significatif dans un emploi.

Jefferick K. St-Hilaire

Vice-président – Ressources humaines

Association des policières et policiers provinciaux du Québec

**Pour ne rien manquer, suivez-nous
sur notre groupe Facebook privé!**

*Scannez ce code
pour nous y joindre!*



Vivre avec un policier...

Bonjour chers membres,

Avec tous les événements malheureux qui ont touché le monde policier au cours de la dernière année, je me suis demandé comment nos proches devaient composer avec le fait de vivre avec un policier. Je trouve important de leur donner la chance d'exprimer ce qu'ils vivent. C'est pour cette raison que j'ai proposé à ma conjointe de me raconter son expérience et de m'expliquer comment elle avait vécu cela après toutes ces années. Voici donc le partage de son ressenti :

« Vingt-quatre années se sont écoulées depuis cette journée où j'assistais admirablement à la cérémonie d'assermentation dont tu prenais part. Devant ta famille, le dos bien droit, menton relevé, c'est avec d'autres confrères et consœurs que tu recevais, avec noblesse, le titre de policier. Audacieusement, tu avais choisi d'être représentant de la loi, protecteur des citoyens et surtout protagoniste de la lutte à la criminalité.

Amorçant ma vie d'adulte, fraîchement diplômée dans mon domaine, j'ajoutais une caractéristique supplémentaire à mon statut : **conjointe de policier**. À l'époque, le plus grand sentiment qui m'habitait face à cette dernière réalité était de loin la fierté envers ta détermination.

Tu as rejoint rapidement les rangs du corps de police de notre ville natale; je te regardais alors partir avec confiance, MON policier, vers des quarts de travail qui, fréquemment, se prolongeaient plus que prévu.

Femme au travail, mère de tes deux enfants, il m'arrivait de m'impatienter devant tes heures supplémentaires, en plus de ne pas vraiment comprendre ou accepter ces moments où tu réclamais un peu de calme et de silence. Sans trop poser de questions, ou plutôt sans obtenir de réponses, je me croyais capable d'imaginer à quoi ressemblaient tes journées. Faiblement préoccupée par le fait que tu avais sans doute besoin d'évacuer ton stress, je n'avais qu'une idée en tête, celle de te voir rentrer à la maison, enfile tes souliers de père de famille et redevenir juste " mon chum ".

Être en couple exige des compromis et de la compréhension, mais ma réalité, soit d'être la conjointe d'un policier, est venue avec une grande adaptation sociale. Le choix de mes amis, les lieux fréquentés, les actions et les propos que je pouvais tenir avaient tous des répercussions non seulement sur ma vie de couple, mais aussi sur ton parcours professionnel. Respectant ton



choix de carrière et surtout t'ayant choisi pour l'ensemble de ce que tu es, il allait de soi que je devais éviter toute situation qui pouvait être conflictuelle au sens de la loi. De toute façon, que je sois au courant ou non des activités illégales ou anticonformistes des gens qui m'entourent, certains se sont écartés naturellement de moi. Que ce soit à mon travail ou dans des lieux publics, il n'est pas rare que des discussions se terminent abruptement lors de mon arrivée. De plus, je réussis maintenant à faire fi des commentaires disgracieux faits sur les policiers dans les médias et sur les différentes plateformes Web.

Vivre avec un policier, c'est un mode de vie que j'ai non seulement appliqué au quotidien, mais que j'ai également dû transmettre à nos enfants. L'éducation de nos filles a nécessité le même encadrement quand elles ont atteint l'âge de faire des choix et d'avoir des interactions sociales.

Aujourd'hui, quand mes réflexions portent sur l'ensemble des aspects de ma vie qui sont en lien avec le monde policier, je peux affirmer que ceux-ci m'ont assurément amenée à devenir une meilleure personne. Ma fierté envers toi n'a jamais cessé de grandir. Cependant, il m'arrive malheureusement d'être envahie par la peur quand je te vois partir avec ta badge. Cette confiance et cette naïveté que je ressentais autrefois envers ton statut de policier se sont peu à peu éteintes. Certains événements tragiques m'ont fait prendre conscience que tu n'étais pas invincible. L'homme fort que tu es à mes côtés pourrait, lui aussi, rencontrer un jour son assassin ou même faire face à ses démons intérieurs, marqué par les horreurs dont tu fus trop souvent témoin...

Je redoute parfois de me dire : " Si j'avais su..." »

Soyons-en conscients... »

Ta conjointe

François Dubé

Directeur syndical - Montérégie Est



L'affaire Carpentier : Être assigné dans l'enquête publique du coroner



Le 8 juillet 2020, des milliers de Québécois étaient aux aguets à la suite de cet accident sur l'autoroute 20 à Saint-Apollinaire, combiné à la mystérieuse disparition de Romy, de Norah et de Martin Carpentier. Plusieurs patrouilleurs, enquêteurs et spécialistes ont été déployés sur les lieux avec le même objectif : retrouver les fillettes en vie dans les plus brefs délais. La plus longue Alerte AMBER est donc déclenchée; il s'ensuit une chasse à l'homme digne d'un film américain s'échelonnant sur plusieurs jours!

