

# AU DEVOIR

Volume 54 N° 3 Janvier 2024



*Association des  
policières et policiers  
provinciaux du Québec*



Version numérique



Balayez le code QR  
pour la consulter.

# AU DEVOIR

## Sommaire



Association des  
policières et policiers  
provinciaux du Québec

Responsable de la revue :  
Dominic Roberge

- |   |  |  |
|---|--|--|
| <b>1</b> Refus de l'entente de principe : la suite...   | <b>16</b> Le 46 <sup>e</sup> Service commémoratif annuel des policiers et agents de la paix canadiens        | <b>33</b> L'Association des policiers retraités de la Sûreté du Québec - APRSQ                     |
| <b>2</b> À la défense de vos droits!  |  |  |
| <b>4</b> Actualités de l'Association  | <b>18</b> Vie privée, vie personnelle et l'exercice de vos fonctions policières                              | <b>34</b> Réapprendre à se faire confiance   |
| <b>6</b> Mot du vice-président aux finances (par intérim)   | <b>20</b> Bonne retraite M <sup>e</sup> Rousseau!  | <b>36</b> La contrainte : pour de bonnes raisons?  |
| <b>9</b> Le conseil de direction dans le contexte des moyens de sensibilisation   | <b>22</b> Au boulot... le travail de la directrice...  | <b>38</b> L'attractivité des postes en régions éloignées   |
| <b>10</b> Un rapport de la CNESST qui devra changer les choses  | <b>24</b> La sécurisation des immeubles : une décision importante du Tribunal administratif du travail (TAT) | <b>40</b> Chaque unité, son spécialiste... Mais à la retraite, où va l'expertise de chacun?        |
| <b>12</b> Résultats du sondage portant sur l'appréciation des membres quant au processus de sélection à la Sûreté du Québec | <b>26</b> Comité paritaire et conjoint   | <b>42</b> Liaison humanitaire : l'importance du capital humain                                     |
| <b>15</b> Le rôle de directrice des ressources humaines et de l'administration  | <b>28</b> Les jeux mondiaux des policiers et pompiers – Birmingham 2025                                      | <b>44</b> 47 <sup>e</sup> édition du Tournoi de hockey des policiers provinciaux du Québec en 2024 |
|   | <b>30</b> Le désengagement de plus en plus présent   | <b>46</b> Nouveaux retraités   |
|   | <b>32</b> Un nouveau défi  | <b>48</b> Hommage à nos chers disparus   |

Mot du président de l'Association des policières et policiers provinciaux du Québec

# Refus de l'entente de principe : la suite...

Bonjour à tous,

Comme vous le savez, l'entente de principe pour le renouvellement du contrat de travail 2022-2027 a été refusée par la majorité de nos membres le 15 septembre 2023. Plusieurs facteurs ont contribué à ce refus. Suivant ce résultat, un exercice auprès de notre structure syndicale nous a permis d'établir une liste de demandes nouvelles et anciennes pour la suite des négociations.

Ainsi, nous avons été en mesure de retourner auprès de la Sûreté du Québec (SQ) et du Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) le 13 octobre 2023, afin de faire un état de situation et présenter un ensemble de mesures nécessaires pour arriver à une nouvelle entente de principe.

Nos demandes syndicales ont été analysées par le SCT et des échanges se sont poursuivis entre l'APPQ et la SQ. Nous avons demandé un retour formel du SCT sur nos représentations du mois d'octobre dans les meilleurs délais. De plus, nous avons informé l'employeur que, s'il n'y avait pas de développements tangibles dans le cadre des négociations, des moyens de sensibilisation seraient remis en place au début du mois de décembre 2023!

Suivant le retour du SCT, il y a constat, le 6 décembre, d'une impasse dans la négociation. Conséquemment, des moyens de visibilité ont été déclenchés le 7 décembre 2023. Durant cette journée, j'ai accepté toutes les demandes d'entrevue par les médias afin d'expliquer la situation.

Rappelons que l'entente de principe qui comprenait, entre autres, 21 % d'augmentations salariales sur 5 ans,

convenue avec le gouvernement, a été recommandée unanimement par l'ensemble des membres du conseil de direction. J'ai exprimé, durant la tournée de présentation, le contexte particulier devant être pris en compte pour voter.

Évidemment, aucune entente n'est parfaite et rares sont ceux qui peuvent être satisfaits sur une base individuelle. En effet, la négociation collective invite à considérer le « *package global* » de l'entente et à prendre en compte la présence ou non de compromis significatif. Prendre en considération également le contexte social, économique et politique et surtout le rapport de force inégale en lien avec notre régime syndical applicable à la SQ. Pour ces raisons, il arrive même qu'une personne, qui a priori est « contre » l'entente, vote « pour » l'entente, parce qu'elle fait la pondération des éléments à prendre en considération dans sa prise de décision face au vote.

Force est de constater qu'une nouvelle perception majoritaire a été induite chez les membres, soit celle énonçant l'idée que « la première offre c'est non! ». Pourtant, comme je l'ai expliqué à ceux qui ont assisté à la présentation de l'entente de principe, nous avons eu plusieurs offres du SCT depuis mai 2022 qui ont été refusées à la table de négociation avant d'en arriver à une entente en juillet 2023. Néanmoins, ce qu'il faut comprendre de ce discours, c'est que les attentes sont élevées en raison de l'explosion du coût de la vie jamais vu depuis des décennies, et surtout, des diverses contraintes liées au temps supplémentaire obligatoire (TSO) et à la disponibilité de service obligatoire (DSO) et autres enjeux constituant des irritants majeurs spécifiques pour les membres de la Sûreté du Québec.

Par ailleurs, dans les négociations en cours, il y a lieu d'intervenir en vue de corriger de multiples informations erronées ou simplement mal comprises. Pour ce faire, nous réaliserons et diffuserons des capsules vidéo et autres contenus pour démystifier divers concepts, notamment sur la rémunération globale, afin d'aider les membres à mieux comprendre les enjeux de la négociation collective à la SQ. Il convient également de poursuivre l'écoute des préoccupations des membres en regard de la situation pour améliorer le dialogue, permettant ainsi une meilleure compréhension de tous en prévision de la présentation d'une nouvelle entente de principe.

Quoi qu'il en soit, il est très important de retenir pour la suite des choses que le refus de cette entente demeure une décision collective et démocratique que nous respectons. Il faut se retrousser les manches. C'est avec détermination que votre association, avec le soutien de tous, telle notre devise « S'unir pour progresser! », nous permettra d'obtenir une nouvelle entente malgré les nombreuses difficultés contextuelles pour y parvenir!

Syndicalement vôtre!



Jacques Painchaud

Président

# À la défense de vos droits!



## ADOPTION DU PROJET DE LOI N° 14 MODIFIANT PLUSIEURS DISPOSITIONS RELATIVES À NOTRE TRAVAIL.

Le 5 octobre 2023, le projet de loi n° 14 concernant la *Loi modifiant diverses dispositions à la sécurité publique et édictant la Loi visant à aider à retrouver des personnes disparues*<sup>1</sup> a été sanctionné. Concrètement, c'est dans ce projet de loi que se retrouvent diverses dispositions qui auront un impact sur notre travail au cours des prochaines années. Pour en faire une analyse juste, vous devrez faire la concordance entre le projet de loi n° 14 et diverses lois et règlements. Je vous propose alors plutôt un résumé de quelques mesures sur lesquelles un effet se fera sentir dans le cadre de votre travail.

Retenez que plusieurs mesures sont complexes, et que ce projet de loi adopte plusieurs principes pour lesquels les détails de l'application seront connus ultérieurement dans le cadre d'un règlement produit par le ministère de la Sécurité publique. C'est pourquoi le département juridique de votre association pourra vous assister en cas de questionnement.

## DÉMARCHES DE VOTRE ASSOCIATION

Il faut se rappeler que ce projet de loi découle du défunt projet de loi n° 18 proposé par l'ex-ministre de la Sécurité publique, M<sup>me</sup> Geneviève Guilbault, et qu'il a aussi été fortement influencé par le rapport du Comité consultatif sur la réalité policière, dont les conclusions ont été publiées en mai 2021.

Dès les premières discussions au sujet de l'éventuelle refonte du projet de loi n° 18, votre association a été proactive pour en saisir les enjeux et pour ensuite partager son point de vue aux différents

acteurs du milieu. En compagnie du président de notre association, j'ai en effet rencontré le ministère de la Sécurité publique à deux reprises, et ce, plus spécifiquement au sujet des interpellations policières et, ensuite, concernant les principales modifications du projet de loi.

Par la suite, après avoir pris connaissance du projet de loi n° 14, nous avons rédigé un mémoire qui a été déposé lors de notre témoignage en commission parlementaire le 4 avril 2023. Nous avons inclus un code QR dans cet article afin de vous permettre d'assister à notre présentation devant François Bonnardel, ministre de la Sécurité publique, ainsi que divers élus de l'Assemblée nationale.

Par la suite, au travers d'échanges formels et informels, nous avons été présents à la Commission des institutions pour l'étude détaillée du projet de loi. Ces travaux se sont échelonnés sur neuf jours entre le 9 mai et le 26 septembre 2023. Finalement, le projet a été adopté le 3 octobre, puis sanctionné le 5 octobre 2023.

La présence de votre association a permis d'approfondir le débat autour de certains enjeux, d'exprimer votre point de vue pour faire contrepoids à celui d'interlocuteurs ayant des intérêts divergents ou basés sur des perceptions erronées. Quoi qu'il en soit, notre présence a permis d'élaguer des propositions qui auraient causé, ou auraient pu causer, préjudice à nos membres et, pour cette raison, nous sommes fiers de pouvoir vous représenter! Alors, sans détailler de manière exhaustive la position de l'Association sur tous les enjeux soulevés, survolons plutôt certaines dispositions adoptées.

## FORMATION POLICIÈRE

D'abord, sachez que les nouvelles dispositions législatives permettent au

gouvernement d'établir par règlement les obligations des organisations policières en matière de formation continue. De plus, le gouvernement pourra déterminer les formations requises à l'exercice de certaines fonctions dans les corps policiers, ainsi que dans les corps policiers spécialisés. Cela veut donc dire qu'un corps policier ne pourra plus considérer la formation comme un mal nécessaire en poursuivant une chimère fondée sur des stratégies ostentatoires dans le seul but de satisfaire l'opinion du public et des membres. Le ministère de la Sécurité publique a été clair à ce sujet : des améliorations majeures devront être apportées sur ce plan. D'autant plus que les premiers rapports émanant de l'enquête de la CNESST à la suite du décès de Maureen Breau sont accablants à ce sujet.

## EMBAUCHES ET NOMINATIONS DANS LES ORGANISATIONS POLICIÈRES

Ensuite, les organisations pourront, pour des fonctions bien précises, embaucher des policiers à titre d'enquêteurs, même si ceux-ci ne proviennent pas du programme de formation patrouille-gendarmerie. D'une part, pour y arriver, le gouvernement devra définir les critères de sélection, les qualités minimales requises ainsi que la formation nécessaire. D'autre part, la Sûreté du Québec bénéficiera d'une plus grande autonomie en ce qui concerne la nomination de ses officiers, qui n'auront pas tous à être officialisés par une nomination ministérielle.

## DÉONTOLOGIE POLICIÈRE

En lien avec la déontologie policière, la loi confère au Commissaire à la déontologie policière un nouveau mandat en matière de prévention et d'éducation. J'ai d'ailleurs participé, en décembre dernier, au comité de liaison en matière de déontologie policière en compagnie du Commissaire à la déontologie policière, du Tribunal administratif de déontologie policière, et de différentes organisations policières et syndicales. À ce propos, des réflexions sont déjà en cours afin d'outiller les corps policiers en leur fournissant des statistiques en matière d'inconduite et de renforcement positif des comportements policiers exemplaires.

<sup>1</sup> Projet de loi n° 14, [https://www.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/fileadmin/Fichiers\\_client/lois\\_et\\_reglements/LoisAnnuelles/fr/2023/2023C20F.PDF](https://www.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/fileadmin/Fichiers_client/lois_et_reglements/LoisAnnuelles/fr/2023/2023C20F.PDF)



désire vous rappeler les dispositions de l'article 119 de la *Loi sur la police*. « Est automatiquement destitué tout policier [...] qui a été reconnu coupable [...] »<sup>2</sup>. C'est donc dire que tout policier, reconnu coupable d'une infraction criminelle, est automatiquement destitué. L'alinéa suivant de l'article 119 prévoit la seule exception, c'est-à-dire, la possibilité de faire valoir des circonstances particulières à la suite d'une condamnation pour une infraction sommaire. L'interprétation de ces « circonstances particulières » est réalisée selon les faits propres à chaque dossier. Sachez néanmoins que les tribunaux saisis de tels dossiers analysent si, n'eussent été des circonstances propres au membre et/ou à la commission de l'infraction, le policier n'aurait pas commis l'infraction.

L'existence de circonstances particulières est donc loin d'être un automatisme et lesdites circonstances particulières devront être soutenues par l'administration d'une preuve sérieuse et solide d'autant plus que le fardeau repose sur le policier désirent éviter la destitution.

## CONCLUSION

Plusieurs dispositions dont les grands principes ont été adoptés dans ce projet de loi seront précisées au cours des prochains mois par la production de règlements précisant l'application de ces énoncés. Les représentants de votre association vous fourniront tous les renseignements utiles à votre travail et au cheminement de votre carrière dès que ces informations seront accessibles. Entre-temps, nous sommes disponibles pour répondre à vos questions et pour vous offrir tout le soutien nécessaire en cas de besoin.



**Dominic Roberge**

Vice-président  
Discipline et déontologie

D'un autre côté, le gouvernement crée une distinction importante entre la personne personnellement témoin d'une possible faute déontologique et celle simplement informée d'une telle faute de manière indirecte. Effectivement, les nouvelles dispositions distinguent la plainte que peut formuler la personne présente lors d'un événement au « signalement » que peut transmettre le tiers absent qui désire porter une situation à l'attention du Commissaire. Conséquemment, les obligations face au traitement de ces dossiers seront différentes et cela pourrait permettre d'éviter des situations fâcheuses et répétitives pour nos membres. Néanmoins, fait nouveau, une plainte en matière de discrimination pourrait être référée directement en enquête si le plaignant ne désire pas participer à une conciliation.

Également, dans tous les cas d'enquêtes qui seront tenues, le Commissaire devra maintenant aviser les parties si son rapport ne peut être remis dans les six mois.

## TRIBUNAL DE DÉONTOLOGIE POLICIÈRE

La loi prévoit que le nom *Comité de déontologie policière* est désormais remplacé par *Tribunal administratif de déontologie policière*. Dorénavant, le Tribunal pourra imposer certaines sanctions qui n'étaient pas prévues dans le passé, à savoir l'imposition de suivre une formation ou un stage de perfectionnement. Les premières moutures du projet de loi prévoyaient l'évaluation médicale, mais nos représentations, ainsi que celles d'autres intervenants, ont permis d'éviter cet aspect litigieux.

Mais notre plus grande incompréhension réside dans l'abolition de l'appel de plein droit de toute décision finale rendue par le Tribunal par un appel sur permission seulement. Il s'agit là d'un recul méprisant de nos droits, basé sur l'opinion de certaines parties impliquées,

à l'effet que les organisations syndicales abusaient de ce mécanisme.

Les statistiques du département juridique de l'Association démontrent pourtant le contraire, mais cette modification n'a pas été retirée du projet de loi. Conséquemment, la procédure que l'on croyait améliorée, en réduisant le nombre de dossiers, deviendra plus lourde par les efforts déployés et les documents qui seront déposés afin d'obtenir une permission d'en appeler. Ces appels sont des démarches justifiées puisque nos données démontrent un nombre important de gains que l'Association réalise en matière d'appels par suite de décisions du défunt Comité de déontologie policière.

## INTERPELLATIONS POLICIÈRES

Le ministre de la Sécurité publique bénéficiera d'un pouvoir étendu et pourra déterminer des lignes directrices relativement à tous sujets liés à l'activité policière, y compris les interpellations routières. Le projet de loi prévoit que ces balises devaient être connues dans les deux mois suivant l'adoption du projet. Au moment d'écrire ces lignes, nous constatons que ce délai est dépassé et attendons de plus amples détails.

## BUREAU DES ENQUÊTES INDÉPENDANTES (BEI)

Le Bureau des enquêtes indépendantes pourra désormais clore un dossier d'enquête de sa propre initiative sans avoir à le soumettre systématiquement au Directeur des poursuites criminelles et pénales (DPCP). Dans ces circonstances, le BEI devra informer le public des raisons menant à cette décision.

## UN RAPPEL CONCERNANT LA DESTITUTION

En terminant, à la lumière de certains dossiers récents ayant été traités, ainsi qu'à certains commentaires entendus à notre département juridique, je

<sup>2</sup> *Loi sur la police* : <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/P-13.1/>

# Actualités

## de l'Association



### Tournoi de golf annuel de La Vigile

Le 16 juin 2023, des membres de votre association ont participé au Tournoi de golf annuel de La Vigile. L'organisme a ainsi pu amasser une somme de plus de 60 000 \$, dont 10 000 \$ provenaient du Fonds humanitaire de l'APPQ. De plus, une contribution supplémentaire de 2 160 \$ a été remise au nom des amis et collègues de Maureen Breau qui avaient recueilli cette somme lors d'une soirée en hommage à sa mémoire. Notre président, M. Jacques Painchaud, s'est vu nommer président d'honneur du tournoi qui s'est tenu à Valcartier. Plusieurs de nos partenaires, tels que la Sûreté du Québec, la Fédération des policiers et policières municipaux du Québec, la Caisse des policiers et policières Desjardins ainsi que belairdirect étaient présents lors de cet événement.

Nous tenons à remercier tous ceux et celles qui contribuent sur une base volontaire à votre Fonds humanitaire.



### Programme de gestion de l'ACP de l'école de gestion Telfer de l'Université d'Ottawa

Les 25, 26 et 27 septembre 2023, trois vice-présidents de notre association, Dominic Roberge, Jefferick St-Hilaire et Jean-François Veillette, ont participé au *Executive Leadership Program* offert au Telfer School of Management de l'Université d'Ottawa. Ce programme de formation, développé par l'Association canadienne des policiers (ACP), s'adresse spécifiquement aux dirigeants d'associations syndicales policières. Nos partenaires de la Fédération des policiers et policières municipaux du Québec (FPMQ) et de la Fraternité des policiers et policières de Montréal (FPPM) prenaient également part à ces séances de développement. De plus, des associations canadiennes de policiers telles que Ontario Provincial Police, Delta Police Department (Colombie-Britannique), Peel Regional Police (Ontario), Hamilton Police Service (Ontario) et l'Association des policiers de la Nouvelle-Écosse étaient aussi présentes.

L'APPQ a bénéficié d'une bourse attribuée par l'ACP par le biais de son programme de bourses (*Bursary Program*), permettant ainsi à quelques-uns des membres de l'exécutif d'assister à cette formation.



### Fédération québécoise des municipalités du Québec

Les 28 et 29 septembre 2023, dans le cadre des assises annuelles de la Fédération québécoise des municipalités (FQM), Messieurs Jacques Painchaud, président, ainsi que Dominic Roberge, vice-président - Discipline et déontologie, étaient présents afin de présenter, aux élus et aux participants, un atelier sur les enjeux concernant l'utilisation de la caméra portative par les policiers.

L'Association est un partenaire de la Fédération québécoise des municipalités et est fière d'avoir participé, une fois de plus, à ce grand rassemblement du monde municipal.



