

DISCOURS D'OUVERTURE CONGRÈS 2012

Mesdames et Messieurs les délégués, bienvenue à votre 44^e Congrès annuel de l'APPQ, congrès que je souhaite ouvrir cette année de façon un peu spéciale. Non, spécial n'est pas le mot exact, j'oserais dire plutôt innovateur tout comme notre thème de congrès cette année. Oui, le mot innovateur est beaucoup plus approprié, car notre façon de faire les choses depuis la dernière année pourrait très bien se résumer à ce mot.

Le dernier mandat fut, sans contredit, un des plus marquants de notre histoire à l'Association. Plusieurs changements ont été effectués, tant au niveau des acteurs, des grands dossiers que de la structure de l'Association. En fait, ces changements sont en relation directe avec les objectifs que nous nous étions fixés depuis quelques années. Objectifs décidés en grande partie par vous tous à travers les congrès des délégués. Objectifs décidés en harmonie avec nos valeurs de promouvoir la défense de nos membres et de veiller aux intérêts économiques et sociaux des policières et policiers de la Sûreté du Québec.

Aujourd'hui, comme nous sommes à l'heure des bilans, je profite de cette rencontre annuelle pour vous en dresser les grandes lignes et vous faire part de quelle façon j'entrevois l'avenir de l'Association.

J'ai beaucoup de choses à vous dire, les sujets sont nombreux et vous constaterez tout comme moi que la liste est impressionnante. Afin d'être certain d'en faire le tour, j'aborderai ces sujets par thème en débutant par une brève description des principaux dossiers traités par mon équipe exécutive.

D'abord, pour ce qui concerne le département de M. Painchaud, mentionnons qu'un nouveau code de discipline a été négocié entre la SQ et l'APPQ et qu'il sera adopté prochainement par le Ministère de la Sécurité publique. Ce code comporte plusieurs améliorations tout en préservant nos droits à une défense pleine et entière qui rendront

l'application de la discipline moins lourde et beaucoup plus transparente. Une refonte complète jamais effectuée depuis 1987.

Soulignons également les colloques organisés par le Cercle des représentants pour la défense des policiers. Le CRDP a organisé cette année son cinquième colloque et vous pourrez vous faire une bonne idée de la qualité du travail qui se fait lors de ces rencontres en prenant connaissance de la revue spéciale qui vous sera présentée pendant ce congrès, une première.

De plus, soulignons la conclusion de plusieurs ententes adoptées au cours des dernières années en matière de support juridique, de protection salariale, de lien d'emploi et de procédures disciplinaires et déontologiques.

Jusqu'au printemps 2011, j'ai eu le plaisir et l'honneur de diriger le département des Griefs et formation. En 2006, j'ai procédé à la création du sous-comité des griefs afin d'assurer un traitement régulier de l'ensemble des griefs de l'Association. Nous ne pouvions plus tolérer le retard et l'accumulation des actions dérogatoires en vertu du contrat de travail. Ce comité, avec la collaboration de M. Lemay, a permis jusqu'à maintenant de disposer de plus de 1500 griefs à travers les départements, et le travail se poursuit.

Depuis un an, M. Lemay assume les responsabilités du vice-président aux Griefs et à la formation. Toujours dans l'esprit d'améliorer la performance de l'action syndicale, prenez note que des discussions sont présentement en cours pour la mise en place d'un formulaire de grief électronique.

Par ailleurs, maintenant que la négociation du contrat de travail est derrière nous, M. Lemay s'est assuré de relancer le sous-comité sur la formation et le perfectionnement. Ce comité est prévu au contrat de travail et a pour but de veiller à ce que les activités de formation données par la SQ assurent le développement de l'organisation et des policiers. Paradoxalement, autant le sous-comité des griefs est tourné vers le passé, autant le comité de Formation et perfectionnement sert à construire l'avenir.

Passons maintenant au département du vice-président aux Ressources humaines. Bien qu'il ait apporté en 2007, des modifications majeures à la directive de placement et de promotion, M. Boucher fût largement sollicité cette année par la négociation d'une nouvelle politique en cette matière. Mieux adaptée aux nouvelles réalités policières, cette politique permet ainsi une plus grande flexibilité et une plus grande possibilité de placement pour tous nos policiers.