La vie d'une mère et d'une famille a basculé à tout jamais. Des policiers resteront marqués pour le restant de leur carrière face à l'horreur à laquelle ils ont été confrontés avec la découverte des corps des fillettes...J'y étais, en compagnie de mon équipe de garde des crimes majeurs; chacun des policiers intervenus lors de ce terrible événement a été impliqué émotionnellement, en plus de s'investir et de travailler avec rigueur dans les recherches terrestres ainsi que dans les nombreuses démarches d'enquête.

Près de trois ans après le tragique événement, plusieurs d'entre nous avons reçu une convocation pour rencontrer les avocats de la Sûreté du Québec ainsi que ceux du Procureur général du Québec qui préparaient une éventuelle poursuite de la famille envers notre organisation. Un enquêteur du Service de police de la Ville de Montréal (SPVM), mandaté par le Bureau du coroner, désirait également nous rencontrer avant les audiences de l'enquête publique. Ayant reçu personnellement cette convocation sans trop d'explication des procureurs de la SQ, je me suis questionnée à savoir s'ils défendaient mes intérêts, ainsi que ceux des membres policiers impliqués dans l'enquête Carpentier, ou s'ils défendaient notre organisation. Simultanément, j'ai reçu de nombreux appels dans le cadre de mes responsabilités comme directrice syndicale par des membres qui avaient « accepté » la rencontre avec les avocats et l'enquêteur, et qui se questionnaient sur « l'interrogatoire » qu'ils venaient de subir.

Voici donc un bref résumé des services qui s'offrent aux policiers qui sont assignés à témoigner dans une enquête publique du coroner : la demande d'assistance judiciaire, le rôle de votre directeur syndical ainsi qu'un survol de la *Loi sur la recherche des causes et des circonstances des décès*, devenue maintenant la *Loi sur les coroners*.

Demande d'assistance judiciaire (SQ-3281)

Lorsqu'un membre est appelé à comparaître dans le cadre d'une enquête du coroner par la suite d'actes ou de gestes qu'il a posés ou omis de poser par le fait ou à l'occasion de son travail de policier, celui-ci a droit d'être représenté par un procureur, et ce, aux frais du gouvernement. Toutes les modalités et les protections sont décrites à l'art. 6.01 du contrat de travail (CT). La première étape est donc de contacter votre directeur syndical qui avisera par la suite le vice-président – Discipline

et déontologie, M. Dominic Roberge, afin qu'un procureur soit assigné pour représenter le membre. Le directeur pourra ensuite compléter la demande d'assistance judiciaire pour le policier impliqué via le Service des relations de travail (SRT) et la soumettre. Il est à noter que le policier sera libéré sans perte de traitement autant lors de la préparation avec le procureur que lors de l'audition (référence art. 7 CT). Dans l'enquête du coroner pour l'affaire Carpentier, l'APPQ a demandé à Me Robert DeBlois et à Me Guillaume Lajoie, du cabinet DeBlois Avocats, de représenter nos membres. Afin que les procureurs puissent se faire entendre, assigner des témoins, interroger et contre-interroger les autres parties, l'APPQ a dû obtenir le statut de partie intéressée. Cela permettait donc aux procureurs de recevoir l'entièreté de la preuve pour préparer les policiers avant les audiences.

Le rôle du directeur syndical dans une enquête du coroner :

- Compléter la demande d'assistance judiciaire;
- Être disponible et à l'écoute du membre, puis lui fournir un soutien psychologique en l'informant des différentes ressources à sa disposition (PAE, La Vigile, etc.);
- Assister le membre lors de la prérencontre avec l'enquêteur mandaté par le coroner;
- Aviser le vice-président en santé et sécurité au travail, M. Jean-François Veillette, pour ensuite mettre en place une cellule de crise en collaboration avec la conseillère en gestion des ressources humaines et l'équipe de prévention du Service de santé et de la prévention au travail (SSPT) pour accompagner le membre dans la gestion du stress et des émotions reliés aux événements et au témoignage;
- Agir à titre d'agent de liaison entre les membres, les procureurs représentant les membres et l'APPQ;
- Être présent et accompagner les membres lors des rencontres préparatoires avec les procureurs et lors des audiences.

Loi sur les recherches des causes et circonstances des décès

Il est important de préciser qu'une enquête du coroner n'est pas un procès; il s'agit plutôt d'une série de témoins qui viennent établir la chronologie des faits et qui permettent au coroner de faire la lumière sur les circonstances entourant les décès et formuler des recommandations concernant des changements à adopter afin d'éviter des situations similaires dans le futur. Le coroner ne peut se prononcer sur la responsabilité civile ou criminelle d'une personne et, par le fait même, le policier assigné dans ce type d'enquête **ne peut être poursuivi pour ce qu'il a fait ou omis de faire dans l'exercice de ses fonctions**. Le coroner entend des témoins sous serment et les questionne lors des audiences qui se déroulent au palais de justice ayant juridiction où les décès sont survenus. Dans l'affaire Carpentier, le Bureau du coroner a

mandaté M^e Luc Malouin pour diriger cette enquête publique. Être assigné dans des procédures extrajudiciaires comme une enquête publique est souvent une démarche inhabituelle et non commune pour la majorité des policiers. Pour un policier, passer à travers chacune des étapes, préparer son témoignage, répéter les faits, c'est aussi revivre le cours des événements jusqu'à l'audience publique. C'est donc un processus parfois difficile, empreint d'émotions, de stress et à la suite duquel son travail est souvent critiqué dans les médias. Derrière l'uniforme et les nombreuses heures travaillées pour retrouver les fillettes, il y a des papas, des mamans qui ont vécu le plus gros événement de leur carrière.