*Association des  
policières et policiers  
provinciaux du Québec*

4



## Funérailles du constable Rick O'Brien

Le 4 octobre 2023, des représentants de l'Association étaient présents aux côtés des collègues endeuillés du constable Rick O'Brien, policier de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) qui a été assassiné à Coquitlam, en Colombie-Britannique, alors qu'il exécutait un mandat de perquisition. Les vice-présidents Tommy Giroux et Jean-François Veillette, présents aux côtés de nos membres de la Sûreté du Québec, ont rendu un dernier hommage au constable O'Brien lors des funérailles régimentaires qui se sont tenues en son honneur à Langley. La présence de l'APPQ a été remarquée et appréciée par des membres de la GRC et de nos autres partenaires syndicaux du Canada. Nos pensées vont à la famille du gendarme, ainsi qu'à ses collègues et amis.

5



## International Association of Chiefs of Police (IACP)

Les 13, 14 et 15 octobre 2023, les vice-présidents Tommy Giroux et Jefferick St-Hilaire se sont rendus à la Conférence et exposition annuelle de l'International Association of Chiefs of Police (IACP), l'événement le plus marquant de l'année en matière d'équipements policiers. Des partenaires de la Sûreté du Québec, du Service de police de la Ville de Montréal (SPVM) et de la Fraternité des policiers et policières de Montréal (FPPM) ont aussi participé à ce grand rassemblement. La conférence annuelle de l'IACP regroupe plus de 16 000 professionnels de la sécurité publique qui sont intéressés à apprendre de nouvelles techniques, à développer leurs connaissances, et en apprendre davantage sur les nouveaux équipements entourant la sécurité au travail et l'intervention.

6



## Séminaire de la Chaire de recherche UQTR-ENPQ

Le 7 novembre 2023, les membres de l'exécutif de l'Association étaient présents à un séminaire annuel de la Chaire de recherche UQTR-ENPQ en prévention de la santé psychologique au travail en sécurité publique. En tant que partenaire financier et membre du comité avisier de la Chaire de recherche, l'APPQ tenait à assister à cet événement important. Ce séminaire se voulait un moment de partage des plus récentes connaissances développées par les initiatives de recherche de l'équipe de la Chaire et des chercheurs associés. L'événement a permis, notamment, de couvrir des thématiques telles que l'impact du stress chez le personnel policier, les trajectoires de prévention en milieux policiers, les stratégies permettant d'augmenter la résilience chez les policiers, la formation destinée aux policiers et aux professionnels de la santé et les enjeux spécifiques au contexte policier en milieux autochtones.

Lors de cet événement, l'équipe de l'exécutif portait fièrement le nœud papillon en lien avec la campagne PROCURE, pour démontrer son soutien envers les membres et leurs proches qui luttent contre le cancer de la prostate.

# Mot du vice-président aux finances *(par intérim)*

Très chers membres et collègues,

À chaque année qui s'achève, une tradition bien établie veut qu'un bilan soit réalisé quant au chemin parcouru et au travail accompli, mais aussi indiquant celui qui reste à faire. Mon arrivée au sein du conseil de direction en tant que vice-président aux finances de notre association se sera faite dans des circonstances m'ayant forcé à prendre rapidement la balle au bond. Permettez-moi d'affirmer que je dresse un bilan positif de cette dernière année. En effet, les enjeux que j'avais pu cerner dès mon

entrée en fonction ont, dans l'ensemble, été pris en considération positivement pour le bien-être des membres et la pérennité de l'Association.

Vous n'êtes pas sans savoir que la mission de l'Association telle qu'elle est prévue dans ses Statuts et règlements est de promouvoir le bien-être général de ses membres et de voir à leurs intérêts économiques, sociaux, moraux et culturels. Nos actions sont guidées par ce principe fondamental au cœur de notre mission associative. Bien que, comme son nom l'indique, le départe-

ment des finances mette davantage au centre de ses préoccupations le volet économique, c'est en adoptant une approche holistique visant votre bien-être que l'Association travaille pour vous.

Je vous propose, dans un premier temps, de faire un survol en vrac de quelques réalisations accomplies dans ce département au cours des douze derniers mois avant de faire état des chantiers en cours en date des présentes semaines.

## LE DÉPARTEMENT DES FINANCES DE L'APPQ DE NOVEMBRE 2022 À NOVEMBRE 2023 : DES RÉALISA- TIONS CONCRÈTES AYANT UNE PORTÉE RÉELLE

Permettez-moi d'abord de souligner le fait que l'Association est à jour aussi bien dans les paiements qu'elle doit effectuer dans le cadre normal de ses activités que dans ses comptes à recevoir. Cela n'est pas anodin dans la mesure où il s'agit de la base de sa viabilité financière à long terme : la posture de l'organisation est, en ce sens, saine.

Afin de nous assurer que cet état de choses perdure, l'Association a prévu effectuer une démarche qui s'avère nécessaire, soit une révision périodique de ses ententes commerciales afin qu'elles répondent toujours aux besoins de l'organisation. Les impératifs économiques, les services aux membres et les gains en efficacité guident nos décisions en la matière.

Travailler pour vous, c'est également entendre vos préoccupations et agir. C'est d'ailleurs ce que nous avons fait à la suite d'un souhait exprimé par certains,

à savoir si l'offre en assurances actuellement disponible sur le marché pouvait être évaluée pour déterminer si le régime en place est compétitif et avantageux pour les membres lorsqu'on le compare à ce qui est offert ailleurs. Soucieuse de répondre à vos attentes, l'Association a entrepris une étude auprès de différents joueurs importants de l'industrie afin qu'ils nous exposent différents scénarios. Nous en sommes à évaluer les tenants et aboutissants, nombreux et complexes, des différentes offres et leur potentiel à améliorer l'expérience client et les coûts afférents, et nous vous



tiendrons informés relativement aux propositions à privilégier. Parallèlement, nous évaluons la possibilité de joindre un consortium d'assureurs et d'autres intervenants de l'industrie afin de bénéficier de différentes ententes d'inscriptions de médicaments qui permettraient de réaliser des économies pouvant s'avérer substantielles sur plusieurs molécules fréquemment prescrites.

De plus, nous examinons actuellement la possibilité de scinder des services de télémédecine offerts par Dialogue quant à la facturation de ceux-ci de manière à réaliser des économies récurrentes annuelles de quelque 60 000 \$, en plus d'aller récupérer rétroactivement des sommes correspondantes pour des années antérieures.

Entre-temps, un suivi méticuleux auprès de notre fournisseur externe assurant traitement et paiement des réclamations, SEGIC, est effectué, et plusieurs rencontres avec différents représentants de la société, tant pour ce qui est de l'aspect technique que de l'aspect financier, ont eu lieu au cours de la dernière année. Cela, en vue de nous assurer de la disponibilité continue des services, de l'état des finances de la société et du paiement des ristournes dues à l'Association, conformément aux dispositions de l'entente liant les deux parties.

Travailler pour nos membres, c'est aussi s'assurer que les outils mis à notre disposition sont à jour et, lorsque ce n'est pas le cas, les revoir et les adapter. C'est également se doter d'outils modernes pour mieux gérer les nouveaux enjeux susceptibles d'affecter nos activités au quotidien.

À titre d'exemple, la Politique salariale et de dépenses de l'Association, dont la dernière version remontait à 2018, a été mise à jour pour qu'elle s'arrime mieux à la fiscalité québécoise et qu'elle reconnaisse les spécificités propres au travail syndical. Celle-ci est entrée en vigueur en début d'année 2023. Il s'agit d'un document se voulant évolutif, et pour lequel des travaux seront poursuivis au sein du comité qui assure le suivi de la Politique, afin de bonifier le document et d'assurer sa conformité aux lois entourant la fiscalité, en constante évolution.

Dans un autre ordre d'idées et à la suite de l'entrée en vigueur de la *Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels* (Loi 25) en septembre 2022, le département des finances a fait appel à VARS Corporation – Solutions de cybersécurité, une société du groupe Raymond Chabot Grant Thornton, chef de file canadien dans les domaines de la certification, de la fiscalité et des services-conseils, afin de mettre en place une gouvernance optimale de l'information et une robuste protection de vos renseignements personnels. En résumé, il s'agit pour l'Association de recueillir que ce qui est absolument nécessaire afin de vous servir, pour s'assurer que les informations ne soient utilisées qu'aux fins spécifiques pour lesquelles elles ont été colligées. Cette saine gestion de l'information et des informations personnelles assurera également leur destruction ou, à tout le moins, leur anonymisation à partir du moment où les fins pour lesquelles nous les avons recueillies ont été accomplies. Il s'agit également de restreindre l'accès et de contrôler ce qui est partagé avec des tiers (fournisseurs de services) de façon

à mettre en place des mesures assurant une protection convenable des renseignements personnels des membres. Compte tenu de la complexité des nouvelles exigences législatives en la matière et de l'importance des enjeux, l'APPQ s'est ainsi adjoint les services de professionnels chevronnés afin d'être mieux à même de protéger vos renseignements confidentiels et ceux de vos dépendants.

Parallèlement, l'Association a souscrit une cyber assurance afin de protéger l'organisation et ses membres en cas d'incidents liés à la cybersécurité, lesquels sont, comme nous pouvons malheureusement tous le constater, de plus en plus fréquents.

Malgré le travail accompli, beaucoup reste à faire et plusieurs chantiers sont en cours; la création de toutes pièces d'un nouvel écosystème de gouvernance de l'information, et les analyses qui se poursuivent dans le dossier de nos services d'assurances. Un autre projet d'envergure en cours est celui de la mise à niveau du 1991, rue Léonard-De Vinci, immeuble voisin du siège social de l'Association et dont celle-ci est propriétaire à 85 %.

L'immeuble en copropriété a maintenant un syndicat fonctionnel qui s'est réuni à plusieurs reprises afin de discuter, notamment, des travaux s'avérant nécessaires pour que l'édifice soit entièrement conforme aux dispositions du *Code du bâtiment*.

Nous avons présenté une demande de mesures équivalentes à la Régie du bâtiment du Québec en mars dernier, laquelle nous a été accordée en août. Conséquemment, le chantier sera moins important que ce que nous

avions anticipé, mais demeurera néanmoins substantiel. Les travaux d'ingénierie ont débuté. À court terme, nous prévoyons rapatrier le département des assurances dans les locaux du siège social. Une fois les travaux terminés, l'Association déterminera, en fonction de ses besoins, l'usage qui sera fait de l'immeuble, lequel avait initialement été acquis à des fins d'investissement. Quoi qu'il en soit, toute décision sera prise dans le meilleur intérêt de l'APPQ et de ses membres, et j'espère être en mesure de vous fournir de plus amples détails en début d'année.

Avant de conclure, permettez-moi quelques mots à propos du comité d'investissement. Malgré des temps tumultueux et un contexte géopolitique trouble, en tant que gestionnaire des Fonds de l'APPQ, nous gardons le cap. Les portefeuilles sont bien positionnés pour faire face aux enjeux, et les gestionnaires sélectionnés mettent l'accent sur la préservation du capital, laquelle demeure fondamentale.

#### CONCLUSION

Nous avons travaillé d'arrache-pied et nous estimons que les efforts déployés

parlent d'eux-mêmes. Des correctifs ont été apportés à des façons de faire qui n'avaient pas été revues depuis déjà trop longtemps. De nouvelles mesures ont été mises en place afin d'améliorer l'efficacité du département dans la réalisation de ses diverses missions. Cela ne doit toutefois pas être interprété comme signifiant qu'il n'y a pas de place à l'amélioration; c'est l'esprit même de la gouvernance. Questionner sans cesse les processus, les écumer, afin de ne conserver que ceux qui apportent une plus-value à l'Association et, en bout de ligne, à ses membres : sa raison d'être.

L'optimisation et la recherche des meilleures pratiques n'entraînent pas nécessairement une diminution des coûts dans le court terme. Toutefois, la mise en place de celles-ci entraînera inévitablement des économies à moyen et long termes en diminuant le risque associé à défaut de les mettre en pratique. C'est dans cette optique que bien que plusieurs changements aient été apportés, d'autres sont à venir. Dans le cadre de leur déploiement, nous misons sur l'usage de nos ressources internes et nos experts externes à leur plein potentiel afin de vous offrir le service que vous méritez.

Bref, malgré le contexte économique inflationniste difficile, lequel présente son lot de défis, je ne saurais insister suffisamment quant à l'état du département des finances; il se porte bien!

Je vous souhaite une excellente fin d'année 2023! Au plaisir de travailler avec et pour vous, en 2024, et de collaborer à une plus grande prospérité collective des membres de notre association.



**Tommy Giroux**

Vice-président (par intérim)  
Finances

16<sup>e</sup> édition

# COLLOQUE CRDP 2024



**23 MAI 2024**

**GATINEAU  
HILTON Lac-Leamy**



# Le conseil de direction dans le contexte des moyens de sensibilisation



Association des  
policières et policiers  
provinciaux du Québec

**Votre conseil de direction vous souhaite  
une bonne et heureuse année 2024!**

# Un rapport de la CNESST qui devra changer les choses

Le 16 novembre 2023, après plus de six mois d'enquête intensive, les inspecteurs Vincent Ouellette et Stéphanie Rosa de la CNESST ont présenté leur rapport préliminaire aux représentants de l'employeur et des travailleurs de la Sûreté du Québec. Leur travail est le fruit d'observations et d'informations recueillies dans le cadre de l'enquête en cours qui fait suite au meurtre de la sergente Maureen Breaux, le 27 mars 2023, à Louiseville. Lors de cette rencontre, ils ont fait état des dérogations majeures constatées qui vont obligatoirement transformer notre organisation. Il est cependant triste de constater encore une fois que ça prend un drame tragique pour voir un mouvement de changement s'initier au sein de notre organisation. La Sûreté du Québec devrait pourtant être un leader dans son domaine. Espérons que, cette fois-ci, des mesures seront prises pour amener la Sûreté du Québec au niveau auquel ses membres sont en droit de s'attendre et que la population mérite. Il est temps que notre police nationale reprenne sa place de leader en matière de sécurité publique et cesse d'être à la traîne par rapport aux autres organisations.

Lors de la présentation, nous avons été à même de constater que les enquêteurs ont bien pris soin de faire une analyse approfondie de notre organisation. Ils ont rencontré plusieurs membres ayant été impliqués dans les événements ainsi que plusieurs autres pour connaître les rouages de l'organisation. Ils ont participé à des formations en emploi de la force et rencontré plusieurs formateurs pour bien comprendre la genèse

des formations offertes et des défis s'y rapportant. Les inspecteurs ont par ailleurs rencontré des gens d'autres corps de police afin d'être en mesure de faire une analyse comparative des différentes offres. Ils se sont également rendus en Ontario pour rencontrer des gestionnaires de la police provinciale ontarienne afin de connaître son modèle en matière de formation continue. Ils ont, selon moi, bien cerné les enjeux de l'intervention policière dans toute sa complexité. Il va sans dire que le risque zéro n'existe pas, mais le rapport démontre bien de façon précise et détaillée qu'il existe des moyens pour s'y rapprocher le plus possible.

J'invite tous les membres à prendre connaissance de ce rapport si ce n'est pas déjà fait. Il est disponible sur le site Internet de l'APPQ dans la section réservée aux membres. Je crois sincèrement que ce rapport devrait être le point de convergence de tous les membres dans le but de catalyser nos forces pour faire en sorte que notre collègue ne soit pas décédée en vain. Son sacrifice ultime doit nécessairement déboucher sur de meilleures pratiques policières au sein de notre organisation. Nous lui devons au moins cela.

Le rapport se divise en deux parties. La première se consacre à la prise en charge de la santé et sécurité. Sur ce sujet, le document fait état du fait que l'employeur dispose des mécanismes de prévention prévus par la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST). Cependant, les enquêteurs ont constaté que

ces mécanismes sont peu efficaces et méconnus des travailleurs. Il faudra donc revoir avec l'employeur les mécanismes et surtout les procédures entourant les enquêtes sur les incidents et accidents survenus lors d'interventions policières, et ce, même lorsqu'il n'y a pas de blessure, car cela constitue le moyen le plus efficace pour identifier les risques auxquels sont confrontés les policiers et policières. Cette démarche permettra par la suite de mettre en place des mesures de prévention adaptées. Il existe un formulaire intitulé *Rapport d'enquête et analyse d'accident ou d'incident du travail* (SQ-3303) qui mériterait d'être mieux connu et beaucoup plus utilisé selon les enquêteurs de la CNESST.

Les inspecteurs, dans la première partie du rapport, font aussi mention du travail des représentants en prévention qui est effectué par vos directeurs syndicaux. Ils mettent en lumière des enjeux qui méritent une réflexion sérieuse et précisent également que nous devons apporter des changements significatifs pour augmenter de façon importante le pouvoir des comités de santé sur la prévention des accidents du travail. Ce travail avait d'ailleurs déjà été entamé avant la production de ce rapport, mais devra arriver rapidement à de nouvelles dispositions dans le meilleur intérêt de tous. Les deux inspecteurs soulignent également l'importance, pour tous les niveaux de gestionnaires, d'avoir une meilleure connaissance de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. Cela devra dorénavant faire partie d'un parcours de formation continue pour que ceux-ci





gations, que des changements majeurs sont essentiels dans un avenir rapproché. Le rapport met aussi en lumière des avancées importantes telles que la formation REMP, développée par la SQ. Cependant, le laxisme dans le déploiement de cette formation et l'absence de cohérence avec d'autres formations, telle celle du Taser, font ombrage à cette percée. Il a été convenu qu'un suivi du rapport d'intervention sera réalisé en janvier 2024 pour permettre à l'employeur de définir et d'encadrer les travaux qui devront être faits pour répondre à chacune des dérogations. La LSST prévoit des sanctions si les correctifs nécessaires ne sont pas apportés.

Le rapport de la CNESST sera déposé lors du début de l'enquête publique, présidée par M<sup>e</sup> Géhane Kamel, qui doit débiter au tournant de 2024. Les audiences ont pour objectif de permettre à toute personne d'intérêt de s'exprimer concernant les circonstances du décès de la policière et de celui de son assaillant afin d'analyser tous les facteurs contributifs et en vue de trouver des pistes de solution pour une meilleure protection de la vie humaine. Votre association y sera présente pour défendre vos intérêts.

Soyez prudents et prudentes, et prenez connaissance du rapport dans son entier.



**Jean-François Veillette**

Vice-président  
Santé et sécurité du travail et  
ressources matérielles

soient davantage impliqués dans les décisions touchant les enjeux de santé et sécurité.

La deuxième partie du rapport porte essentiellement sur quatre éléments en dérogation<sup>1</sup> :

1. L'évaluation des risques par la patrouille-gendarmerie lors d'une intervention planifiée, dont voici la dérogation;
  - a. **L'employeur ne s'assure pas que le patrouilleur utilise une méthode adéquate pour identifier le niveau de risque auquel il sera exposé dans son intervention. L'absence d'application d'une méthode d'évaluation du risque expose le travailleur à un risque de blessures graves voire mortelles.**
2. L'évaluation des risques lors d'une intervention non planifiée : méthode et technique de travail sécuritaire, dont voici la dérogation ;
  - a. **L'employeur ne s'assure pas que le patrouilleur applique des méthodes et des techniques de travail sécuritaires lors de son intervention. L'absence d'encadrement dans l'application des méthodes de travail sécuritaires expose les travailleurs à un danger de blessures graves voire mortelles.**
3. La formation et le maintien des compétences des travailleuses et travailleurs en patrouille-gendarmerie, dont voici la dérogation ;
  - a. **L'employeur ne s'assure pas que le patrouilleur ait l'entraînement approprié afin de faire en sorte qu'il ait l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié. L'absence du maintien des compétences expose le travailleur à un risque de blessures graves voire mortelles lors d'altercations physiques.**
4. La supervision des travailleuses et des travailleurs de la patrouille-gendarmerie, dont voici la dérogation;
  - a. **L'employeur ne s'assure pas que les travailleurs aient la supervision appropriée pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié. L'absence de supervision réelle et effective expose les travailleurs à un risque de blessures graves voire mortelles en l'absence d'encadrement pour les opérations.**

Encore une fois, je vous invite fortement à prendre connaissance de ce rapport en entier afin de bien saisir les enjeux s'y rapportant. Vous comprendrez, à la simple lecture de ces déro-

<sup>1</sup> Rapport d'intervention Santé et sécurité du travail, DPI4364303, 16 novembre 2023, # RAP1447779, Stéphanie Rosa, inspectrice, et Vincent Ouellette, inspecteur CNESST.



