

ASSOCIATION DES POLICIÈRES ET POLICIERS  
PROVINCIAUX DU QUÉBEC

FAITS SAILLANTS AU CONSEIL DE DIRECTION

TENU LES 9, 10 ET 11 DÉCEMBRE 2010

Voici un compte-rendu des faits saillants discutés lors du Conseil de direction tenu les 9, 10 et 11 décembre 2010.

Si des questions sont soulevées à sa lecture, n'hésitez pas à contacter votre directeur régional qui pourra assurément vous répondre ou vous référer au membre de l'Exécutif concerné, s'il y a lieu.

\*\*\*\*\*

## **SUJETS TRAITÉS PAR LE PRÉSIDENT, M. JEAN-GUY DAGENAI**

- Ø Interventions médiatiques
  - Ø Garde de détenus dans les postes MRC versus embauche de personnel
  - Ø Gardiens de sécurité dans les quartiers généraux
  - Ø Correspondance - Maison La CAZA
  - Ø Rapports des directeurs ajoutés à l'ordre du jour du Conseil de direction
  - Ø Relevés d'avantages sociaux versus remboursement par la SQ et la CARRA
  - Ø Négociations
- 
- Ø **Interventions médiatiques**

(Était présent M. Laurent Arel, directeur des Communications)

Le président, M. Jean-Guy Dagenais, explique l'importance des interventions médiatiques. Hormis le fait que celles-ci exercent une pression continue sur le gouvernement, il est important de retenir que l'APPQ a développé une expertise qui lui permet d'être le chef de file en matière d'affaires policières au Québec, d'être en pôle position et d'être la référence sur tous les dossiers qui peuvent influencer certaines prises de position des différentes instances qui couvrent les domaines policier et juridique.

M. Dagenais explique que ces interventions sont bien dirigées et analysées avant d'être transmises aux journalistes. Il cite, à titre d'exemple, ses récentes interventions sur l'éventuelle création de l'unité d'enquête indépendante, la pression qui est exercée sur les membres de l'escouade Marteau et la pression exercée par la classe politique en général. L'appui à ruefrontenac.com et, dernièrement, le dossier de la Mauricie.

Le président, M. Jean-Guy Dagenais, explique que ces interventions n'ont pas eu un effet négatif sur la présente négociation. Me Gino Castiglio, conseiller juridique de l'Association, et M. Laurent Arel, directeur des Communications, assistent le président lors de ses interventions, afin que le tout soit bien dosé et que cela n'ait pas un effet pervers en regard des différents dossiers que nous devons traiter.

## Ø Négociations du contrat de travail

Le président, M. Jean-Guy Dagenais, explique que l'employeur admet qu'il doit y avoir une nouvelle formule pour calculer la rémunération des membres de la Sûreté du Québec. De plus, l'employeur convient qu'il doit y avoir un rattrapage.

L'Association est convaincue de l'importance de s'entendre avant tout sur la formule et la méthodologie du calcul de la rémunération, avant de parler de rattrapage. Lorsque les deux parties se seront entendues sur la méthode, nous conviendrons du montant à rattraper, de la façon d'étaler le rattrapage et de l'établissement de la durée du contrat.

L'idéal est de se distancer de l'ensemble des employés du secteur public. L'employeur continue de penser que la durée du contrat doit être de cinq ans, mais nous avons quand même signifié à l'employeur qu'il pourrait envisager un contrat de trois ans.

Nos indicateurs de rémunération sont basés sur cinq corps policiers au Québec et cinq corps policiers au Canada. Les indicateurs sont modifiés aussitôt qu'il y a signature de contrat de travail.

À titre d'exemple, les SPVM, Winnipeg et OPP ont signé de nouveaux contrats, nous actualisons nos calculs.

Nous avons quand même présenté une évaluation du rattrapage à l'employeur et il existe un différentiel entre le montant que nous avons présenté et celui que la SQ a calculé. Non pas qu'il s'agisse d'un ultimatum, mais nous avons clairement signifié à l'employeur que nous serions inflexibles sur la présentation de nos évaluations et nous lui avons fortement suggéré de retourner à sa planche à dessin. De facto, l'employeur a suspendu les rencontres de la semaine précédente pour reporter la prochaine rencontre au 14 décembre. L'employeur a signifié une intention probable de nous revenir en janvier avec une offre finale.

Advenant une entente sur le salaire, nous commencerons immédiatement nos travaux sur le normatif.

Ø **Relevés d'avantages sociaux**

Le président, M. Jean-Guy Dagenais, explique l'entente intervenue entre l'Association et la CARRA concernant le remboursement d'une partie de la facture des relevés d'avantages sociaux. La CARRA a fait parvenir un chèque au montant de 35 000 \$ à l'Association. Il nous reste un chèque de 25 000 \$ à recevoir de la Sûreté du Québec.

Ø **Rencontres avec le nouveau ministre de la Sécurité publique et la nouvelle présidente du Conseil du trésor**

Le président, M. Jean-Guy Dagenais, explique aux membres du Conseil de direction le déroulement des deux rencontres. La rencontre avec Mme Courchesne s'est déroulée de façon conviviale, alors qu'il qualifie de plutôt froide la rencontre avec M. Robert Dutil, nouveau ministre de la Sécurité publique.

M. Dagenais mentionne qu'il a l'intention de maintenir un lien direct avec Mme Courchesne, car celle-ci veut que la négociation se déroule dans un climat de confiance, de part et d'autre.

Ø **Garde de détenus dans les postes MRC versus l'embauche de personnel**

Le président, M. Jean-Guy Dagenais, informe les membres du Conseil de direction que l'employeur a l'intention d'embaucher 51 patrouilleurs à horaire variable, dans le but d'assumer des tâches de gardiennage dans les postes de la SQ.

Ceux-ci remplaceraient les agents de sécurité. L'employeur mentionne aussi que ces tâches pourraient être confiées à des agents réguliers.

Ces discussions feront l'objet des prochaines négociations.

Ø **Gardiens de sécurité dans les quartiers généraux**

Pour l'instant, ce sont des policiers qui assument le gardiennage. Pour le futur, ce seront des agents de sécurité qui sont déjà dans des emplois de la Fonction publique.

## Ø **Correspondance maison la CAZA**

Le président, M. Jean-Guy Dagenais, fait part d'une lettre reçue de la Maison la CARRA pour offrir ses services. Le président les a informés que nous avons déjà une entente avec la Maison La Vigile et que nous allions nous en tenir à cette relation d'affaire.

## Ø **Rapports des directeurs**

Le président, M. Jean-Guy Dagenais, informe les directeurs de l'élaboration d'un canevas de questions préétablies qui fait suite à la recommandation adoptée par le Conseil de direction de septembre 2010.

Ce rapport doit faire l'objet de discussions durant la première demi-journée des Conseils de direction.

## **SUJETS TRAITÉS PAR LE VICE-PRÉSIDENT À LA DISCIPLINE ET À LA DÉONTOLOGIE, M. JACQUES PAINCHAUD**

- Ø Code de discipline
- Ø Rôle des audiences disciplinaires
- Ø Policiers assujettis à l'article 119 (2) de la *Loi sur la police*
- Ø Procédure concernant les inconduites policières
- Ø Déontologie policière
- Ø Mesures administratives
- Ø Griefs disciplinaires
- Ø Arbitrage disciplinaire
- Ø Fonds de soutien et de défense (FSD)

## Ø **Code de discipline**

Le vice-président à la discipline et à la déontologie, M. Jacques Painchaud, informe les membres du Conseil que le projet de Code de discipline, qui est à l'étude au Ministère depuis le début de l'automne, fut présenté aux directeurs lors de la conférence du CRDP du 8 décembre 2010.

Ø **Rôle des audiences disciplinaires**

Le vice-président à la discipline et à la déontologie, M. Jacques Painchaud, informe les membres du Conseil qu'il y a trente-cinq (35) dossiers sous enquête disciplinaire et quarante-deux (42) dossiers en attente d'audition disciplinaire. Nous avons traité un grand nombre de dossiers cette année, soit environ cent six (106).