Ainsi, les témoignages des policiers ont été tous très touchants; certains ayant été émotionnellement impliqués dans les recherches, ces derniers n'ont pu retenir leurs larmes en décrivant les scènes atroces qu'ils ont vues (et revues)... Un policier a d'ailleurs regardé la mère des fillettes pendant son témoignage, après avoir repris son souffle, et lui a dit : « J'ai tout fait pour les retrouver vivantes » avant d'éclater en sanglots, comme plusieurs dans la salle d'audience qui écoutaient attentivement le récit des détails. J'étais présente lors des audiences des policiers que j'ai accompagnés, et ce qui est difficile dans ce type d'enquête, c'est de voir son travail scruté à la loupe et critiqué dans les médias, qui rappelons-le, ne partagent souvent qu'une infime partie des faits alors que nous étions là. Nous avons vécu chacune des minutes, chaque journée de recherche terrestre et d'enquête, dans l'espoir d'un dénouement heureux.

En terminant, à chacun de vous ayant travaillé durant cette Alerte AMBER, à chacun de vous qui avez témoigné dans l'en-

quête publique, je veux vous souligner le fait que vous avez été professionnels, calmes et très humains. Vos témoignages étaient structurés, les faits décrits, chronologiques, et les émotions exprimées ont permis au coroner, à l'audience et aux médias de mieux comprendre tous les efforts déployés, **selon les moyens qui étaient mis à votre disposition par la Sûreté du Québec**, pour espérer un dénouement moins dramatique que celui malheureusement connu.

Prochainement, M^e Luc Malouin devrait soumettre son rapport, auquel seront très possiblement jointes des recommandations envers notre organisation concernant un **manque d'effectifs et de formations chez nos policiers**; les deux éléments qui sont ressortis dans la majorité des témoignages et dans les représentations des diverses parties intéressées. Soyez assurés que nous suivrons de très près la sortie du rapport du coroner et les mesures qui seront prises par la Sûreté, le cas échéant.

À partir de janvier 2024, plusieurs de nos collègues auront à participer à l'enquête publique du coroner qui se penchera sur les circonstances entourant le décès de la sergente Maureen Breau. Encore une fois, votre association sera présente à vos côtés et saura vous conseiller, vous écouter et vous guider à travers ce processus qui s'annonce difficile. N'hésitez pas à nous contacter si vous avez des questions à cet effet.

Isabelle Lavallée

Directrice syndicale - Quartier général de Québec



Respect et reconnaissance aux policiers

Bonjour à vous,

Il me fait plaisir de vous écrire dans le contexte de la plus récente édition de votre revue *Au Devoir*, publiée à l'été 2023! Les derniers mois n'ont pas été de tout repos, il va sans dire. Encore une fois, le manque de personnel frappe partout et vous êtes de plus en plus sollicités afin que la Sûreté puisse remplir ses différentes missions : nouvelles escouades de répression du crime organisé, violence par arme à feu, cybercriminalité, services supplétifs au SPVM, au Nunavik, sur le territoire d'Eeyou Istchee, dans les communautés innues de la Côte-Nord. Tout cela sans compter notre mission première : la patrouille MRC, autoroutière et les enquêtes.

Vous êtes membres d'un service de police d'envergure nationale, qui doit suppléer à tous les autres corps de police en cas d'incapacité, de manque de personnel, de besoins divers. Il serait tout à fait logique d'être rémunérés en conséquence et d'avoir des conditions de travail et de formation qui reflètent le travail que vous faites partout en province.

Sachez que votre association travaille fort avec l'objectif, justement, que cette envergure nationale transparaisse dans vos conditions de travail. Vous méritez **respect et reconnaissance**. Les membres sur le terrain et dans les équipes d'enquêtes sont, chacun, les piliers de l'organisation. Il faut que vous soyez écoutés. Vous êtes les mieux placés. Les gestionnaires ne peuvent pas



prétendre vouloir pratiquer une saine gestion sans vous écouter et vous consulter. Ce n'est pas tout, il faut aussi prendre en considération ce qui ressort de ces consultations! Qui de mieux placé que les patrouilleurs de la place pour dire qu'un minimum de deux policiers à une quelconque période dans une ville de 30 000 habitants, c'est non seulement dangereux pour les membres, mais aussi pour les citoyens? Poser la question c'est y répondre. Heureusement que votre structure syndicale est là, à l'écoute et proactive, pour faire entendre votre voix quand les enjeux le nécessitent.

Unis et forts, nous irons loin mes ami(e)s! Bonne saison estivale et au plaisir de vous croiser un peu partout dans notre magnifique région qu'est la Côte-Nord!