Ce qui distingue les personnes au travail, ce ne sont pas leurs connaissances ni leurs compétences, mais leur capacité à utiliser celles-ci de façon pertinente dans des situations et à savoir agir efficacement de façon durable.

– GUY LE BOTERF

## Résultats du sondage portant sur l'appréciation des membres quant au processus de sélection à la Sûreté du Québec

Les sondages sont des outils essentiels et jouent un rôle majeur dans un processus démocratique, d'où l'importance d'y participer. Vous avez été nombreux à répondre à l'exercice qui s'est déroulé du 12 décembre 2022 au 19 mars 2023. Il ressort de ce sondage sept grands constats et six recommandations.

D'entrée de jeu, rappelons que nous avons voulu cerner les perceptions des répondants à l'égard du processus de sélection à la Sûreté du Québec (SQ). Selon les réponses obtenues par les participants, près de la moitié (47,74 %) ne considèrent pas le processus de sélection adéquat. Ce sondage a permis d'identifier certains aspects du processus de sélection à améliorer, voire à réviser dans son entièreté.

### PRINCIPAUX CONSTATS

Voici les constats les plus percutants qui ont une incidence négative sur la confiance envers les processus de sélection.

#### Constat 1

**Plusieurs candidats subissent de la pression provenant de leur supérieur pour se désister d'un processus d'entrevue.**

Le sondage a révélé que 47 % des participants connaissent une personne qui a subi une telle pression et plus de 24 % l'ont eux-mêmes subie. Parmi les personnes ayant subi de la pression, 4,25 % ont signalé avoir ressenti des pressions liées à leur âge, à leur sexe ou à leur scolarité, et une personne a signalé des pressions liées à son orientation sexuelle.

#### Constat 2

**Les supérieurs parlent trop librement de leur préférence envers un candidat, ce qui nuit à l'objectivité et à l'impartialité du processus.**

Plus de 58 % des répondants ont effectivement déjà été témoins de préférences émises par un supérieur concernant un candidat. Cela peut entraîner des perceptions d'injustice et de favoritisme parmi les autres candidats et nuire ainsi à leur motivation et à leur engagement.

#### Constat 3

**La démarche existante de contestation d'un résultat à une entrevue est peu utilisée par crainte de représailles par la suite.**

La majorité des répondants (64,09 %) sont au courant qu'il est possible de contester une entrevue. Malgré le sens de la question, plusieurs membres ont soutenu ne pas avoir contesté, craignant un impact sur leur carrière par la suite.

#### Constat 4

**Les questions d'entrevue sont partagées et trop connues pour discriminer les meilleurs candidats.**

Une des questions posées était de savoir si les participants ou leurs collègues ont déjà été informés des questions d'entrevue. Sur un total de 996 répondants, 61,14 % ont répondu oui et 38,86 % ont répondu non. De plus, il a été demandé aux répondants d'indiquer la fonction de la personne qui leur avait donné accès aux questions. La majorité, soit 67,34 %, a indiqué que c'était un syndiqué qui leur avait transmis les questions, tandis que 32,66 % ont indiqué que c'était un officier qui l'avait fait.

#### Constat 5

**Plusieurs candidats considèrent avoir été volontairement mal préparés à un processus d'entrevue.**



Selon la pratique en vigueur, un candidat bien préparé à une entrevue a pris la peine de rencontrer le ou les supérieurs du poste convoité afin de connaître les exigences du poste et, ainsi, faire valoir les compétences détenues en fonction de ces exigences. Une des questions sur la préparation aux entrevues cherchait à savoir si les répondants pensaient qu'on les avait volontairement mal préparés. Parmi les répondants, 75,24 % ont répondu oui, tandis que 24,76 % ont répondu non.

#### Constat 6

**Pour la majorité des candidats, le poste convoité est souvent promis d'avance à une personne spécifique et le processus est manipulé pour la favoriser.**

Plus de 56 % des répondants pensent qu'il y a des postes qui sont déjà promis au sein de la Sûreté du Québec. Les témoignages recueillis mettent en évidence un certain nombre d'injustices et de pratiques douteuses dans les processus de sélection et de promotion, comme les préférences en faveur des employés bien connus des responsables, les pratiques de *boys club*, les décisions prises en fonction des relations de travail passées et les préjugés envers les femmes et les employés plus jeunes.

#### Constat 7

**Le processus de sélection doit être entièrement révisé pour faire place à plus d'objectivité et d'impartialité afin de regagner la confiance des membres.**

**Plus de 70 % des répondants considèrent que le processus devrait être révisé.** Plusieurs suggestions d'amélioration ont été recueillies lors du sondage.

#### Pistes de solutions suggérées par les répondants

- Évaluer les candidats en fonction de leurs réalisations antérieures, plutôt que de se concentrer uniquement sur l'entrevue;
- Enregistrer les entrevues;
- S'assurer que les membres du comité d'entrevue soit impartiaux et n'aient aucun lien avec le candidat;
- S'assurer d'évaluer les candidats en fonction de leurs compétences et de leur expérience plutôt que sur leur capacité à répondre aux questions d'entrevue apprises par cœur;
- Encourager les femmes à postuler en éliminant les obstacles qui les empêchent de le faire;
- Recourir à une firme externe pour réaliser les entrevues et évaluer les candidats.

#### RECOMMANDATIONS

À la lumière des principaux constats et des solutions proposées par les répondants au sondage, voici quelques recommandations qui devraient être mises en œuvre afin d'assurer un processus de sélection objectif, impartial et qui inspire la confiance.

#### Recommandation 1

##### S'inspirer des meilleures pratiques

La Sûreté du Québec étant membre de Francopol (organisme de concertation et de coopération qui a pour mission de favoriser la mise en commun des meilleures pratiques en plus d'être un réseau international de formation policière), elle pourrait facilement profiter de cette tribune pour réaliser une collecte de données sur les meilleures pratiques de dotation policière, ici et ailleurs.

#### Recommandation 2

##### Revoir le processus d'entrevue

Il est clair que le processus d'entrevue a perdu la confiance des candidats et possiblement des gestionnaires. De plus, s'il est vrai que ces derniers mettent autant d'effort pour contourner et manipuler le processus (ex. : distribution des questions d'entrevue, pression pour le désistement de candidats, préparation des candidats aux entrevues inégales et/ou inadéquates), c'est probablement aussi parce que les résultats ne leur conviennent pas. Dans les deux cas, il semble impératif de revoir le processus d'entrevue.

#### Recommandation 3

##### Mettre en place une entrevue comportementale

Lors de l'entrevue comportementale, le candidat sera interrogé sur une situation antérieure, vécue au travail, où il a démontré le comportement recherché. On le questionnera sur la situation vécue, à savoir le contexte et le lieu dans lesquels la situation s'est produite ou encore on voudra connaître les enjeux et les grandes étapes liés à l'expérience vécue, etc. Ainsi, l'attention sera mise sur les réalisations passées et les apprentissages acquis plutôt que sur la connaissance de la fonction convoitée.

#### Recommandation 4

##### Revoir la démarche de préparation à une entrevue

Un guide unique devrait permettre à un candidat de bien se préparer. Pour que cela soit équitable pour tous, aucune autre forme de préparation ne devrait être requise. Ainsi, une entrevue pour un poste syndiqué ne devrait



Voir les résultats du sondage.

pas nécessiter une rencontre avec des gestionnaires ou de futurs collègues du poste convoité. Après tout, l'entrevue ne devrait pas porter sur la connaissance de la fonction, mais plutôt sur le potentiel de compétences du candidat pour le poste.

#### Recommandation 5

##### S'assurer de l'impartialité du comité d'entrevue

Actuellement, le comité d'entrevue est composé de trois personnes (officier, sous-officier en gestion ou civil) d'un grade ou d'un niveau supérieur à celui de l'emploi à combler, formées pour réaliser les entrevues. Lorsque l'un des candidats à un concours est un policier de l'unité pour laquelle le poste est à combler, un seul gestionnaire de cette unité, d'un grade ou d'un niveau supérieur à celui de l'emploi à combler, peut siéger au comité d'entrevue. Lors du déroulement des entrevues, l'APPQ peut désigner un représentant pour agir à titre d'observateur.

Les recommandations suggérées par les répondants au sondage incluent ceci : recourir à des personnes extérieures à la région où le candidat postule pour mener les entrevues; prévoir un panel d'entrevue composé d'un civil ou de personnes

sélectionnées au hasard dans un bassin d'unités avoisinante; ne pas mentionner l'identité des candidats afin d'empêcher le responsable d'unité d'être impliqué dans l'entrevue; et envisager une entrevue filmée.

#### Recommandation 6

##### Révision de l'ensemble des processus de dotation

Bien que le sondage porte principalement sur le processus d'entrevue, nous sommes inquiets de l'objectivité et de la validité des autres processus de dotation. En effet, nous avons reçu plusieurs commentaires quant à l'examen de préqualification en gestion et même du processus d'embauche. **Il y aurait lieu de questionner l'ensemble des processus de dotation**, d'identifier les éléments problématiques et de s'inspirer des meilleures pratiques pour les améliorer.

En conclusion, beaucoup d'informations ont été recueillies grâce à ce sondage réalisé auprès de l'ensemble de la communauté policière de la Sûreté du Québec. Au total, près de 1 000 répondants soucieux de mettre en place un processus de qualité ont été très généreux de leurs commentaires.

La révision prochaine de la politique de gestion PG-RH-02 permettra d'apporter les changements requis. Je suis convaincu que l'employeur sera sensible aux constats et recommandations formulés dans le rapport soumis en sous-comité paritaire de placement. Il est impératif de poursuivre ensemble le chemin à parcourir vers des processus rigoureux, impartiaux et inclusifs, l'objectif étant d'avoir **la bonne personne à la bonne place**.

*Gardons à l'esprit que le meilleur processus est toujours celui qui est respecté!*



**Jefferick St-Hilaire**

Vice-président  
Ressources humaines



Souscription  
aux prélèvements  
automatiques

**Le Fonds humanitaire de l'APPQ,  
présent pour soutenir nos membres ainsi  
que leur implication dans la communauté.**

# Le rôle de directrice des ressources humaines et de l'administration



Bonjour à vous, chers membres,

Je vous écris aujourd'hui afin de vous parler de mon rôle à l'APPQ, de mon parcours ainsi que de mon engagement envers vous.

J'ai obtenu mon baccalauréat en gestion des ressources humaines en 2010 et je suis également membre en règle de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés depuis. Avant mon arrivée à l'APPQ en 2018, j'ai travaillé pendant plus de 10 ans dans la fonction publique québécoise en gestion des ressources humaines et en relations de travail. Les responsabilités que j'ai assumées au cours de ma carrière m'ont permis de développer mon esprit d'analyse, d'organisation, de rigueur et de jugement. Je suis une personne authentique, autonome, discrète, ouverte d'esprit et à l'écoute des préoccupations et des besoins des membres de l'APPQ.

L'APPQ et le milieu policier, tout comme beaucoup de secteurs, ont connu leur lot de changements dans les dernières années, d'où l'importance de

se structurer et d'assurer une pérennité considérant le mode électif qui apporte une certaine instabilité dans les façons de faire. C'est donc l'une des raisons pour lesquelles nous travaillons actuellement sur un plan stratégique afin d'orienter nos actions autour des besoins réels des membres.

J'ai récemment été nommée directrice des ressources humaines et de l'administration, et mon principal engagement envers vous est de veiller à la mise en œuvre et au suivi du plan stratégique pour ainsi assurer une saine gouvernance et une stabilité certaine à l'APPQ.

Plus précisément, en collaboration avec les membres de l'exécutif, mon rôle consiste à élaborer et à implanter des politiques, des encadrements administratifs pour les différents départements. Je collabore avec les membres de l'exécutif et les assiste dans la mise en place et la gestion de divers projets et événements. Ayant une vue d'ensemble des activités de l'APPQ, je tente de créer des synergies entre les départements et je fais part de

mes recommandations afin d'assurer une saine gouvernance de l'Association.

Pour les employés de l'APPQ, j'agis à titre de supérieure immédiate et j'assure la réalisation et la gestion de toutes les activités reliées aux ressources humaines.

Par mes actions, je tente de permettre à chaque employé de l'APPQ de s'épanouir en mettant en place des pratiques favorisant la collaboration ainsi que le maintien d'un climat de travail sain, et je m'investis afin d'aider l'organisation à atteindre ses objectifs d'affaires, cela dans un monde en pleine évolution.

Finalement, en collaboration avec le vice-président - Santé et sécurité du travail et ressources matérielles, je m'assure du respect des bonnes pratiques en matière de gestion des dossiers d'invalité et d'accidents du travail pour les membres, ainsi qu'en prévention au travail.

Sachez que j'oriente mes actions en ayant toujours à l'esprit de rester authentique et d'assurer le meilleur service possible aux membres.



**Catherine Sirois, CRHA**

Directrice  
Ressources humaines et administration

# Le 46<sup>e</sup> Service commémoratif annuel des policiers et agents de la paix canadiens



Le 24 septembre 2023 se déroulait, sur la colline du Parlement à Ottawa, le 46<sup>e</sup> Service commémoratif annuel des policiers et des agents de la paix canadiens. Votre association était présente, en compagnie de ses partenaires de l'Association canadienne des policiers,

lors de cette émouvante cérémonie. Nous accompagnions nos membres de la Sûreté du Québec venus rendre hommage à leur collègue, Maureen Breau, ainsi qu'à tous les policiers décédés au cours des mois précédents au Canada.

Le nom de notre défunte collègue fut gravé sur le monument du Mémorial des policiers et agents de la paix canadiens afin que tous se souviennent de son service et de son sacrifice. Dans les 12 mois précédant la cérémonie, ce sont 11 policiers qui sont morts en service au pays, et ce, sans compter le constable Rick O'Brien, de la Gendarmerie royale du Canada, décédé quelques jours avant l'hommage.





Vous pouvez visionner un reportage portant sur cette commémoration en balayant le code QR ci-contre.



Si vous désirez vous aussi rendre hommage aux agents disparus dans la dernière année et qui ont été honorés lors de ce service commémoratif, contactez votre association qui pourra vous transmettre toutes les informations pour que vous puissiez y participer.

**THE MEMORIAL**  
LA COMMÉMORATION

# Vie privée, vie personnelle et l'exercice de vos fonctions policières



Depuis les derniers mois, nous avons été maintes fois interpellés par des membres ayant été personnellement impliqués dans des événements où la question de l'exercice des fonctions policières a été remise à l'avant-plan.

En effet, si certains gestes posés par nos membres ont été reconnus avoir été réalisés dans l'exercice de leurs fonctions malgré le fait que ces événements se sont produits dans leur vie personnelle, d'autres ont été exclus du cadre de leur travail dans un même contexte.

Bien que le tout dépende évidemment des faits propres à chaque dossier,

les motifs décisionnels invoqués par les différentes instances peuvent parfois sembler contradictoires, d'où l'importance du présent texte<sup>1</sup>.

Pour les fins d'une bonne compréhension, mentionnons d'abord que l'un des critères essentiels pour déterminer si un policier a agi dans l'exercice de ses fonctions est « la finalité du geste posé<sup>2</sup> ». Si un acte est posé dans l'intérêt de son employeur, le policier pourrait effectivement se placer dans l'exercice de ses fonctions, et ce, même s'il est personnellement impliqué dans un événement. Inversement, si le policier pose un geste dans son propre intérêt, ce dernier pour-

rait être considéré comme n'ayant pas agi dans l'exercice de ses fonctions.

Ainsi, selon ces enseignements jurisprudentiels et sous réserve des distinctions applicables à d'autres matières<sup>3</sup>, une situation où un policier en congé procède à l'arrestation d'un individu en train de commettre une infraction pourrait être considérée dans l'exécution de ses fonctions parce qu'il n'a pas agi dans son intérêt ou bénéfice personnel, mais bien dans celui de son employeur ou de sa fonction policière.

Soyez vigilants! Nous avons été informés de certaines situations dans lesquelles la Sûreté du Québec a considéré que les gestes de certains de nos membres ont été posés à l'extérieur du cadre de leurs fonctions en raison du fait qu'ils étaient personnellement impliqués, bien que ceux-ci se soient identifiés comme policiers et aient agi comme tel lors d'un événement.

Les motifs sous-jacents à ce genre de décision sont hypothétiques et peuvent être divers. À titre d'exemple, l'employeur pourrait vouloir éviter le paiement de l'assistance judiciaire prévue à l'article 6 du contrat de travail. Dans d'autres situations, l'employeur pourrait vouloir placer les gestes de nos membres comme ayant été accomplis dans le cadre de leur travail ou dans l'exercice de leurs fonctions afin d'avoir compétence et juridiction en matière disciplinaire.

Bien qu'il ne s'agisse pas d'une pratique généralisée et que de nombreuses nuances doivent nécessairement être apportées non seulement sur le plan

<sup>1</sup> Notez toutefois qu'en raison du fait que nous sommes présentement en litige avec l'employeur dans divers dossiers sur la question, nous avons volontairement omis de dresser un inventaire complet des arguments que l'on pourrait invoquer.

<sup>2</sup> À cet effet, voir : *Bertrand c. Monty*, 2003 CanLII 49432 (QC CQ), décision rendue en matière de déontologie policière.

<sup>3</sup> Notamment sur la question de l'assistance judiciaire prévue à l'article 6 du contrat de travail.



juridique, mais également selon les faits propres à chaque dossier, nous vous recommandons de porter une attention particulière lorsque vous êtes informés d'une telle situation.

À moins d'une urgence ou d'une nécessité d'agir, nous vous recommandons de ne pas agir comme policier lorsque vous êtes en congé. En effet, il ressort de la jurisprudence que, dans ce contexte, vous n'êtes tenus qu'à l'obligation applicable à tout citoyen d'agir en bon samaritain.

Évidemment, nous vous invitons fortement à communiquer avec nous dans ce contexte afin que nous puissions analyser le dossier et vous conseiller convenablement, particulièrement lorsque vous croyez que la situation pourrait être problématique.



**M<sup>e</sup> David Coderre**

Conseiller juridique

### M<sup>e</sup> David Coderre

Fort d'une formation en *Techniques juridiques*, d'un baccalauréat en droit et d'une expérience de travail considérable dans le domaine policier, plus particulièrement en matière de droit déontologique, de droit du travail et de droit administratif, M<sup>e</sup> David Coderre est admis comme membre du Barreau du Québec en 2015. Ayant travaillé, puis collaboré avec l'Association des policières et policiers provinciaux du Québec de 2011 à 2014, il s'est joint à son équipe interne d'avocats en 2017 après avoir acquis de l'expérience dans d'autres domaines du droit au sein d'un bureau privé provincial. Récemment, M<sup>e</sup> Coderre a été impliqué dans différents dossiers d'envergure, notamment la Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics au Québec, en plus d'avoir collaboré avec M<sup>e</sup> André Fiset à la rédaction de la 3<sup>e</sup> édition du *Traité de déontologie policière*, sa première publication à titre d'auteur.



### LA MISSION

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

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



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

# Bonne retraite M<sup>e</sup> Rousseau!

Au début de 2024, l'Association verra un membre important de son organisation partir pour une retraite bien méritée. M<sup>e</sup> Alain Rousseau profitera maintenant d'une vie sereine, entouré des siens et délaissera peu à peu, puis définitivement, les aléas d'une carrière exercée en contexte syndical dans le milieu policier. Fort d'une formation et d'une expérience inestimables, M<sup>e</sup> Rousseau nous manquera en raison de ses qualités tant professionnelles que personnelles.

