



AU DEVOIR

*Association des policières et
policiers provinciaux du Québec*

L'aventure d'une négociation

Epsylio

Règlement – Griefs 120 jours

Volume 48

Numéro 2

Juillet 2017

Sommaire

L'aventure d'une négociation 1	Bonne chance! 8	Espèce en voie de disparition 17
• Pierre Veilleux	• Robert Bronsard	• Alain Gaudreault
Entente de principe 2017 : Nouvelles modalités concernant l'assistance judiciaire et la protection salariale! 3	Règlement – Griefs 120 jours 10	
• Jacques Painchaud	• Mathieu Sauvageau	
La tournée du contrat de travail, l'occasion de belles rencontres! . . . 5	Martin Jarry 12	
• Dominic Ricard	• Alain Slicer	
Epsylio 6	Les relations de travail . . 13	
• Alphée Simard	• Stephan Holmes	
Incivilité, conflit et harcèlement en milieu de travail. 7	« J'ai l'doua » 14	
• Karine Landreville	• Jefferick K. St-Hilaire	
	L'heure du bilan 15	
	• Jasmin Rainville	
	Solidarité à Val-d'Or . . . 16	
	• Stéphane Trottier	



1981, Léonard-De Vinci
Sainte-Julie (Québec)
J3E 1Y9
Tél. : 450 922-5414
Télec. : 450 922-5417

Responsable
de la rédaction :
Stéphanie Bourgault

Dépôt légal – Bibliothèque
du Québec
Tirage : 5 840

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



Éditeur :
Bureau
1591, rue Principale
Bureau 201
Sainte-Julie (Québec) J3E 1W6
Tél. : 514 908-2626

Administration, directeur général
MARCEL FOREST, ADM.A.
Directeur vente publicitaire
ANDRÉ LABONTÉ

Directrice infographie
NANCY BOSSÉ
Directrice service à la clientèle
NANCY THIBEAULT

L'aventure d'une négociation



CHERS membres,

Personne n'est sans savoir que nous venons de terminer une tournée d'acceptation de notre dernière entente de principe. Premièrement, merci à tous ceux et celles qui se sont déplacés pour exprimer leur droit de vote, ce fut un taux de participation record. Donc, j'en conclus que la vie syndicale est en bonne santé.

Je pourrais qualifier cette négociation « d'atypique » si on la compare aux autres négociations passées. Pendant 50 ans, votre Association s'est comportée de façon « traditionnelle » dans ses relations avec l'employeur et le gouvernement. Et la raison en est bien simple : nos vis-à-vis se sont toujours comportés comme tel!

En matière de négociation, pour passer du mode traditionnel au mode raisonné, il faut absolument que tous les acteurs se comportent en ce mode, sinon, la méthode est vouée à l'échec! Nous avons dû y travailler de longue date pour en arriver là. À la dernière négociation, nous avons convaincu le dernier gouvernement Charest de considérer les policiers de la Sûreté du Québec comme des « policiers », ce qui veut dire de se comparer à des confrères policiers d'où notre système de rémunération globale.

Bien que ce nouveau système fût applicable que pour cette négociation, il a fallu préparer le terrain bien avant de conclure cette entente. Mais quelle en est la recette?

