

ASSOCIATION DES POLICIÈRES ET POLICIERS
PROVINCIAUX DU QUÉBEC
1981 rue Léonard-De Vinci
Sainte-Julie QC

FAITS SAILLANTS DU CONSEIL DE DIRECTION

TENU LES JEUDI, VENDREDI ET SAMEDI LES 10, 11 ET 12 DÉCEMBRE 2020

Voici un compte rendu des faits saillants discutés lors du Conseil de direction tenu les jeudi, vendredi et samedi les 10, 11 et 12 décembre 2020.

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. DOMINIC RICARD

LIVRE VERT

L'APPQ a eu deux rencontres avec le comité consultatif sur le *Livre vert*. Une première rencontre a eu lieu le 10 novembre dernier. J'étais présent en tant que vice-président pour le volet formation qui est l'un des enjeux du *Livre vert* avec MM. Pierre Veilleux et Jacques Painchaud, et M^e Alain Rousseau.

Le volet de la carte policière a été grandement questionné et discuté lors de cette rencontre. L'autre sujet qui a occasionné beaucoup de questionnement est celui de la formation continue. Nous avons signalé le manque de formation et également profité de ce thème pour aborder le manque d'effectifs. Le volet de la santé psychologique en traitant du sujet sous l'angle de permettre à un organisme compétent comme La Vigile a aussi fait partie des discussions. Nous avons terminé cette rencontre sur les enjeux de la *Loi sur la police* en prenant le temps de souligner que les délais de traitement des dossiers étaient déraisonnables et néfastes pour tous, et que nous étions en désaccord avec certains positionnements du BEI, plus particulièrement du statut des policiers à la suite d'une intervention. D'ailleurs, nous sommes en contestation des différents aspects devant les tribunaux avec nos collègues municipaux.

Concernant la rencontre du 2 décembre dernier, les mêmes enjeux ont été abordés. L'entretien de 35 minutes est disponible sur le site Web de l'APPQ.

SYSTEME INFORMATIQUE

En début d'années 2020, plusieurs changements au système informatique ont été apportés dans une première étape de modernisation des infrastructures. Ceci avait été décidé en Conseil de direction afin de pallier la fin du support de Windows 7, en janvier 2020, ce qui aurait mis à risque notre système. L'uniformisation des portables avec le passage d'un système de serveur au nuage a été effectuée.

Dans l'étape suivante, il faut moderniser les infrastructures physiques à l'intérieur des murs de l'APPQ comme la téléphonie IP Teams, les accès réseaux, en plus de la mise aux normes de différentes procédures. En finalité, avec le télétravail, il est convenu d'équiper deux salles de conférence pour permettre de tenir des réunions en comités et sous-comités tout en demeurant fonctionnel. Les travaux auront lieu en début d'année 2021.

BRIO

Le document de travail de la firme BRIO (Arsenal conseil) a été déposé au Bureau exécutif le 3 décembre dernier avant d'être présenté au Conseil de direction afin de débiter la démarche et prévoir un plan d'action, et ce, afin d'étudier les propositions de modernisation et d'actualisation de l'APPQ tant au niveau de la charge de travail que de sa structure et des règles de gouvernances afin de faire évoluer l'APPQ en 2021 et pour le futur.

Les propositions apportent certains questionnements. Il faut également tenir compte du contexte et de l'ambiance de travail à l'époque pour comprendre certaines propositions. D'ailleurs, avant d'avoir vu le rapport, plusieurs aspects ont été corrigés à la suite des élections et nous avons mis des mesures en place, comme nouveau BE, qui font partie des recommandations.

RÉUNIONS STRATÉGIQUES

Pour faire suite au document de travail de BRIO, il a été convenu que deux rencontres stratégiques auront lieu en janvier 2021 pour le BE puisque certains aspects traitent de la structure et des tâches du BE.

Une seconde rencontre aura lieu en février 2021 avec le Conseil de direction pour une réflexion sur les mesures à apporter pour améliorer et uniformiser nos façons de faire, et ainsi offrir un meilleur service aux membres.

RRMSQ

La dernière étude actuarielle de notre régime de retraite qui est sortie cet automne vient nous indiquer avec différents facteurs que nous devons augmenter notre pourcentage versé à la part employée en l'augmentant de 2,19 %, c'est-à-dire de 8 % à 10,19 %, en tenant compte de la modification du partage qui vaut 1 % du 2,19 %.

La grande modification de ce changement de taux est en lien avec la diminution des hypothèses économiques qui ont été revues à la baisse. Pour avoir discuté avec d'autres partenaires syndicaux de la fonction publique, le même phénomène est aussi observé à leur niveau.

Une communication sera envoyée par le courriel SQ puisqu'il s'agit d'une décision du Comité de retraite. Un bulletin APPQ sera également envoyé.

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

DISCIPLINE

Le vice-président à la Discipline et à la déontologie, M. Jacques Painchaud, informe les membres du Conseil de direction qu'il y a 30 dossiers disciplinaires à l'étape d'enquête et 17 dossiers en attente d'audition.

DEONTOLOGIE

Le vice-président à la Discipline et à la déontologie, M. Jacques Painchaud, informe les membres du Conseil de direction qu'il y a 61 dossiers déontologiques à l'étape d'enquête et 14 dossiers en attente d'audition.

Le vice-président à la Discipline et à la déontologie, M. Jacques Painchaud, informe les membres du Conseil de direction qu'une rencontre aura lieu avec le Président de l'APPQ, M. Dominic Ricard, le Commissaire à la déontologie et lui-même le 21 janvier 2021. Cette rencontre est demandée par le Commissaire. Ce dernier souhaite discuter des éléments présentés dans notre mémoire en lien avec le *Livre vert*.

Le vice-président à la Discipline et à la déontologie, M. Jacques Painchaud, informe les membres du Conseil de direction de prendre note de la correspondance de son adjointe pour le suivi des dossiers en conciliation qui se terminent en l'absence d'un règlement signé par les parties. Il est demandé d'assurer le suivi des séances de conciliation auprès d'elle afin de maintenir à jour les dossiers déontologiques.