Alain a été introduit dans l'univers policier au Cégep de Sherbrooke, puis à l'Institut de police du Québec (IPQ) en 1979, où il a été le récipiendaire d'une mention d'excellence, décernée par l'APPQ. Sa carrière de policier a ensuite débuté à Drummondville, puis à Sherbrooke, de 1979 à 1992.

Entre-temps, il a effectué un baccalauréat en droit à la Faculté de droit de l'Université de Sherbrooke, de 1987 à 1991, où il a également été récipiendaire du Prix Wilson & Lafleur, attribué à la meilleure moyenne académique. Gradué du Barreau du Québec en 1991, il a alors commencé sa carrière d'avocat :

- Pour la Fédération des policiers et policières municipaux du Québec à titre d'avocat-négociateur et plaideur en déontologie, griefs et autres, de 1991 à 2001;
- Pour la Fraternité des policiers et policières de Montréal, de 2001 à 2007,

où il a continué de plaider ce type de dossiers en plus d'avoir participé à deux cycles de négociations de la convention collective et du régime de retraite;

- Finalement, il a été embauché par l'APPQ en août 2007. D'abord avocat assigné aux litiges de griefs et discipline, Alain a, par la suite, été nommé en 2010 personne-ressource auprès du président et des vice-présidents de l'Association de même qu'au comité paritaire et conjoint (CPC). Au moment de son départ, il en est à sa deuxième série de négociations du contrat de travail au sein de l'Association.



C'est donc après plus de 45 ans de carrière dans l'univers policier, dont 32 à défendre la cause syndicale policière au Québec, qu'Alain nous a annoncé vouloir prendre sa retraite à compter du mois de mars 2024.

Tous les membres de l'APPQ, actuels et retraités, tous les employés de l'Association, ainsi que tous les élus au conseil de direction te souhaitent chaleureusement, une longue, heureuse et paisible retraite bien méritée!

## Merci pour tout Alain!



**Choisir CAISSE-POLICE,**  
c'est s'assurer d'obtenir des conseils  
avisés en fonction de vos réalités policières.



**Fier diffuseur officiel**  
de la portion financière  
des sessions de  
préparation à la retraite  
**depuis 1999.**

**MERCI DE VOTRE CONFIANCE!**

**Toute l'équipe vous offre ses meilleurs vœux!**

Nous vous souhaitons une bonne et heureuse nouvelle année.

Que 2024 vous garde en santé et que la réussite  
vous accompagne dans tous vos projets!

 **Desjardins**  
Caisse des policiers et policières



*Directrice syndicale – Bas-Saint-Laurent*

# Au boulot... le travail de la directrice...

**Chaque fois que vous voyez dans vos unités les directeurs et directrices de région au sein de l'Association, plusieurs sont surpris par les tâches qui nous sont confiées. J'expose ainsi, dans le présent article, ce qu'est le quotidien de mon travail de directrice syndicale de l'APPQ.**

Tout d'abord, comme vous le savez, l'APPQ compte plusieurs sphères administratives. La première importante est celle du Département de la discipline et de la déontologie. Ce secteur de notre travail est celui où vous nous voyez le plus souvent comme directeur ou directrice, car nous assurons l'accompagnement et la préparation de tous les dossiers déontologiques. Avant l'accompagnement en conciliation, il y a beaucoup de préparation. Tout comme pour les auditions déontologiques, un travail colossal est accompli en collaboration avec nos avocats internes et externes. Il en est de même pour les dossiers de discipline et les dossiers qui cheminent malheureusement dans le processus judiciaire. Et encore là, nous sommes présents pour vous! Lors d'événements spontanés, comme une enquête qui nécessite la présence du Bureau des enquêtes indépendantes (BEI), nous devons être prêts afin de bien orienter le tout, même si notre rôle premier dans ce cas est de s'assurer du bien-être physique et mental de chacun des membres. Le travail lié à ce département important exige une rigueur et une grande objectivité. Il faut aussi être un bon communicateur, car nous sommes régulièrement l'interlocuteur privilégié des juristes.

Une autre responsabilité fréquente dans notre quotidien au travail est celle liée au Département des ressources humaines. Parlons dotation, processus d'entrevue, déménagement... là, vous savez de quoi je parle. Ce département est en lien direct avec votre carrière. Généralement, vous nous voyez présents lors de vos entrevues, mais nous accomplissons beaucoup plus en amont ou après tout cela. Tous les membres qui ont un dossier représentant une situation particulière peuvent compter sur nous, car nous sommes en lien direct avec eux pendant le cheminement du dossier. Encore là, nous devons bien connaître nos articles du contrat de travail et nous devons être à l'aise de naviguer à travers les politiques de gestion, car les questions qui nous sont acheminées doivent être répondues rapidement. Je vous invite aussi à bien faire la lecture de notre propre contrat de travail, souvent méconnu par plusieurs, et à prendre connaissance également des politiques de gestion qui renferment une panoplie d'informations utiles.

Un secteur où je navigue constamment en y mettant beaucoup de rigueur (mon département choucou... bon ok, c'est normal, je suis au comité de griefs depuis le début de mon mandat actuel),

est nul autre que le Département des griefs et de la formation. Cette partie de travail représente beaucoup au point de vue des tâches du directeur ou de la directrice, car elle renferme plusieurs éléments. Elle entre en ligne de compte quand il y a des questionnements en lien avec les vacances, les OPS, les congés différés, la rémunération, la retraite, etc. Vous constatez que ce département est constamment sollicité, car il s'agit souvent de dossiers de première ligne. C'est pourquoi tous vos gestionnaires d'unité demeurent en lien direct avec nous, et ce, fréquemment. Il s'agit de nos vis-à-vis quant aux traitements de dossiers, d'où l'importance de les mettre au courant des litiges dès le départ puisqu'ils sont nos voies de communication et c'est la base de tous les dossiers. Il est important de travailler les dossiers en équipe pour ainsi faire cheminer le tout et régler les situations en temps et lieu. Ce département prend en charge aussi tous les aspects relatifs à la formation. Les directeur(-trice)s connaissent la procédure pour les griefs et, s'il y a matière à produire un dossier, le tout doit être fait adéquatement. Au cours des trois années passées, j'ai pu constater que plusieurs nous interpellent pour produire un grief alors qu'à la base, plusieurs étapes n'ont pas été franchies et qu'un règlement aurait pu se produire avant même de se rendre à ce fameux grief. Une belle preuve encore ici qu'il faut partir de la base d'un dossier pour ainsi le régler en ayant en main tous les éléments nécessaires.



Parlons maintenant du Département de la santé et sécurité du travail et des ressources matérielles. C'est là que je prends la fuite à bord d'un véhicule à plus de 200 000 km... Plus sérieusement, nous passons beaucoup de temps à traiter des dossiers rattachés à ce département. Tout ce qui concerne la santé et la sécurité des membres nous interpelle. Donc, des auto-patrouilles aux vestes pare-balles en passant par l'ergonomie, les soins psychologiques ou les références à des services offerts par nos partenaires, tels que La Vigile ou le Centre CASA via le Programme uniforme, dont de nombreux membres ont besoin, constituent des exemples de dossiers traités par ce département. Ces tâches nous occupent énormément et, avec les années, nous sommes de plus en plus sollicités par des dossiers du genre, surtout dans le contexte actuel relié aux auto-patrouilles et à l'équipement. Nous sommes en constante évolution en ce qui concerne ces tâches, car le but premier est de travailler toujours en amont et de prévenir les événements malheureux.

Quant au Département des finances, à l'APPQ, il faut comprendre que nous sommes régis par des statuts et règlements que nous devons respecter justement et adéquatement, comme la planification annuelle de notre congrès provincial qui demande des mois de préparation. De plus, quand on jase « finances », on s'aperçoit que notre travail a un lien direct avec la structure des assurances. Plusieurs questionnements font surface concernant des refus de paiements de soins, des spécialités non reconnues, etc. Bref, pour bien vous renseigner, il va de soi que nous devons connaître le contenu lié à ce domaine afin de bien vous servir et d'être en mesure de répondre à vos questions.

En fait, chacune des journées d'un directeur ou d'une directrice est somme toute bien remplie et toujours différente. « Toute autre tâche connexe » est notre labeur quotidien, car nous devons toujours nous ajuster aux situations qui nous sont rapportées. L'objectif premier est de régler le tout parfois rapidement, parfois avec plus de temps, comme lorsqu'une entente de principe est refusée. En fait, savoir se relever, être positif et avancer,



c'est ce que je vous répète souvent et c'est ce que je mets en pratique dans mon travail comme directrice au quotidien. Une présence sur le terrain en tout temps et une rigueur constante dans tous les dossiers traités constituent les ingrédients de la recette gagnante pour faire cheminer les dossiers au quotidien.

Voilà! Je crois vous avoir exposé certaines facettes de notre travail méconnu. Si j'ai pris le temps d'écrire ces lignes, c'est pour vous amener à ne pas être trop durs à notre égard, même dans des moments plus rudes comme à la suite d'une entente de principe... Gardez en tête que nous sommes vos collègues avant tout, que nous vous représentons et que les divergences d'opinions existent et créent de belles discussions, mais doivent demeurer respectueuses peu importe le contexte.



**Cathy Richard**

Directrice syndicale  
Bas-Saint-Laurent

*Directeur syndical – Outaouais*

# La sécurisation des immeubles : une décision importante du Tribunal administratif du travail (TAT)

En cette belle fin d'automne 2023, j'ai le goût de vous parler d'un sujet qui, selon moi, saura rejoindre chacun d'entre vous dans vos postes respectifs.

Même si le contenu de ce texte sera teinté de référents outaouais, vous vous rendrez rapidement compte qu'il s'agit d'un enjeu provincial important, car ce problème est répandu partout dans la belle province : le besoin de sécurisation de nos immeubles.

Vous savez sans doute que les directeurs et directrices de vos régions respectives agissent en tant qu'inspecteur(-trice)s en santé et sécurité et siègent sur des comités conjoints en ce sens, afin de tenter d'améliorer ou de prévenir les risques possibles en matière de santé et de sécurité dans nos postes de police. Je vous invite donc à les contacter en cas de risques ou d'incidents que vous pourriez détecter chez vous!

Pour vous mettre en contexte aujourd'hui, la situation que je vous expose concerne le quartier général (QG), situé à Gatineau, la 4<sup>e</sup> ville en importance de population au Québec et qui est séparée par une rivière de la capitale du pays, soit Ottawa. Il est à noter que nos quartiers généraux contiennent les objets suivants : des armes à feu restreintes, des armes à feu automatiques et des milliers de munitions. Il faut également souligner qu'à l'intérieur de nos murs se trouve le résultat du travail de la très efficace Escouade régionale mixte (ERM) de l'Outaouais : des kilos

de cocaïne, des centaines de milliers de comprimés de méthamphétamines sans compter les multiples autres stupéfiants et d'importantes sommes d'argent. Il est à noter que, durant la nuit, le personnel civil du centre de gestion des appels (CGA) est souvent seul dans la bâtisse.

Évidemment, la proportion importante de population dont nous avons précédemment fait mention entraîne inévitablement des événements à l'intérieur même de la zone « sécurisée ». Je vous présente quelques exemples ci-dessous :

- En avril 2022, un itinérant consommait de la vodka sur le côté du garage, n'ayant aucune entrave pour s'y installer confortablement.
- En décembre 2022, un intrus s'est également promené la nuit, alors que les agents mangeaient. Cet intrus pouvait facile les voir sans être remarqué. Le temps que les agents se rendent compte de la situation et sortent pour le rattraper, celui-ci les a vus et a déguerpi.
- Des employés policiers et civils ont dû expulser des citoyens des dizaines de fois de la « zone sécurisée », alors que certains la considèrent comme un stationnement public, et ce, malgré le fait qu'une affiche indique « personnel autorisé seulement ».
- Un itinérant a pu s'installer confortablement à l'intérieur même du quartier général afin d'y faire une sieste. Il est

impossible de déterminer exactement de quelle façon il a réussi à s'y introduire étant donné la problématique de sécurité du quartier général que je vous expose dans le présent article.

- Le 7 janvier 2023, une déflagration s'apparentant à un coup de feu a été entendue dans le stationnement du QG de l'Outaouais par des membres du personnel, sans pour autant qu'ils aient pu appréhender les auteurs.

À la suite de ces événements, une inspection a pu mettre en lumière certaines lacunes qui, je crois, pourront également être observées par plusieurs d'entre vous sur vos lieux de travail :

- Le système de caméra de surveillance intérieur et extérieur est présent, mais non fonctionnel depuis plusieurs années.
- La clôture grillagée amovible servant à séparer l'espace citoyen de l'espace réservé aux policiers est présente, mais non fonctionnelle depuis plusieurs années.
- Plusieurs lampadaires (15-20) sont présents dans le stationnement extérieur, mais seulement quatre fonctionnent, rendant la cour extérieure très sombre.
- Les vitres du quartier général, où travaillent et mangent les patrouilleurs, ne possèdent pas de pellicule opaque, les rendant vulnérables à n'importe qui se tenant dans la noirceur du stationnement non sécurisé. Ils doivent utiliser des boîtes de carton et des morceaux de plastique pour avoir un sentiment de sécurité lors de leurs pauses-repas.

Toutes ces problématiques ont été exposées au comité santé et sécurité et partagées par la suite à la Société québécoise des infrastructures (SQI).



De ces recommandations, depuis janvier 2023, seuls les lampadaires ont été remplacés. Ces problématiques sont soulevées depuis plusieurs années à la SQI et des échanges courriels ont eu lieu depuis 2019, mais rien n'a été réparé ou sécurisé. Aucune mesure transitoire n'a été mise en place également.

Est-ce normal, qu'en 2023, une si grande quantité d'armes à feu et de stupéfiants soit si facilement accessible, sans système de sécurité? Advenant un vol dans notre établissement, il faudra se référer aux caméras de surveillance des commerces voisins afin de pouvoir faire avancer notre enquête! Combien de fois avons-nous répété à nos plaignants, lors de prises de plaintes pour des vols, de faire installer des caméras de surveillance en prévention... Nous sommes des cordonniers bien mal chaussés!

Pourquoi le gouvernement ne protège-t-il pas ceux qui les protègent?

En 2022, le Tribunal administratif du travail a rendu une décision fort intéressante en lien avec la responsabilité de l'employeur en matière de prévention des lésions professionnelles en regard de l'aménagement des terrains de stationnement et des voies d'accès aux postes de police utilisés par les policiers du Service de police de la Ville de Montréal (SPVM) à la suite d'une plainte de la Fraternité.

En effet, à la suite de plusieurs années de contestation, le Tribunal a émis la dérogation suivante :

« L'employeur doit utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité

des travailleurs en relation avec l'aménagement des terrains de stationnements et des voies d'accès des postes de police relevant de son autorité. Un délai de six mois lui est accordé pour procéder à l'analyse de risques et décider des correctifs à apporter s'il y a lieu<sup>1</sup> ».

Les critères pour faire l'évaluation de l'analyse de risques cités dans le rapport sont les suivants :

- **L'éclairage;**
- **La visibilité à l'intérieur comme à l'extérieur;**
- **Les angles morts;**
- **La surveillance des lieux;**
- **Le contrôle des accès;**
- **L'anonymat des espaces réservés aux véhicules personnels des policiers;**
- **La présence de clôtures.**

En avril 2023, votre association a mis la main sur ce rapport, par suite de plusieurs dossiers soumis par vos directeur(-trice)s syndicaux, qui fait état d'enjeux préoccupants dans plusieurs postes. Ce rapport du TAT a été déposé via le comité des équipements qui traite les dossiers relatifs aux immeubles en tant que sous-comité du comité paritaire et conjoint (CPC). Une demande formelle a été adressée en vue d'appliquer la dérogation du rapport à l'ensemble des immeubles de notre organisation poli-

cière. La Sûreté du Québec s'est engagée à voir avec la SQI ce qui peut être fait. À ce jour, nous attendons toujours des réponses. Sachez qu'un suivi sera fait et que nous envisageons également de recourir aux tribunaux si le dossier n'avance pas.

En attendant, je vous demande de signaler toute problématique en lien avec la sécurité autour de vos immeubles en documentant les différents dossiers (rôleurs, méfaits sur les véhicules, voies de fait, etc.) et en soumettant le tout à vos représentants syndicaux qui pourront se saisir des enjeux bien documentés.

Syndicalement vôtre,



**Olivier Hurtubise**

Directeur syndical  
Outaouais

<sup>1</sup> TROIS-RIVIÈRES. *Décision du Tribunal administratif du travail relative à une requête en révocation*, Fraternité des policiers et policières de Montréal et Ville de Montréal et Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail devant le juge administratif Réjean Bernard, dossier 666966-71-1805, dossier CNESST 4265371, le 30 novembre 2022.

Directrice syndicale – Quartier général de Québec

# Comité paritaire et conjoint

Bonjour collègues et ami(e)s,

Depuis mai 2022, j'ai le privilège de siéger au comité paritaire et conjoint (CPC) et d'acquiescer une expérience que peu d'entre nous auront la chance de vivre dans leur carrière. Par ma présence investie au CPC, je contribue, avec mes collègues de l'Association, à l'avancement de nombreux dossiers d'envergure provinciale sur divers enjeux importants, en plus de négocier le renouvellement de notre contrat de travail. Cette implication me permet de m'imprégner davantage des réalités distinctes de chacune de vos fonctions et des particularités propres à chacune de vos régions. De plus, la proximité que j'ai avec les membres favorise des échanges fructueux menant à des discussions enrichissantes que je partage ensuite à notre comité afin de faire cheminer les dossiers. Vous êtes nos yeux et nos oreilles, et la communication avec vous est plus qu'importante pour bien vous représenter. Être directrice au CPC engendre inévitablement des responsabilités supplémentaires, des déplacements plus fréquents, et réduit ma visibilité auprès de mes délégué(e)s et de mes membres du quartier général de Québec, comparativement à ce qu'elle était au début de mon mandat. Je demeure toutefois tout aussi disponible afin de vous accompagner dans chacune des situations vous impliquant, et très ouverte à recevoir les commentaires des membres qui nous permettent de faire progresser des enjeux. Je vous présente donc un bref résumé du fonctionnement du comité paritaire et conjoint.

Tout d'abord, il importe de vous mentionner que les membres du CPC, institué selon la *Loi sur le régime syndical applicable à la Sûreté du Québec et aux*

*corps de police spécialisés*, possèdent le pouvoir, selon l'article 8b) de la Loi<sup>1</sup>, de négocier notre contrat de travail à son échéance. À cet effet, je vous invite à consulter l'article « **Dix questions pour comprendre le processus de négociation de la Sûreté du Québec** », publié précédemment dans la revue *Au Devoir* (Été 2022, vol. 53, n° 2) et rédigé par notre actuel président. Cet article fort pertinent est toujours d'actualité considérant que les négociations se poursuivent avec le gouvernement. À travers nos périodes intensives de travaux et de négociations avec l'employeur et le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT), les membres du CPC se réunissent régulièrement pour discuter des dossiers récurrents. Lors des séances mensuelles du CPC, nous abordons divers sujets dont les problématiques vécues par les membres sur le terrain, les enjeux qui tardent à se régler localement ou qui entraînent des répercussions sur divers plans. À titre d'exemple, nous demandons des redditions de comptes sur l'état de la flotte des véhicules de la Sûreté, sur l'avancement du dossier des vestes pare-balles, sur la formation, au sujet des modifications de la structure organisationnelle (MSO), pour ne nommer que ceux-ci.