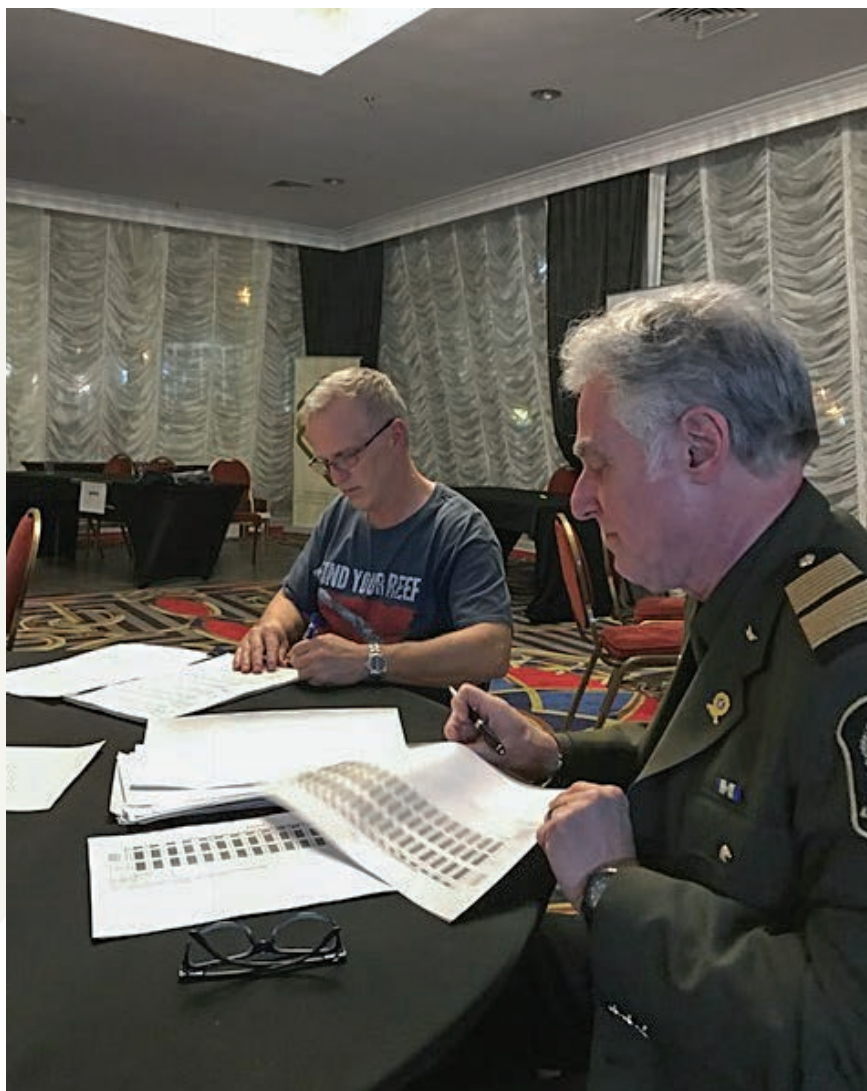
Premièrement, il a fallu apprendre à connaître nos nouveaux acteurs tant du côté patronal que gouvernemental. Un tout nouvel état-major, de nouveaux négociateurs et un nouveau gouvernement. Bien que le gouvernement actuel soit libéral, la dynamique a beaucoup changé si on la compare avec la dernière. Des rencontres successives avec des députés et des ministres ont été nécessaires et ont permis de bien expliquer nos enjeux. De plus, j'ai rencontré la plupart des députés de l'Assemblée nationale des autres partis politiques afin que tous soient au même diapason; on ne sait pas ce que l'avenir nous réserve...

Deuxièmement, notre comportement fut exemplaire tant à l'intérieur de nos discussions qu'à l'extérieur. Les moyens de sensibilisation ont été minimaux, car les échanges ont toujours été de bonne foi; c'est l'essence même de la méthode raisonnée... Plus encore, vous vous êtes comportés comme des professionnels, et cela nous a été souligné lors de notre passage au Conseil du trésor.

Finalement, nous avons dû attendre le bon moment! Heureusement, nous avons beaucoup de travail avec l'employeur, notamment au niveau



Pierre
Veilleux



de l'horaire de travail et de l'Annexe « C ». Cela nous a permis d'évaluer et de profiter de la bonne fenêtre pour conclure le monétaire. Bien entendu, dans toute négociation, il y a toujours un facteur chance, mais nous avons fait notre chance et cela a porté fruit! Le dernier ingrédient pour une bonne négociation... bien, c'est le petit ingrédient dont tout bon chef cuisinier garde soigneusement le secret.

Les membres de votre comité de négociation furent sans reproche et j'aimerais les remercier personnellement car, sans eux, ce résultat n'aurait pas été possible. Il ne faut pas oublier que, depuis novembre dernier, plusieurs nouveaux membres se sont joints à nous tant du côté du Bureau exécutif que des directeurs régionaux et tous, sans exception, ont fait partie de l'équation qui nous a menés au succès! Merci Messieurs! C'est un honneur pour moi de travailler auprès de gens authentiques qui croient au mouvement syndical.

Cette entente passera certainement à l'histoire. Je complète présentement ma 29^e année de service et c'est de loin la meilleure tant du côté normatif que monétaire. Mon seul vœu maintenant est que ce système perdure à travers les futures générations et, croyez-moi, je continuerai à travailler avec conviction dans ce sens.

Merci!