Ø **Policiers assujettis à l'article 119 (2) de la Loi sur la police**

Le vice-président à la discipline et à la déontologie, M. Jacques Painchaud, informe les membres du Conseil que le comité de discipline a reconnu les circonstances particulières dans deux cas de capacités affaiblies avec un véhicule de service, évitant ainsi la destitution aux membres visés. Cependant, le comité n'a pas retenu les circonstances particulières dans deux cas de violence conjugale et il recommande la destitution.

Ø **Procédure concernant les inconduites policières**

Le vice-président à la discipline et à la déontologie, M. Jacques Painchaud, informe les membres du Conseil qu'une présentation de la DNP aura lieu lors de ce Conseil de direction pour expliquer l'historique, les enjeux et les nouvelles obligations légales découlant de la décision de la Cour suprême. Il y a un calendrier de formation pour l'implantation de ces mesures. Il fut convenu que les directeurs et les délégués seront invités à suivre cette journée de formation avec les officiers et sous-officiers désignés pour l'application de cette nouvelle procédure.

Ø **Déontologie policière**

Le vice-président à la discipline et à la déontologie, M. Jacques Painchaud, explique aux membres du Conseil que les dossiers déontologiques pour les policiers de la province de Québec se répartissent comme suit, soit environ 37,5 % des plaintes pour le SPVM (Montréal), 37,2 % des plaintes pour les corps policiers municipaux, 1,2 % des plaintes pour les agents de la faune et 24,1 % des plaintes pour la SQ. Ce qui se traduit par environ 51 dossiers en attente d'audition et 14 dossiers déontologiques à l'étape d'enquête pour l'ensemble de notre organisation.

## Ø **Mesures administratives**

Le vice-président à la discipline et à la déontologie, M. Jacques Painchaud, informe les membres du Conseil qu'il y a environ cinq membres en assignation administrative et 11 membres en relevé provisoire. Il s'agit d'une forte réduction de l'application des mesures administratives comparativement à ce que nous avons connu dans les années précédentes.

## Ø **Griefs disciplinaires**

Le vice-président à la discipline et à la déontologie, M. Jacques Painchaud, informe les membres du Conseil que l'Association a une entente concernant un grief de relevé provisoire. La réclamation consistait au remboursement d'heures supplémentaires perdues en raison de l'application de la mesure administrative. Cette mesure avait été maintenue, malgré la fin d'une procédure criminelle. Notons également que nous avons eu d'autres ententes dans cinq griefs portant sur des sanctions disciplinaires. Ces ententes devraient être signées sous peu. Concernant les autres griefs disciplinaires à l'étape de négociation, une rencontre a eu lieu le 3 décembre 2010 et d'autres suivront sous peu en sous-comité de Griefs.

M. Painchaud ajoute que l'Association dénonce la manière d'agir de l'employeur concernant l'application de coupure de paie concernant un membre en assignation administrative qui est en maladie avec certificat médical. Il s'agit d'une problématique qui sera traitée lors de la prochaine réunion du CPC. De plus, une opinion juridique sera présentée pour tenter de résoudre ce litige d'interprétation de l'annexe « C » du contrat de travail.

## Ø **Arbitrage disciplinaire**

Le vice-président à la discipline et à la déontologie, M. Jacques Painchaud, explique aux membres du Conseil qu'une décision arbitrale a rejeté le grief d'un membre contestant une sanction disciplinaire pour avoir manipulé son arme de service de manière imprudente auprès d'un collègue de travail. L'arbitre maintient la décision du comité de discipline sur le verdict (dérogatoire) ainsi que sur la sanction de suspension de 15 jours (quantum).

M. Painchaud ajoute qu'une décision de la Cour d'appel confirme la destitution d'un membre. Cette décision confirme la décision de la Cour supérieure qui avait renversé une décision arbitrale qui avait modifié la sanction de destitution par des journées de suspension. Le membre avait été reconnu coupable d'avoir utilisé le CRPQ à des fins personnelles, mais aussi reconnu coupable de violence conjugale. Cette décision de

la Cour d'appel n'est pas unanime, un des juges est dissident. L'interprétation restrictive de la notion de circonstances particulières exprimée dans cette décision requiert de l'association une demande de permission d'en appeler à la Cour suprême. Dossier à suivre...

#### Ø **Fonds de soutien et de défense (FSD)**

Une demande au FSD fut effectuée pour le remboursement des frais judiciaires concernant une procédure criminelle au fait d'avoir proféré des menaces de mort envers la direction de l'organisation. Nous avons quelques cas de ce genre en cours. Une analyse sera faite sur ce type de problème versus l'admissibilité au FSD. Avec le contenu de cette analyse, des discussions au prochain Conseil de direction auront lieu pour en arriver à une orientation générale dans ce genre de dossier.

Une situation fut présentée, soit le cas d'un membre syndiqué ayant fait l'objet de diffamation par un autre membre syndiqué. Le membre ayant subi la diffamation avait porté plainte en discipline et défrayé des honoraires d'avocat pour poursuivre le membre au civil. Le Conseil de direction partage l'orientation suivante soit que : le FSD ne servira pas à payer les honoraires d'avocat de la poursuite civile du membre plaignant d'un côté et les frais, le cas échéant, du membre poursuivi au civil de l'autre côté.

### **SUJETS TRAITÉS PAR LE VICE-PRÉSIDENT AUX GRIEFS ET À LA FORMATION, M. PIERRE VEILLEUX**

- Ø Sous-comité de Formation et Perfectionnement
- Ø Sous-comité des Griefs
- Ø Comité Paritaire et Conjoint (reclassement, PIMS, Jeux Olympiques)
- Ø Comité du Régime de retraite
- Ø Sous-comité de Réexamen des plaintes
- Ø Arbitrages
- Ø Interprétations du contrat de travail

#### Ø **Sous-comité de Formation et Perfectionnement**

Le vice-président aux griefs et à la formation, M. Pierre Veilleux, informe les membres du Conseil de direction que la dernière réunion s'est tenue le 6 octobre dernier. M. Veilleux rappelle qu'avant cette réunion, la dernière datait du 24 avril, la partie patronale avait annulé à trois reprises pendant l'été et l'automne pour des raisons incontrôlables. À la reprise des travaux, les parties ont convenu de mettre sur pied un



groupe de travail restreint et paritaire, afin d'évaluer les changements d'heures excédentaires reliées à la charte des heures excédentaires. Ce groupe de travail aura pour effet de diminuer le temps passé à discuter des changements pendant les réunions régulières et, ainsi, donner aux parties la chance de se concentrer davantage sur les dossiers de formation.

M. Veilleux sensibilise les directeurs à demander aux membres qui suivent des cours de formation de prendre note des heures excédentaires, et ce, même si ces cours de formation sont inscrits à la charte. De cette façon, il sera plus facile pour le groupe de travail d'effectuer un suivi si des changements survenaient. Il rappelle que les heures sont celles reliées aux travaux obligatoires, lectures obligatoires et sorties de soir ou de nuit. Ainsi, ces heures doivent être comptabilisées après avoir complété les heures de la journée régulière de travail.

#### Ø **Sous-comité des Griefs**

Le vice-président aux griefs et à la formation, M. Pierre Veilleux, explique que les membres du sous-comité traitent présentement des dossiers d'avant 2006 des autres départements, soit SST, dotation et discipline et déontologie. Il rappelle aux membres du Conseil que la volonté de l'Association est de terminer les griefs d'avant 2006 avant de passer aux autres.