GRIEFS

Le vice-président à la Discipline et à la déontologie, M. Jacques Painchaud, informe le Conseil de direction qu'il y a 115 griefs actifs, dont 15 griefs concernant l'article 6 et 100 pour l'article 30.

MESURES ADMINISTRATIVES

Le vice-président à la Discipline et à la déontologie, M. Jacques Painchaud, mentionne qu'il y a, au niveau provincial, 25 membres faisant l'objet de mesures administratives, soit 12 en relevé provisoire à plein traitement, 2 en relevé provisoire à demi-traitement, 1 en relevé provisoire sans traitement et 10 en assignation administrative.

Il est demandé aux directeurs et directrices de communiquer avec leurs membres faisant l'objet de mesures administratives. De plus, il est demandé que ceux-ci puissent communiquer avec leurs membres de manière régulière (au minimum tous les deux mois) pour s'enquérir de leur situation et apporter le support nécessaire. Par ailleurs, il est demandé de communiquer les nouvelles informations au département pour le suivi administratif du dossier. Le vice-président à la Discipline et déontologie rappelle qu'il demeure disponible pour des rencontres et/ou des appels conférences avec le directeur syndical avec les membres visés par les mesures administratives.

LOI SUR LA POLICE

Le vice-président à la Discipline et à la déontologie, M. Jacques Painchaud, informe les membres du Conseil de direction de l'état des procédures criminelles de certains dossiers en cours.

M. Jacques Painchaud, vice-président à la Discipline et à la déontologie, fait état de la situation dans le dossier de M. Patrick Ouellet. Une audience, à laquelle il a participé par visioconférence, s'est tenue le 9 décembre 2020. La cause est prise en délibéré par les juges de la Cour d'appel.

Le vice-président à la Discipline et à la déontologie, M. Jacques Painchaud, informe les membres du Conseil de direction qu'une audience est prévue devant la Cour suprême le 20 janvier 2021 dans le dossier de M. Éric Deslauriers.

Le vice-président à la Discipline et à la déontologie, M. Jacques Painchaud, informe les membres du Conseil de direction qu'en ce qui concerne le *Livre vert* visant la *Loi sur la police*, le mémoire de l'APPQ a été soumis le 20 octobre dernier et la présentation devant le comité consultatif a eu lieu les 10 novembre et 2 décembre 2020.

BUREAU DES ENQUETES INDEPENDANTES (BEI)

Le vice-président à la Discipline et à la déontologie, M. Jacques Painchaud, informe les membres du Conseil de direction qu'en lien avec la policière de Val-D'or pour l'« accusation voies de fait “*poussée quelqu'un*” à la suite d'une enquête du BEI », une intervention auprès du journaliste de JdeM fut effectuée par l'APPQ pour corriger des propos erronés dans la trame factuelle médiatisée. Les propos « *faisant tomber à la renverse* » ont été retirés. Autres informations à « huis clos ».

Le vice-président à la Discipline et à la déontologie, M. Jacques Painchaud, informe les membres du Conseil de direction que chaque année, il y a environ 12 à 15 enquêtes du BEI à la SQ sur environ 40 enquêtes du BEI au Québec.

Le vice-président à la Discipline et à la déontologie, M. Jacques Painchaud, informe les membres du Conseil de direction qu'il est demandé aux directeurs et directrices de se rendre voir les membres sur l'unité lors de ces événements en tant que représentant SST. Ceux-ci doivent également fournir les informations utiles pour l'assistance judiciaire et assurer la coordination des services disponibles pour l'aspect post-traumatique. Par ailleurs, il y a lieu d'assurer une communication auprès des vice-présidents concernés lors de ces procédures.

ARBITRAGES

Le vice-président à la Discipline et à la déontologie, M. Jacques Painchaud, informe les membres du Conseil de direction qu'il y a présentement 5 dossiers inscrits à l'arbitrage.

Un grief de destitution rejeté a été déposé le 19 mai 2015. Pour cette procédure arbitrale, le membre fut représenté par M^e Jean-François Boucher.

Par ailleurs, une décision arbitrale de congédiement a été confirmée par l'arbitre Richard Guay le 13 novembre 2019.

« L'arbitre conclut que le policier B. a subtilisé un constat d'infraction émis par ses collègues à une personne qu'il connaissait, commettant des infractions disciplinaires d'empêcher la justice de suivre son cours et d'avoir discrédité l'honneur de la Sûreté du Québec. »

Par la suite, le jugement de la Cour supérieure du 26 juin 2020 a été confirmé par la Cour d'appel le 31 août 2020, laquelle a rejeté la requête pour permission d'en appeler.

RAPPORT DES COMITÉS

Le vice-président à la Discipline et à la déontologie, M. Jacques Painchaud, informe les membres du Conseil de direction de la désignation des directeurs et délégués sur divers comités.

Présentation de la mission et suivi des divers comités sur lequel siège le vice-président à la Discipline et à la déontologie.

FORMATION INTRODUCTIVE AUX PROCÉDURES RELIÉES AU DÉPARTEMENT

Le vice-président à la Discipline et à la déontologie, M. Jacques Painchaud, a donné une formation sur les procédures reliées au département Discipline et déontologie aux membres du CD le 8 décembre 2020. (Durée 2 heures)

Survol du cartable : « Document de support pour le représentant syndical ». (9 onglets)

INTERPRETATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le vice-président à la Discipline et à la déontologie précise certaines informations concernant :

- **Article 7.02 – 7.05 à 7.09 :**

Éléments d'information transmis concernant la participation aux procédures judiciaires. Autorisations diverses et libérations reliées à ce type de procédures.

« 7.02 Procédure criminelle et pénale ou devant les tribunaux judiciaires et quasi judiciaires

Le membre intimé ou témoin bénéficie de l'application du contrat de travail; il en est de même du membre rencontré par les enquêteurs dans les circonstances prévues aux alinéas 3 et 6 du paragraphe 6.01. Il en est de même lorsqu'il est rencontré par les enquêteurs d'une commission d'enquête ou de la Commission des droits de la personne.