À l'occasion de ces discussions pour convenir de ces nouvelles règles en matière de placement et de promotion, nous avons mené, de concert avec l'employeur, une des plus grandes opérations en matière de dotation depuis les années 90. L'OPS-Dotation 11-12 a permis un déblocage et un rattrapage au niveau du placement à la Sûreté du Québec. Cette vaste opération a donné la possibilité à plus de 826 policières et policiers de se déplacer en promotion, en latéral ou dans de nouvelles fonctions.

De plus, je m'en voudrais de ne pas vous souligner la participation du sous-comité de placement et de promotion à la transformation organisationnelle entreprise par la Sûreté depuis 2010 et qui consiste à décentraliser les unités du grand Quartier général vers les districts.

Finalement, je ne peux passer sous silence une des conséquences majeures causées par ce retard dans la dotation affectant les policiers à horaire variable. Les représentations faites sur ce sujet ont permis la conclusion d'une entente permettant à quelques 382 policiers à horaires variables, ayant complété 36 mois de variabilité, de pouvoir accéder automatiquement et sans restriction à un horaire régulier de travail.

En ce qui concerne le département des Ressources matérielles, de la santé et de la sécurité du travail, M. Rolland a procédé à une réforme complète des uniformes des patrouilleurs et des spécialistes.

De plus, très bientôt, l'installation des nouveaux terminaux véhiculaires sera complétée. Plusieurs programmes furent également mis en place ou sur le point de l'être comme le programme de prévention des accidents de la route, l'élaboration d'un protocole d'intervention auprès des membres en situation de crise et le programme de conditionnement physique. D'ailleurs, la problématique des maux de dos chez les

patrouilleurs est maintenant un dossier où la SQ et l'APPQ travaillent ensemble à rechercher des solutions durables.

Sur le plan de l'organisation interne à l'APPQ, les directeurs syndicaux, qui sont aussi vos représentants à la prévention, disposent maintenant d'une formation de formateur et d'un guide en santé et sécurité du travail pour mieux faire connaître les droits et les procédures propres à ce champ d'activité. Ajoutons, finalement, les nombreux dossiers d'assistance aux personnes en maladie, qui ont subi un accident du travail ou qui sont victimes de harcèlement.

De son côté, notre grand argentier, M. Luc Fournier, nous a fourni une réforme complète des finances de l'Association, ainsi qu'une réforme complète des assurances médicament, hospitalisation et dentaire.

M. Fournier a procédé également à des changements majeurs au niveau des structures des fonds de placements et du régime flexible de l'Association. Enfin, comme vous le savez déjà, notre vice-président aux finances est en constante vigie, afin d'améliorer et d'équilibrer les finances de l'Association, car l'argent, c'est le nerf de la guerre.

Enfin, tout ce travail ne serait pas possible sans le support que nos directeurs régionaux nous ont donné dans ces grands dossiers. Leur participation aux divers comités et sous-comités est nécessaire au rayonnement de l'action syndicale. Merci messieurs, et merci à vous tous et toutes mesdames et messieurs les délégués du support que vous nous avez apporté tout au long de ces années, notamment lors des tournées de présentation du nouveau contrat de travail et surtout, lors de la deuxième, lorsque j'ai sollicité votre implication sur le volet de la communication. Merci de vous investir en travaillant d'arrache-pied pour la cause syndicale.

En plus de toutes ces réalisations, un dossier exceptionnel à souligner est le travail du comité de restructuration mis sur pied en 2009 à la demande du Congrès. Le but de ce comité était de procéder à une large consultation sur les besoins et les améliorations à apporter à notre structure syndicale. Ensemble, les membres du Conseil de direction et une trentaine de délégués ont effectué un travail de réflexion dont sont issues un grand

nombre de recommandations. Plusieurs volets furent touchés et plusieurs changements ont été adoptés. Permettez-moi de vous en citer quelques-uns.