Syndicalement vôtre,

Ludovik Gélinas

Directeur syndical – Côte-Nord





À la mémoire de la sergente

Maureen Breau

2 avril 1980 - 27 mars 2023



« Une étoile qui brille dans le ciel et qui veille sur nous ... »

Nous sommes réunis aujourd'hui pour rendre hommage à notre collègue et consœur policière, la sergente Maureen Breau, qui a perdu la vie de façon tragique en service.

Maureen était une policière dévouée et passionnée, qui a consacré sa vie à protéger les autres, en plus d'être une mère de famille et une conjointe attentionnée. Son titre de sergente n'était pas simplement un grade qu'elle portait, c'était un rôle qu'elle assumait avec fierté et responsabilité. Elle a toujours été un modèle pour ses collègues, guidant et inspirant celles et ceux qui travaillaient à ses côtés.

Nous sommes tous touchés par cette perte, mais nous sommes également unis dans notre tristesse et notre détermination à continuer à travailler pour honorer la vie et le service de notre collègue.

Nos pensées et nos prières sont avec sa famille et ses amis en cette période difficile.

Repose en paix, chère Maureen. Ton héritage et ton impact sur notre communauté continueront de vivre à travers nous.

Le Code du travail, les normes du travail et l'ultime contrat de travail : comment s'y retrouver...



Il arrive fréquemment que vous vous posiez plusieurs questions, à savoir pourquoi nous ne suivons pas les dispositions du Code du travail. Ces questionnements sont encore plus présents quand il s'agit d'un litige relié à un grief. Voici quelques explications qui vous permettront de mieux comprendre ce que ces lois ou règlements représentent au quotidien dans le travail de notre association à l'APPQ.

Le droit du travail québécois et tous les aspects de la vie au travail sont encadrés par plusieurs lois différentes. À cet effet, on englobe la syndicalisation, l'indemnisation des accidentés du travail, la prévention des accidents, la formation en emploi, le respect des conditions minimales de travail, de même que la grande équité entre les salaires des tâches équivalentes au sein d'une entreprise. Notons toutefois qu'en matière de travail, il faut distinguer les rapports individuels aux rapports collectifs. Plus précisément, les rapports de travail individuels correspondent à ceux entre un employeur et un salarié alors que les rapports de travail collectifs correspondent à ceux entre un employeur et un syndicat de salariés. On peut ainsi conclure que nous nous trouvons dans un contexte de rapport collectif. Toutefois, en matière de rapport individuel de travail comme en matière de rapport collectif de travail, la *Loi sur les normes du travail* fixe le **seuil minimum** et est d'ordre public, de sorte que personne ne peut y déroger. En d'autres mots, aucune norme ne peut être établie en dessous de celles-ci. J'en profite pour vous référer antérieurement aux congés familiaux payés (au nombre de deux) qui ont été octroyés par les normes du travail au Québec, communément appelés les *OBFAM* dans notre SITHAR. Puisque le contrat de travail ne stipulait pas le droit à ces congés payés, il a donc fallu s'y conformer, d'où l'arrivée des deux congés rémunérés.

Maintenant, en matière de rapports collectifs, c'est le *Code du travail* qui constitue la loi fondamentale. Il régit l'exercice du droit d'association, prévoit les mécanismes liés à la convention collective, prévoit les règles la mise en place d'un syndicat sans avoir une fonction de fixation des conditions de travail.

En droit, certaines lois ont plus d'ampleur que d'autres, de sorte qu'elles doivent constamment être respectées dans l'application des autres lois, c'est ce qui est à l'origine de la « hiérarchie des sources », mais nous n'aborderons pas le sujet en profondeur aux fins de cet article, ne vous en faites pas. Pour faire simple, on peut prendre l'exemple des chartes québécoises et canadiennes prévoyant, entre autres, les droits fondamentaux des citoyens. Ce n'est pas parce que nous sommes régis par un contrat de travail ou une autre loi dans laquelle la Charte des droits et libertés de la personne québécoise n'est pas inscrite à la lettre qu'elle ne trouve plus application. Par ailleurs, lorsque l'on cherche une réponse qui ne serait pas prévue dans la loi concernée ou dans notre contrat de travail, certaines sources sont supplétives dans ce cas d'absence, sous réserve évidemment, du respect du champ d'application. Le *Code civil du Québec* en est une, par exemple, et c'est pour cette raison que certaines positions patronales et syndicales peuvent en découler.

En matière de travail, comme dans les autres domaines, il est primordial de prendre connaissance des définitions énoncées, généralement aux premiers articles de la loi, puisque les inclusions et exclusions de la loi en soi y sont prévues. Par exemple, au sens de l'article 3 de la *Loi sur les normes du travail*, les cadres supérieurs, ceux constituant les yeux et les oreilles de l'employeur et possédant un pouvoir décisionnel, sont exclus de la définition de salariés et ne peuvent, d'ordre général, bénéficier des dispositions de cette loi. Si on procède au même exercice, on conclut qu'au sens de l'article 1 paragraphe I du *Code du travail*, même si ces derniers sont syndiqués, les membres de la Sûreté du Québec sont exclus de la définition de salariés et n'y sont pas assujettis. De même, les membres de la Sûreté du Québec sont exclus de la juridiction du *Code du travail*.