Le membre est libéré sans perte de traitement autant pour l'audition que pour la préparation à l'audition selon les mêmes modalités que le paragraphe 7.05. »

« 7.05 Procédure en déontologie policière

La Sûreté peut modifier, avant son affichage, l'horaire de travail d'un membre témoin ou intimé dans une instance de déontologie, tant au moment de la préparation avec le procureur du membre qu'au moment de l'audition devant le Comité de déontologie ou la Cour du Québec.

Les congés hebdomadaires déplacés, le cas échéant, sont repris selon les modalités et le ratio établis au paragraphe 23.07, le tout conformément à l'article 10.11.

Les heures excédant la journée régulière de travail sont rémunérées selon les dispositions de l'article 12, sauf pour l'audition devant la Cour du Québec.

Les frais de déplacement sont remboursés conformément aux dispositions de l'article 21.

Procédure d'arbitrage

7.06 *Le membre plaignant se voit appliquer les dispositions ci-après :*

La Sûreté peut modifier, avant son affichage, l'horaire de travail du membre tant au moment de la préparation avec le procureur qu'au moment de l'audition devant l'arbitre.

Les congés hebdomadaires déplacés, le cas échéant, sont repris selon les modalités et le ratio établis au paragraphe 23.07, le tout conformément à l'article 10.11.

Les heures excédant la journée régulière de travail, à l'exception de celles consacrées à la préparation avec le procureur, sont rémunérées selon les dispositions de l'article 12.

Les frais de déplacement sont remboursés conformément aux dispositions de l'article 21.

7.07 *Le membre témoin se voit appliquer les dispositions ci-après :*

Le membre ne voit pas son horaire modifié, sauf que les congés hebdomadaires utilisés pour participer à l'audition sont déplacés et repris selon les modalités et le ratio établis au paragraphe 23.07, le tout conformément à l'article 10.11.

Il est indemnisé selon le contrat de travail par la partie qui le requiert, tant pour son traitement que pour ses frais de déplacement.

Procédure disciplinaire

7.08 *Le membre intimé se voit appliquer les dispositions ci-après :*

Pour l'audition, la Sûreté peut modifier, avant l'affichage de l'horaire, la relève du membre. Les congés du membre ne peuvent être déplacés. Les heures excédant la journée régulière de travail sont rémunérées selon les dispositions de l'article 12.

Pour la préparation, le membre est libéré sans perte de traitement. Ses congés hebdomadaires utilisés, le cas échéant, sont déplacés et repris selon les modalités et le ratio établis au paragraphe 23.07, le tout conformément à l'article 10.11.

Les frais de déplacement sont remboursés conformément aux dispositions de l'article 21.

7.09 *Le membre témoin est libéré sans perte de traitement tant pour la préparation que pour l'audition. Ses congés hebdomadaires utilisés, le cas échéant, sont déplacés et repris selon les modalités et le ratio établis au paragraphe 23.07, le tout conformément à l'article 10.11.*

Les heures excédant la journée régulière de travail, à l'exception de celles consacrées à la préparation avec le procureur, sont rémunérées selon les dispositions de l'article 12.

Les frais de déplacement du membre sont remboursés par la partie qui le requiert conformément aux dispositions de l'article 21. »

- **Article 8.05 - 8.08 et 8.10 :**

Explications reliées à ce type de libération syndicale concernant les procédures disciplinaires et déontologiques.

« **Libération des directeurs**

8.05 *L'Association peut obtenir, pour les membres du Conseil de direction, des libérations pour un total de six cents (600) jours ouvrables par année contractuelle, selon les modalités décrites aux paragraphes 8.06, 8.07 et 8.15, pour :*

- *assister et participer aux réunions du Conseil de direction, au Congrès des délégués, à l'Assemblée générale annuelle, aux assemblées de sections ou régionales et aux comités spéciaux de l'Association;*
- *s'occuper des causes de discipline et de déontologie en cas d'incapacité d'agir du vice-président désigné à cet effet;*
- *préparer l'audition d'arbitrage de griefs et y assister.*

La Sûreté ne peut, sans raison valable, refuser une libération requise aux fins du présent paragraphe. »

« **8.08 a)** 1. *La Sûreté libère, sans perte de traitement, un directeur pour remplacer le vice-président à la Discipline et à la déontologie lorsque ce dernier est déjà retenu devant un comité de discipline ou de déontologie ou qu'il doit se déplacer pour s'y rendre ou lorsqu'il assiste à une réunion du Comité paritaire et conjoint.*

2. *Advenant l'adoption d'un nouveau Code de discipline et l'instauration d'instances disciplinaires régionales, la Sûreté libère sans perte de traitement le délégué ou le directeur du membre pour l'accompagner lors de l'audition disciplinaire.
[...] »*

« **8.10 Libération des délégués**

Le membre délégué de l'Association a droit, sur ses heures de travail mais sans frais de déplacement, au temps nécessaire pour :

- *assister le membre lors de la discussion et de la formulation de son grief;*
- *accompagner le membre lorsqu'il présente son grief à son supérieur immédiat;*
- *accompagner le membre lors d'une enquête disciplinaire. Dans un tel cas, si le membre délégué est en congé hebdomadaire, il peut cumuler conformément à l'article 10.11, un minimum de quatre (4) heures et un maximum de huit (8) heures à taux simple, lesquelles peuvent être reprises en demi-journée ou en journée complète.*

Ses congés hebdomadaires utilisés, le cas échéant, sont déplacés et repris à une date convenue avec la Sûreté ou selon les modalités et le ratio établis au paragraphe 23.07.

En cas d'incapacité d'agir du membre délégué, le directeur de l'Association ou un autre membre désigné a droit, sur ses heures de travail, au temps nécessaire pour le remplacer dans l'accomplissement de la tâche prévue à l'alinéa c). »

• **Article 23.11 — 23.19 :**

Les jours fériés et les vacances lorsque des mesures administratives sont imposées. Le membre doit demeurer disponible et planifier ses vacances malgré cette mesure.