Volet communication :

Production d'un rapport synthèse suite aux réunions du Conseil de direction, comptes rendus des directeurs effectués par conférences téléphoniques avec les délégués pour les informer des discussions et des décisions prises par le Conseil de direction; optimisation de notre site internet; utilisation plus fréquente des bulletins réguliers et spéciaux pour informer les membres sur ce qui se passe au sein de leur Association; amélioration de la revue « Au devoir » et création de notre nouveau bulletin électronique « Info-contact APPQ ». Autant de moyens pour assurer une meilleure circulation de l'information.

Volet formation :

Les outils de communication améliorent l'accessibilité de l'information, mais il nous fallait aussi améliorer la formation des délégués et des directeurs. À l'intention des délégués, il existe désormais une trousse d'intégration qui réunit la plupart des outils de travail dont vous avez le plus souvent besoin. Cette trousse est mise à jour annuellement pour tenir compte des modifications qui surviennent dans les différents départements. De leur côté, les nouveaux directeurs peuvent désormais compter sur une formation d'intégration pour faire face à leurs nombreuses responsabilités. Chacun des vice-présidents est mis à contribution pendant ces trois jours de formation. En plus de ces formations d'intégration, il faut ajouter les activités de formations continues débutées depuis 2007 et qui se donnent dans le cadre du Congrès. D'ailleurs, l'une des recommandations du comité de restructuration était que de façon statutaire, le Congrès des délégués réserve une journée uniquement à cette fin.

Volet de la représentation :

Notre structure provinciale, nos disparités régionales et les nombreuses transformations apportées par l'organisation nous amènent constamment à revoir notre constitution au niveau de la représentativité, notamment pour ce qui concerne le nombre de délégués

et de directeurs régionaux. Depuis 2004, plusieurs postes de délégués ont donc été ajoutés et, suite au Comité de restructuration, le nombre de délégués a été revu à la hausse dans les postes urbains. Également, nous comptons un nouveau directeur régional au conseil de direction depuis 2008, afin de tenir compte du phénomène de la concentration de la population dans la zone métropolitaine de Montréal. Bref, nous sommes en constante adaptation, afin de nous assurer que les membres jouissent d'une pleine représentativité.

Volet ressource interne et externe :

Plusieurs ressources à l'interne ont été ajoutées, afin de freiner l'inflation constante du coût des ressources externe. Par exemple, nous avons développé un département juridique comportant trois avocats et une technicienne juridique, permettant du même coup de conserver notre expertise à l'interne.

Nous nous sommes assurés toutefois de préserver un apport externe, afin de permettre un échange entre les départements juridiques et conserver ainsi un équilibre permettant la flexibilité nécessaire des ressources juridiques. Je désire profiter de l'occasion pour souligner les hauts standards d'expertise dans le domaine juridique dont bénéficient l'Association et ses membres.

Même chose au niveau de l'expertise actuarielle, nous avons saisi l'opportunité d'engager à contrat l'actuaire qui nous fournissait ses services depuis plus de 35 ans avec la firme Aon, mais toujours en préservant un apport externe de la même firme.

Mais n'allez pas croire que nous sommes maintenant à court de vision pour construire l'avenir. Par exemple, l'emploi de la force est l'un des principaux motifs de plaintes déposées devant le Commissaire à la déontologie policière, en plus d'être l'une des principales causes de lésions professionnelles. C'est pourquoi, depuis 2011, il existe un comité de recherche sur l'emploi de la force. Ce comité, dirigé par M. Painchaud, a notamment pour mission d'analyser les événements où nos policiers ont dû recourir à l'emploi de la force pour faire cesser une infraction et, parfois même, pour protéger une personne contre elle-même. Au cours des prochains jours, M. Painchaud aura l'occasion de vous en dire davantage au sujet de ce comité.

Une organisation comme la nôtre est active sur plusieurs fronts en même temps, ce qui se traduit par l'existence de plusieurs comités de travail, parfois paritaires, parfois uniquement syndicaux, ce qui m'amène à vous parler du dernier-né de ces comités nécessaires au développement de notre action syndicale.

Depuis mes premières années d'implication au sein de l'Association en 1998, j'ai pu constater que l'absentéisme au travail chez nos membres constitue une problématique préoccupante qui devrait se définir en termes de priorités pour une association comme la nôtre.