Pierre Veilleux
Président et fier de l'être!



Entente de principe 2017 : Nouvelles modalités concernant l'assistance judiciaire et la protection salariale!



Jacques
Painchaud

POUR faire suite à la nouvelle entente de principe concernant le renouvellement de notre contrat de travail, laquelle fut entérinée par les membres le 23 juin 2017, certaines modifications de clauses normatives concernant l'assistance judiciaire et la protection salariale ont été apportées. La présente chronique a donc pour but de préciser et de souligner ces modifications d'intérêt. Tout d'abord, il importe de prendre note que toutes les dispositions contenues dans cette entente entreront en vigueur dans les 120 jours suivants l'acceptation de celle-ci par les membres.

L'assistance judiciaire en matière criminelle

Au cours des dernières années, nous avons constaté une problématique récurrente, à savoir un nombre élevé de refus en matière d'assistance judiciaire pour des situations qui, à notre avis, devaient être considérées comme étant *des gestes commis dans l'exercice des fonctions policières*. Ainsi, afin de permettre une application adéquate et efficiente de cette assistance judiciaire, des modifications furent apportées afin de clarifier autant que possible l'interprétation de ces clauses.

Tout d'abord, l'ajout de la définition suivante à l'article 6¹ : Aux fins de l'application de cet article, l'expression « par suite d'actes ou gestes qu'il a posés ou omis de poser par le fait ou à l'occasion du travail possiblement liés à l'exercice de ses fonctions qu'il accomplit comme policier ou agent de la paix » ne s'applique pas à un crime commis dans les circonstances, **tel qu'il est déraisonnable de vouloir prétendre que l'acte en question puisse être relié aux fonctions policières ou au statut d'agent de la paix.**

L'assistance judiciaire lors d'enquête indépendante

Notons également que les textes seront modifiés afin d'actualiser cette assistance judiciaire en prévoyant les situations en lien avec l'arrêt McNeil de la Cour suprême, ainsi qu'en introduisant les situations permettant de couvrir toutes les circonstances pouvant donner lieu à une enquête du Bureau des enquêtes indépendantes² (BEI), le tout en respect de l'arrêt Schaeffer, également de la Cour suprême.



L'assistance judiciaire en matière déontologique

À l'article 6 du contrat, au troisième (3^e) paragraphe, le texte est modifié par le retrait des mots : « lorsque le membre fait également l'objet d'une enquête ou d'une accusation criminelle ». Ainsi, le membre aura droit à ses protections et à l'assistance judiciaire à compter du dépôt de la plainte auprès du Commissaire à la déontologie, sans qu'il soit nécessaire qu'une enquête ou une accusation criminelle soit également présente. Cependant, ces protections ne couvrent pas l'étape de la conciliation³.

Réclamation des honoraires et frais déboursés par l'employeur

En ce qui concerne cette assistance, rappelons-nous que la Sûreté peut réclamer les honoraires et les frais du procureur désigné dans des cas particuliers : « si le membre est, pour les mêmes actes, gestes ou omissions, condamné par jugement final au criminel et qu'il est congédié ou destitué par jugement final en discipline ou en déontologie⁴ ».

À la suite de l'entente de principe, ce texte sera modifié pour ajouter la situation du membre qui démissionne avant de subir les procédures disciplinaires alors qu'il n'est pas éligible à la retraite.

Confidentialité des demandes d'assistance judiciaire

Par ailleurs, les informations relatives aux demandes d'assistance judiciaire incluant les motifs pour lesquels la Sûreté du Québec octroie ou non l'assistance judiciaire ne peuvent être communiquées à un tiers sans le consentement écrit de l'APPQ et du membre⁵.

Comité de travail sur l'assistance judiciaire

Dans les prochains mois, un comité paritaire tripartite avec le gouvernement et la Sûreté, auquel je participerai, réalisera des travaux et soumettra

¹Assistance judiciaire art. 6, contrat de travail des policières et policiers provinciaux du Québec.

²R.c. McNeil, 2009 CSC 3 [2009] 1 R.C.S. 66, Wood c. Schaeffer, 2013 CSC 71 [2013] 3 R.C.S. 1053 et Règlement sur le déroulement des enquêtes du Bureau des enquêtes indépendantes, Décret 405-2016, GO 8 juin 2016, 148^e année, n° 23.