« 23.11 Le membre en relevé provisoire se voit appliquer les dispositions suivantes :

a) il doit choisir ses jours de vacances conformément aux paragraphes 23.06, 23.07 et 23.08;

b) aux dates choisies, s'il est toujours en relevé provisoire, il peut faire un nouveau choix de jours de vacances à l'intérieur de l'année financière en cours conformément aux paragraphes 23.06, 23.07 et 23.08. Au moment où l'année financière se termine, les jours qui n'ont pu être utilisés sont considérés pris et sont rémunérés en conséquence; »

**voir aussi c) d) et e)*

« **23.19** Le membre en relevé provisoire se voit appliquer les dispositions suivantes :

a) Il doit prendre, avant le 31 décembre de l'année en cours, les heures de congés fériés qui étaient à son crédit avant d'être relevé provisoirement. S'ils n'ont pas été pris à cette date, ils sont réputés l'avoir été à la fin du mois de décembre. Il reçoit alors l'autre moitié de son traitement ou son traitement selon qu'il est relevé provisoirement à demi-traitement ou sans traitement. »

*voir aussi b) et c)

- **Article 30.01 a) :**

Rappel que le grief ne peut que viser la période couverte par l'enquête si l'annexe « W » est appliquée correctement.

« **30.01**

a) Le membre auquel est imposée une mesure corrective ou une sanction disciplinaire peut soumettre un grief selon la procédure de griefs et la Loi sur le régime syndical applicable à la Sûreté du Québec.

Il en est de même du membre relevé provisoirement de ses fonctions ou assigné temporairement à d'autres fonctions par une décision administrative du directeur général ou du directeur général adjoint qu'il désigne; une telle décision peut être prise dans les cas et selon les modalités prévues à l'annexe « W », ou au sous-paragraphe b) ci-après.

Malgré ce qui précède, lorsque le directeur général ou le directeur général adjoint qu'il désigne exerce l'une des options prévues à l'annexe « W » et que sa décision respecte les conditions et modalités de l'annexe, le grief du membre ne peut viser que la période couverte par l'enquête.

b) Le membre poursuivi en discipline ou déontologie pour une faute susceptible de compromettre l'exercice des devoirs de ses fonctions peut être relevé de ses fonctions avec plein traitement ou assigné temporairement à d'autres fonctions.

c) À chaque étape pertinente ou lorsque des éléments nouveaux surviennent, la Sûreté révisé sa décision et décide alors si elle maintient,

modifie ou met fin au relevé provisoire ou à l'assignation administrative. Le membre est informé par écrit de la décision de la Sûreté. »

- **Article 30.02 à 30.05 :**

Explications sur l'application de ces articles.

*« **30.02** Le membre absent du travail pour cause de maladie n'est pas soustrait à l'application du présent article ou à une poursuite disciplinaire, et ce, malgré l'annexe « C ».*

***30.03** Dans les cas des griefs visés au paragraphe 30.01 soumis à l'arbitrage, l'arbitre peut maintenir, modifier ou annuler la décision de la Sûreté.*

***30.04** L'arbitre peut accorder le remboursement du traitement perdu par le membre, déduction faite des sommes qu'il a gagnées dans l'intervalle.*

***30.05** Les impacts économiques d'une sanction disciplinaire ou déontologique sont répartis à raison d'une coupure de traitement d'un maximum de deux (2) jours par période de paie.*

Malgré ce qui précède, en matière disciplinaire, le membre qui se voit imposer une sanction disciplinaire sans traitement peut, dans les sept (7) jours de la communication de la sanction, demander au directeur général ou au directeur général adjoint qu'il désigne que le nombre de jours durant lesquels il serait ainsi privé de traitement soit réduit en totalité ou en partie de ses vacances annuelles, congés fériés, ou de ses congés hebdomadaires à venir à raison d'au moins un jour par semaine. »

PRÉSENTATION POWERPOINT SUR LES MANDATS JURIDIQUES À L'ASSOCIATION (mise à jour 10 décembre 2020)

Le vice-président à la Discipline et à la déontologie, M. Jacques Painchaud, a donné une présentation concernant :

- Statistiques de tous les départements de 2015 – 2020

- Répartition des mandats aux avocats
- Explications fournies sur les services internes et externes en matière juridique

FONDS DE SOUTIEN ET DE DEFENSE DE L'APPQ

Le vice-président à la Discipline et à la déontologie, M. Jacques Painchaud, informe les membres du Conseil de direction concernant un grief sur les frais de déplacement de 1575,00 \$ d'un membre contestant sa destitution en arbitrage. Le CD est unanime pour fournir les sommes avec la possibilité de se rembourser avec le règlement du grief.

Le vice-président à la Discipline et à la déontologie, M. Jacques Painchaud, informe les membres du Conseil de direction de son intention de proposer le remboursement via le Fonds de soutien d'éventuels frais d'un avocat spécialisé en droit carcéral pour un membre judiciairisé à la suite d'accusation criminelle reliée à une intervention policière sans être commise dans un « esprit criminel », dans la mesure où ces frais seraient refusés dans le cadre d'une demande d'assistance judiciaire.

SUJETS TRAITÉS PAR LE VICE-PRÉSIDENT AUX GRIEFS ET À LA FORMATION, M. JASMIN RAINVILLE

NOMINATIONS MEMBRES DES COMITÉS ET SOUS-COMITÉS

Formation et perfectionnement : M. Dino Tremblay et M. Jean-François Veillette

Classement d'emploi : M. Tommy Giroux

Révision RRMSQ : M. Michel Routhier

Comité jeunesse et condition féminine : Mme Cathy Richard

Sous-comité de grief : Mme Cathy Richard

RAPPORTS COMITÉS ET SOUS-COMITÉS

SOUS-COMITÉ DE FORMATION ET PERFECTIONNEMENT (SCFP)

- Il n'y a pas eu de rencontre depuis le dernier conseil de direction de septembre, mais une rencontre de présentation avec Mme Marie Pintal est prévue.

SOUS-COMITÉ DE CLASSEMENT D'EMPLOI

- Un emploi de coordonnateur agent de liaison provincial classé sergent 1
- Emploi de sergent enquêteur et chef d'équipe au bureau des témoins collaborateurs : mécontente sur le classement. La position de l'APPQ sergent-enquêteur sergent 2 et chef d'équipe sergent 3. La position de la SQ sergent-enquêteur sergent 1 et chef d'équipe sergent 2. Dossier référé au CPC.