Dans le métier de policier, il existe une multitude de causes possibles pouvant expliquer l'absentéisme. Que l'on parle d'altercations physiques, de la diversité des tâches, de la charge de travail, des événements stressants liés à notre fonction, des contraintes reliées au fait d'appartenir au système de la justice, de la pression exercée par de mauvaises pratiques de gestion ou des relations quelquefois malsaines entre collègues, tout cela se traduit souvent par des tensions qui conduisent à des stress et qui, à leur tour, peuvent occasionner une détresse psychologique et finalement conduire à des arrêts du travail.

En plus, parce qu'ils génèrent une surcharge de travail pour ceux et celles qui demeurent en fonction, ces absences occasionnent du même coup une augmentation possible des cas d'épuisement professionnel qui, à leur tour, provoquent davantage d'absentéisme. Comme on dit, la maladie entraîne la maladie.

Pour nous, l'absentéisme doit d'abord être vu comme un signal, un symptôme d'une problématique plus profonde avec des répercussions qui affectent une bonne partie des membres de l'APPQ. C'est pour cette raison que j'ai décidé, en collaboration avec le département de la santé et sécurité de M. Rolland, de mettre sur pied un comité et de lancer une recherche scientifique sur les causes qui expliquent pourquoi il y a tant de nos collègues qui souffrent d'atteinte à leur santé psychologique.

L'atteinte psychologique au travail est une des causes d'absentéisme les plus importantes dans le monde du travail policier et se serait une grave erreur de vouloir l'ignorer. Je crois que les résultats de cette recherche fixeront nos objectifs à atteindre

pour le prochain mandat. Notre annexe « C » constitue un des meilleurs, sinon le meilleur, plan d'assurance invalidité en Amérique et nous devons tout faire pour le préserver. Alors, nous oserons faire ce que l'employeur aurait dû faire depuis longtemps : identifier les causes et s'y attaquer à la source.

Il s'agira de la plus importante étude menée jusqu'à maintenant par votre Association et nous en sommes fiers. Au cours de ce congrès, nous aurons l'occasion de vous présenter en détail ce projet de recherche. Pour le moment, retenez simplement que votre Association est à l'écoute de vos besoins et que votre santé, votre bien-être et votre qualité de vie au travail sont une préoccupation constante pour moi et mon Conseil de direction. C'est pour cette raison que je me suis engagé dans l'action syndicale.

Lorsque le 13 avril 2011, j'ai décidé de reprendre à pied levé le gouvernail de l'Association comme président, j'ai dû nécessairement pousser ma réflexion au-delà de 2012. Il était clair, pour tous au Conseil de direction, que celui qui déciderait de relever ce défi devait traverser 2012 et solliciter un mandat complet comme président.

Je ne suis pas un président par intérim. Je ne suis pas un président « en attendant ». J'ai pris les rênes de l'Association pour nous amener plus loin collectivement et je considère, après cette année mouvementée, avoir maintenant terminé mon dur apprentissage.

J'ai parfois l'impression d'avoir fait pendant cette année l'équivalent d'un mandat de quatre ans : une négociation qui aura nécessité deux tournées de contrat de travail, deux commissions parlementaires, une première en décembre 2011 sur le Projet de loi 31, modifiant l'organisation policière et une deuxième en février 2012 sur le Projet de loi 46, portant sur les enquêtes ministérielles.

J'ai dirigé les travaux pour deux autres mémoires, d'abord l'un sur la loi 57 modifiant l'encadrement des cinémomètres photographiques, mémoire dans lequel j'ai profité pour demander une nouvelle disposition connue dans le monde anglophone sous l'appellation « move over Law », et le Projet de loi fédérale C-19, portant sur l'abolition du registre des armes à feu, un dossier délicat étant donné les propos de l'ancien

président, alors que l'Association était maintenant sollicitée par le gouvernement du Québec comme témoin dans la requête en injonction déposée par le ministre de la Sécurité publique contre ce projet de loi du gouvernement fédéral.

Finalement, les connaissances que j'ai dû développer à faire des relations intergouvernementales, ainsi que des communications média reliées à ces dossiers, m'ont permis d'apprendre et de posséder mon nouveau rôle comme président.