Pas de panique, les membres de la Sûreté du Québec sont régis par un régime particulier qui leur est propre, soit par la *Loi sur le régime syndical applicable à la Sûreté du Québec*. En vertu de cette loi, l'Association des policières et policiers provinciaux du

Québec (APPQ), qui est un syndicat professionnel constitué en 1968, et, en 1996, selon la *Loi sur les syndicats professionnels*, est reconnue comme représentante de tous les membres au grade d'agent et de sous-officier de la Sûreté du Québec.

C'est dans ce même sens, selon cette loi, que l'APPQ est l'agent négociateur exclusif de ses membres, qu'elle possède le monopole de représentation de ses membres et c'est dans l'exercice de ce rôle, par exemple, qu'elle négocie un contrat de travail régissant les conditions de travail, qu'elle est chargée du processus entourant la négociation et du règlement de griefs qui, évidemment, lui appartient. D'ailleurs, c'est un fait que je dois expliquer fréquemment lorsque je vous interpelle pour les griefs.

Le contrat de travail convenu entre l'employeur et l'Association constitue vraiment une bible et un guide. Conformément à la législation, aucune condition de travail n'est fixée en dessous des normes minimales prévues et ces conditions sont plus avantageuses. Si une source doit s'appliquer de manière supplétive en l'absence de mention dans le contrat de travail, elle doit être compatible avec le régime et trouver application.

Dans tous les domaines, la loi prévoit des mécanismes de recours. Dans le champ qui nous concerne et conformément à la compétence exclusive de l'arbitre de griefs, les litiges concernant l'application ou l'interprétation des dispositions du contrat du travail font l'objet, conformément à la procédure de grief établie, du dépôt d'un grief, puis sont discutés, négociés en vue de convenir à un règlement et inscrits à l'arbitrage, le cas échéant, afin qu'un arbitre de griefs tranche.

Je pourrais poursuivre encore longtemps sur ces sujets, mais sachez que l'objectif premier était de vous exposer les grandes lignes afin de bien distinguer les codes dont on entend souvent parler.

Un merci spécial à notre technicienne en droit, M^{me} Sandrine Couturier, qui y est pour beaucoup dans la rédaction de cet article. Également, merci à maître David Coderre pour son argumentaire étoffé afin de m'aiguiller constamment en ce qui a trait au droit. Ces collègues sont précieux à l'Association, car ils font partie intégrante de vos dossiers (même lorsque vous ne les apercevez pas).



Sur la photo, M^{me} Cathy Richard, à gauche, accompagnée de M^{me} Sandrine Couturier, technicienne en droit à l'APPQ, à droite.

Cathy Richard

Directrice syndicale – Bas-Saint-Laurent



Départ à la retraite

Bonjour à tous,

Le 20 juin prochain sera venu le temps pour moi de passer à d'autres défis. J'ai décidé, après 29 années de service policier, dont 27 à la Sûreté du Québec (SQ), de prendre ma retraite.

J'ai apprécié ce long parcours qui a été parsemé d'expériences de toutes sortes. Je me suis toujours investi avec cœur et passion. Je voulais servir la population en la protégeant et en ayant toujours le souci de bien répondre aux attentes des citoyens. J'ai travaillé avec des gens extraordinaires, dévoués et déterminés. J'ai servi avec fierté autant lors de mes deux années passées à la SM Jonquière que lors de celles où j'ai été en poste à la Sûreté du Québec.

La police n'a pas de couleur. Nous l'avons vu, entre autres, le 13 avril dernier lors des funérailles civiques de notre collègue, Maureen Breau. J'en profite pour remercier la SQ pour l'organisation de cet événement grandiose. Je tiens également à remercier tous les participants policiers et autres intervenants de première ligne pour leur soutien.

Durant mes 27 années au sein de la SQ, j'ai choisi de consacrer près de 18 ans à la vie syndicale. Encore une fois, je me suis investi avec intensité et passion. J'ai fait la rencontre de gens extraordinaires, présidents, vice-présidents, directeurs. Des collègues de partout en province qui consacrent un temps fou afin d'améliorer les conditions de leurs pairs, de les soutenir et de les accompagner dans diverses procédures ainsi que pour défendre leurs droits. Je pense également à tous ces partenaires, employés civils de l'Association, le Département des assurances, nos avocats internes et externes, nos actuaires, comptables, le personnel de nos firmes de communication. J'espère n'avoir oublié personne. Tout ce beau monde croit à notre profession et facilite notre travail au quotidien, c'est pourquoi je tiens à les remercier.

Je veux également remercier tous les délégués qui consacrent beaucoup de temps malgré le fait qu'ils aient des horaires de travail déjà très chargés, avec le TS et le TSO systémique. Vous êtes essentiels à l'équilibre des relations de travail au quotidien.



Je suis fier du temps investi dans notre association. Je suis fier de la voir évoluer grâce à des dirigeants qui remettent constamment les décisions en question et qui n'hésitent pas à utiliser des ressources externes pour parfaire sa mission. C'est un lieu riche en échanges où règne la démocratie et le respect des opinions. C'est une association respectueuse et professionnelle. Capable de se mettre à la place de l'employeur ou du gouvernement lors de la prise de décision. Je crois qu'on peut exiger la même chose de ces instances. Malheureusement, je constate que c'est rarement le cas. On continue à presser le citron au lieu de nous écouter, du moins, si on nous écoute, on ne nous entend pas.