SOUS-COMITÉ DE GRIEFS (SCG)

- Griefs présentement référés au sous-comité :
 - Discipline et déontologie : 34 griefs
 - Formation : 16 griefs
 - Santé et sécurité : 9 griefs
 - Ressources humaines : aucun

Total de 59 griefs

COMITÉ DE FORMATION ET DE RECHERCHE

- La dernière rencontre a eu lieu le 3 décembre 2020.

COMITÉ PARITAIRE ET CONJOINT (CPC)

- **Maison ville mono-industrielle :**

En discussion au comité de l'article 18 qui travaille à la mise en place d'un projet pilote pour Natashquan. Le comité de l'article 18 a été mis en place en vertu de l'article 18.22 afin de regarder les problématiques de l'article 18 en vue des prochaines négociations.

- **Caméras corporelles :**

La SQ vise janvier 2021 pour un projet pilote.

- **PIMS :**

Présentation du projet au retour des fêtes au Comité paritaire et conjoint. Le dossier a achoppé au niveau du classement d'emploi. La SQ voulait reclasser l'emploi à la baisse.

- **Charge de travail sergent 3 :**

Des rencontres *focus group* vont se faire avec les sergents responsables d'unité. Échéancier à venir.

- **Embauche :**

L'embauche se poursuit des contingents d'environ 24 recrues.

- **Paiements et ajustements salariaux :**

- Taux TS plus de 30 jours :

La programmation du Sithar est avancée, mais il n'y a pas de date officielle de mise en place.

- Ajustement salarial de supervision non versé lors des remplacements :

Les données ont été récupérées et le paiement va pouvoir se mettre en place. Les délais sont à confirmer.

- Prime de remplacement-chef d'équipe et sergent superviseur de relève :
Délais dans le traitement des demandes dû à des discussions concernant l'application du taux horaire prévue à l'article 17.04. La SQ utilisait 2080 alors qu'il devait utiliser 1971. Une correction sera effectuée.
- Remise du 13 heures horaire hybride :
Le Sithar n'est pas encore prêt pour l'application. Une approche a été faite avec la SQ pour envisager la possibilité de permettre aux membres qui le désirent de remettre ces heures en heures de formation. En discussion.
- Rentes versées en trop :
Retraite Québec ne veut pas récupérer les rentes versées en trop. Ceci peut avoir un impact sur notre régime comparativement aux autres régimes du gouvernement qui sont à solde de coût. Rencontre à venir avec Retraite Québec.
- ISQ :
Une rencontre a eu lieu le 3 décembre dernier afin d'entamer la rédaction de l'entente de service pour lancer les travaux de la prochaine étude de rémunération globale.
- Heure insuffisante pour prise de congé (résiduel) :
Discussion à venir avec la SQ.
- Ajustement salarial spécialiste pour les maîtres-chiens :
Dossier toujours en évaluation par la SQ.
- Ajustement salarial spécialiste pour les techniciens en explosif :
Dossier réglé. Le paiement devrait être effectué sur la paie du 17 décembre.

ARBITRAGES EN COURS

- Dossier Daniel Langlois :
Problématique avec le calcul de sa rente. Audition le 4 mars 2021.
- Grief AAHV :
Prochaines dates les 19 mars et 1^{er} avril 2021.

NOUVEAUX GRIEFS

- Article 18 :
 - 2 griefs déposés en lien avec l'article 18.08
- Article 11.14 :
 - Grief concernant le reclassement des moniteurs en emploi de la force
- Article 5.10 :
 - Grief concernant les entraînements (Urgence) Module d'intervention

SUJETS TRAITÉS PAR LE VICE-PRÉSIDENT EN SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL ET AUX RESSOURCES MATÉRIELLES, M. STÉPHANE TROTTIER

RAPPORT DES COMITES ET DES SOUS-COMITES

COMITE SUR LE PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYES

Réunion tenue le 1^{er} décembre 2020 (remplacé par Catherine Sirois).

Programme d'aide aux employés (PAE)



- **Services du PAE offerts aux employés et à leur famille**

Stress, dépression, anxiété	Relations interpersonnelles
Difficultés au travail	Communication
Famille/parentalité	Problèmes de dépendance
Trauma	Situation de crise
Juridique/Financier	Nutrition

- **Soutien en counseling (en personne, téléphone et vidéoconférence)**

Psychologues & psychothérapeutes
Travailleurs sociaux
Conseillers en orientation
Psychoéducateurs
Sexologues

- **Soutien juridique**

Ressources pour aider à trouver des réponses à des enjeux légaux
Consultation avec un avocat
Droit de la famille, droit civil, droit des biens et de la propriété, immobilier, propriétaires et locataires, testaments et successions

- **Soutien financier**

Ressources pour acquérir des connaissances et établir un plan
Consultation professionnelle avec un conseiller financier certifié

Aide pour différentes questions financières dont : dettes/crédit, divorce, planification de la retraite, investissements, succession

- **Services de soutien en nutrition**

Augmenter les réserves énergétiques et la résistance au stress
Bien s'alimenter malgré un horaire chargé
Adapter l'alimentation au travail à horaire irrégulier
Prendre ou perdre du poids

Les services sont offerts sous forme de consultations téléphoniques.

De l'aide pour une variété de préoccupations :

- Adopter un régime végétarien équilibré
- Diminuer le taux de cholestérol
- Réduire l'hypertension artérielle
- Contrôler le diabète
- Prévenir les maladies du cœur
- Prévenir l'ostéoporose

- **Entraînement virtuel : plateforme LIFT session**

- Trouver un type d'entraînement qui correspond à son mode de vie est l'un des éléments les plus importants pour commencer à bouger et rester motivé.
- Grâce à LIFT session, une plateforme d'entraînement virtuel offerte dans le cadre du programme d'aide aux employés (PAE), les employés et leur famille ont accès à un nombre illimité de parcours de mise en forme personnalisés en fonction de leurs objectifs et condition physique.