³Article 6.02 du contrat de travail APPQ. Nous avions l'assistance judiciaire si citation. L'entente accorde maintenant cette assistance à l'étape de l'enquête déontologique. Le membre continuera d'être assisté d'un directeur syndical lors de la conciliation.

⁴Article 6.04 du contrat de travail APPQ. Précision : le « membre doit être reconnu coupable avec sentence donc exclut les cas avec absolution conditionnelle et inconditionnelle. L'ensemble de ces conditions objectives a pour effet de remplacer la notion de faute lourde depuis l'entente de principe du 6 juillet 2006 ».

⁵Article 6.09 du contrat de travail APPQ.

des recommandations en ce qui a trait aux difficultés d'interprétation et d'application de l'article 6 du contrat de travail, de même qu'aux conditions d'octroi et la détermination du taux horaire et des frais d'expertises requis, le cas échéant, des procureurs mandatés dans ces dossiers. Le tout en vue du dépôt d'un décret réglant les problématiques constatées⁶.

La protection salariale lors des procédures criminelles et pénales

Dans notre contrat de travail, à l'annexe « W », nous avons des dispositions qui protègent le traitement du membre lors de l'imposition d'un relevé provisoire découlant d'une enquête ou de procédures criminelles ou pénales.

Dans tous les cas, à l'étape de l'enquête, le membre est rémunéré à pleine solde. Dans tous les cas de dépôt d'accusation dont l'infraction est reliée à l'exercice des fonctions, le membre est également rémunéré à pleine solde. Dans les cas de dépôt d'accusation pour une infraction non reliée au travail, le membre est rémunéré à pleine solde s'il est poursuivi par infraction sommaire. Cependant, si le membre est poursuivi par acte d'accusation, son relevé provisoire sera à demi-solde.

Ainsi, considérant que certains corps de police procèdent déjà au congédiement disciplinaire de certains de leurs membres alors que ceux-ci faisaient l'objet d'une procédure criminelle en cours, et que l'employeur nous avait également fait part de son désir de les imiter, il devenait très opportun de bien circonscrire la problématique et de s'assurer d'une préservation de l'application de l'annexe « W » dans son intégralité, et ce, dans le but d'éviter le plus possible que des décisions, à notre avis, injustes ou arbitraires de l'employeur ne nous conduisent à de multiples litiges devant les tribunaux.

Par conséquent, dans l'entente de principe, nous avons convenu de l'ajout suivant à l'annexe « W » : « certains cas particuliers pourront se voir en relevé sans solde après 12 mois du dépôt des accusations par acte d'accusation selon des critères objectifs cumulatifs pour des infractions non reliées au travail⁷. »

Ajout suivant à l'entente de principe :

« Sans préjudice à la présomption d'innocence dont il bénéficie, la Sûreté du Québec peut à l'égard d'un membre qui fait l'objet, pour des événements non reliés à l'exercice de ses fonctions, à une accusation criminelle, par voie de mise en accusation par acte criminel, ou sur infraction mixte lorsque l'accusation par acte criminel est pour un motif autre que la prescription de six (6) mois, appliquer le relevé sans traitement, dans la mesure où les conditions cumulatives suivantes sont rencontrées :

1. douze (12) mois se sont écoulés depuis le dépôt des accusations;
2. pour un acte, ou une omission préméditée, ou répétitive;
3. existence d'une preuve directe de la commission de l'infraction criminelle.

Dans l'éventualité d'un acquittement de ses accusations criminelles, le membre se verra rembourser le plein traitement dont il a été privé.

L'application de la présente disposition ne peut être interprétée ou encore considérée de quelque manière que ce soit une admission de fait ou de droit à l'égard d'un processus disciplinaire, déontologique, ou de la procédure de l'article 119 al.2 de la Loi sur la police prévue à l'Annexe X ».

En contrepartie de cette modification permettant le relevé provisoire sans solde, l'employeur s'engage à n'entreprendre aucune poursuite disciplinaire avant la fin des procédures criminelles ou pénales entreprises contre un membre. Ainsi, cela a pour effet d'assurer l'application adéquate pour tous de l'annexe « W »⁸.

Procédure de grief visant les mesures disciplinaires et administratives

Le contrat de travail prévoit le droit de déposer un grief afin de contester des mesures disciplinaires et administratives, notamment en ce qui concerne les cas où le membre est relevé provisoirement, ou encore dans le cas d'une assignation temporaire à d'autres fonctions⁹.