Dans un monde où les communications sont omniprésentes, il était important que l'Association occupe une plus grande place. Je dirais même qu'elle occupe sa place.

Tous nos membres sont muselés à cause du serment que nous signons à notre embauche; ça prend donc une voix publique pour nous défendre, pour exprimer nos désaccords face à des changements législatifs, pour exprimer le désarroi vécu quotidiennement.

Maintenant que notre président répond à ce besoin de façon **éloquente et professionnelle**, il faut que chacun sur le terrain soit solidaire et se questionne sur ce qu'il peut faire pour son association. Car pour mener à bien sa mission, elle a besoin de vous, de votre solidarité. **Soyez au rendez-vous!**

Je vous souhaite à tous, une belle continuité!

Stephan Holmes

Directeur syndical – Saguenay-Lac-Saint-Jean





Au revoir, Suzanne!

Le 27 mars dernier, nous avons appris avec grande tristesse le décès de M^{me} Suzanne Lépine, une fidèle employée qui a su laisser sa marque à l'Association. Embauchée en 1982, elle cumulait plus de 30 ans de service à l'Association. Au cours de sa longue carrière à l'Association, M^{me} Lépine a occupé un poste au Département des assurances avant d'être affectée à celui de la discipline et déontologie à titre d'adjointe administrative.



Dans les dernières années à l'APPQ, elle occupait le poste d'adjointe administrative au vice-président – Finances et était également réceptionniste. Son œil de lynx, sa minutie, sa grande gentillesse et sa discrétion vont beaucoup nous manquer.

Bon voyage, Suzanne!

BONNE SAISON ESTIVALE!



Congrès annuel des délégués de l'Association

25 au 27 mai 2023

Anniversaires d'années de service

10 ans



Charles Bélanger



Jonathan Bourgoïn Thériault



Éric Corbin



Sébastien Drolet



Kevin Dubé



Patrick Lamoureux



Robert Lapointe



Francis Paul-Girard



Bruno Ringuette



Carl Soucy



Martin Thiffault

13 ans



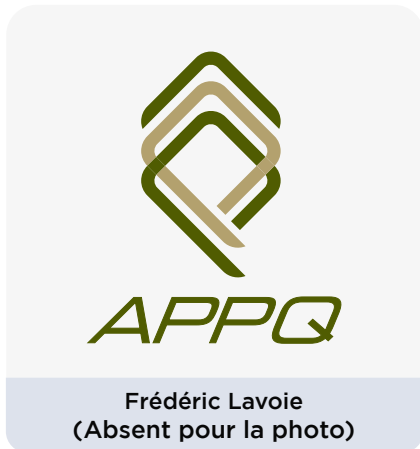
Jean-François Cusson



Tommy Giroux



Patrice Higgins



Frédéric Lavoie
(Absent pour la photo)



Michel Routhier



Félicitations et merci pour votre engagement envers les membres et notre association!

20 ans



Patrick Gaucher



Hugo Lizotte



Rock Soucy

Congrès annuel des délégués en photos



L'APPQ a remis un don de 15 000 \$ à notre collègue, Frédéric Morin, devenu paraplégique à la suite d'une chute à vélo en 2022.



Une minute de silence a été observée en mémoire de la sergente Maureen Breau, décédée tragiquement le 27 mars dernier.



Le 26 mai dernier, l'APPQ a reçu la directrice générale et son état-major qui se sont adressés aux congressistes.



Les délégués réunis en congrès ont adopté une proposition afin de souligner publiquement leur appui à la présidente de la Fraternité des policiers de la Ville de Québec, M^{me} Martine Fortier, dans son combat pour la liberté d'expression.

belairdirect.

auto et habitation - groupes

Nouvelle entente de cinq ans avec belairdirect

C'est avec fierté que je vous annonce le renouvellement de notre entente avec belairdirect, et ce, pour les cinq prochaines années. L'Association et belairdirect, c'est une histoire qui dure depuis 51 ans et la signature de notre tout nouveau partenariat nous assure de poursuivre cette belle histoire jusqu'en 2027, pour un total de 56 ans de collaboration.

Pour vous, chers membres, les avantages sont nombreux. Tout d'abord, vous et votre famille bénéficiez d'un rabais substantiel sur votre portefeuille d'assurances personnelles. Et je vous assure qu'il s'agit d'un des rabais les plus importants de l'industrie! Vous n'avez qu'à mentionner l'Association lorsque vous appelez pour une soumission, et le rabais sera appliqué automatiquement.

Comme plusieurs d'entre vous le savez déjà, notre entente nous permet un partage des surplus avec belairdirect. Lorsque l'expérience de réclamation pour notre groupe est favorable, cela se traduit par des ristournes annuelles basées sur l'expérience des sinistres de tous les membres. Bonne nouvelle, en 2022, les membres recevront 30 \$ par auto et 30 \$ par habitation.

Un produit a également été développé exclusivement pour les membres de l'Association : l'assurance des frais juridiques. Cette assurance permet d'être représenté par un avocat associé au CRDP en cas d'allégations criminelles à l'étape d'enquête, non reliées à notre fonction. Plusieurs membres profitent d'ailleurs de cet avantage qui nous est réservé. Cette assurance a été augmentée à 15 000 \$ au lieu de 8000 \$!