- **Service d'accueil et d'évaluation 24 / 7 / 365**

Accès à des représentants à l'accueil et conseillers cliniques

Évaluation immédiate des besoins de la personne

Employé

Demande d'aide et besoin d'une réponse immédiate

Organisation

Soutien sur site

Trauma

- **Service d'intervention post-traumatique**

À la suite d'un incident critique ou traumatisant

Évaluation et coordination : mise en œuvre de l'intervention de support en fonction des besoins et des meilleures pratiques

Séances de verbalisation

Rencontres de groupe ou individuelles

Suivi à la suite de l'intervention

- **Consultation en gestion : gestionnaires, superviseurs, partenaires RH & sentinelles**

Accès en tout temps à des conseils afin d'aider à gérer des situations difficiles ou délicates dans l'exercice de son rôle.

Ces consultations s'effectuent par téléphone et sont confidentielles.

Exemples de situation:

Expression de pensées suicidaires

Personnalités difficiles

Communication interculturelle

Harcèlement ou violence

Employés émotionnellement sensibles

Changements touchant la carrière et l'équipe

Portrait utilisation globale du PAE

Taux d'utilisation du PAE	21,55%
Counseling	1626
Soutien juridique/ financier / nutrition	74
LIFT session (parcours d'entraînement)	371
Consultation en gestion	4
Nombre total d'accès	2075

Intervention post-traumatique dans les unités 73

Nombre de dossiers ouverts par mois

Entre octobre 2019 et septembre 2020	1698
Mois le plus élevé : janvier 2020	351
Mois le plus bas : avril 2020	83

Catégorie de la clientèle (policiers et civils)

Employés : 1366 Conjoint(e) : 130 Enfants : 192 Retraités : 8

943 policiers sur 1689 répondants

Appels en lien avec la Covid-19 de mars 2020 à septembre 2020 (42/510 appels) : 8,2 %

Par district

Sud : 25 % Nord : 14 % Est : 18 % Ouest : 32 % GQG : 11 %

Répartition des méthodes de rencontres (1698 appels)

Counseling : 1622

Personne : 1197

Téléphones : 378

Vidéoconférences : 47

Catégories générales des appels en comparaison de la population en générale

	<u>SQ</u>	<u>Générale</u>
Santé mentale :	23,6 %	18 %
Stress personnel :	21.1 %	13 %

Motifs dominants : tendances (nombre)

1. Stress personnel (358)
2. Anxiété (239)
3. Comportements enfants/adolescents, éducation des enfants, communication famille (228)
4. Couple : communication, conflit, relation (139)
5. Séparation, divorce, rupture (131)
6. Stress professionnel (115)

Assurance contrôle de la qualité du service : Répartition des plaintes

Période du 1^{er} octobre 2019 au 30 septembre 2020 :

29 situations signalées sur un total de 1696 dossiers

Types de situation :

- Délai de service (11)
- Insatisfaction/mauvaise compréhension (10)
- Insatisfaction envers l'intervenant et/ou l'approche (6)
- Procédures (2)

Sondage de satisfaction du PAE

- 98 % ont indiqué qu'ils ont trouvé facile d'accéder au PAE
- 98 % ont indiqué qu'ils étaient satisfaits de l'aide reçue lors de leur premier contact
- 94 % ont indiqué avoir eu l'impression que le conseiller comprenait leur problème et leurs préoccupations
- 87 % ont indiqué qu'ils utiliseraient à nouveau les services
- 83 % ont indiqué qu'ils recommanderaient les services du PAE

COMITE SUR LES ÉQUIPEMENTS ET LES RESSOURCES MATERIELLES

Rencontre tenue en Teams le 3 décembre 2020 de 9 h 30 à 11 h 30.

Faits saillants du comité :

- Problématique de la bande défilante sur l'intranet de la SQ concernant l'approvisionnement. Voici une copie du courriel de rappel envoyé par la division des communications le 2 décembre 2020 qui explique la situation.

« Approvisionnement en ligne


Depuis quelque temps, en raison d'une erreur résultant d'une problématique informatique, les produits apparaissaient en rupture d'inventaire dans le système d'approvisionnement en ligne; cette erreur a été corrigée en partie. Par contre, un message dans la bande défilante apparaît toujours, mentionnant qu'il n'est pas possible d'effectuer la commande alors que vous le pouvez.

Rappelons que lorsque vous désirez passer une commande, vous devez vous rendre, dans l'intranet, sur l'application « Approvisionnement » puis cliquer sur « Commande en ligne ».

Si vous devez commander un article selon une certaine taille et que cette dernière n'est pas disponible, vous pouvez tout de même passer votre commande afin de recevoir le produit demandé dès sa réception à nos locaux. De cette manière, cela nous permet de mieux anticiper les besoins au niveau de l'organisation et de faire le lien avec nos fournisseurs.

Enfin, lorsque l'article désiré n'a pas d'icône « plus » à côté du produit (voir l'exemple ci-dessous), vous devez, à ce moment, nous faire parvenir une demande en remplissant le formulaire SQ 434-137 via le Libre-service.

	8465-1-05-013	Porte-microphone 3 cavités, produit D-4300	URB	0	1.44	N/A
	8465-1-05-014	Étui D-4250 pour couteau d'utilité et outil multiple	URB	0	15.00	N/A
	8465-1-05-090	Étui Glock 26 (Drolier) Enquêteur-Officier, # Safariland 6378-183-411 (ALS)	URB	OF-15		
	8465-1-05-091	Étui Glock 26 (Gaucher) Enquêteur-Officier, # Safariland 6378-183-412 (ALS)	URB	OF-15		
	8465-1-05-107	Porte-insigne	URB	0	18.95	N/A

Cliquez sur l'icône «  » et cela vous permettra de consulter la liste des tailles disponibles.

Pour toute question, veuillez consulter le [Libre-service](#). »

- **Acquisitions de véhicules :**

Les problématiques d'approvisionnement en véhicule semblent derrière nous. Plusieurs F-150 et 181 Explorer (dont 35 Hybride pour répondre aux normes gouvernementales sur les dépenses énergétiques) sont disponibles. La problématique se situe maintenant au niveau du matériel informatique et des équipements à l'intérieur des véhicules patrouilles. Retard de livraison dû à la Covid-19. Retour des berlines en 2021 avec la commande de 200 Dodge Charger. Également, achat de 45 motos sur 3 ans. L'achat de bateau et de VTT est toujours en appel d'offre.