#### Ø **Comité Paritaire et Conjoint**

##### ***Reclassement***

Le vice-président aux griefs et à la formation, M. Pierre Veilleux, informe les membres du Conseil que la SQ nous présentera bientôt leur nouveau système de classification des emplois. Selon eux, ils ne sont pas obligés de négocier ce système avec l'Association, ce dont nous sommes en désaccord. La volonté de l'employeur est de réviser l'ensemble des emplois lorsque ce système sera prêt. L'Association estime avoir son mot à dire et a bien l'intention de surveiller cet exercice de près. Étant donné que les négociations sont déjà bien enclenchées au niveau du renouvellement du contrat de travail, les membres qui désireraient soumettre un dossier de reclassement devraient le retenir pour l'instant, en attendant l'acceptation ou non de ce nouveau système. Entre-temps, si des dossiers de reclassement parvenaient quand même à l'Association, ils ne seront pas traités dans l'immédiat.

## **PIMS**

Le vice-président aux griefs et à la formation, M. Pierre Veilleux, informe les membres du Conseil que l'employeur a informé l'Association qu'ils étaient prêts à nous présenter le nouveau projet sur l'avenir des PIMS. Ils vont, dans un premier temps, procéder à la présentation au niveau de la partie patronale et, par la suite, lors d'un CPC régulier, ils nous feront la présentation en paritaire.

## ***Jeux Olympiques Vancouver***

Le vice-président aux griefs et à la formation, M. Pierre Veilleux, informe les membres du Conseil que la partie patronale est prête à reconnaître la problématique amenée par l'Association relativement aux séquences de repas remboursés par la GRC. Conséquemment, il reste des travaux à effectuer de façon paritaire, afin d'identifier les membres qui ont subi un préjudice.

### **Ø Comité du Régime de retraite**

Le vice-président aux griefs et à la formation, M. Pierre Veilleux, fait un suivi sur les transferts des régimes de retraite des des membres des SM intégrés et fait le point sur le dossier des transferts interrégimes. M. Veilleux informe également les membres du Conseil que ce type de transfert était bloqué depuis des mois à cause d'un changement de texte qu'il fallait effectuer au niveau du Régime de retraite des membres de la Sûreté du Québec, relativement à la Loi sur les régimes complémentaires de retraite.

Une entente sera signée prochainement au Comité Paritaire et Conjoint qui enclenchera, par la suite, le changement par décret.

### **Ø Sous-comité de Réexamen des plaintes**

Le vice-président aux griefs et à la formation, M. Pierre Veilleux, explique que ce comité découle du comité de retraite et sert à traiter les plaintes des membres qui contestent des décisions de la CARRA. Il est paritaire et composé de quatre membres, dont deux du côté des participants et deux du côté de l'employeur. Les deux membres représentant les participants étant le vice-président aux finances, M. Luc Fournier, et lui-même.

M. Veilleux indique aux membres du Conseil que le sous-comité s'est réuni à deux reprises jusqu'à présent et que neuf dossiers furent traités. Il dénote que plusieurs problématiques sont reliées au délai de six mois relié au rachat de périodes sans

traitement, surtout lorsqu'on parle des congés parentaux. M. Veilleux informe les membres du Conseil que des représentations ont été faites directement au dernier comité de retraite, qui s'est tenu le 1<sup>er</sup> décembre dernier, pour proposer des changements au niveau des textes. Étant donné que cette proposition fut rejetée par l'employeur, il indique que des griefs seront rédigés, afin de dénoncer cette problématique et de créer une pression en négociation afin d'effectuer ce changement.

### Ø **Arbitrages**

Le vice-président aux griefs et à la formation, M. Pierre Veilleux, indique aux membres du Conseil que l'arbitrage relativement à l'article 24 (congé pendant la période des Fêtes) s'est terminé le 9 décembre dernier. Nous attendons la décision au cours du printemps. Il rappelle aux membres du Conseil l'importance de suivre de près l'application de cet article et de rédiger des griefs au besoin, afin de protéger les droits des membres et ainsi obtenir réparation si la décision de l'arbitre Guy Dufort nous est favorable.

### Ø **Interprétation du contrat de travail**

#### **Questions**

Un membre en remplacement d'un CE peut-il demander la prime de CE sur une relève lorsqu'il fait des heures supplémentaires?

Réponse : Oui, en vertu de l'article 17.01 d), lorsque l'équipe n'est constituée que d'agents provenant d'autres équipes.

Est-ce qu'un conjoint de fait a les mêmes droits qu'un conjoint marié lors du décès du membre au niveau des prestations du régime de retraite?

Réponse : Oui, si le conjoint de fait correspond à la définition écrite au régime de retraite des membres de la SQ.

Est-ce qu'un membre patrouilleur peut se déplacer avec le poste de commandement mobile de nuit en solo?

Réponse : Non, en vertu de l'article 10.16, un membre travaillant de soir ou de nuit ne peut utiliser seul un véhicule marqué entre 19 h et 7 h.

Les congés hebdomadaires travaillés avant une séquence de vacances sont-ils payés en temps double?

Réponse : Oui, si la période de vacances correspond à la définition de bloc de vacances en vertu de l'article 23.08.

Pourquoi la demande d'un congé « T » n'est plus soumise à un délai minimal?

Réponse : Les parties ont convenu, lors de la dernière négociation, qu'il était superflu d'avoir un délai minimal, étant donné que les congés « T » ne sont pas soumis aux modalités de l'article 23.07.

Y a-t-il une période de repas pour un demi-congé « T »?

Réponse : Oui, les parties ont convenu d'une interprétation commune en date du CPC du 22 septembre 2010, à l'effet qu'un membre aura droit à une demie-heure de repas fixée par l'employeur au début de la période de travail avec comme condition que le membre doit rester prêt à intervenir au besoin.

Est-ce qu'on peut, à la demande d'un officier, réclamer des heures supplémentaires pour une journée autre que la journée où les heures supplémentaires sont effectuées?

Réponse : Non, il s'agit d'un faux rapport. Cela pourrait être disciplinable.

Le vice-président aux griefs et à la formation, M. Pierre Veilleux, apporte une précision aux membres du Conseil sur l'application de l'article 17.02, suite à des discussions avec la partie patronale à l'effet que, si le membre désigné par le texte de l'article 17 est absent au moment de débiter le remplacement, celui-ci est remplacé temporairement selon les ordres de priorité prévus au présent article. Lorsque le membre désigné revient au travail, il reprend le remplacement comme s'il était demeuré au travail.

Le vice-président aux griefs et à la formation, M. Pierre Veilleux, les informe également qu'en vertu de l'article 18 il se serait entendu avec la partie patronale sur l'interprétation de cet article, entre autres au niveau des sorties annuelles à l'effet qu'un membre pourrait, à sa demande, prendre une période de vacances supplémentaire sur le territoire du poste isolé s'il en fait l'échange avec une de ses sorties annuelles. De plus, lors de l'achat de nourriture pendant une sortie annuelle, le délai de 48 heures pour acheter la nourriture peut être transformé en un délai de 24 heures précédant le départ lorsque celui-ci s'effectue en véhicule.

## **SUJETS TRAITÉS PAR LE VICE-PRÉSIDENT AUX RESSOURCES HUMAINES, M. JOCELYN BOUCHER**

- Ø Griefs en matière de tri sécuritaire
- Ø Série de griefs reliés à des prêts de personnel
- Ø Congédiement d'un membre après sa période de probation
- Ø Congédiement d'un membre en probation
- Ø Membre non considéré pour un emploi à cause d'une limitation fonctionnelle permanente
- Ø Promotion non accordée avant 120 jours
- Ø Réunions du sous-comité conjoint sur le Placement et la Promotion
- Ø Entente Caniapiscau
- Ø Reconnaissance des crédits universitaires
- Ø Projet concept patrouille frontalière
- Ø Projet agent recruteur-enquêteur à Rimouski
- Ø Formation requise pour le maintien en emploi
- Ø Examen de préqualification en enquêtes
- Ø Assigination PAHV versus PIMS
- Ø Projet-pilote aux MRC d'Arthabaska et de Shawinigan
- Ø Transformation organisationnelle

### Ø **Griefs en matière de tri sécuritaire**

Le vice-président aux ressources humaines, M. Jocelyn Boucher, mentionne aux membres du Conseil que, malgré les ententes avec la partie patronale dans certains griefs en matière de tri sécuritaire, la partie patronale préfère attendre la signature d'une entente cadre décrivant les modalités de règlement de façon globale avant de procéder à leur signature. Il faudra donc attendre que cette entente cadre soit entérinée au Comité Paritaire et Conjoint avant de pouvoir régler les griefs reliés à cette problématique.