Cependant, l'actuel article 30.04 stipule que : « Dans les cas des griefs visés au paragraphe 30.01 soumis à l'arbitrage, l'arbitre peut maintenir, modifier ou annuler la décision de la Sûreté, mais **ne peut accorder de dommages** ».

Suivant l'entente de principe, l'expression « mais ne peut accorder de dommages » est retirée. Cette modification au texte du contrat donnera désormais juridiction à l'arbitre de griefs en ce qui a trait à l'octroi de dommages lors de réclamations de cette nature.

Ceci résume les modalités de l'entente de principe en regard de l'assistance judiciaire de même que pour la protection salariale.

Il n'est pas futile de rappeler qu'il est possible de faire une carrière sans faire l'objet de procédures criminelles ou pénales ou encore, sans être aux prises avec la maladie. Toutefois, si cela se produit, l'annexe C du contrat de travail (banque de maladie), de même que l'annexe W (protection salariale) sont les deux pôles essentiels d'une protection de la santé financière de nos membres.

En effet, en réalité nous sommes à même de constater que trop souvent, ces deux situations (procédure judiciaire ou maladie) se manifestent l'une à la suite de l'autre. Pour bien saisir l'essence de mes propos sur le sujet, je vous recommande la lecture d'une étude effectuée par notre comité du CREF¹⁰ en collaboration avec deux chercheurs en criminologie de l'Université de Montréal¹¹. Cette étude s'intitule « Le policier face à la plainte », laquelle approfondit ces questions avec pertinence et avec toute la justesse d'une étude basée sur des cas réels de nos membres.

En terminant, veuillez prendre note qu'aux fins de consultation, un résumé de cette étude vient d'être publié dans la *Revue CRDP*¹² et que l'étude complète sera disponible bientôt sur le site Web du CRDP.

Syndicalement vôtre!

Jacques Painchaud LL.M. (Droit)

Vice-président à la Discipline et à la déontologie

⁶Tarifs d'honoraires pour services professionnels fournis au gouvernement par des avocats ou des notaires, adopté en vertu de l'article 23 de la Loi sur les contrats des organismes publics, L.R.Q., c. C-65.1, R.R.Q., 1981, c. A-6, r. 31, Ann. 1; D. 234-84, a. 2.

⁷Cette mesure ne vise que les personnes qui feront l'objet d'une accusation après l'acceptation de l'entente par les membres. Donc, elle n'a pas d'impact pour les membres faisant actuellement l'objet de procédures criminelles.

⁸Autre modification à la grille de l'annexe W : le mot « verdict » est remplacé par « jugement final ».

⁹Article 30.01 du contrat de travail APPQ.

¹⁰Le CREF fut créé en 2011 à la suite d'une proposition en Conseil de direction de M. Jacques Painchaud qui agit aussi comme coordonnateur. Le CREF est également composé des directeurs syndicaux Roger Dubé, Stéphane Trottier, Charles Hopson et M. Robert Bronsard, conseiller en santé et sécurité du travail à l'APPQ. Finalement, M^{me} Karine Landreville, technicienne juridique à l'APPQ, assure le soutien technique des travaux.

¹¹Professeurs Rémi Boivin et Massimiliano Mulone, École de criminologie, Université de Montréal.

¹²Revue CRDP, Sixième édition, juin 2017.

La tournée du contrat de travail, l'occasion de belles rencontres!



CHERS collègues,

Au cours des dernières semaines, j'ai eu l'occasion de rencontrer plusieurs d'entre vous lors de la tournée de présentation du contrat de travail. Celle-ci venait après un début d'année 2017 où les négociations s'étaient intensifiées passablement ce qui a permis d'avoir une entente au congrès.

Dans mon nouveau rôle, il s'agissait d'une première expérience, tant pour la négociation que pour la tournée à titre de négociateur puisque j'étais arrivé au Comité paritaire et conjoint (CPC) à la fin de l'année 2012, donc après la dernière négociation de 2011.