- **Attribution des règles contractuelles :**

À partir de février 2021, un arrêté ministériel viendra mettre un terme aux règles contractuelles liant la SQ avec le CSPQ. La SQ sera responsable de ses appels d'offres pour tout achat de plus de 25 000 \$ ce qui aura pour effet de réduire de beaucoup les délais et nous permettre de gérer les appels d'offre par priorité. Nous avons présentement plusieurs processus d'appels d'offres qui sont en attente de publication depuis mars 2020. Exemples de dossiers en attente : véhicules, équipement de véhicules, casques de motoneiges. Des mesures transitoires, comme des achats locaux, seront permis sur approbation des gestionnaires selon les priorités et les besoins.

- **Équipements motards :**

Le mandat a été approuvé et donné à l'équipe d'ergonomie pour des achats locaux des équipements de motard pour la saison 2021.

On demande notre collaboration afin de passer le message que les initiatives personnelles dans l'utilisation et l'achat de matériels personnels ne doit pas être

se faire sans autorisation. Beaucoup de nouveaux membres qui proviennent de sûreté municipale portent de l'équipement de leurs anciens employeurs qui ne respectent pas les standards de santé et sécurité du travail.

La récupération de l'équipement MRO se poursuit et les nouveaux équipements sont distribués lors de la formation, et les pièces manquantes sont envoyées dans les plus brefs délais.

Les délais de livraison au quartier maître sont revenus à la normale. Les commandes sont expédiées en moins de 24 heures après la réception des bons d'approvisionnement.

- **Chaises :**

Le cas des chaises est un enjeu provincial. Les membres du CGA sont traités en priorité pour les demandes de réparation et de remplacement. Il y a une procédure à suivre pour faire les demandes au service de la logistique. La SQ a un bassin de chaises qui sont réparées et prêtes à être envoyées.

- **Douches oculaires :**

Pour les douches oculaires, il y a des problèmes de calcaire qui obstrue les douches et la SQ planifie de mettre une inspection des douches oculaires dans les vérifications du dimanche lors de l'inspection des véhicules.

- **Manteaux avec dossard fluorescent :**

Les manteaux avec dossard fluorescent intégrés ont été distribués dans les unités autorisées soit : les postes autoroutiers, les patrouilleurs MI et les équipes équestres. Si vos unités ont des besoins pour cette pièce d'équipement, la demande doit venir de vos gestionnaires avec justification. Le quartier maître n'autorisera pas d'envoi de cette pièce d'équipement sans que votre fiche soit autorisée.

Pour le grief collectif d'équipement, des rencontres sont prévues en début 2021 pour tenter de régler le litige. Le dossier vise le manque d'inventaire et l'impossibilité de récupérer les crédits points pour de l'équipement qui est en rupture de stock.

COMITE DE COORDINATION EN SANTE ET SECURITE DU TRAVAIL

Une rencontre se tiendra en Teams le 14 décembre 2020 à 9 h 30.

SOUS-COMITE SUR LA BANQUE COLLECTIVES DE MALADIE (ANNEXE « C »)

Rencontre tenue en Teams le 26 novembre 2020 en restreint.

Transition avec le vice-président sortant Alphée Simard et les représentantes de l'employeur, Mme Cynthia Gilbert (responsable Service de Santé) et son adjointe Mme Laurence Demers Rivard.

Nous attendons la nomination des directeurs sur ce comité pour débiter des rencontres en 2021.

SOUS-COMITE SUR LA POLITIQUE DE HARCELEMENT AU TRAVAIL

Rencontre à venir.

ARBITRAGES EN COURS

- Arbitrage art. 3 de C.F :
Prochaines dates les 22 décembre 2020 et 16 février 2021
- Arbitrage art. 3 de P.S. :
Demande de suspension de l'arbitrage en attendant la finalité du dossier disciplinaire.
- Dossier de la barbe :
Entente intervenue, dossier réglé.
- Dossier F.B :
Entente intervenue, dossier réglé.

REMARQUES DANS L'INTERET GENERAL DE L'APPQ

- **Covid-19**

Retour sur le courriel du service des communications concernant les mesures sanitaires pendant la période des fêtes et le PRC-19. Il faut se référer aux catégories de votre emploi pour connaître les modalités qui s'applique à votre fonction. Pour la majorité des membres de catégorie 1, il n'y a pas de changement compte tenu des services de garde d'urgence.

- **Fonds humanitaires**

Explication sur le fonctionnement et distinction sur le fonds discrétionnaire et le Fonds humanitaire général. Un courriel a été envoyé à tous avec les explications et le montant alloué à chacun.

SUJETS TRAITÉS PAR LE VICE-PRÉSIDENT AUX RESSOURCES HUMAINES, M. SERGE-ALEXANDRE GERVAIS

COMITÉS ET SOUS-COMITÉS

À la suite de l'élection du nouveau Conseil de direction, les directeurs sont nommés aux comités suivants :

Comité paritaire et conjoint (CPC)

M. Rock Soucy
M. Dominic Roberge

Sous-comité de la politique de harcèlement en milieu de travail

Mme Isabelle Lavallée

Sous-comité des griefs (SCG)

Mme Cathy Richard

Sous-comité du comité RRMSQ de révision

M. Michel Routhier

Sous-comité de placement et promotion (SCPP)

M. François Leblanc
M. Stéphan Holmes
M. Jefferick St-Hilaire
M. Hugo Lizotte

Comité de stratégie

M. François Leblanc
M. Stéphan Holmes
M. Richard Rhéaume
M. Michel Routhier

Sous-comité aux ressources matérielles (SCRM)

M. Richard Rhéaume
M. Michel Routhier

Comité de l'étude des Statuts et règlements

M. Jefferick St-Hilaire
M. Dino Tremblay

Sous-comité de formation et perfectionnement (SCFP)

M. Jean-François Veillette
M. Dino Tremblay

Comité d'investissement de l'APPQ

M. Jean-François Veillette
M. Tommy Giroux

Sous-comité de classement des emplois

M. Tommy Giroux

Comité jeunesse et de la condition féminine

Mme Cathy Richard

Sous-comité de la banque collective de maladie

M. Serge Bigras
Mme Isabelle Lavallée

Sous-comité de la notation

M. Serge-Alexandre Gervais sera désormais responsable de ce comité et explique le nouveau rôle de celui-ci. Les directeurs seront nommés ultérieurement.