### Ø **Série de griefs reliés à des prêts de personnel**

Le vice-président aux ressources humaines, M. Jocelyn Boucher, informe les membres du Conseil que l'arbitrage a été suspendu à la demande de la partie patronale, afin de tenter de trouver un règlement. Des discussions ont eu lieu au comité de Griefs et doivent se poursuivre lors des prochaines rencontres. Dans l'éventualité où aucun règlement n'intervient, l'arbitrage sera relancé.

Ø **Congédiement d'un membre après sa période de probation**

Le vice-président aux ressources humaines, M. Jocelyn Boucher, informe que les membres du Conseil que l'Association est en désaccord dans le dossier d'un membre congédié après que sa période de probation de 12 mois ait été complétée. L'audition devant l'arbitre André Dubois est prévue pour le 11 janvier 2011.

Ø **Congédiement d'un membre en probation**

Le vice-président aux ressources humaines, M. Jocelyn Boucher, mentionne que l'Association conteste le congédiement d'un membre en probation jugeant que la décision arbitraire est abusive. L'audition devant l'arbitre Nathalie Faucher est prévue pour le 5 juillet 2011.

Ø **Membre non considéré pour un emploi à cause d'une limitation fonctionnelle permanente**

Le vice-président aux ressources humaines, M. Jocelyn Boucher, mentionne que l'Association conteste la décision de la Sûreté de Québec de ne pas considérer un membre pour la dotation d'un emploi à cause d'une limitation fonctionnelle permanente à son dossier jugeant que cette limitation ne peut empêcher le membre d'occuper la fonction visée. Des discussions sont en cours pour le choix de l'arbitre.

Ø **Promotion non accordée avant 120 jours**

Le vice-président aux ressources humaines, M. Jocelyn Boucher, mentionne que des griefs ont été acceptés pour contester la décision de la Sûreté de ne pas accorder de promotion avant 120 jours. Les griefs seront inscrits à l'ordre du jour du Comité Paritaire et Conjoint dans le but d'arriver à une entente. L'arbitrage sera demandé dans ces dossiers si aucune entente n'intervient.

Ø **Réunions du sous-comité conjoint sur le Placement et la Promotion (SCPP)**

Le vice-président aux ressources humaines, M. Jocelyn Boucher, informe les membres du Conseil que deux réunions du sous-comité ont eu lieu depuis le dernier Conseil de direction, soit les 22 septembre et 11 novembre 2010, et que la prochaine réunion doit avoir lieu le 20 janvier 2011.

### Ø **Entente Caniapiscau**

Le vice-président aux ressources humaines, M. Jocelyn Boucher, informe les membres du Conseil que la partie syndicale a remis le résultat des travaux du sous-comité dans ce dossier. Une contre contre-vérification du document doit être effectuée par la partie patronale. Rappelons qu'une entente était intervenue pour donner une priorité de placement aux membres de Caniapiscau qui étaient sortis en mode de placement contractuel éloigné, alors qu'une décision arbitrale survenue après leur sortie a donné raison à l'Association pour que ce poste soit déclaré poste isolé.

Selon nos recherches, quatre membres sortis de Caniapiscau, en mode contractuel éloigné, pourraient se voir offrir l'unité d'urgence, secteur Est, puisque cette unité était accessible en priorité de placement au moment où ils avaient obtenus leur placement. Un autre membre pourrait se voir offrir le poste de la MRC de Rimouski en priorité.

### Ø **Reconnaissance des crédits universitaires**

Le vice-président aux ressources humaines, M. Jocelyn Boucher, informe les membres du Conseil que nous avons été informés par un membre du district de la Côte-Nord que le résumé de ses crédits universitaires ne reflétait pas les crédits universitaires réels pour les formations qu'il avait réussies. Les crédits pour les formations des blocs A, B et C en enquête, bien qu'apparaissant dans son bilan de formation, n'étaient pas comptabilisés dans la page résumé.

La problématique a été apportée au sous-comité et la partie patronale nous a informés qu'elle transmettra un courriel Z policiers en début de chaque année pour sensibiliser les membres de vérifier les informations contenues dans leur résumé de formation et de signifier toute anomalie.

### Ø **Projet concept patrouille frontalière**

Le vice-président aux ressources humaines, M. Jocelyn Boucher, informe les membres du Conseil qu'une entente est survenue au CPC concernant le projet de six mois qui devait prendre fin le 30 mars 2011. Il s'agit de patrouilles jumelées avec des agents de la GRC le long de la frontière canado-américaine.

Un sergent superviseur de relève, un agent sociocommunautaire ainsi que sept agents patrouilleurs ont été sélectionnés par ancienneté, suite à des affichages dans les postes et unités suivantes, soit les postes des MRC Memphrémagog, Brome-

Missisquoi, Jardins-de-Napierville, Haut-Richelieu ainsi qu'au Service d'urgence secteur Ouest.

Ø **Projet agent recruteur-enquêteur à Rimouski**

Le vice-président aux ressources humaines, M. Jocelyn Boucher, mentionne que, suite à la retraite de l'enquêteur-recrue à Rimouski, le district avait sélectionné deux membres afin de les assigner sur les relèves de jour et de soir pour une période de six mois chacun, pour effectuer du recrutement et des enquêtes de recrues.

Les personnes avaient été sélectionnées par le district, sans affichage avec des critères de sélection très précis dont certains étaient discriminatoires dont celui de ne pas posséder plus de huit années d'expérience policière.

La partie patronale devait nous faire une présentation d'un projet-pilote à la réunion du 11 novembre, mais s'est révisée et elle a mis fin au projet-pilote.

Le service de la dotation procédera donc au recrutement d'un enquêteur-recrue selon les règles prévues à la politique de gestion Emp. Plac.- 31 en vigueur.

Ø **Formation requise pour le maintien en emploi**

Le vice-président aux ressources humaines, M. Jocelyn Boucher, informe les membres du Conseil que nous avons soulevé la problématique découlant de l'obtention d'emploi, avant la réussite d'une formation obligatoire pour le maintien de ces emplois.

Nous avons demandé à la partie patronale que la formation soit donnée avant que le membre ne soit déplacé dans sa nouvelle fonction pour l'emploi de motard dans le district MLLL, afin d'éviter que les membres soient relocalisés dans l'éventualité où il y aurait échec de cette formation.

La partie patronale évalue notre demande et nous reviendra lors d'une prochaine réunion.

Ø **Examen préqualification en enquêtes**

Le vice-président aux ressources humaines, M. Jocelyn Boucher, mentionne aux membres du Conseil qu'il nous avait été rapporté quatre erreurs dans le dernier examen de préqualification en enquêtes. Nous avons convenu d'annuler ces quatre questions.



### Ø **Assignation PAHV versus PIMS**

Le vice-président aux ressources humaines, M. Jocelyn Boucher, informe les membres du Conseil qu'un affichage, excluant les PAHV, avait été fait dans une unité du district de la Gaspésie pour un remplacement de PIMS.

Nous avons convenu que les PAHV ne pouvaient être exclus, conséquemment le premier bassin à être considéré doit être les agents réguliers ainsi que les PAHV préqualifiés en enquêtes. Le deuxième bassin comporte les agents réguliers et les PAHV non préqualifiés en enquêtes.