## LES MEMBRES :

Il importe de distinguer les nominations des membres du CPC qui sont soumises par le ministère de la Sécurité publique (MSP) pour la partie patronale, et par l'Association, pour la partie syndicale. Notre équipe est constituée de notre président, M. Jacques Painchaud, ainsi que du vice-président à la discipline et à la déontologie, M. Dominic Roberge. De son côté, M. Jasmin Rainville agit à titre de personne-ressource, et M<sup>e</sup> Alain Rousseau,

qui effectue la transition avec son successeur, M<sup>e</sup> David Coderre, est notre conseiller juridique. Puis, en période de négociation, nous consultons également M. Julien Ponce, actuaire mandaté par l'APPQ. Deux directeurs syndicaux sont également libérés de leurs fonctions pour assister aux séances et aux travaux demandés par le CPC. Il s'agit de M. Rock Soucy, directeur du Grand Montréal, et de moi-même, directrice du quartier général de Québec. Le comité est dirigé par un président, M. Bernard Caron, retraité de la Sûreté, qui est également nommé par le gouvernement. Le président du CPC, n'ayant aucun droit de vote, ne prend pas part aux décisions; il s'assure du décorum et de l'harmonie entre les parties lors des séances. Les rencontres du CPC se tiennent dans un local neutre pour favoriser de saines relations de travail entre l'employeur et l'Association. Les représentants de la Sûreté du Québec qui y participent sont M. Ronald Boudreau, directeur général adjoint exécutif; accompagné de l'inspecteur Éric Stevens, directeur adjoint du Service des relations professionnelles; de l'inspecteur John Jones, responsable du Bureau des négociations policières; du capitaine Martin Dupont, responsable du Service des relations de travail; ainsi que de M<sup>me</sup> Marilou Bélanger, conseillère en gestion des ressources humaines au Bureau des négociations policières.

## LE MANDAT :

Les différents mandats du CPC sont décrits à l'annexe A, section II, de notre contrat de travail. Les sous-comités paritaires relèvent également du CPC pour lesquels des mandats précis leur sont attribués; mentionnons à cet effet le sous-comité de griefs, le sous-comité de l'annexe C (banque de maladie), le sous-comité d'équipements et le sous-comité de placements et de promotions (SCPP). S'il n'y a pas d'ententes dans ces sous-comités à la suite des échanges et des négociations avec l'employeur, les membres des sous-comités peuvent adresser directement les dossiers au CPC, afin que les membres qui le composent prennent position et émettent des recommandations concernant les cas litigieux. Le CPC peut également demander des états de situation à ces derniers afin d'avoir une vue d'ensemble

<sup>1</sup> <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/R-14?&cible=>

des dossiers actifs et des procédures qui en découlent. Le CPC constitue également un point de chute pour traiter les griefs des membres et les soumettre à l'arbitrage lorsqu'il n'y a pas d'entente.

### LES RÔLES DES DIRECTEURS :

Notre contrat de travail prévoit également à l'article 8.11a) la présence de deux membres pour siéger au CPC. Leur rôle consiste à prendre des notes des discussions et à participer activement aux rencontres en présentant les difficultés et les enjeux vécus par les membres sur le terrain. Régulièrement, certains travaux sont demandés aux directeurs, notamment de répertorier des informations relatives à une situation qui sera discutée en paritaire, d'analyser les données, de consulter les membres et la documentation en vue d'établir le portrait le plus réel pour déterminer les actions syndicales qui seront prises et bonifier les échanges avec la Sûreté pour en arriver à une décision. Les membres qui siègent au CPC prennent également connaissance de toute entente qui doit être signée et entérinée par le CPC. En période de *négos*, les directeurs élaborent et analysent également les demandes syndicales, en préparant, lors des rencontres du CPC syndical, le cahier des demandes et la documentation qui sera transmise lors de la tournée. De plus, ils révisent les textes de l'entente de principe et s'assurent de l'interprétation avant que ceux-ci soient transmis aux membres syndiqués.

### LES RÔLES DE L'AVOCAT :

Depuis 2010, M<sup>e</sup> Alain Rousseau travaille comme avocat à l'interne pour l'Association et s'est joint à l'équipe syndicale du CPC. Pratiquant le droit pour la cause syndicale et policière depuis plus de 32 ans, M<sup>e</sup> Rousseau a mis à contribution son expertise, entre autres pour assurer la défense de nos membres ainsi que pour apporter un soutien dans certaines discussions légales entourant les négociations de nos contrats de travail. Le fait qu'un avocat siège au CPC permet aux membres du comité de bénéficier en temps réel de conseils juridiques relativement aux interprétations du contrat, à l'application du *Code du travail* et de la *Loi sur les normes du travail*. J'aime-



rais par ailleurs souligner le départ à la retraite de M<sup>e</sup> Rousseau, après plus de 16 années à l'emploi de l'APPQ. Je tiens à mentionner que ce fut un plaisir de travailler à ses côtés! Il a su nous transmettre une partie de son savoir par la richesse de ses connaissances (et par son vocabulaire digne des mots rapportant le plus de points au *Scrabble* (Hi! Hi!). Il y aura assurément un plat de sucre à la crème personnellement cuisiné pour souligner sa dernière présence au CPC! Bonne retraite! C'est grandement mérité! Je tiens à le remercier d'avoir assuré la transition avec M<sup>e</sup> David Coderre qui prendra place officiellement au CPC en 2024. Nous sommes très heureux de l'accueillir au CPC et de bénéficier de ses nombreuses années d'expérience à l'Association. Bon succès parmi nous! Et merci de reprendre le flambeau à titre de consultant juridique!

### RÔLE DE L'ACTUAIRE :

Finalement, il importe également de préciser, qu'en période de *négos*, un actuaire se joint à l'équipe du CPC afin d'analyser la rémunération globale et les différentes discussions à teneur financière. L'expertise de M. Julien Ponce, actuaire, et conseiller de l'Association, nous permet, entre autres, de quantifier les pourcentages d'argent liés à une discussion avec l'employeur. Il soutient également les membres dans la préparation de tableaux, de présentations PowerPoint et

il vulgarise les termes plus complexes afin de faciliter leur compréhension.

En terminant, je voudrais attirer votre attention sur la photo de notre équipe de négociation pour que vous puissiez voir vos représentants, car, selon votre affectation régionale, vous n'avez peut-être pas eu l'occasion de tous nous rencontrer en septembre dernier. Ce n'est toutefois que partie remise! Au plaisir de vous voir prochainement lors d'une autre tournée provinciale et de discuter personnellement avec chacun et chacune d'entre vous! Merci de votre confiance!



**Isabelle Lavallée**

Directrice syndicale  
Quartier général de Québec

# Les jeux mondiaux des policiers et pompiers – Birmingham 2025

Les Jeux mondiaux des policiers et pompiers, tenus bisannuellement, tiennent des compétitions à la manière des Olympiques et regroupent 8 500 athlètes représentant des policiers, pompiers, agents des services correctionnels, agents de probation, douaniers, agents d'immigration qui compétitionnent dans plus de 60 disciplines sportives différentes et provenant de plus de 70 pays.

En 2025, les jeux se tiendront du 27 juin au 6 juillet à Birmingham, dans l'État de l'Alabama, aux États-Unis. À la Sûreté du Québec, un comité bénévole de membres actifs et retraités, le **Groupe SQ WPFPG**, organise depuis 2001 tout ce qui entoure la participation de la délégation d'athlètes de notre organisation pour les Jeux mondiaux des policiers et pompiers

(World Police and Fire Games - WPFPG). Qu'il s'agisse des réservations d'hôtels, de la logistique entourant les articles promotionnels et le survêtement sportif ainsi que pour l'organisation de certains rassemblements auxquels nos membres participent rendus à destination, votre comité s'occupe de tout!



Les WPFPG constituent la plus grande expérience multisports après les Jeux olympiques. L'idée de promouvoir le sport et la fraternité au sein de la collectivité des policiers et des pompiers à travers le monde a débuté en 1967. Les premiers jeux ont eu lieu en 1985, à San Jose en Californie, attirant près de 5 000 participants. De nombreuses villes ont présenté les Jeux depuis leur création, accueillant des milliers d'athlètes de plus de 70 pays. Les 10 jours de compétitions débutent par une cérémonie d'ouverture et se clôturent par la passation de la flamme du pays hôte à celui qui recevra les jeux deux années plus tard!



Afin de bien représenter notre organisation lors de cet événement, notre comité s'associe à des partenaires qui nous permettent d'offrir aux athlètes un survêtement sportif aux couleurs des Jeux, de la Sûreté et qui, bien sûr, arbore les logos de nos précieux collaborateurs. L'**Association des policières et policiers provinciaux du Québec (APPQ)** appuie nos athlètes depuis de nombreuses années de même que la **Caisse des policiers et policières** et **belairdirect**. Nous sommes très reconnaissants à leur égard!



*Caisse Desjardins des  
policiers et policières*

&

**belairdirect.**  
auto et habitation - groupes

Nous vous invitons également à joindre la page Facebook **Groupe SQ WPFG** pour obtenir diverses informations sur la délégation de la Sûreté et voir les photos de nos athlètes lors de leurs compétitions.



De plus, contactez le comité par courriel à l'adresse [wpg@surete.qc.ca](mailto:wpg@surete.qc.ca) si vous désirez vous impliquer comme bénévole ou vous inscrire comme athlète.



Directeur syndical – Québec-Nord/Sud

# Le désengagement de plus en plus présent

Depuis quelques années, le phénomène de désengagement policier est de plus en plus présent dans le milieu policier, et plusieurs acteurs du milieu commencent à s'y intéresser grandement. **Le désengagement policier est ce phénomène qui mène des policiers à se retirer de certaines interventions ou à s'abstenir complètement d'intervenir alors qu'ils auraient dû intervenir<sup>1</sup>.** Dans le passé, le désengagement envers la profession policière pouvait s'observer chez des policiers plus avancés dans leur carrière. Aujourd'hui, il s'agit d'un phénomène observable chez plusieurs policiers, peu importe le nombre d'années à exercer le métier. Ce phénomène est, bien sûr, multifactoriel. Il serait, entre autres, attribuable au traitement accordé aux policiers à cause du sensationnalisme médiatique, aux diverses décisions du Directeur des poursuites criminelles et pénales (DPCP), au peu d'appui reçu de l'appareil gouvernemental envers le métier, mais aussi au manque d'appui organisationnel au quotidien de la part des dirigeants de notre organisation policière.

Je constate que les différentes décisions du DPCP concernant les dossiers soumis se rapportant autant aux enquêteurs qu'aux patrouilleurs ont une incidence majeure sur le niveau d'engagement des policiers et policières. Je parle avec des policiers qui se font cracher dessus et se font brutaliser lors d'interventions, mais pourtant, le DPCP

n'effectue aucun suivi à certains dossiers soumis. Pire encore, dernièrement, des dossiers ont été fermés sur-le-champ, en raison de l'embourbement du système de justice.

Ces derniers mois, j'ai vu bon nombre d'investigations du Bureau des enquêtes indépendantes (BEI) se déclencher pour des raisons difficilement explicables. Le stress causé par ce genre d'événement laisse des traces permanentes sur une carrière. De plus en plus d'enquêtes du BEI se déclenchent alors qu'il n'y a pas eu d'action policière directe. Pourtant le

cadre légal du BEI prévoit que « **Le Bureau des enquêtes indépendantes mène une enquête dans tous les cas où, lors d'une intervention policière ou durant sa détention par un corps de police, une personne autre qu'un policier en service décède ou subit une blessure grave ou une blessure causée par une arme à feu utilisée par un policier<sup>2</sup>.** ».

Le traitement médiatique quotidien réservé aux policiers pèse lourd sur les épaules des agents de la paix. Tous se reconnaissent dans les interventions présentées qui sont similaires à celles vécues, et personne ne veut être éclaboussé dans les médias en raison des répercussions désastreuses pour les policiers montrés du doigt et leurs familles. Le sensationnalisme médiatique entraîne rapidement découragement et baisse d'attachement à la profession.

Ces premiers facteurs énumérés se doivent d'être dénoncés syndicalement. Ils sont cependant difficilement contrôlables puisqu'il s'agit d'organismes ou de partenaires externes à notre organisation et qui sont entièrement indépendants. Je crois cependant parti-



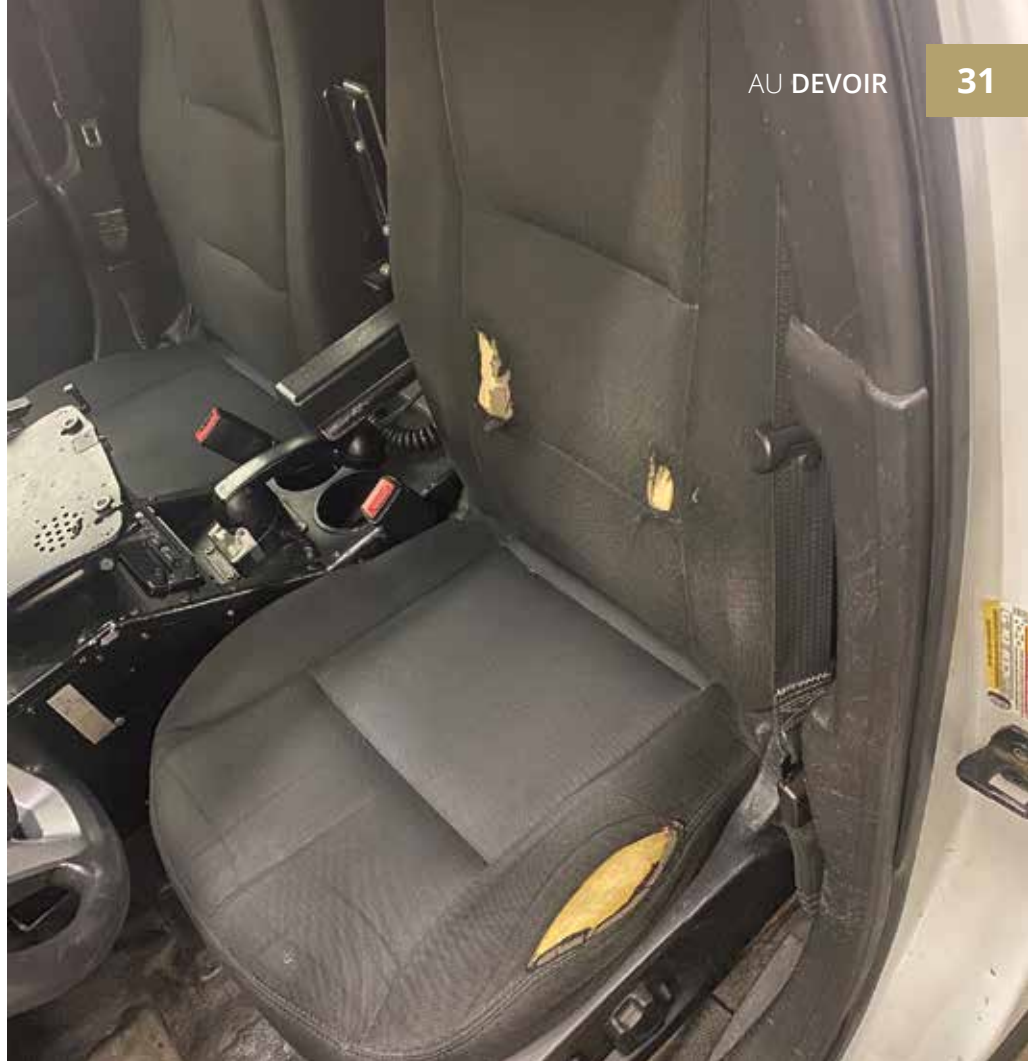
<sup>1</sup> ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC. *Le désengagement policier présent au Québec*, [En ligne], 22 novembre 2021, [https://www.enpq.qc.ca/nouvelles/visualiser-nouvelles/le-desengagement-policier-present-au-quebec].

<sup>2</sup> BUREAU DES ENQUÊTES INDÉPENDANTES. *Mandat et pouvoirs*, [En ligne], [https://www.bei.gouv.qc.ca/organisme/mandat-et-pouvoirs.html].

nemment que plusieurs facteurs liés au désengagement policier peuvent et se doivent d'être contrôlés à notre niveau. Parmi les cinq grandes causes du désengagement policier, il y a **le manque de soutien organisationnel**<sup>3</sup>.

Sur le plan organisationnel, je suis à même de constater que les processus disciplinaires internes sont d'une longueur inhumaine pour les individus impliqués. Des policiers qui travaillent pendant plusieurs années sans avoir commis de faute se font parfois traîner dans la boue pour des actions qu'ils ont effectuées en toute bonne foi. Les raisons de ces enquêtes me laissent souvent perplexe. Ce genre de processus, qui débute souvent par une allégation criminelle et se termine par un processus disciplinaire, s'échelonne sur plusieurs mois, voire des années. Comment voulez-vous qu'un humain normalement constitué poursuive dans la profession policière avec naïveté et gaieté de cœur à la suite d'un tel processus? Bien que certains policiers ne soient jamais confrontés directement au processus, les collègues des policiers allégués sont des victimes collatérales et des témoins directs du sort subi par leur partenaire de travail. Le capital humain est trop souvent oublié pendant autant qu'après le processus disciplinaire.

Les événements des dernières années, durant lesquelles la COVID-19 était très présente, ont entraîné des répercussions majeures en ce qui concerne l'approvisionnement en matériel pour tous. Présentement, nous en subissons les contrecoups négatifs sur le terrain. Des collègues m'ont rapporté avoir vu des citoyens rire de leur véhicule de patrouille dévoré par la rouille lorsqu'ils mettent de l'essence. D'autres ont raconté être tombés en panne avec des VTT désuets lors d'escortes de randonnées de VTT. Certains policiers doivent utiliser leurs effets personnels pour patrouiller en VTT ou en motoneige à cause de la désuétude des équipements. D'autres policiers se font dire de continuer à rouler avec un véhicule



de 240 000 km dont le témoin lumineux *check engine* demeure allumé. Des membres d'un même poste doivent parfois embarquer trois dans un véhicule de patrouille pour répondre à un appel d'urgence, car il n'y a plus d'auto-patrouilles marquées. Ces situations préoccupantes ne représentent qu'un simple aperçu du travail quotidien des policiers. Chaque fois que des collègues policiers me font part de ces situations, j'entends par le fait même leur cri du cœur et perçois leur volonté à se désengager de jour en jour.

Bien que le désengagement policier implique des éléments que nous ne pouvons contrôler, plusieurs facteurs causant ce phénomène peuvent être corrigés à même notre organisation. Ne vous gênez donc pas pour entamer des discussions avec vos délégués syndicaux en ce sens et pour dénoncer les situations qui génèrent toute forme de désengagement policier chez vous.

Au plaisir de vous aider dans un futur proche!

Syndicalement vôtre,



**Charles Bélanger**

Directeur syndical  
Québec-Nord/Sud

<sup>3</sup> ÉCOLE NATIONALE DE POLICE DU QUÉBEC, *op. cit.*

*Directeur syndical – Saguenay–Lac-Saint-Jean*

## Un nouveau défi

un mandat de près de six ans et demi comme directeur, savoure maintenant une retraite pleinement méritée. Merci à toi, Stéphan, pour ta grande disponibilité et ton travail dévoué à la cause syndicale. C'est une joie pour moi de te succéder et de poursuivre la suite des choses.

Pour ma part, après une implication syndicale de 18 ans en tant que délégué à l'APPOQ, j'ai maintenant la chance, depuis mai dernier, de relever ce nouveau défi comme directeur, et je suis très enthousiaste et motivé face à ce nouveau défi. Avant toute chose, je dois préciser que la cause syndicale est une affaire d'équipe, c'est pourquoi je veux souligner le bon travail des délégués dans chacune des unités de notre région. Très souvent, votre travail n'est pas facile, mais je veux profiter de l'occasion qui m'est donnée pour vous remercier personnellement et souligner votre dévouement. Je vous assure de mon aide, de ma disponibilité et de mon écoute afin de vous soutenir dans vos tâches.