L'assistance belairdirect est aussi offerte à tous les membres. Celle-ci vous donne accès, entre autres, à un service d'assistance juridique, de garderie en cas de maladie, ainsi que de soins à domicile pendant votre convalescence.

Finalement, belairdirect soutient plusieurs initiatives de notre association depuis les tout débuts de notre partenariat. Belairdirect est le premier commanditaire du Gala des Prix Policiers du Québec. Belairdirect soutient également le CRDP depuis sa création. Et finalement, belairdirect est associée à notre tournoi de golf provincial, au THPPQ, ainsi qu'au Congrès annuel des délégués depuis de nombreuses années.

Comme vous pouvez le constater, les avantages sont multiples et plusieurs initiatives sont exclusives pour nous, les membres.

Je suggère aux membres de contacter belairdirect afin d'obtenir une soumission, car plus nous sommes nombreux à en profiter, plus l'offre est avantageuse! Suivez ce lien (<https://intact.jotform.com/form/230594936332258>) pour participer au concours exclusif de belairdirect. Et appelez au 1 833 294-2911 pour obtenir une soumission!

Je vous souhaite à tous, une belle continuité!

Tommy Giroux

Vice-président - Finances (par intérim)



 **Desjardins**
Caisse des policiers et policières



Partager
3,7 M\$
c'est dans nos valeurs.

Nous sommes fiers de partager ce montant avec nos membres et notre communauté.

Après 11 ans d'excellents et loyaux services, notre collègue, Michel Boutin, premier policier représentant de la Sûreté du Québec à l'emploi de la Caisse, a annoncé sa retraite.

Il passe le flambeau à Martin Thiffault, policier de la Sûreté du Québec, qui se joindra à notre équipe permanente dès septembre 2023.



Michel Boutin

Merci Michel et bonne retraite!

Bienvenue à Martin au sein de notre équipe!



Martin Thiffault



Caisse-Police, la seule institution financière portée par des ambassadeurs de la profession policière.



WWW.CAISSE-POLICE.COM



1.877.VIP(847).1004



facebook.com/caisse-police



LA MISSION

La Maison LA VIGILE est un organisme sans but lucratif ayant pour mission d'accompagner les femmes et les hommes qui ont une problématique de dépendance à l'alcool et aux drogues et les personnes qui désirent reprendre de saines habitudes de vie dans leurs activités quotidiennes et qui souhaitent développer une meilleure gestion de leurs émotions.

LA VIGILE est reconnue comme étant une ressource spécialisée pour venir en aide aux professionnels qui portent ou portaient l'uniforme (agents de la paix, agents correctionnels, anciens combattants, militaires, paramédics, pompiers), aux personnes qui pratiquent un métier d'aide et de soins (répartiteurs 911, infirmières, médecins, psychologues, travailleurs sociaux et intervenants de toutes sortes) ainsi qu'aux membres de leur famille.



Vous n'êtes pas seul

NOS PROGRAMMES

Programme Dépendance

Ce programme, d'une durée de 30 jours, est offert seulement à la Maison LA VIGILE.

Objectifs généraux :

- Offrir un service professionnel et confidentiel;
- Sensibiliser la clientèle aux symptômes dépressifs et aux symptômes du stress post-traumatique;
- Offrir des ateliers éducatifs concernant la dépendance, la gestion des émotions, la connaissance de soi et l'anxiété;
- Prévenir la rechute en identifiant les situations à risques.

Programme Répit

Ce programme permet de prendre un temps d'arrêt.

Objectifs généraux :

- Offrir un environnement structuré favorisant la pratique de saines habitudes de vie et des activités de la vie quotidienne;
- Responsabiliser les personnes hébergées sur leur pouvoir d'action;
- Offrir un environnement propice à la réflexion.

Nous favorisons un retour à la santé et au travail dans la dignité.

AUTRES SERVICES

Service de référencement à l'externe

Le service de référencement à l'externe, plus communément appelé le PAPV (programme d'aide aux personnes Vigiles), est offert aux employés et à leur famille. Ce service permet d'offrir des consultations avec des professionnels tels que des psychologues, des psychothérapeutes, des travailleurs sociaux et bien d'autres, de **toutes les régions du Québec**, et ce, en toute confidentialité.

Le mot « Vigiles » désigne les personnes professionnelles ayant une mission d'aide auprès de la population.

Formations spécialisées et adaptées

LA VIGILE est maître d'œuvre dans la création de formations spécifiques pour les organisations afin de répondre adéquatement à leurs besoins organisationnels.

- Formation pairs aidants;
- Stress et fatigue de compassion chez les premiers répondants;
- Séances de débriefing.