### Ø **Projet-pilote aux MRC d'Arthabaska et de Shawinigan**

Le vice-président aux ressources humaines, M. Jocelyn Boucher, mentionne que, suite au départ à la retraite d'un sergent préposé à l'administration au poste de la MRC d'Arthabaska, nous avons appris que la partie patronale avait mis en place un projet-pilote, afin qu'une rotation soit effectuée par les sergents de relève pour occuper cette fonction. Nous avons également appris qu'un projet-pilote identique était déjà en place au poste de la MRC de Shawinigan depuis environ trois ans.

M. Boucher ajoute que ces dossiers ont été inscrits au sous-comité et une présentation du projet-pilote pour Arthabaska devait y être faite, mais la partie patronale nous a informés qu'elle suspendait le projet. Pour ce qui est de Shawinigan, nous avons fait part à la partie patronale qu'un projet-pilote ne pouvait durer trois ans et nous avons demandé que l'emploi soit doté ou qu'elle mette fin au projet.

### Ø **Transformation organisationnelle**

Le vice-président aux ressources humaines, M. Jocelyn Boucher, informe les membres du Conseil que certains protocoles ont été modifiés, suite aux demandes des membres concernés par la transformation organisationnelle.

Pour ce qui est des membres de l'unité d'urgence secteur ouest, ceux qui accepteront un autre poste auront un droit de retour prioritaire jusqu'au 31 janvier 2017.

M. Boucher ajoute que les emplois devenus vacants à la division des Projets en partenariat des enquêtes criminelles, suite à l'application des protocoles, seront offerts aux membres du GQG touchés par la décentralisation des unités pour leur donner l'opportunité de rester dans une unité du GQG, au lieu d'être dans l'obligation d'accepter un placement sur la Rive-Nord ou Sud de Montréal.

M. Boucher mentionne également qu'un emploi de responsable d'équipe et trois emplois de sergents enquêteurs ont été ajoutés au service des enquêtes sur les crimes économiques à Québec. Ces emplois seront offerts en priorité aux membres des unités d'enquêtes du Quartier général de Québec qui ont été touchés par des coupures d'effectifs lors de la transformation organisationnelle.

Les membres de la SECFO ont demandé à obtenir une clause de qualification en crime organisé, afin de pouvoir obtenir un emploi à la DECO, à l'ERM ainsi qu'au Projet en partenariat sans avoir à réussir une entrevue. Les représentations ont été faites auprès de la direction, afin d'inclure cette unité dans l'entente couvrant ces trois unités, mais la partie patronale refuse d'accéder à notre demande.

### **SUJETS TRAITÉS PAR LE VICE-PRÉSIDENT EN SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL ET AUX RESSOURCES MATÉRIELLES, M. DANIEL ROLLAND**

- Ø Annexe « C » versus coupure de paie amené en arbitrage
- Ø Comité en Santé et Sécurité du Travail versus Institut Robert Sauvé
- Ø Comité de Coordination des comités de Santé et Sécurité du Travail (COCO)
- Ø Le vêtement de protection à haute visibilité (dossard)
- Ø Visite RP versus travail syndical autre
- Ø Cahier d'intégration du territoire
- Ø Fiche de prévention versus site Intranet
- Ø Véhicule semi-banalisé
- Ø Comité de recherche en Santé et Sécurité du Travail sur les causes d'accident du travail
- Ø Programme de formation en Santé et Sécurité du Travail
- Ø Réunion du comité d'Équipement les 30 novembre et les prochaines auront lieu les 18 janvier, 15 mars et 17 mai 2011
- Ø Casque motoneige
- Ø Habit de motoneigiste
- Ø Période pour les pneus d'hiver
- Ø Casque pour les motards
- Ø Poivre de cayenne en mousse
- Ø Projet Cisaille versus équipement pour les enquêteurs en permanence sur le projet
- Ø Souliers pour cyclistes
- Ø Dodge Charger
- Ø Pantalons Cargo

- Ø Pantalons avec élastique
- Ø Chandail Polar versus SIJ

Ø **Annexe « C » versus coupure de paie amené en arbitrage**

Le vice-président en santé et sécurité du travail et aux ressources matérielles, M. Daniel Rolland, mentionne aux membres du Conseil que lors du CPCS de novembre, il a exposé la position de l'APPQ sur l'application de l'annexe « C » du contrat de travail. Il a fait valoir auprès des représentants patronaux que leur nouvelle façon de faire lorsqu'il doute de la maladie, qui est de couper le traitement du membre, est arbitraire et non conforme au contrat. L'employeur ne veut pas dans certains cas appliquer le processus d'évaluation médicale clairement établi à l'article 2.05, car il dit que, suite à une analyse des faits entourant l'arrêt du travail du membre, il est en droit d'appliquer la coupure de paie. N'ayant pu arriver à une entente, le grief a été référé à l'arbitrage.

M. Rolland mentionne, de plus, qu'une demande pour une opinion juridique sur l'application que fait l'employeur de l'annexe « C » a été demandée à la firme Castiglio et Associés. Le dossier a été remis à Me Alain Rousseau et celui-ci entreprendra les procédures d'arbitrage.

Ø **Comité SST versus institut Robert Sauvé**

Le vice-président en santé et sécurité du travail et aux ressources matérielles, M. Daniel Rolland, mentionne aux membres du Conseil que, le 18 octobre dernier, il a été invité par l'Institut de recherche Robert Sauvé en Santé et Sécurité du Travail à participer à une table policière de recherches sur les chutes et glissades. Après avoir identifié nos attentes et besoins, l'Institut procédera à la cueillette d'informations auprès des principales organisations présentes à la table, soit SPVM, SPVQ et SQ sur les accidents du travail occasionnés par les chutes ou glissades.

M. Rolland ajoute que nous prévoyons faire des groupes cibles de six à huit personnes et on se propose de faire 2 à 3 rencontres de 2 heures avec chaque groupe. Le projet est étalé sur 18 mois; au fur et à mesure qu'il y aura du développement, les membres du Conseil en seront informés.

Ø **Comité de Coordination des comités de Santé et Sécurité du Travail (COCO)**

Le vice-président en santé et sécurité du travail et aux ressources matérielles, M. Daniel Rolland, informe les membres du Conseil que, depuis le dernier Conseil de direction, le comité de Coordination a siégé à trois reprises soit les 27 octobre, 17 novembre et 1<sup>er</sup> décembre. Lors de ces rencontres, plusieurs sujets furent abordés, dont la relance des comités de Santé de district, la relance de la formation et le remplacement des postes vacants de certains comités.

Une rétrospective a été faite sur la pandémie AH1N1. L'élaboration de procédure et la mise en place de produits de prévention nous ont permis de diminuer les risques au maximum. Alors que la moyenne provinciale s'établissait à 18 %, nous avons présenté une moyenne six fois inférieure, soit de 3,6 %. Ce pourcentage reflète le nombre de contamination réel dans le total des cas potentiels signalés.

Des échanges ont aussi porté sur les procès-verbaux des comités de Santé de district. Le comité de coordination procédera à l'élaboration d'un modèle de procès-verbal qui sera uniforme à la grandeur de la province.

Le comité de Coordination mettra en place des aide-mémoire, afin d'aider les membres des comités de Santé à faire leur présentation de dossier au comité de Coordination des comités de Santé et Sécurité du Travail et sur la formulation de recommandations, le tout pour éviter que le dossier soit retourné au comité de Santé à cause d'un manque d'information.

Le comité de Coordination travaille sur la révision de la politique de gestion «Rel. Pers.-23» qui définit les pouvoirs et les devoirs des comités de Santé, ainsi que du comité de Coordination des comités de Santé et Sécurité du Travail. Le but de cette mise à jour est de la rendre contemporaine et de faire en sorte que le comité puisse procéder avec un pouvoir de décision plutôt que d'un pouvoir de recommandation.