Aux membres de notre région, ce sera un plaisir de vous rencontrer lors des visites que je ferai dans vos unités afin d'échanger avec vous et de discuter sur des sujets qui vous préoccupent.

Syndicalement vôtre,



**David Doucet**

Directeur syndical  
Saguenay–Lac-Saint-Jean

Bonjour chers collègues de la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean,

Heureux de me présenter à vous comme votre nouveau directeur syndical pour notre belle région. Avant d'aller plus loin, je veux prendre le temps de remercier sincèrement M. Stéphan Holmes qui, après



# L'Association des policiers retraités de la Sûreté du Québec - APRSQ

L'APRSQ existe depuis 1980 et regroupe quelque 3 000 membres policiers et civils venant de l'ensemble des régions du Québec. Ses membres, par leur adhésion, restent liés à leurs anciens collègues ainsi qu'à la Sûreté du Québec. En plus d'être conviés à prendre part aux assemblées constitutionnelles, les membres sont invités à participer à diverses activités mensuelles et annuelles rassembleuses telles que des déjeuners, des soupers-rencontres, un méchoui, des repas à la cabane à sucre, des tournois de golf, des repas du temps des Fêtes et bien d'autres.



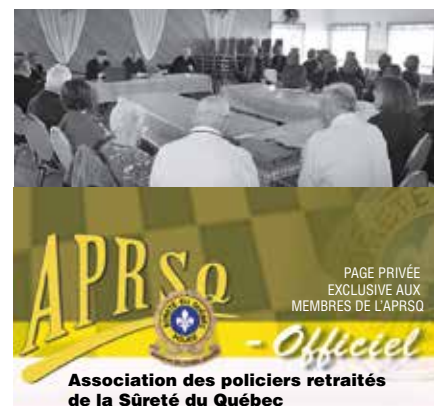
Chaque association régionale est autonome et maître d'œuvre concernant les activités offertes.

Par l'entremise de son site Internet sécurisé [aprsq.qc.ca](http://aprsq.qc.ca), l'APRSQ diffuse auprès de ses membres une information de qualité sur un éventail de sujets et donne, entre autres, accès à une liste regroupant l'ensemble des membres et leurs adresses courriels respectives (pour ceux qui l'autorisent) ainsi que des liens utiles, des offres d'emplois, les avis de décès, etc.



Saviez-vous que les principaux objectifs de l'APRSQ sont de réunir les policiers retraités de la Sûreté du Québec et autres, de leur permettre d'entretenir des liens de franche et joyeuse camaraderie en favorisant le bien-être physique, moral, social et économique de chacun. De plus, l'APRSQ collabore avec la Sûreté du Québec dans toute affaire dont les intérêts sont communs et promeut le développement de relations étroites entre retraités et membres actifs.

C'est lors d'activités comme le Tournoi de golf de l'APRSQ que l'on peut constater qu'il existe un solide partenariat entre l'APRSQ, l'APPQ, la Caisse Desjardins des policiers et policières et la Sûreté du Québec via son Association professionnelle des officiers, l'APOSQ.



Les personnes intéressées à devenir membre de l'APRSQ peuvent obtenir de plus amples informations en contactant l'association de leur région, en écrivant au [aprsq@aprsq.qc.ca](mailto:aprsq@aprsq.qc.ca) ou en composant le 514 598-4800. De plus, l'APRSQ publie du contenu informatif dans le groupe Facebook privé qu'elle administre et qui est uniquement réservé aux membres (APRSQ-Officiel), ainsi que dans la section exclusive aux membres sur son site Web au [aprsq.qc.ca](http://aprsq.qc.ca).



Site Web



Facebook



*Directeur syndical – Montérégie Est*

# Réapprendre à se faire confiance

Texte du sergent Dominic Bettez, matricule n° 12810

Bonjour chers membres,

Lors de ma nomination au poste de directeur de la Montérégie Est en janvier dernier, je m'étais fait la promesse de laisser plus de place aux membres de mon district. Que ce soit via la revue *Au Devoir* ou autrement, je veux soit servir de messenger soit offrir une tribune aux membres qui désirent s'exprimer sur différents sujets. C'est donc dans cette optique que je laisse aujourd'hui la chance à un membre de vous livrer son message.

J'ai longtemps hésité entre plusieurs thèmes à aborder dans ce texte. Au final, mon choix de thème est teinté surtout de mon expérience syndicale personnelle. Pour faire un survol rapide, j'ai été impliqué pendant plus de dix ans en tant que délégué syndical à l'APPQ. Pendant ces années, j'ai eu la chance d'aider plusieurs de mes collègues et de répondre à d'innombrables questions. Bien que cette fonction soit énergivore, j'ai adoré l'exercer, et ce, même si plusieurs responsabilités s'ajoutaient à mes tâches régulières de patrouilleur. En 2020, fort de cette expérience et d'une conviction sincère, j'ai brigué la vice-présidence aux ressources humaines de notre association. Eh oui! j'ai fait partie avec fierté de l'équipe appelée « Vent de changement ». À ce moment, rien ne sert de le cacher, j'avais des divergences de visions et d'opinions, inconciliables avec la direction syndicale en place. Mon parcours ne s'est pas terminé comme

je l'espérais et l'aventure intense de la tournée électorale provinciale m'a fait vivre bien des émotions.

Je ne regrette rien de ce parcours, cependant, ces expériences m'ont amené à faire un constat. Ce constat est qu'il y a un manque de gratitude envers la fonction syndicale, ou plutôt un manque d'expression de cette gratitude. Alors ce texte, j'ai choisi de le faire pour mes collègues syndicalistes, pour souligner le travail accompli et leur témoigner ma reconnaissance. Pour ceux qui m'attribueraient quelque intention que ce soit à la fin de votre lecture, sachez que je n'ai plus aucune vue sur une carrière syndicale et que j'écris ce texte en tant que simple membre de l'APPQ. Il s'agit de mon opinion personnelle.

Nous savons très bien qu'en tant que policiers, dans l'exécution de notre travail, nous recevons que très rarement de la reconnaissance. Lorsque nous en avons, elle vient souvent des membres de notre équipe ou de notre poste. Nous savons aussi à quel point le citoyen et la société peuvent se montrer ingrats envers notre communauté. C'est en partie ce qui explique nos liens forts et notre sentiment d'appartenance. Malheureusement, au cours des années, j'ai été témoin, à quelques reprises, de cette ingratitude, mais aussi à l'endroit de nos syndicalistes. Le caractère revendicatif, l'intransigeance et souvent l'incompréhension des rôles et pouvoirs syndicaux de la part de certains de nos collègues peuvent les amener à oublier que nous sommes, à la base, dans la même équipe. Nos leaders syndicaux font toujours partie de notre équipe et ils ont eux aussi besoin de ce sentiment d'appartenance. Et donc, lorsque l'occasion se présentera, ce sera à vous de leur donner cette tape

dans le dos que vous appréciez tant lorsqu'elle vous est adressée.

Une personnalité forte et bien d'autres qualités sont requises pour faire une carrière syndicale. Sans les nommer, je m'attarderai à une seule, la plus difficile et importante selon moi. Un syndicaliste doit avoir la capacité non seulement de recevoir la critique sévère de ses collègues, mais, en plus, il doit accepter celle-ci et trouver une façon de la transformer en motivation dans l'accomplissement de la tâche de représentation de ces mêmes collègues. Nous savons tous à quel point il est désagréable de servir un de nos citoyens qui nous croit « à sa solde », car il paie des taxes. Ne reproduisons pas ce comportement condescendant avec nos élus, et ce, en le justifiant par le versement de nos cotisations syndicales.

Enfin, il faut être conscient d'un aspect par rapport aux rôles assignés aux représentants de l'APPQ. Malheureusement, l'Association ne peut et ne pourra jamais choisir, mener et gagner le combat de chacun de ses membres au renouvellement d'une convention. Elle doit faire des choix, car elle a un devoir de représentation de la collectivité. Le fait de se comparer les uns les autres, à l'intérieur de nos rangs, en tentant d'attribuer une valeur exacte à chacun, est complexe voire inutile. Collectivement, de convention en convention, nous progressons sans jamais atteindre la pleine satisfaction individuelle et ce sera toujours le cas. Donc, lorsque des décisions sont prises par notre association et que nous sommes dans l'incompréhension ou le désaccord, un argumentaire bien étayé devra toujours être pris en compte. Cependant, évitons le raccourci, facile et trop utilisé, de penser que nos directeurs syndicaux usent de subterfuges et/ou



Donc, à tout le personnel civil de l'APPQ, aux délégués, aux directeurs et aux membres du bureau exécutif, je vous remercie pour votre implication et pour toute l'énergie que vous déployez pour faire fonctionner cette imposante machine et nous représenter au meilleur de vos capacités.



**François Dubé**

Directeur syndical  
Montérégie Est

de cachotteries pour leur propre cause, ou bien encore, dans le but personnel de magasiner un emploi politique post APPQ. Ces hypothèses sont farfelues, désuètes et redondantes. Laissons nos collègues faire le travail pour lequel ils ont été élus, et si l'insatisfaction vous ronge, prenez votre courage à deux mains, affirmez vos convictions, consacrez votre énergie et votre temps, puis présentez-vous lors du prochain exercice démocratique de 2024.

L'idée n'est pas de moraliser (en fait, oui un peu) ni de demander de relâcher la pression sur vos élus, mais seulement que vous demeuriez exigeants tout en étant conscients qu'ils font leur possible, et qu'ils sont de bonne foi.

Personnellement, je ne suis pas du genre à rechercher les félicitations ou à attendre des remerciements selon mes actions. Par contre, j'ai beaucoup plus de facilité à les présenter à autrui.

**AMÉLIORER LE BIEN-ÊTRE** du personnel de la sécurité publique  
grâce à une thérapie cognitive comportementale offerte gratuitement sur Internet :  
**Un traitement accessible, en ligne, confidentiel et fondé sur des données probantes**

**[www.pspnet.ca/fr](http://www.pspnet.ca/fr)**

Courriel : [pspnet@uregina.ca](mailto:pspnet@uregina.ca) | Tél. : 306 337-7233 (SAFE) | Numéro sans frais : 1 833 317-7233 (SAFE)

Funded by the Government of Ontario

Funded par le gouvernement du Canada

**CIPSRT**  
Canadian Institute for Public Safety Research and Treatment

**ICRTSP**  
Institut canadien de recherche et de traitement en sécurité publique

**Université de Regina**

**BRUNSWICK CANADA**

**NOVA SCOTIA NOUVELLE-ÉCOSSE**

**PELTIER**

**MEDAVIE**

Directeur syndical – Gaspésie – Les Îles

# La contrainte : pour de bonnes raisons?

Bonjour chers membres,

Je vous rassure, je n'ai pas l'intention de défendre la contrainte, mais maintenant que j'ai piqué votre curiosité, je vais vous expliquer en quelques exemples bien concrets pourquoi, dans le district Gaspésie – Les Îles, la contrainte s'est répandue aussi rapidement dans les dernières années. Et bien que je parle de notre région spécifiquement, la pandémie de contraintes ne se limite pas seulement à la Gaspésie.

Le passé est rapidement oublié, et comme nous avons beaucoup de nouveaux membres, un petit retour en arrière est nécessaire pour expliquer, en partie, ce qui se passe de nos jours. Depuis mon arrivée à la Sûreté, il y a bientôt 25 ans, voici quelques exemples de ce qui a changé :

- Nous n'avions droit qu'à cinq jours de congé prévus lors de la naissance d'un enfant pour le conjoint, eh oui! cinq

jours (et à sept lors d'un mariage...) Doit-on revenir en arrière et se priver des nouveaux congés liés à la famille (maternité, paternité, parental)? Bien sûr que non.

- Presque personne ne prenait de congé différé ou sans solde, alors que maintenant rares sont les unités où il n'y a pas un membre en congé sans solde ou en congé différé.
- Nous avons connu une augmentation du nombre de jours de vacances et de journées fériées.
- Nous avons vécu différents changements dans les horaires pour les postes d'agent auxiliaire et, plus tard, de patrouilleur à horaire variable (PAHV), avec des horaires de bouche-trou, passant à l'horaire flexible H3 avec beaucoup moins de mobilité.
- Nous avons dû nous adapter à divers changements dans la nature de notre



travail en raison d'une complexification à tous les niveaux du travail policier (aux enquêtes, sur la patrouille, en gestion, avec les demandes de la cour, en raison de l'augmentation des problèmes de santé mentale, etc.).

Ces quelques exemples présentés touchent l'ensemble des postes, partout en province. Voici maintenant deux exemples qui, à mon avis, ont causé l'apparition rapide et massive de la contrainte en Gaspésie (et dans les régions plus rurales de la province). En premier lieu, il y a 25 ans, à mon arrivée au poste de la MRC de La Mitis, il était courant, pour ne pas dire la norme, de se retrouver en patrouille solo de jour tant durant les journées de semaine que durant celles de la fin de semaine. Nous étions aussi en patrouille solo de 7 h à 19 h, même s'il s'agissait d'un poste sur neuf heures. Notre *backup*? Des policiers de postes limitrophes qui, eux aussi, se retrouvaient en solo sur d'immenses territoires... Le temps a passé et la Sûreté du Québec a intégré des corps de police municipaux, mais cette réorganisation des services policiers n'a pas réglé cette situation, car, oui nous avons accueilli de nouveaux collègues, mais nous avons aussi pris en charge la desserte des territoires qui venaient avec. Il est important de préciser que les anciens postes ne nageaient pas dans le surplus





de personnel lors des intégrations et que, pour les postes où il n'y a pas eu d'intégration, c'était très régulièrement des policiers en solo le jour. Depuis de nombreuses années, nous, les membres et l'APPQ, avons décrit le manque d'effectifs, qui constitue un enjeu majeur de sécurité. Des policiers en solo, de jour, devaient desservir la population d'un très grand territoire et ne compter que sur du renfort se trouvant souvent à plus d'une heure de distance, et ce, c'est quand ils pouvaient en obtenir (une pensée pour les Îles). Des plaintes ont été faites à la CNESST à cette époque, des griefs également. De ces démarches ont découlé des fameuses « instructions de patrouille solo ». Mais nous étions toujours en solo quand même... Puis un nouveau directeur général à la SQ est arrivé en 2014 (M. Martin Prud'homme), et ce dernier, qui trouvait que cela n'avait plus de sens que des policiers se retrouvent en patrouilles solo, a mis en place le fameux budget « OPS Volant » et, tranquillement, la patrouille solo a commencé à disparaître. Ce fut un gain majeur pour la sécurité de nos patrouilleurs et nous ne devons jamais revenir en arrière sur ce point.

En deuxième lieu, je voulais vous donner l'exemple de l'apparition de l'horaire hybride, oui, un horaire demandé par la forte majorité, mais qui, avec des relèves

de 12 heures la fin de semaine, restreint la disponibilité de membres supplémentaires qui pourraient potentiellement combler les imprévus ou simplement remplacer les trous dans l'horaire avec la disparition de la relève de soir.

Dans aucun de ces exemples, il ne faut revenir en arrière, la société évolue, la police évolue également et ce qui se faisait en 1999 ne s'applique plus en 2023. Il s'agit d'enjeux de santé et de sécurité, des conditions de travail et de la qualité de vie de nos membres. Mais, malheureusement, pour soutenir tous ces changements, y compris les améliorations de nos conditions, le temps supplémentaire et la contrainte ont augmenté de façon exponentielle.

Quelle est la solution? Moi, je n'en vois qu'une seule et je vous en ai déjà fait part à de nombreuses reprises dans les dernières années, lors des différentes rencontres que j'ai effectuées dans vos postes. Pour faire de la police en 2023, ça prend un plus grand nombre de policiers, POINT. Les postes avec des équipes de deux policiers et même des relèves de trois, c'est dépassé! L'organisation actuelle n'est aucunement fonctionnelle avec les nouvelles réalités, et elle entraîne des répercussions sur la qualité de vie et du travail des membres tant sur le plan opérationnel que du point de vue de la

sécurité. Il doit y avoir une transformation majeure de la façon de calculer le nombre de policiers par MRC. Oui, cela a un coût, mais si nous voulons continuer à offrir le service auquel nos citoyens ont droit, ça va prendre des policiers en plus grand nombre. « Roulez sur le fer ou au minimum » n'est plus une option acceptable pour nos membres. Le retour en arrière non plus. Mais si rien n'est fait, la situation de la contrainte et de l'épuisement des membres va s'accroître, et un jour, il sera trop tard.

La balle est dans le camp de l'employeur.



**François Leblanc**

Directeur syndical  
Gaspésie – Les Îles

Directeur syndical – Côte-Nord

# L'attractivité des postes en régions éloignées

Bonjour à vous chers confrères et chères consœurs,

Au moment d'écrire ces lignes, j'ai le pied fracturé, une blessure survenue en glissant sur un cap de roche glacé lors d'une recherche liée à un dossier de noyade, effectuée sur les berges du golfe

du Saint-Laurent. Malgré ce repos forcé, je poursuis mon travail pour vous, car la vie continue dans vos différentes unités. Vous êtes sur les appels sans relâche, les dossiers d'enquêtes arrivent de toutes parts et les régions sont toujours aussi vastes et éloignées qu'avant! Chacun et chacune le découvre bien assez tôt en début de

carrière, nos territoires sont immenses et les réalités des régions éloignées ou isolées sont à mille lieues de celles des régions urbaines ou périurbaines, qui ont elles aussi leurs besoins spécifiques, rappelons-le. Je pense qu'il serait temps pour la Sûreté de prendre véritablement conscience du sérieux problème d'attractivité avec lequel nous sommes aux prises et de trouver des solutions concrètes afin de valoriser le travail en région. Je me souviens de ces policiers retraités qui nous enseignaient jadis au cégep. Quand je leur demandais lequel des postes occupés avait été leur plus beau, ils me répondaient quasiment de manière unanime en mentionnant que c'était leur passage en Abitibi, sur la Côte-Nord ou en Gaspésie. Il faut que notre organisation instaure des éléments d'attractivité puissants afin d'inciter la relève à s'établir en région à long terme et, ainsi, ramener une certaine expertise qui commence à être cruellement manquante.

Avouons-le, depuis les dernières modifications à la Politique en matière de gestion de ressources humaines (PG-RH-02), il y a heureusement beaucoup plus de stabilité pour les membres qui veulent rester dans les grands centres. Les régions, qui étaient naguère considérées comme un tremplin avant de retourner dans son patelin, ne sont désormais plus un mal nécessaire. Il manque tellement d'effectifs partout que les membres réussissent à rester où ils veulent sans devoir aller en région auparavant. Il s'agit d'un énorme avantage pour les membres, mais les nouvelles conditions entraînent aussi une conséquence : plus rien n'incite à aller travailler en région éloignée. L'article 15.3.5 de cette politique traite des priorités de placement pour les membres en postes isolés. Aussi, l'article 18 de notre contrat de travail traite des condi-





## Augmenter l'attractivité des postes en région est rendu plus que nécessaire.

tions particulières à certaines régions. Primes de rétention pour certains postes, durée de placement de deux ans (18.02) ou de trois ans (18.11) selon qu'il s'agit d'un placement en poste isolé ou éloigné. Ce sont là des éléments qui avaient été négociés afin d'attirer les membres. Hélas! ce n'est visiblement plus suffisant, car la résultante est que les régions plus éloignées ne reçoivent bien souvent que des recrues, et cela, quand c'est possible! On va se le dire, les recrues volontaires pour venir en région se font de plus en plus rares. Et quand nous réussissons à en amener en région, les mentors étant de plus en plus jeunes, la transmission des connaissances est plus ardue. Rien pour attirer et retenir les membres à long terme.