Maintenant que ces étapes sont franchies, je suis en mesure de vous affirmer une vérité : on ne s'improvise pas président de l'Association des policières et policiers provinciaux du Québec. Sans mon expérience syndicale, acquise depuis ces 15 dernières années comme directeur et vice-président, il m'aurait été difficile d'acquérir rapidement ces compétences et vous présenter aujourd'hui un bilan aussi révélateur. Mes dix années comme membre négociateur au comité paritaire et conjoint m'ont grandement aidé et probablement permis de conclure, avec mon équipe, le meilleur contrat monétaire des vingt dernières années.

De plus, mon travail à l'exécutif jusqu'à maintenant m'a permis de constater de nouvelles réalités. L'organisation du travail dans le domaine policier est en constante évolution. Afin de mieux comprendre ces réalités et de trouver des solutions aux problèmes s'y rattachant, je me suis proposé de faire ce qu'aucun autre président n'avait osé faire jusqu'à maintenant, soit une immersion directe sur le terrain.

J'ai entrepris depuis avril dernier de sortir mon « sam brown », mon uniforme et de faire le tour des postes urbains en allant travailler des quarts de travail avec les patrouilleurs de ces unités. Jusqu'à maintenant, j'ai pu visiter six d'entre elles et j'ai encore près d'une dizaine de quarts de travail de prévus après le congrès. Plusieurs doivent se demander pourquoi? Eh bien, la réponse est simple. Constater l'évolution des besoins et des attentes pour y trouver des solutions. Voilà le pourquoi. Cette mesure représente pour moi la première phase qui se répètera certainement sous différentes formes au fil du prochain mandat. Jusqu'à maintenant, j'ai pu déjà relever certaines problématiques que je veillerai à soumettre personnellement au directeur général cet automne. En passant, je voudrais profiter de l'occasion pour saluer le professionnalisme et l'ardeur

au travail de nos policières et policiers avec qui j'ai eu la chance de travailler jusqu'à maintenant.

Et la vie syndicale dans tout ça? Quel est le moteur d'une association comme la nôtre selon vous? La réponse, vous la connaissez. C'est la mobilisation de nos membres. Notre solidarité. Depuis quelques années, cette mobilisation est de plus en plus difficile à entretenir.

Mon expérience comme président m'a déjà permis d'identifier quelques lacunes au niveau de la représentativité et je compte bien en faire une priorité lors du prochain mandat.

Le premier constat se situe au niveau de nos policières. Nous comptons dans nos rangs maintenant plus de 20 % de membres féminins. Malgré ce nombre, je constate que l'implication des femmes dans le domaine syndical est plutôt faible. Bien que nos droits parentaux aient évolué considérablement depuis les deux dernières négociations, il y a encore place à l'amélioration. La relation entre famille et travail devra être analysée en profondeur dans le but d'identifier les réalités propres aux familles de nos policières et policiers.

Je pense que le temps est venu de créer un canal distinct entre ce groupe et l'Association. Donc, pour ces raisons, je proposerai au Conseil de direction cet automne la création d'un comité provincial des femmes à l'APPQ. Ce comité avisier sera composé de membres féminins qui proviendront des membres déléguées intéressées à relever ce défi.

En plus d'augmenter l'adhésion des membres féminins au mouvement syndical, ce comité aura pour principal mandat de traiter les dossiers touchant les conditions féminines en procédant dans un premier temps à une enquête de niveau provincial pour évaluer les besoins et les attentes reliés notamment au principe de conciliation travail-famille, des droits parentaux, et de tout autre sujet propre à leur situation.

La création de ce comité féminin saura donner à la femme dans ce métier d'hommes, la place qui lui revient. Ce comité féminin apportera également un nouveau regard sur les

choses et assurera du même coup une mobilisation syndicale plus forte de nos consœurs policières.

Le deuxième constat concerne les divergences entre les générations de policiers. Plusieurs sont en mesure de constater, voire même de vivre les différences de mentalité entre les générations. Sans vouloir faire des jeunes une catégorie à part, il est clair, et même eux sont en mesure de l'admettre, qu'il existe des différences notables au niveau des besoins entre un jeune policier dans la vingtaine et un autre dans la quarantaine.