Ø **Le vêtement de protection à haute visibilité (dossard)**

Le vice-président en santé et sécurité du travail et aux ressources matérielles, M. Daniel Rolland, informe les membres du Conseil que le gouvernement du Québec a voulu changer la réglementation sur le port du dossard. Avec les nouveaux critères pour le vêtement, le nouveau modèle proposé aurait été plus dangereux pour nous que celui que nous possédons présentement et qui est conforme à l'ancienne réglementation. Le 8 décembre dernier, la SQ a fait une demande d'exclusion de la nouvelle règle, suite aux recommandations du comité de Coordination. Pour vous

permettre de mieux visualiser le dossier, la nouvelle réglementation rendait obligatoire en tout temps et toutes circonstances le port du dossard. Le dossard se devait d'être fermé sur le côté et que celui-ci ait 50 % de bandes réfléchissantes. Ce nouveau modèle ne permettrait pas d'avoir accès rapidement à l'arme de service ou les armes intermédiaires; de là, la représentation pour être exclu. M. Rolland reviendra avec le résultat des demandes dès qu'il en sera informé.

Prochaine rencontre du comité de Coordination, le 12 janvier 2011

### Ø **Visite RP (représentant en prévention) versus travail syndical autre**

Le vice-président en santé et sécurité du travail et aux ressources matérielles, M. Daniel Rolland, mentionne aux membres du Conseil que la partie patronale a voulu discuter avec nous sur le thème du rôle du représentant à la prévention. Elle veut arriver à ce que tous les représentants à la prévention puissent procéder de la même façon. La partie patronale porte à notre attention certains aspects qui ne figurent pas dans le rôle du représentant à la prévention et cite comme exemple la cueillette d'informations sur le climat de travail. L'employeur considère que cette action met le représentant en mode recherche de solution et non en mode de prévention. La position de l'APPQ est que toute action qu'entreprend le représentant à la prévention dans le but d'améliorer un environnement de travail malsain est considérée de la prévention, car on veut éviter une dégradation de l'ambiance et le tout se fait de façon paritaire.

Il est important de prendre en considération que la libération pour le représentant à la prévention est faite en fonction de l'article 90 de la LSST et qu'elle y accorde le temps nécessaire pour faire son travail de préventionniste en Santé et Sécurité du Travail. Il y aura des rencontres prochainement, afin d'informer autant le RP que le gestionnaire de la définition des rôles de chacun. Pour ce qui est du temps de libération, il a été convenu que c'est une journée par semaine.

### Ø **Cahier d'intégration du territoire**

Le vice-président en santé et sécurité du travail et aux ressources matérielles, M. Daniel Rolland, informe les membres du Conseil qu'un guide d'accueil de la recrue est présentement en projet dans le district 10 ainsi que dans trois autres districts. L'élaboration de ce cahier sera faite pour aussi s'appliquer, non seulement à la recrue qui arrive en poste, mais aussi au policier d'expérience qui arrive sur un territoire inconnu. La mise en place d'une formation sur la reconnaissance de territoire sera élaborée et devra apparaître au programme de prévention de l'unité. Le tout sur une base provinciale.

Ø **Fiche de prévention versus site Intranet**

Le vice-président en santé et sécurité du travail et aux ressources matérielles, M. Daniel Rolland, informe les membres du Conseil que le comité de Coordination a procédé à l'élaboration de plusieurs fiches de prévention, lesquelles sont sur le site Intranet de la SQ sous l'onglet Santé Sécurité. Il est important de sensibiliser nos membres sur ces fiches qui couvrent différents thèmes, comme le harcèlement, prévenir les coups de chaleurs, le programme d'aide au personnel et plus encore. Ces fiches se veulent des outils de prévention pour vous.

Ø **Véhicule semi-banalisé**

Le vice-président en santé et sécurité du travail et aux ressources matérielles, M. Daniel Rolland, informe les membres du Conseil que, le 23 novembre dernier, il a rencontré le capitaine Jean Beaudoin du BSST. La rencontre se voulait exploratoire sur la mise à jour des politiques de gestion Sécurité routière 07, 40 et 41 en rapport avec l'utilisation des véhicules semi-banalisés. Nous voulons clarifier certaines dispositions contradictoires dans ces politiques, dans lesquelles une façon de faire est décrite dans une politique et contredite dans l'autre, suite à une mise à jour sans suivi. Nous voulons ici mettre au clair ce qui est permis de faire comme travail avec ces véhicules et ce qui ne l'est pas. M. Rolland a suggéré de faire une table de travail avec le BSST, le comité de Coordination des comités de Santé ainsi que du responsable de la formation de conduite. Nous nous sommes donné, comme DD, avril 2011.

Ø **Comité de recherche en Santé et Sécurité du Travail sur les causes d'accident du travail**

Le vice-président en santé et sécurité du travail et aux ressources matérielles, M. Daniel Rolland, informe les membres du Conseil que le comité est formé des directeurs du Bas-Saint-Laurent et de l'Estrie, MM. Roger Dubé et Sylvain Paquette, ainsi que de Robert Bronsard et de lui-même.

Le comité s'est rencontré à deux reprises, soit les 13 et 14 octobre et les 2 et 3 novembre dernier. L'information recueillie et l'analyse des accidents du travail nous démontrent que les moins de cinq ans de service sont davantage victimes d'accidents du travail que leurs collègues plus âgés.

La recherche se concentre présentement sur les collisions parce que nos recherches ont démontré que les accidents de la route pour les moins de cinq ans ont augmenté de plus de 100 % en trois ans, passant de 26,3 % en 2008 à 62 % en 2010.

L'analyse s'est faite sur neuf événements dans deux districts, soit la Mauricie et la Montérégie. La cueillette d'informations s'est faite par le biais de conférences téléphoniques. Six des neuf conducteurs ont été rejoints et ils ont collaboré dans la recherche pour nous aider à déterminer des façons de diminuer le risque pour nos jeunes policiers et policières.

Nous voulons faire la cueillette d'informations à la grandeur de la province étalée sur la prochaine année. M. Rolland demande à chaque représentant à la prévention d'enquêter les accidents de travail, de cibler les collisions avec ou sans arrêt de travail et de bien vouloir, avec le conducteur du véhicule, remplir le questionnaire qu'il a remis aux directeurs et d'acheminer le tout à son attention pour qu'il puisse saisir le comité de recherches, afin que notre recherche soit précise et contemporaine.

#### Ø **Programme de formation en Santé et Sécurité du Travail**

Le vice-président en santé et sécurité du travail et aux ressources matérielles, M. Daniel Rolland, informe les membres du Conseil qu'il a demandé aux représentants à la prévention de présenter comme prochaine capsule de formation à leurs délégués la capsule # 11 sur le programme de prévention dans l'unité. Il est important de mettre en place pour le début de 2011 un programme de prévention dans chaque unité et de faire en sorte qu'il soit à jour. Il est important qu'une copie du programme soit déposée au comité de Santé du district pour le suivi.

#### Ø **Réunion du comité d'Équipement les 30 novembre et les prochaines auront lieu les 18 janvier, 15 mars et 17 mai 2011**

Le vice-président en santé et sécurité du travail et aux ressources matérielles, M. Daniel Rolland, mentionne que les prochaines dates de rencontre étant connues, nous demandons aux directeurs ayant des demandes de la part de leurs membres de les lui faire parvenir avant la date du prochain comité en n'oubliant pas de transmettre à M. Mathieu Sauvageau une copie conforme. Le tout sera analysé et un suivi des demandes leur sera fait.

### Ø **Casque motoneige**

Le vice-président en santé et sécurité du travail et aux ressources matérielles, M. Daniel Rolland, mentionne que, pour cette année, la distribution des casques de motoneige se fera pour le district de l'Abitibi-Témiscamingue, le Saguenay, ainsi que l'Outaouais. Au total, il y aura 104 casques d'émis. Pour ceux dont les grandeurs disponibles ne font pas, il y aura mesure et il y aura achat séparé. Prendre en note que ce seront seulement les cas d'exceptions qui auront un casque adapté.