Difficultés de recrutement, avantages limités associés au placement, éloignement des proches et réduction de l'offre d'activités de loisirs qui sont plus variées en milieu urbain, coût de la vie élevé, tout cela mène actuellement à des situations où certains postes fonctionnent avec moins du deux tiers des effectifs autorisés et qui sont opérationnels puisque les postes vacants doivent être comblés par des recrues. Et hop! chômage structurel, on passe des mois en manque d'effectifs. Évidemment, cela exerce une pression énorme sur les membres en place en ce qui concerne le temps supplémentaire obligatoire (TSO).

Augmenter l'attractivité des postes en région est rendu plus que nécessaire. Je serais même tenté de dire que c'est vital



pour la bonne continuité des opérations à long terme et la santé des membres.

Quelques pistes de réflexion :

- Élargissement des unités admissibles, citées au contrat de travail à 18.01 et 18.10, à une priorité de placement selon PG-RH-02 art. 15.3.5.
- Ajustements annuels des primes d'isolement/éloignement en lien avec l'inflation.
- Primes de rétention, définies à l'art. 18.14, élargies à davantage d'unités.
- Instauration d'une prime à l'établissement si le membre s'engage pour quatre ans de plus que son placement initial.

Enfin, la structure hiérarchique d'une majorité des petits postes de police en région éloignée fait en sorte que les agents doivent déménager s'ils aspirent à des rôles de gestion, car rien n'est disponible outre le poste de chef d'équipe de patrouille. Il y aurait certainement matière à réfléchir à cela lors de la prochaine modification de la politique de gestion sur le placement.

Je suis persuadé que certains parmi vous avez de bonnes idées ou des suggestions intéressantes afin de renforcer

l'attrait pour les postes en région. Sachez que vos directeurs régionaux à l'APPQ représentent le bon lieu pour les exprimer afin que votre voix soit entendue lorsqu'il y a des changements sur le plan des politiques de gestion et/ou des articles du contrat de travail. Impliquez-vous, c'est ce qui fait notre force!

Sur ce, je vous souhaite une bonne année 2024! Soyez prudents sur la route dans vos déplacements! Au plaisir de vous voir en ce début de nouvelle année!



**Ludovik Gélinas**

Directeur syndical  
Côte-Nord

*Directeur syndical – Quartier général de Montréal*

# Chaque unité, son spécialiste... Mais à la retraite, où va l'expertise de chacun?

Bonjour chères consœurs et chers confrères,

Plus le temps passe et plus je me dis que notre façon de faire devrait, je pense, être revue quand vient le temps de remplacer un spécialiste. En effet, pour illustrer mon idée, j'aurai recours à cette métaphore : au lieu de toujours attendre d'arriver à la fin de vie du disque dur et de simplement le remplacer par un nouveau, il serait préférable d'avoir fait au préalable une sauvegarde de l'ancien, et prévoir un temps de transfert des connaissances.

De même, dans une entreprise familiale transmise de génération en génération, les enfants acquièrent des connaissances grâce au patriarce qui leur a transféré son savoir qui, lui, l'avait reçu de son père, et parfois même, pendant un certain temps, de son grand-

père, alors que ce dernier continue d'avoir des liens étroits avec son fils, lequel demeure aussi en lien avec ses enfants. Le plus beau dans tout ça, c'est le partage des connaissances qui se crée entre ces trois générations.

Les plus âgés ont beaucoup de choses à partager à la nouvelle génération, mais les jeunes aussi peuvent leur enseigner certaines notions, en incluant les nouvelles technologies qui viennent donner une plus-value à l'entreprise familiale. Au bout du compte, elle continuera d'être une entreprise de référence qui restera toujours prospère et dont le succès sera toujours grandissant.

Alors, je me questionne, pourquoi personne n'a encore pensé à cette méthode pour ce qui est du maintien et du partage des connaissances dans nos unités spécialisées?

Actuellement et d'aussi loin que je me rappelle depuis mes débuts comme policier, la façon de faire ne change pas. Un membre entreprend sa carrière comme patrouilleur et il rêve déjà du parcours qu'il voudrait emprunter jusqu'à sa retraite.

Finalement, le temps passe et l'occasion se présente, il inscrit son nom sur la feuille du concours qui est enfin ouvert, il se prépare en mettant beaucoup de temps, d'efforts, entreprend des recherches et, au final, il obtiendra une entrevue. Si tout va bien, il va la réussir puis, 120 jours plus tard, il se retrouvera là où il avait rêvé d'être lorsqu'il visualisait son plan de carrière.

Mais peut-il se qualifier de spécialiste dans son unité? Non, et il devra attendre plusieurs années avant de se sentir ou de pouvoir se qualifier comme tel. L'une des raisons qui expliquent cela est simple; il doit tout reprendre de zéro et, comme je le mentionnais au début du texte, avec un disque dur complètement neuf.

Selon moi, il est là le problème avec notre système, car celui qui aurait pu faire le plus beau partage de connaissances à ce nouveau membre qui arrive dans l'équipe est malheureusement déjà à la retraite, et a emporté avec lui son bagage d'histoire et d'expertise qu'il ne pourra jamais partager à personne.

Je crois que notre système pourrait être fait différemment, de sorte que nos futurs spécialistes entrent en poste avant le départ à la retraite de celui qui



possède un nombre incalculable de connaissances qu'il pourrait partager. Nous pourrions faire d'une pierre deux coups et, au lieu que ce spécialiste quitte son unité et coupe les ponts rapidement avec son travail qui le rendait heureux depuis plusieurs années, eh bien nous pourrions le retenir quelque temps en lui offrant un horaire moins chargé. Ainsi, il pourrait se préparer graduellement à la retraite en étant moins dans l'action et se consacrer aux nouveaux qui arrivent et qui seraient heureux de bénéficier de son expérience. Désireux d'apprendre, les nouveaux venus gagneraient grandement à apprendre des policiers expérimentés, et, ainsi, le partage serait plus que productif en plus de faire une belle préparation au départ à la retraite pour celui qui quitte son unité, pour ne pas dire, sa seconde famille.

Présentement, d'un côté, il y a des membres qui sont déjà à bout de souffle à qui on demande, en plus de leur travail habituel, de parrainer des collègues nouvellement affectés à l'équipe. De l'autre, lorsqu'un policier d'expérience part à la retraite, lequel était devenu au fil du temps un spécialiste dans son unité, on le remplace par un membre qui ne connaît rien du travail à accomplir. Pourtant, si les choses étaient faites différemment, la transition coulerait de source. Ainsi, le partage du savoir se ferait sans intermédiaire et sans pénaliser les autres membres de l'unité qui, souvent, doivent déjà composer avec un manque d'effectifs à cause, notamment, de confrères en congé de maladie à long terme ou absents en raison de l'arrivée prochaine d'une nouvelle naissance.

Alors, si des membres en surplus étaient déjà prévus sur nos unités spécialisées, le sentiment d'appartenance se développerait plus naturellement parce que les nouveaux membres en poste ne passeraient plus à côté d'une photo d'équipe sur laquelle figurent d'anciens membres spécialistes sans se dire : « Lui, je ne l'ai pas connu ». Ils diraient plutôt : « J'ai beaucoup appris de lui avant son départ. »

Malheureusement, ce que je constate, ce n'est pas ça. Je vois des unités en manque de ressources et des policiers et

policiers fatigués. Je comprends surtout qu'il manque de relève et, à cause de cela, on en demande plus aux personnes en place. Finalement, on épuise nos membres qui gardent le fort, incluant ceux qui, normalement, devraient commencer à penser à ralentir avant de partir à la retraite.

Il est temps, je pense, de revoir notre système et de penser à ceux qui arrivent en poste et voudraient bien devenir de vrais spécialistes. Il est surtout temps de penser à ceux qui, bientôt, vont quitter l'organisation et méritent notre respect. Leur permettre de partir avec le sentiment du devoir accompli est, selon moi, le minimum que nous pouvons offrir à ceux qui ont consacré une bonne partie de leur vie à leur carrière, par amour du métier, mais aussi parce qu'ils étaient fiers de l'accomplir. Si, en plus, comme un bonus, ils pouvaient se dire « Je passe le flambeau aux plus jeunes qui ont compris que pour devenir un spécialiste et demeurer la référence, il faut du temps, des connaissances et surtout un partage de notre disque dur pour garder l'expertise, si importante, d'une unité d'exception ». Eh bien, je me dis que ça serait mission accomplie pour ceux qui arrivent, mais aussi pour ceux qui quittent.

Mais, à quand ce changement et cette reconnaissance?

Syndicalement vôtre,



**Patrick Gaucher**

Directeur syndical  
Quartier général de Montréal



Sûreté du Québec – Agent de liaison humanitaire

# Liaison humanitaire : l'importance du capital humain

Après avoir servi pendant 43 ans dans les Forces armées canadiennes et à titre d'aumônier général de 2015 à 2021, j'ai débuté, en septembre 2022, un mandat à la liaison humanitaire au sein de l'équipe de la prévention psychologique du Service de la santé et de la prévention au travail (SSPT).

Cette nouvelle offre de service cible **l'accompagnement du personnel de la Sûreté du Québec et de leur famille**. Ma philosophie est la suivante : offrir une présence bienveillante, être à l'écoute tout en prenant soin de celui ou celle qui traverse un moment difficile de son existence. C'est un service confidentiel



qui s'ajoute aux autres services qu'offre l'équipe de la prévention psychologique du SSPT.

Trois mandats me sont confiés. Le premier consiste à l'accompagnement des policiers et des employés civils ainsi que leur famille dans les moments difficiles, que ce soit lors d'un décès d'un proche ou lors d'une maladie grave. Mon deuxième mandat est d'accompagner les personnes qui vivent des moments tumultueux dans leur cheminement professionnel et humain. Le troisième est l'accompagnement des retraités et ceux en devenir. La retraite est une transition importante de la vie qui représente une forme de deuil : perte d'un milieu de travail, perte de l'uniforme et de l'arme de service. Vivre une retraite réussie peut devenir un tremplin pour une autre étape importante de la vie.

Les années 2022 et 2023 ont été bien remplies. J'ai effectué la visite de plusieurs postes et de quartiers généraux. En novembre 2022, j'ai eu l'occasion de me présenter lors de la Réunion des officiers



Pour me joindre en toute confidentialité, vous pouvez communiquer avec moi par courriel à [guy.chapdelaine@surete.qc.ca](mailto:guy.chapdelaine@surete.qc.ca) ou par téléphone au 514 972-5825.

Pour joindre le SSPT également en toute confidentialité, veuillez envoyer un courriel à [prevention.psychologique@surete.qc.ca](mailto:prevention.psychologique@surete.qc.ca) ou téléphoner au 514 598-4953.

cadres (ROC) à Saint-Hyacinthe. De plus, un moment fort de l'année 2023 a été le décès de la sergente Maureen Breau en mars dernier et l'accompagnement de sa famille. Également, j'ai participé régulièrement aux déjeuners des retraités de la Sûreté du Québec. L'Association des policiers et policières retraités de la SQ m'a fait l'honneur de devenir membre honoraire de leur organisation. J'ai aussi assisté à plusieurs sessions de préparation à la retraite qui se donnent sur une base régulière.

Lorsque c'est possible, j'aime prendre le temps de connaître les nouveaux policiers de la SQ en participant à leur induction et surtout à leur assermentation.

Je poursuis mon travail de soutien et d'accompagnement avec l'équipe extraordinaire du SSPT qui soutient avec passion les policiers et policières de la Sûreté du Québec. L'équipe de la prévention psychologique joue un rôle essentiel dans notre organisation en accompagnant les policiers dans l'exercice de leurs fonctions.

Le capital humain a une grande importance à la Sûreté du Québec. Le SSPT connaît bien la culture policière et accorde une attention spéciale au soutien de nos policiers et policières dans la complexité de leur rôle actuel. Vous pouvez compter sur toute une équipe dévouée qui s'occupe de vous alors que vous exercez un rôle important de service et de protection dans toutes les régions de la province du Québec.



**Guy Chapdelaine**

Agent de liaison humanitaire

### Guy Chapdelaine

Originaire de Sherbrooke, Guy Chapdelaine joint les Forces armées canadiennes en 1979 comme réserviste. Ordonné prêtre en 1989, il occupe dans différentes institutions plusieurs postes tels que responsable de la formation permanente au Diocèse de Sherbrooke, intervenant auprès des étudiants et étudiantes de l'Université de Sherbrooke, et accompagnateur des familles et des malades en fin de vie à l'Institut universitaire de gériatrie de Sherbrooke. En 1998, il répond à un appel à servir dans la Force régulière comme aumônier militaire en accompagnant les militaires et leurs familles au pays et dans les missions en Afghanistan, au Kosovo et d'autres théâtres d'opérations. Après 43 ans de service, il accepte un nouveau défi comme agent de liaison humanitaire au sein de la Sûreté du Québec. Il souhaite mettre à profit son expérience d'accompagnement auprès du personnel civil et policier.



# 47<sup>e</sup> édition du Tournoi de hockey des policiers provinciaux du Québec en 2024



Le Tournoi de hockey des policiers provinciaux du Québec, le THPPQ, est le plus grand tournoi de hockey civil au Québec. Il compte 96 équipes participantes provenant de groupes de la Sûreté du Québec, de corps policiers municipaux, de retraités ainsi que

d'étudiants en *Techniques policières*. L'APPQ contribue à titre de commanditaire majeur de l'événement.

Le THPPQ se déroulera pour une troisième année à Trois-Rivières du 26 au 28 avril 2024.



À la suite de l'édition 2023, le THPPQ a remis 15 000 \$ à des organismes de la région.





Vous pouvez consulter le site Web du Tournoi au [thppq.com](http://thppq.com) afin d'être informés des horaires et des classements!



**Bon tournoi et  
au plaisir de vous  
y rencontrer!**



Du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2023

# Nouveaux retraités

| NOM, Prénom            | Mat.  | Date       |                      |       |            |
|------------------------|-------|------------|----------------------|-------|------------|
| DESCHESNES, Richard    | 7301  | 2023-01-02 | BOUCHARD, Robert     | 9075  | 2023-03-20 |
| NÉRON, Langis          | 7541  | 2023-01-05 | CHARRON, Jean        | 9144  | 2023-03-20 |
| DION, Gino             | 8598  | 2023-01-07 | FOURNIER, Mario      | 10880 | 2023-03-20 |
| AUDET, Serge           | 10324 | 2023-01-13 | GERVAIS, Richard     | 10623 | 2023-03-20 |
| BRIAND, Luc            | 8652  | 2023-01-16 | OLIVER, Francis      | 10159 | 2023-03-20 |
| CAMIRÉ, Charles        | 8684  | 2023-01-16 | PEAT, Carolyne       | 9488  | 2023-03-23 |
| CAPONE, Roberto        | 9102  | 2023-01-16 | THIBAUT, Martin      | 10690 | 2023-03-24 |
| VENDETTE, Stéphane     | 9996  | 2023-01-16 | MASSON, Patrick      | 11010 | 2023-03-25 |
| DROUIN, Bernard        | 9468  | 2023-01-17 | GAUDETTE, Alain      | 9134  | 2023-03-27 |
| POITRAS, Nathalie      | 10170 | 2023-01-17 | HOULE, Christian     | 8803  | 2023-03-27 |
| ST-JEAN, Karine        | 12683 | 2023-01-17 | BOUCHARD, François   | 11107 | 2023-03-30 |
| FOURNIER, Julie        | 9441  | 2023-01-18 | MORIN, Benoît        | 8046  | 2023-03-30 |
| GIRARD, Maxime         | 10749 | 2023-01-18 | ROY, Yvon            | 10699 | 2023-03-30 |
| DI BARTOLO, Giulia     | 8517  | 2023-01-19 | BARBIER, Alain       | 10158 | 2023-03-31 |
| VACHON, Steve          | 9901  | 2023-01-20 | BOUCHARD, Nancy      | 10556 | 2023-03-31 |
| GIROUX, Michel         | 13887 | 2023-01-21 | BOUTIN, Michel       | 8494  | 2023-03-31 |
| FERLAND, Yanik         | 9164  | 2023-01-23 | BRASSARD, Stéphane   | 8725  | 2023-03-31 |
| LACOURSIÈRE, Janik     | 9289  | 2023-02-01 | CHAMPOUX, Normand    | 8206  | 2023-03-31 |
| ST-MARTIN, Patrice     | 9443  | 2023-02-01 | CONDO, Claude        | 8877  | 2023-03-31 |
| VAILLANCOURT, Stéphane | 9297  | 2023-02-16 | DEMERS, Stéphane     | 7933  | 2023-03-31 |
| LAVOIE, Tony           | 10540 | 2023-02-20 | DESJARDINS, Stéphane | 8867  | 2023-03-31 |
| GRENIER, Benoît        | 12542 | 2023-02-21 | DESMEULES, Alain     | 8723  | 2023-03-31 |
| BARLOW, Isabelle       | 9517  | 2023-03-02 | DUMONT, Sacha        | 10101 | 2023-03-31 |
| TROTTIER, Stéphane     | 10191 | 2023-03-03 | GINGRAS, Gaéтан      | 7884  | 2023-03-31 |
| DESGAGNÉS, Claude      | 8855  | 2023-03-17 | JONCAS, Alain        | 8548  | 2023-03-31 |
| GUILBERT, Rémy         | 10315 | 2023-03-17 | LAFONTAINE, Charles  | 8078  | 2023-03-31 |
| LAPLANTE, Erick        | 8657  | 2023-03-17 | LEDUC, Paul          | 9008  | 2023-03-31 |
| RINGUETTE, Gaéтан      | 8147  | 2023-03-17 | LEHOUX, Bruno        | 8838  | 2023-03-31 |
| GIRARD, Dany           | 8849  | 2023-03-18 | MORIN, Denis         | 7661  | 2023-03-31 |
| GASCON, Pascal         | 8892  | 2023-03-19 | POTRASAL, Robert     | 8690  | 2023-03-31 |
|                        |       |            | ROY, Stéphane        | 8228  | 2023-03-31 |
|                        |       |            | ARCAND, Louis        | 10310 | 2023-04-01 |
|                        |       |            | BEAULIEU, Michel     | 9710  | 2023-04-01 |
|                        |       |            | BENOIT, Marc         | 10452 | 2023-04-01 |
|                        |       |            | BOUCHARD, Jacques    | 8282  | 2023-04-01 |
|                        |       |            | BRISSON, Martin      | 10869 | 2023-04-01 |
|                        |       |            | CANUEL, Martin       | 10095 | 2023-04-01 |
|                        |       |            | CHARBONNEAU, Paul    | 10592 | 2023-04-01 |
|                        |       |            | DORÉ, Nathalie       | 7935  | 2023-04-01 |
|                        |       |            | GINGRAS, Yanick      | 8280  | 2023-04-01 |
|                        |       |            | MEDEIROS, Carlos     | 9128  | 2023-04-01 |
|                        |       |            | MORIN, Robert        | 10611 | 2023-04-01 |
|                        |       |            | PAQUET, Stéphane     | 9025  | 2023-04-01 |
|                        |       |            | PILOTE, Nicolas      | 9337  | 2023-04-01 |
|                        |       |            | PINEAULT, Eric       | 9047  | 2023-04-01 |
|                        |       |            | SARRAZIN, François   | 8852  | 2023-04-01 |
|                        |       |            | DÉSORMEAUX, Sylvain  | 9082  | 2023-04-02 |
|                        |       |            | LEMELIN, Gilbert     | 8554  | 2023-04-02 |
|                        |       |            | BOUCHARD, Sylvain    | 9711  | 2023-04-04 |
|                        |       |            | DESCHAMPS, Sylvain   | 7838  | 2023-04-04 |
|                        |       |            | DESMARAIS, Gilles    | 8902  | 2023-04-04 |
|                        |       |            | MALTAIS, Stéphane    | 9016  | 2023-04-04 |
|                        |       |            | BRISEBOIS, François  | 11218 | 2023-04-08 |
|                        |       |            | ROOD, Nathalie       | 11328 | 2023-04-08 |
|                        |       |            | HUARD, Daniel        | 12859 | 2023-04-15 |
|                        |       |            | GIGUÈRE, François    | 8141  | 2023-04-16 |
|                        |       |            | BOURGET, Martin      | 9325  | 2023-04-17 |
|                        |       |            | OUIMET, Caroline     | 9083  | 2023-04-17 |
|                        |       |            | CORMIER, Alain       | 8339  | 2023-04-20 |
|                        |       |            | JOSEPH, Gino         | 9478  | 2023-04-29 |