Comité de recherche en emploi de la force (CREF)

M. Hugo Lizotte
Mme Isabelle Lavallée

Comité de la politique salariale et de dépenses

M. Jean-François Veillette
M. Tommy Giroux

Comité de restructuration syndicale

M. Hugo Lizotte
M. Serge Bigras

Comité des communications

M. Jefferick St-Hilaire

SOUS-COMITÉ DE PLACEMENT ET PROMOTION

Avec la récente arrivée en fonction du Bureau exécutif et du Conseil de direction, il n'y a pas eu de rencontre du SCPP.

Cependant, plusieurs dossiers sont en traitement en restreint :

- Correction de bassin poste de coordonnateur en recherche terrestre pour arrimage à la nouvelle structure des modules d'intervention.
- Création de bassin pour poste de Sgt Autre liaison judiciaire : tous les policiers sans distinction de grade.
- Plusieurs demandes de rétrogradation.
- Dossier UPAC (protocole d'entente, départ à la demande du membre).
- Vigie sur la relocalisation du poste autoroutier Cartier-Champlain.
- Modification en cours de négociation de l'entente sur le placement des membres en situation particulière afin de corriger la situation présente où il y a beaucoup de contrainte.
- Examen de gestion.

GRIEFS

Il y a présentement 41 griefs actifs dans le département des Ressources humaines pour les articles 4, 22, 35 et 39 du contrat de travail dont :

- 23 à poursuivre en négociation;
- 16 à poursuivre à l'arbitrage;
- 2 réglés à l'avantage des membres.

À la suite du changement à la vice-présidence, il y a une vingtaine de griefs en attente. Ils seront analysés rapidement afin d'être ouverts en Bureau exécutif.

FORMATION INTRODUCTIVE AUX PROCÉDURES RELIÉES AU DÉPARTEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

Le vice-président aux Ressources humaines a donné une formation aux directeurs sur :

- Les entrevues
- Le bilan des effectifs
- La politique PGRH02
- Le fonctionnement du SCPP
- Les articles du contrat de travail du département
- Les badges de retraités
- Les statuts et règlements VS. les délégués de leur district

INTERPRÉTATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le vice-président aux Ressources humaines précise certaines informations concernant l'application de l'article 17 du contrat de travail VS. la politique PGRH02. À l'article 17, quand il est fait mention de « qualifié à l'unité visé », il est important de rappeler que le membre en question doit avoir été qualifié en entrevue dans l'unité même où le remplacement temporaire est affiché. C'est donc dire qu'un membre ayant passé et réussi une entrevue à une autre unité ne peut se prévaloir de cette priorité à son unité pour un remplacement temporaire.

Également, un rappel est fait concernant la procédure de grief, notamment sur les libellés de griefs et sur l'enquête de grief.

SUJETS TRAITÉS PAR LE VICE-PRÉSIDENT AUX FINANCES, M. CHARLES HOPSON

COMITÉ D'INVESTISSEMENT

Les dernières rencontres du comité ont eu lieu les 27 et 28 octobre derniers. Rencontre des partenaires PH-N, Alpha Fixe, Fiera, UBS et Industrielle Alliance concernant les rendements au 30 septembre 2020.

Premier trimestre : -15 %

1^{er} janvier 2020 à aujourd'hui : rendements de 7.1 %

RÉGIMES D'ÉPARGNE DE L'APPQ

Répartition d'actif au 6 décembre 2020

Montant total d'investissement : 268 349 241,89 \$

Dans l'intérêt quotidien, il y a 6 184 658,56 \$ à 0,50 % de rendement parce que les membres ne font pas de choix soit dans le fond équilibré et/ou le fond de croissance. Le comité d'investissement va informer ces membres de la différence entre les trois fonds.

COMITÉ DE LA POLITIQUE SALARIALE ET DE DÉPENSES

La dernière rencontre du comité a eu lieu le 5 mars 2020. MM. Sabin Beaumont et Charles Hopson se sont rencontrés et ont apporté des modifications à cette politique. Les modifications n'ont pas pu être approuvées, car il n'y a pas eu de Congrès. La politique va être révisée au complet puisqu'il y a plusieurs changements à faire pour être plus clair et transparent.

ACCEPTATION DES RAPPORTS DU COMITÉ DES FINANCES

Mme Isabelle Bourassa explique le rapport et les comptes de dépenses vérifiés de l'Exécutif et des directeurs.

ACCEPTATION DE LA LISTE DES CHÈQUES

Distribution de la liste des chèques vérifiés par Mme Isabelle Bourassa pour les mois de juillet à octobre 2020.

ÉTATS DES RÉSULTATS COMPARATIFS

Explication de l'état des résultats financiers entre les coûts budgétés et les coûts réels de l'APPQ du 1^{er} janvier au 30 novembre 2020.

REMARQUES DANS L'INTÉRÊT GÉNÉRAL DE L'APPQ

- **Équifax**

Il y aura une foire aux questions en ce qui concerne Équifax sur le site de l'APPQ et le portail assurance. Une lettre sera envoyée aux membres actifs-retraités, conjoints-conjointes et enfants qui étaient sur la liste de 2008. La lettre, avec code de sécurité, sera envoyée à la dernière adresse inscrite à l'APPQ.

- **CD de mars 2021**

Le Conseil de direction se déroulera à l'hôtel Rive-Gauche de Beloeil les 23, 24 et 25 mars 2021.

- **Fermeture des bureaux de l'APPQ**

Les bureaux seront fermés du 23 décembre 2020 au 5 janvier 2021 inclusivement. Concernant la pandémie de Covid-19, afin d'éviter l'achalandage aux bureaux de l'APPQ, il est demandé aux directeurs d'avoir la permission d'un membre de l'exécutif avant de se déplacer.

- **Frais de représentation**

Explication du montant restant aux membres du CD et à quoi servent ces frais.

Serge-Alexandre Gervais
Vice-président aux Ressources humaines

ASSOCIATION DES POLICIÈRES ET
POLICIERS PROVINCIAUX DU QUÉBEC

SAG/ap