### Ø **Habit de motoneigiste**

Le vice-président en santé et sécurité du travail et aux ressources matérielles, M. Daniel Rolland, mentionne également que, pour ce qui est de l'habit de motoneigiste, il a été convenu, faute de résultats probants, de retourner les trois habits pour évaluation par nos membres. Il est important de bien évaluer le produit, afin de s'assurer que nous faisons le bon choix.

### Ø **Période pour les pneus d'hiver**

Le vice-président en santé et sécurité du travail et aux ressources matérielles, M. Daniel Rolland, informe les membres du Conseil que la SQ a procédé en août 2009 à une évaluation de conduite en été avec des pneus d'hiver. Les pneus étaient de 6/32 et moins. La vitesse d'évaluation était de 50, 70 et 100 km/heure avec freinage et aussi avec évitement. M. Rolland mentionne qu'il a toujours été contre le résultat de ces tests parce que dans un premier temps, des véhicules utilisés, soit un Honda Accord, une Toyota Highlander et une Chevrolet Impala, seul le l'Impala reflétait la réalité.

En deuxième lieu, concernant la vitesse à 100 km/h, la distance selon la partie patronale n'est pas concluante, soit environ huit pieds de plus. Nous ne savons pas ce qu'est la distance de freinage alors que le véhicule roule à 120, 130, 140, et 160 km/h, soit des vitesses que les policiers sont plus sujets à faire pour une réponse de niveau 1. M. Rolland s'est vertement opposé à ce rapport et a demandé à ce qu'il soit plutôt établi des dates de retrait ou d'interdiction de pneus d'hiver en saison chaude. Au prochain comité, un représentant de la conduite doit venir nous faire une représentation sur le sujet.



Ø **Casque pour les motards**

Le vice-président en santé et sécurité du travail et aux ressources matérielles, M. Daniel Rolland, mentionne que le projet de renouvellement des casques de moto avait été retardé à cause d'un problème avec le système de communication intégré au casque. Cette problématique résolue, le service des achats et de l'approvisionnement procédera à l'achat des casques et tous les motards, soit environ 62 membres, auront leur nouvel équipement pour la saison 2011.

Ø **Poivre de cayenne en mousse**

Le vice-président en santé et sécurité du travail et aux ressources matérielles, M. Daniel Rolland, mentionne que, lors du dernier comité d'Équipement, nous avons procédé à l'identification des unités, afin de commencer la distribution et la mise en place de cet équipement. Les 22 unités ont été énumérées lors du Conseil et les directeurs ont pris note des unités de leur district. Par la suite, la distribution sera évaluée selon les besoins et demandes des unités. Il est à noter qu'il n'y a pas besoin de formation additionnelle pour l'utilisation du poivre en mousse, c'est la même procédure que le poivre en jet.

Ø **Projet Cisaille versus équipement pour les enquêteurs en permanence sur le projet**

Le vice-président en santé et sécurité du travail et aux ressources matérielles, M. Daniel Rolland, souligne que l'employeur nous reviendra au prochain comité avec une analyse de besoins et du nombre d'enquêteurs permanents sur le programme Cisaille.

Ø **Souliers pour cyclistes**

Le vice-président en santé et sécurité du travail et aux ressources matérielles, M. Daniel Rolland, mentionne que, dans un premier temps, nous avons fait le changement de la pédale sur les vélos, afin de rendre plus sécuritaire la pratique de cette activité de patrouille. Toutefois, nous avons noté que les souliers sont aussi inadéquats. Il a été décidé de former un comité de travail pour évaluer la nouvelle chaussure. Le comité sera en fonction en janvier 2011 avec le dépôt du rapport pour la fin de mars 2011. Nous regardons la possibilité qu'un choix de chaussure soit identifié et que les membres aient une allocation pour en faire l'achat.

### Ø **Dodge Charger**

Le vice-président en santé et sécurité du travail et aux ressources matérielles, M. Daniel Rolland, explique qu'avec le retrait de Crown Victoria par la compagnie Ford, nous devons faire de nouveaux tests pour les véhicules munis d'une flèche directionnelle, afin de trouver un remplaçant. Présentement, des essais sont faits avec des Dodge Charger. D'autres véhicules seront à l'essai dans les prochains mois, soit le Chevrolet Caprice PPV, le nouveau modèle de Charger qui est plus long et le nouveau Ford Police Interceptor, muni d'un six turbo-écoboost.

Aussi pour les Charger, il faut faire un suivi sur les programmations de transmission, afin de s'assurer que le délai entre le passage de reculons à avancé ne soit pas déraisonnable.

### Ø **Pantalons Cargo**

Le vice-président en santé et sécurité du travail et aux ressources matérielles, M. Daniel Rolland, informe les membres du Conseil qu'il y a eu six soumissionnaires pour le contrat de fabrication. Des six, cinq ont produit des échantillons qui ne sont pas acceptables. Le sixième est présentement en évaluation et devrait, semble-t-il, être accepté. Nous prévoyons une livraison pour la fin janvier et en mars 2011. Il rappelle aux membres du Conseil que le travail des représentants syndicaux est de faire avancer le dossier et de le faire accepter par le comité paritaire d'Équipement. C'est ce qui a été fait dans le dossier des pantalons cargo. Par la suite, M. Rolland mentionne qu'il n'a plus aucun contrôle sur le processus de fabrication.

### Ø **Pantalons avec élastique**

Le vice-président en santé et sécurité du travail et aux ressources matérielles, M. Daniel Rolland, informe les membres du Conseil que la partie patronale désire changer l'image qu'elle projette avec les membres moniteurs en intervention de la force ainsi que les membres du SIJ. L'employeur tient à retirer les t-shirts noirs ainsi que les cargos avec la base fermant avec un élastique. L'employeur précise qu'il émettra une guêtre pour chacun de ces membres, afin qu'ils puissent fermer le bas du pantalon au besoin.

## Ø **Chandail Polar versus SIJ**

Le vice-président en santé et sécurité du travail et aux ressources matérielles, M. Daniel Rolland, mentionne aux membres du Conseil que la partie patronale a été saisie d'une demande de notre part pour faire le changement de pièces d'équipement pour les membres du SIJ ainsi que pour les reconstitutionnistes en accident. La demande est de remplacer le chapeau de fourrure pour une tuque, de faire l'ajout de mitaines avec le bout rétractable, afin de manipuler un appareil photo ainsi que de remplacer le chandail de laine pour une veste polar à fermeture éclair.

## **SUJETS TRAITÉS PAR LE VICE-PRÉSIDENT AUX FINANCES, M. LUC FOURNIER**

- Ø Boutique virtuelle APPQ
- Ø Modifications au Régime d'assurance-maladie de l'APPQ
- Ø Rapport des membres du comité des Finances et acceptation de la liste des chèques
- Ø État de résultats comparatifs
- Ø Comité de Révision de la politique de dépenses de l'APPQ
- Ø Offre de service Telus

## Ø **Boutique virtuelle APPQ**

Pour faire suite aux recommandations du comité de restructuration, le vice-président aux finances, M. Luc Fournier, a invité Mme Danyelle Blouin, de la firme Créapub Design et celle-ci présente aux membres du Conseil de direction un portail web pour une boutique virtuelle. M. Fournier informe les membres du Conseil que le développement informatique d'une telle plateforme serait de 10 à 15 mille dollars et autant pour mettre le site transactionnel (avec carte de crédit). Se servir de cette plateforme réduirait les coûts à environ 2 500 \$ pour le lancement et d'environ 500 \$ annuellement par la suite.

Les membres du Conseil de direction ont décidé d'aller de l'avant dans ce projet.