| NOM, Prénom          | Mat.  | Date       |                        |       |            |
|----------------------|-------|------------|------------------------|-------|------------|
| BEAULIEU, Mélanie    | 9521  | 2023-04-30 | FORGET, Dominic        | 9764  | 2023-07-01 |
| CÔTÉ, Nick           | 9260  | 2023-04-30 | LEFEBVRE, Steve        | 15634 | 2023-07-01 |
| LACHANCE, Sylvain    | 8770  | 2023-05-01 | RHÉAUME, Michel        | 9010  | 2023-07-01 |
| PAQUETTE, Daniel     | 8881  | 2023-05-01 | CAPUTO, Stéphane       | 8734  | 2023-07-03 |
| DERAPS, Régis        | 13888 | 2023-05-05 | LACROIX, Isabelle      | 9549  | 2023-07-03 |
| PERRON, Michel       | 12685 | 2023-05-08 | LAMONTAGNE, Eric       | 9414  | 2023-07-03 |
| FORTIN, Stéphane     | 9846  | 2023-05-15 | MALENFANT, Eric        | 9652  | 2023-07-03 |
| BARIL, André         | 12670 | 2023-05-17 | BOUCHARD, Martin       | 8708  | 2023-07-04 |
| PÉTRIN, Danny        | 9649  | 2023-05-19 | DUBÉ, Sylvain          | 8934  | 2023-07-04 |
| MEUNIER, Rémi        | 10541 | 2023-05-23 | LAROUCHE, Sylvain      | 8988  | 2023-07-07 |
| GIRARD, Marie-Noëlle | 9560  | 2023-05-26 | TRÉPANIÉ, Michel       | 11141 | 2023-07-12 |
| LEMIEUX, Julien      | 8962  | 2023-05-26 | PARKE, Mélanie         | 1601  | 2023-07-16 |
| NEAULT, Sébastien    | 9557  | 2023-05-26 | HUDON, Claude          | 11100 | 2023-07-17 |
| GOINEAU, Véronique   | 9564  | 2023-05-27 | RIVARD, Pierre         | 11025 | 2023-07-17 |
| LAVERDIÈRE, François | 9556  | 2023-05-29 | GOULET, André          | 7831  | 2023-07-18 |
| LALIBERTÉ, Nancy     | 9719  | 2023-06-01 | BRASSARD, Alain        | 11282 | 2023-07-19 |
| SOUCY, Maryse        | 9596  | 2023-06-01 | BESSETTE, Marc         | 9115  | 2023-07-20 |
| GRENIER, Eric        | 9359  | 2023-06-02 | BARRETTE, Claude       | 9294  | 2023-07-25 |
| ROCHELEAU, Patrick   | 9249  | 2023-06-05 | GRANDMAISON, Joël      | 11463 | 2023-07-25 |
| TRUDEL, Francis      | 10598 | 2023-06-09 | PARENT, Manon          | 9160  | 2023-08-05 |
| LAMOUREUX, Patrick   | 8502  | 2023-06-10 | GILBERT, Karine        | 9576  | 2023-08-21 |
| LEMOYNE, Jean        | 10940 | 2023-06-16 | LÉGARÉ, Jean-Sébastien | 9408  | 2023-08-23 |
| FOURNIER, Sonny      | 9708  | 2023-06-17 | CHIASSEON, Douglas     | 9026  | 2023-08-26 |
| GAMACHE, Marc        | 10354 | 2023-06-17 | FOURNIER, Sophie       | 9812  | 2023-08-26 |
| BELLEY, Patrick      | 8949  | 2023-06-18 | DOIRON, Claude         | 10865 | 2023-08-30 |
| LAROCHE, André       | 10421 | 2023-06-19 | ALTINIER, Pascal       | 10343 | 2023-08-31 |
| FAIRFIELD, Tony      | 10102 | 2023-06-21 | BÉLANGER, Mario        | 8223  | 2023-08-31 |
| HOLMES, Stéphan      | 9154  | 2023-06-21 | RICHARD, Guilaine      | 11577 | 2023-08-31 |
| LAFONTAINE, Gino     | 8299  | 2023-06-30 | BERNIER, Christian     | 10018 | 2023-09-01 |
| CARON, Pierre        | 15631 | 2023-07-01 | GÉLINAS, Philippe      | 12368 | 2023-09-04 |
|                      |       |            | LAPELLETIÈRE, Philippe | 7447  | 2023-09-04 |
|                      |       |            | GRENON, Giovanni       | 8829  | 2023-09-06 |
|                      |       |            | FORTIN, Steeve         | 9043  | 2023-09-15 |
|                      |       |            | LAVERGNE, Jean-Luc     | 11022 | 2023-10-03 |
|                      |       |            | DEMERS, Sébastien      | 9637  | 2023-10-05 |
|                      |       |            | ROY, Stéphanie         | 9636  | 2023-10-05 |
|                      |       |            | BEAUSOLEIL, Luc        | 8673  | 2023-10-06 |
|                      |       |            | CLOUTIER, Marc-André   | 10700 | 2023-10-14 |
|                      |       |            | LÉPINE, Marc           | 7781  | 2023-10-15 |
|                      |       |            | TREMBLAY, Patrick      | 9639  | 2023-10-27 |
|                      |       |            | LAFLEUR, Normand       | 8572  | 2023-10-27 |
|                      |       |            | BERGERON, Michel       | 10728 | 2023-10-31 |
|                      |       |            | DUBEAU, François       | 9270  | 2023-11-02 |
|                      |       |            | BILODEAU, Sonya        | 9436  | 2023-11-10 |
|                      |       |            | POTVIN, Jimmy          | 9350  | 2023-11-15 |
|                      |       |            | LEBEL, Jean            | 9692  | 2023-11-21 |
|                      |       |            | JETTÉ, Stéphane        | 8079  | 2023-12-01 |
|                      |       |            | LAPORTE, Stéphane      | 10169 | 2023-12-01 |
|                      |       |            | CÔTÉ, Sylvain          | 7633  | 2023-12-02 |
|                      |       |            | LAPOINTE, Guy          | 10438 | 2023-12-07 |
|                      |       |            | HELM, Robert           | 11674 | 2023-12-14 |
|                      |       |            | CARRIÈRE, Daniel       | 8944  | 2023-12-18 |
|                      |       |            | SIMARD, Shirley        | 10549 | 2023-12-20 |



Du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2023

# Hommage à nos chers disparus



Association des  
policières et policiers  
provinciaux du Québec

| NOM, Prénom         | Mat.  | Satut    | Date       | Âge |
|---------------------|-------|----------|------------|-----|
| BELLEMARE, Raymond  | 2016  | retraité | 2023-01-01 | 88  |
| PARADIS, Jean-René  | 2936  | retraité | 2023-01-02 | 79  |
| EMOND, Frédéric     | 4261  | retraité | 2023-01-08 | 75  |
| PILON, Paul         | 3958  | retraité | 2023-01-10 | 77  |
| BOISSONNEAU, Claude | 6181  | retraité | 2023-01-19 | 77  |
| GUILLEMETTE, David  | 12512 | actif    | 2023-01-22 | 42  |
| ARSENEAU, Georges   | 4360  | retraité | 2023-01-23 | 78  |
| LÉPINE, Rolland     | 1720  | retraité | 2023-01-23 | 88  |
| TÉTREAU, Richard    | 4522  | retraité | 2023-01-27 | 75  |
| CARDINAL, Sarto     | 4412  | retraité | 2023-01-30 | 74  |
| CADRIN, Réjean      | 10510 | retraité | 2023-02-01 | 71  |
| MAJOR, Marcel       | 1493  | retraité | 2023-02-04 | 92  |
| MARTEL, André       | 3664  | retraité | 2023-02-11 | 82  |
| BLANCHET, Jacques   | 6142  | retraité | 2023-02-16 | 67  |
| BEAULIEU, Roméo     | 3219  | retraité | 2023-02-17 | 79  |
| SAUVÉ, Reynald      | 2941  | retraité | 2023-02-24 | 83  |
| HÉROUX, Maurice     | 3169  | retraité | 2023-02-25 | 82  |
| CARRIER, Michel     | 3017  | retraité | 2023-03-01 | 81  |
| GRENIER, Jean-Yves  | 5545  | retraité | 2023-03-03 | 81  |
| MARTIN, Claude      | 5203  | retraité | 2023-03-05 | 80  |
| VACHON, Clermont    | 4401  | retraité | 2023-03-08 | 76  |
| MORIER, Stéphane    | 8851  | retraité | 2023-03-09 | 54  |
| GAGNON, Alain       | 5613  | retraité | 2023-03-10 | 71  |
| LAVOIE, Claude      | 10305 | retraité | 2023-03-20 | 61  |
| ROY, Flavius        | 4356  | retraité | 2023-03-20 | 81  |
| BREAU, Maureen      | 11581 | actif    | 2023-03-27 | 42  |

|                     |       |          |            |    |
|---------------------|-------|----------|------------|----|
| ROBIDAS, Jacques    | 4203  | retraité | 2023-03-29 | 75 |
| STE-CROIX, Martin   | 9559  | actif    | 2023-03-29 | 51 |
| LAURIN, Royal       | 2008  | retraité | 2023-03-31 | 91 |
| POIRIER, Jean-Marc  | 5536  | retraité | 2023-04-26 | 75 |
| GIGUÈRE, André      | 3228  | retraité | 2023-04-27 | 81 |
| HOULE, Pierre       | 7701  | retraité | 2023-04-27 | 66 |
| DELORME, Pierre     | 4375  | retraité | 2023-04-28 | 76 |
| LAFLAMME, Charles   | 5193  | retraité | 2023-04-29 | 72 |
| PARÉ, Yves          | 3500  | retraité | 2023-04-30 | 81 |
| RATTÉ, Jean-Marc    | 1661  | retraité | 2023-05-04 | 90 |
| COSSETTE, Denis     | 5464  | retraité | 2023-05-17 | 75 |
| QUINN, Claude       | 3683  | retraité | 2023-05-17 | 79 |
| HÉBERT, Yves        | 10922 | retraité | 2023-06-05 | 66 |
| SAUVAGEAU, Gilles   | 2859  | retraité | 2023-06-05 | 82 |
| CARBONNEAU, Lionel  | 6112  | retraité | 2023-06-11 | 72 |
| CAPPUCCILLI, René   | 5814  | retraité | 2023-06-13 | 72 |
| HOULE, Donald       | 3109  | retraité | 2023-06-28 | 80 |
| MOREAU, André       | 4067  | retraité | 2023-06-29 | 76 |
| CHALIN, Jean        | 3376  | retraité | 2023-07-13 | 80 |
| ST-CYR, René        | 4331  | retraité | 2023-07-22 | 83 |
| LECLERC, René       | 6288  | retraité | 2023-07-22 | 69 |
| STREEL, Claude      | 5793  | retraité | 2023-07-31 | 81 |
| LEDUC, André        | 3456  | retraité | 2023-08-11 | 83 |
| TREMBLAY, Christian | 4879  | retraité | 2023-08-19 | 75 |
| COALLIER, Marcel    | 5114  | retraité | 2023-08-01 | 72 |
| RAIL, Jean-François | 12736 | actif    | 2023-08-19 | 46 |

|                       |       |          |            |    |
|-----------------------|-------|----------|------------|----|
| LABONTÉ, Carol-Guy    | 2836  | retraité | 2023-08-31 | 82 |
| LÉVESQUE, Roger       | 3459  | retraité | 2023-09-04 | 80 |
| DUBEAU, Paul          | 1794  | retraité | 2023-09-09 | 93 |
| LÉTOURNEAU, Yves      | 3546  | retraité | 2023-09-12 | 79 |
| CHALIFOUX, Yves       | 2649  | retraité | 2023-09-15 | 90 |
| BÉLANGER, René        | 6203  | retraité | 2023-09-15 | 75 |
| VEILLEUX, Eric        | 13895 | actif    | 2023-09-15 | 50 |
| GAGNON, Conrad        | 3593  | retraité | 2023-09-18 | 79 |
| SÉVIGNY, Renaud       | 7061  | retraité | 2023-09-20 | 75 |
| CÔTÉ, Armand          | 3364  | retraité | 2023-09-21 | 92 |
| AUGER, Robert J.      | 3008  | retraité | 2023-10-08 | 89 |
| LAPOINTE, Jean-Pierre | 5046  | retraité | 2023-10-09 | 81 |
| MEILLEUR, Jacques     | 3550  | retraité | 2023-10-09 | 81 |
| RICHARD, Marc         | 6522  | retraité | 2023-10-10 | 71 |
| LEMELIN, Yvan         | 6781  | retraité | 2023-10-17 | 70 |
| HÉBERT, Michel        | 5417  | retraité | 2023-10-18 | 77 |
| DUCHESNEAU, Jacques   | 9714  | retraité | 2023-10-20 | 74 |
| LINDSAY, Paul         | 5200  | retraité | 2023-10-20 | 79 |
| PERREAULT, Michel     | 3239  | retraité | 2023-10-26 | 80 |
| LEROUX, Mario         | 10812 | retraité | 2023-11-05 | 57 |
| GAUTHIER, Raynald     | 3596  | retraité | 2023-11-09 | 78 |
| STE-MARIE, Marcel     | 1596  | retraité | 2023-11-26 | 93 |
| GODMER, Jean-Pierre   | 9235  | retraité | 2023-11-29 | 76 |
| LACROIX, Maurice      | 4814  | retraité | 2023-12-18 | 74 |



| NOM  |                     | COURRIEL                            | DIRECTEURS DE L'APPQ   |
|--|---------------------|-------------------------------------|--|
| <b>PRÉSIDENT</b>   |                     |                                     | <b>GASPÉSIE – LES ÎLES</b>   |
| Jacques Painchaud  |                     | jacques.painchaud@appq-sq.com       | <b>François Leblanc</b><br>francois.leblanc@appq-sq.com            |
| <b>VICE-PRÉSIDENT DISCIPLINE ET DÉONTOLOGIE</b>                              |                     |                                     | <b>BAS-SAINT-LAURENT</b>   |
| Dominic Roberge  |                     | dominic.roberge@appq-sq.com         | <b>Cathy Richard</b><br>cathy.richard@appq-sq.com                  |
| <b>VICE-PRÉSIDENT GRIEFS ET FORMATION</b>                                    |                     |                                     | <b>SAGUENAY—LAC-SAINT-JEAN</b>                                     |
| Jasmin Rainville   |                     | jasmin.rainville@appq-sq.com        | <b>David Doucet</b><br>david.doucet@appq-sq.com                    |
| <b>VICE-PRÉSIDENT SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL ET RESSOURCES MATÉRIELLES</b> |                     |                                     | <b>QUÉBEC-NORD/SUD</b>   |
| Jean-François Veillette  |                     | jean-francois.veillette@appq-sq.com | <b>Charles Bélanger</b><br>charles.belanger@appq-sq.com            |
| <b>VICE-PRÉSIDENT RESSOURCES HUMAINES</b>                                    |                     |                                     | <b>MAURICIE/CENTRE-DU-QUÉBEC</b>                                   |
| Jefferick St-Hilaire   |                     | jefferick.st-hilaire@appq-sq.com    | <b>Jean-François Cusson</b><br>jean-francois.cusson@appq-sq.com    |
| <b>VICE-PRÉSIDENT FINANCES (PAR INTÉRIM)</b>                                 |                     |                                     | <b>ESTRIE</b>  |
| Tommy Giroux   |                     | tommy.giroux@appq-sq.com            | <b>Hugo Lizotte</b><br>hugo.lizotte@appq-sq.com                    |
| <b>DIRECTRICE DES RESSOURCES HUMAINES ET DE L'ADMINISTRATION</b>             |                     |                                     | <b>MONTÉRÉGIE EST</b>  |
| Catherine Sirois   |                     | catherine.sirois@appq-sq.com        | <b>François Dubé</b><br>francois.dube@appq-sq.com                  |
| <b>ADJOINTES ADMINISTRATIVES</b>   |                     |                                     | <b>LAURENTIDES/LANAUDIÈRE</b>                                      |
| Josée Campeau  |                     | josee.campeau@appq-sq.com           | <b>Richard Rhéaume</b><br>richard.rheaume@appq-sq.com              |
| Johanne Lagacé   |                     | johanne.lagace@appq-sq.com          | <b>OUTAOUAIS</b>   |
| <b>ADJOINTE ADMINISTRATIVE ET SOUTIEN INFORMATIQUE</b>                       |                     |                                     | <b>Olivier Hurtubise</b><br>olivier.hurtubise@appq-sq.com          |
| Marie-Isabelle Poirier   |                     | marie-isabelle.poirier@appq-sq.com  | <b>ABITIBI-TÉMISCAMINGUE / NORD-DU-QUÉBEC</b>                      |
| <b>COMPTABILITÉ – FINANCES</b>   |                     |                                     | <b>Michel Routhier</b><br>michel.routhier@appq-sq.com              |
| Christine Fréchette  |                     | christine.frechette@appq-sq.com     | <b>CÔTE-NORD</b>   |
| <b>AVOCAT(E)S</b>  |                     |                                     | <b>Ludovik Gélinas</b><br>ludovik.gelinas@appq-sq.com              |
| David Coderre  |                     | david.coderre@appq-sq.com           | <b>QUARTIER GÉNÉRAL DE MONTRÉAL</b>                                |
| Geneviève Frigon   |                     | genevieve.frigon@appq-sq.com        | <b>Patrick Gaucher, par intérim</b><br>patrick.gaucher@appq-sq.com |
| <b>TECHNICIENNES JURIDIQUES</b>  |                     |                                     | <b>QUARTIER GÉNÉRAL DE QUÉBEC</b>                                  |
| Sandrine Couturier   |                     | sandrine.couturier@appq-sq.com      | <b>Isabelle Lavallée</b><br>isabelle.lavallee@appq-sq.com          |
| Laurence Parent  |                     | laurence.parent@appq-sq.com         | <b>GRAND MONTRÉAL</b>  |
| <b>GESTIONNAIRE ASSURANCE-VIE, MALADIE ET DENTAIRE</b>                       |                     |                                     | <b>Rock Soucy</b><br>rock.soucy@appq-sq.com                        |
| Lucie Goulet   |                     | assurances@appq-sq.com              |  |
| <b>AGENT(E)S DE BUREAU</b>   |                     |                                     |  |
| Roxanne Charron  | Jeïnab Kandjy-Djina | assurances@appq-sq.com              |  |
| Chantal Cliche   | Chantal Laberge     |                                     |  |
| Mylène Dubé  | Maria Leblanc       |                                     |  |
| Ludovic Elbaze   | Brigitte Sauvageau  |                                     |  |

**Concours exclusif APPQ**

# **Gagnez un voyage de rêve d'une valeur de 5 000 \$**

**Il suffit de balayer le code QR  
et de participer pour avoir  
une chance de gagner!**



**belairdirect.**

\*Aucun achat requis. Concours ouvert aux membres du programme groupe belairdirect qui sont résidents du Québec et qui ont atteint l'âge de la majorité dans leur province de résidence. Le concours commence le 1<sup>er</sup> novembre 2023 à 10 h HNE et se termine le 29 février 2024 à 23 h 59 HNE. Total d'un (1) prix voyage d'une valeur de 5 000 \$ CAN (le « Prix ») à gagner. Vous devez également répondre correctement à une question d'habileté mathématique pour être admissible à gagner.