POUR NOUS JOINDRE

Sans frais : 1 888 315-0007 / Maison La Vigile : 581 742-7001 / www.lavigile.qc.ca

NOM	COURRIEL	DIRECTEURS DE L'APPQ
PRÉSIDENT		
Jacques Painchaud	jacques.painchaud@appq-sq.com	GASPÉSIE—LES ÎLES-DE-LA-MADELEINE François Leblanc francois.leblanc@appq-sq.com
VICE-PRÉSIDENT DISCIPLINE ET DÉONTOLOGIE		
Dominic Roberge	dominic.roberge@appq-sq.com	BAS-SAINT-LAURENT Cathy Richard cathy.richard@appq-sq.com
VICE-PRÉSIDENT GRIEFS ET FORMATION		
Jasmin Rainville	jasmin.rainville@appq-sq.com	SAGUENAY—LAC-SAINT-JEAN Stephan Holmes stephan.holmes@appq-sq.com
VICE-PRÉSIDENT SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL ET RESSOURCES MATÉRIELLES		
Jean-François Veillette	jean-francois.veillette@appq-sq.com	QUÉBEC-NORD/SUD Charles Bélanger charles.belanger@appq-sq.com
VICE-PRÉSIDENT RESSOURCES HUMAINES		
Jefferick K. St-Hilaire	jefferick.st-hilaire@appq-sq.com	MAURICIE/CENTRE-DU-QUÉBEC Jean-François Cusson jean-francois.cusson@appq-sq.com
VICE-PRÉSIDENT FINANCES		
Charles Hopson	charles.hopson@appq-sq.com	ESTRIE Hugo Lizotte hugo.lizotte@appq-sq.com
Tommy Giroux, par intérim	tommy.giroux@appq-sq.com	MONTÉRÉGIE EST François Dubé francois.dube@appq-sq.com
CADRES		
Chantal Parent, comptable CPA	chantal.parent@appq-sq.com	LAURENTIDES/LANAUDIÈRE Richard Rhéaume richard.rheaume@appq-sq.com
Catherine Sirois, conseillère, CRHA	catherine.sirois@appq-sq.com	OUTAOUAIS Olivier Hurtubise olivier.hurtubise@appq-sq.com
Lucie Goulet, gestionnaire aux assurances	assurances@appq-sq.com	ABITIBI-TÉMISCAMINGUE / NORD-DU-QUÉBEC Michel Routhier michel.routhier@appq-sq.com
JURIDIQUE		
M ^e Alain Rousseau, avocat	alain.rousseau@appq-sq.com	CÔTE-NORD Ludovik Gélinas ludovik.gelinas@appq-sq.com
M ^e Geneviève Frigon, avocate	genevieve.frigon@appq-sq.com	QUARTIER GÉNÉRAL DE MONTRÉAL Patrick Gaucher, par intérim patrick.gaucher@appq-sq.com
M ^e David Coderre, avocat	david.coderre@appq-sq.com	QUARTIER GÉNÉRAL DE QUÉBEC Isabelle Lavallée isabelle.lavallee@appq-sq.com
Sandrine Couturier, technicienne juridique	sandrine.couturier@appq-sq.com	GRAND MONTRÉAL Rock Soucy rock.soucy@appq-sq.com
PERSONNEL		
Stéphanie Bourgault, adjointe	stephanie.bourgault@appq-sq.com	
Marie-Isabelle Poirier, adjointe	marie-isabelle.poirier@appq-sq.com	
Johanne Lagacé, adjointe	johanne.lagace@appq-sq.com	
Josée Campeau, adjointe	josee.campeau@appq-sq.com	
ASSURANCES-VIE, MALADIE ET DENTAIRE		
Roxanne Charron, agente de bureau	assurances@appq-sq.com	
Chantal Cliche, agente de bureau		
Mylène Dubé, agente de bureau		
Ludovic Elbaze, agent de bureau		
Jeinab Kandjy-Djina, agente de bureau		
Chantal Laberge, agente de bureau		
Maria Leblanc, agente de bureau		
Brigitte Sauvageau, agente de bureau		

GAGNEZ GROS

AVEC
belairdirect.



Économisez sur votre assurance et Gagnez GROS avec le Concours Groupes de belairdirect !

En tant que membre/employé d'un des groupes partenaires de belairdirect, vous pourriez économiser sur votre assurance et gagner 1 000 \$ grâce à notre nouveau concours!*

Il y a 36 prix en argent de 1000 \$ à gagner, soit trois gagnants chaque mois ! Pour participer au concours, remplissez simplement le formulaire ci-dessous ou visitez belairdirect.com/gagnezgros

Participer au concours

Pour une chance supplémentaire de gagner, appelez belairdirect et complétez une soumission et mentionnez votre organisation.

Soumission au QC, ON, AB & CB*
1 833 294.2911

Soumission au NB, NE & IPE.
1 833 294.2911

Ne manquez pas votre chance de gagner gros et d'économiser sur vos assurances.

** Pas d'achat nécessaire. Concours ouvert aux membres du programme groupe belairdirect qui résident au Canada et ayant atteint l'âge de la majorité dans leur province de résidence. Le concours débute le 1^{er} mai 2023 à 10 h 00 HNE et se termine le 30 Avril 2024 à 23h59 EST. Un total de trente-six (36) prix en argent d'une valeur de 1 000 \$ CAN chacun (le « prix ») sont à remporter. Vous devez également répondre correctement à une question d'habileté mathématique pour être admissible à gagner. Visitez belairdirect.com/gagnezgros pour la version complète des règlements du concours.

belairdirect.
auto et habitation - groupes