## Ø **Modifications au Régime d'assurance-maladie de l'APPQ**

### ***Objectifs***

- Assurer la pérennité du régime, tout en offrant des protections de qualité et en contrôlant la croissance des coûts.
- Optimiser l'impact sur le régime d'assurance-maladie de l'APPQ des changements dans le marché des médicaments.
- Responsabiliser les membres et les aider à devenir de meilleurs consommateurs.
- Améliorer le service aux membres.

### ***Contexte***

- Les franchises n'ont pas été modifiées depuis la mise en place des options.
- Les membres bénéficient d'une carte depuis 2005.
- De nombreux brevets de médicaments expirent en 2010, 2011 et 2012.
- Forte baisse anticipée dans le prix des médicaments génériques (40 % et 60 %).
- Si tous les médicaments originaux étaient remplacés par des génériques, les coûts diminueraient d'au moins 400 000 \$ par année.
- Si le coût des génériques est réduit à 25 % du coût de l'original, des économies annuelles additionnelles de 1 000 000 \$ sont prévisibles.

### Analyse des réclamations de 2009

Type de médicaments	Nombre d'ordonnances	Montant payé	Montant payé moyen par ordonnance
		(\$)	(\$)
Breveté	141 451	6 594 934	46,62
Générique	154 738	2 297 105	14,85
Original	31 060	1 159 338	37,33
	327 249	10 051 378	30,71

- Augmenter le pourcentage de remboursement des médicaments génériques comme suit :

	Actuel	Proposé
Option 2	80 %	90 %
Options 3 et 4	90 %	100 %

- Enlever la franchise sur les médicaments génériques et sur les soins médicaux.
- Remplacer les franchises annuelles par des franchises par ordonnance comme suit :

Actuel	Option 2	Option 3	Option 4
Membre	50 \$	25 \$	25 \$
Ses p. à c.	50 \$	25 \$	25 \$
Proposé			
Médicaments génériques	0 \$	0 \$	0 \$
Autres médicaments	9 \$	6 \$	6 \$
Autres soins médicaux	0 \$	0 \$	0 \$

### ***Mécanisme d'indexation de la franchise par ordonnance (selon l'augmentation des taux d'assurance-maladie)***

- Implanter des messages personnalisés (génériques, prix maximal admissible et alternative à certains brevetés).
- Implanter une procédure d'aide aux grands réclamants, sur une base volontaire, pour leur offrir du soutien et de l'aide dans leur consommation de médicaments (pourrait être une condition pour déroger au maximum de 100 000 \$).

### ***Impact des modifications***

Ø Aux franchises et aux pourcentages de remboursements :

- Baisse des coûts d'environ 125 000 \$ par année.
- Utilisateur payeur : plus on consomme, plus on paie.
- Membre peut modifier son comportement.
- Opter pour un médicament générique.
- Pour les maladies chroniques, il peut obtenir une ordonnance de 90 jours au lieu de 30 jours.
- Négocier le prix avec son pharmacien. / Changer de pharmacien.
- Demander au médecin une alternative moins coûteuse au médicament breveté.
- Changements de comportement vont entraîner d'autres économies récurrentes.

### ***Modifications au système informatique***

Coût de développement :

Franchise par ordonnance.

Pourcentage de remboursement différent pour les médicaments génériques.

Message personnalisé.

Algorithme pour le prix maximal admissible.

Table de concordance.

Originaux (i).

Brevetés.

Liste d'envoi selon la consommation.

Communications aux membres

Communiqué ciblé, en mars 2011, sur les médicaments génériques.

Principaux génériques (actuels et à venir).

Impact sur le régime de l'APPQ.

Table de concordance de médicaments, afin de proposer des alternatives moins coûteuses aux médicaments brevetés.

Article dans la Revue de juin 2011.

Communiqué en juin 2011.

Nouvelle franchise.

Trucs pour minimiser l'impact du changement de franchise.

Message personnalisé.

Service d'aide aux grands réclamants.

Message personnalisé.

Un générique existe.

Prix trop élevé.

Demander à son médecin une alternative au médicament breveté.

Il a donc été décidé de présenter les modifications et les évaluations au Congrès 2011.

### **Volet flexible RRMSQ et comité d'investissement**

Au 1<sup>er</sup> novembre 2010 - 1 158 membres ont adhéré.

Les cotisations avec intérêts s'élèvent à 5 311 M \$.

Modifications en 2010

- Remplacement de Howson Tattersall par McLean Budden pour les actions étrangères. Effectif le 1<sup>er</sup> juillet 2010.
- Ajout de 7,5 % du portefeuille dans un Fonds d'allocation mondiale géré par UBS.
- Réduction de 2,5 % des obligations et de 5,0 % des actions étrangères.

## Révision des politiques de placement

### Fonds d'allocation mondiale

- Actions américaines 40 %
- Actions mondiales 22 %
- Actions des marchés émergents 3 %
- Obligations américaines 21 %
- Obligations internationales 9 %
- Obligations à haut rendement 3 %
- Obligations de marchés émergents 2 %

### Sommaire des politiques de placement

	<b>Fonds équilibré</b>	<b>Fonds de croissance</b>
	Avant / révisé	Avant / révisé
Obligations	45,0 / 42,5	35,0 / 32,5
Actions canadiennes	25,0 / 25,0	30,0 / 30,0
Fonds d'allocation global	0,0 / 7,5	0,0 / 7,5
Actions étrangères	30,0 / 25,0	35,0 / 30,0



Rendement au 30 septembre 2010

	<b>Année à ce jour</b>	<b>1 an</b>	<b>3 ans</b>	<b>5 ans</b>	<b>Création</b>
	<b>%</b>	<b>%</b>	<b>%</b>	<b>%</b>	<b>%</b>
Fonds équilibré (après frais de 1,0 %)	5,1	6,3	1,25	3,2	5,1
Fonds de croissance (après frais de 1,0 %)	4,9	6,2	0,2	s.o.	0
Volet flexible (après frais de 1,0 %)	5,0	6,25	0,7	s.o.	s.o.
Quartile (Étude Mercer)	Q1	Q2	Q1	s.o.	s.o.

## **RAPPORT DES MEMBRES DU COMITÉ DES FINANCES ET ACCEPTATION DE LA LISTE DES CHÈQUES**

MM.Normand Lavoie a fait la lecture du rapport des membres du comité des Finances. Après lecture, quelques questions ont été posées et le tout fut accepté par les membres du Conseil de direction.

## ÉTAT DE RÉSULTATS COMPARATIFS

L'état des résultats a été présenté au Conseil de direction. Malgré plusieurs écarts au niveau de certains postes budgétaires, le vice-président aux finances, M. Luc Fournier, informe les membres du Conseil qu'il croit toujours être en mesure d'arriver à l'équilibre budgétaire entre les réalisations et les prévisions.

## COMITÉ DE RÉVISION DE LA POLITIQUE DE DÉPENSES DE L'APPQ

Le vice-président aux finances, M. Luc Fournier, demande d'activer le comité de Révision de la politique de dépenses de l'Association, de manière à s'assurer que les règles soient alignées avec la fiscalité et que toutes les politiques qui émanent du Conseil de direction soient des plus contemporaines possibles. À titre d'exemple, la politique pour les fleurs en cas de décès d'un membre n'a pas été révisée depuis plus de 20 ans.

MM. Charles Hopson et Alphé Simard feront partie de ce comité.

## OFFRE DE SERVICE TELUS

Le vice-président aux finances, M. Luc Fournier, fait la présentation de l'offre Telus, afin d'uniformiser les équipements et les services des différents fournisseurs. En effet, chaque directeur est responsable de contracter avec un fournisseur avec des maximums mensuels. Avec cette entente, nous comptons faire de 10 à 20 % d'économie sur le volume.

Après présentation, il fut unanimement décidé d'aller de l'avant avec le contrat corporatif, à l'échéance de chacun d'entre eux.

---



Luc Fournier  
Vice-président aux finances

ASSOCIATION DES POLICIÈRES  
ET POLICIERS PROVINCIAUX DU QUÉBEC

LF/dmv