Ces différences peuvent se traduire de plusieurs façons et à plusieurs niveaux. Que l'on parle entre autres des priorités accordées à la communication sur réseaux ou au concept de conciliation travail-loisir, les besoins de la nouvelle génération de policiers sont souvent bien différents, qu'on le veuille ou non.

De plus, la mobilisation des jeunes et leur engagement dans le mouvement syndical sont également très faibles. Alors pour ces raisons, je proposerai également à mon Conseil de direction cet automne la mise sur pied d'un comité provincial des jeunes de l'APPQ.

Ce comité aviseur aura pour mandat premier de promouvoir le mouvement syndical. Il sera composé de jeunes de 35 ans et moins, provenant des rangs de l'Association. La sélection des membres se fera parmi les délégués et les directeurs de l'Association. Tout comme le comité provincial des femmes, les jeunes devront procéder à une enquête provinciale, afin d'évaluer les besoins spécifiques et les attentes des jeunes face à leur syndicat et leur employeur.

Toujours inspirés par la volonté d'agir, nous devons offrir à ces groupes la liberté et la volonté de développer une fibre syndicale solide et du coup, de permettre l'utilisation de leur plein potentiel au bénéfice de tous. C'est ainsi que nous construirons la relève et que nous offrirons aux nouveaux policiers et policières la possibilité de se préparer à devenir les dirigeants syndicaux de demain.

En parallèle à ces comités, j'ai débuté une évaluation de nos besoins pour assurer à l'Association la capacité d'exploiter les médias sociaux.

Tous comme moi, vous êtes en mesure de constater que ces canaux de communication gagnent en popularité. Nous avons effleuré ce sujet entre les deux tournées du contrat de travail. Mais le temps nous manquait pour mener à bon port une réflexion aussi stratégique. Répondre directement aux courriels des membres fut apprécié, mais selon moi, insuffisant.

J'ai donc mandaté un spécialiste pour qu'il nous fasse un rapport sur le sujet afin qu'il nous dresse un portrait complet des styles et des tendances au niveau des médias sociaux, les avantages et les inconvénients reliés à l'exploitation de ces médias, les coûts d'exploitation et les expériences terrain des syndicats et des organisations qui se sont dotés de tels canaux de communication.

Il s'agit d'un dossier complexe, qui semble facile à mettre en place de prime abord, mais dont il est facile d'en perdre le contrôle. Sans compter que le développement de ces nouveaux outils de mobilisation pourrait avoir des impacts au niveau des ressources humaines et financières de l'APPQ. C'est pourquoi la prudence est de mise. Nous aurons certainement des décisions à prendre à ce sujet lors de notre prochain congrès.

En terminant, bien que j'aurai l'occasion de vous parler de ce dossier sur le plan technique pendant ce congrès, j'aborderai brièvement le résultat de la dernière négociation.

Nous pouvons facilement parler d'une entente historique, tant sur le plan des gains monétaires pour la durée de ce contrat que sur le plan du mécanisme de la rémunération pour les négociations à venir.

En 2015, ce mécanisme obligera le gouvernement à nous comparer à nos collègues policiers du Québec et du Canada. Du jamais vu depuis l'abandon de la référence à la moyenne des grands corps policiers en 1983. Nous pouvons en être fiers.

Mais attention, le travail n'est pas encore terminé et il est important que vous nous permettiez de l'achever. Il nous faudra l'appliquer pour la première fois lors de la prochaine négociation et nous devons réussir. Ce principe de rémunération globale est inattaquable du point de vue actuariel. Il s'agira donc pour l'équipe de négociation d'atteindre l'objectif de se placer parmi les meilleurs et d'y demeurer.

Pour y arriver, nous devons être déterminés à prendre la place qui nous revient. Les policiers de la Sûreté du Québec ont accepté ce principe à plus de 90 %, donc le message est clair, nous croyons à ce mécanisme. Avec cet engagement du gouvernement, nous avons maintenant toute la légitimité recherchée de nous battre pour atteindre l'équité réclamée depuis plusieurs années. Nous nous préparons à vivre de nouveaux jours et nous ne laisserons pas un employeur ni un gouvernement nous faire reculer sur ce principe. Justice et police, ça rime ensemble et c'est ensemble que nous y parviendrons!

Bon Congrès à tous!