Au-delà du contrat, cette tournée est l'occasion d'aller vous rencontrer dans vos unités, dans votre milieu, dans votre région et de pouvoir échanger sur votre réalité, votre quotidien. Depuis novembre dernier, dans mon nouveau rôle, lors de mes déplacements en province, je prends le temps d'arrêter lorsque possible dans une unité sur mon chemin afin d'aller vous rencontrer. La tournée était une occasion supplémentaire. Depuis novembre 2016, incluant la tournée, j'ai visité des unités dans près de la moitié des districts. Pour moi c'est l'occasion également de constater les différentes problématiques, différentes d'une région à l'autre.

Une seule Sûreté... On repassera... Justement, du « mur à mur » à la Sûreté c'est impos-

sible. Il doit y avoir certains éléments qui prennent en considération les réalités des différents milieux. C'est dans cette optique que plusieurs sujets au niveau du contrat de travail ont été abordés afin de s'adapter à ces réalités.

La disponibilité, pour les enquêteurs et d'autres fonctions en est un exemple. Impossible d'avoir du « mur à mur ». Certains groupes sont plus nombreux que d'autres. Les distances selon les régions ne sont pas les mêmes. Impossible de faire une mesure « mur à mur »! Nous sommes très conscients que cela apporte un questionnement et c'est pour cette raison que le dossier est ouvert au CPC pour éviter de nouvelles problématiques. Nous avons accumulé l'ensemble de vos questionnements sur le sujet et travaillons actuellement le dossier. Si vous avez d'autres questionnements, n'hésitez pas à nous les transmettre par l'entremise de vos délégués. L'objectif est d'avoir des solutions ensemble.

Le dossier des horaires en est un autre exemple. Selon la région et la grosseur d'une unité, les besoins sont différents. De plus, les horaires que nous avons actuellement dataient des années 80! Malgré le fait que nous devons toujours donner un service 24 heures sur 24, les horaires chez nos collègues au Québec ont évolué, nos besoins aussi.

Fort de deux pétitions, une pour l'horaire hybride et l'autre pour un horaire santé, nous arrivons avec l'horaire hybride pour la majorité des patrouilleurs, ce qui nous permet d'avoir une fin de semaine de congé de plus par cycle, donc entre 10 et 11 fins de semaine de plus par année.

Nous arrivons également avec un horaire intermédiaire pour certains postes, ce qui va permettre pour certains de travailler uniquement de jour avec un ratio aussi de 2 fins de semaine travaillées sur 5. Pour nos recrues, nous avons également stabilisé l'horaire afin que ceux-ci puissent avoir une vie plus stable avec des conditions de travail pratiquement équivalentes à un permanent.

Évidemment, l'ensemble des modifications de ces conditions de travail ont pour objectif d'améliorer l'équilibre travail/famille ou travail/loisirs pour certains. N'oublions pas non plus les nombreux arrimages avec la loi sur les normes minimales du travail. Certains apportant des solutions à de gros irritants au quotidien.

Certes, il reste encore du travail à faire. Il va toujours y en avoir! Les besoins et le contexte



Dominic Ricard

du travail changent. De notre côté, il faut toujours en être conscient. Demeurer en contact avec les membres dans leur milieu fait partie de notre travail! C'est d'ailleurs pour cette raison qu'il est très important pour moi de continuer à vous visiter dans vos unités!

Au plaisir de vous voir au bureau!

Dominic Ricard
Vice-président aux Grievs
et à la formation

Epsylio



Alphée Simard

BONJOUR chers collègues,

Je suis heureux aujourd'hui, par l'article qui va suivre, de vous montrer l'autre côté de la médaille avec un retour d'un fournisseur qui fait affaire avec nous, l'APPQ, et qui a apprécié venir nous voir au Congrès des délégués à Québec au mois de mai dernier. Un outil de plus au service de nos membres, la relation d'aide; tout un défi que j'ai bien l'intention de relever au cours de mon mandat! Bonne lecture!

Alphée Simard

Vice-président en Santé et sécurité du travail et aux ressources matérielles

Les 25, 26 et 27 mai dernier avait lieu le colloque annuel de l'Association des policières et policiers provinciaux du Québec. Quel est le lien avec notre entreprise? Le lien, c'est que l'APPQ a été le premier client à oser investir dans les technologies bienveillantes destinées au soutien psychosocial, sous la forme de notre application Epsylio. Jessica et moi avons donc décidé de nous déplacer et d'aller les rencontrer sur place!

Nous avons eu la chance de rencontrer tous les délégués syndicaux et tous les chefs

de police du Québec. Plus de 250 membres des forces policières étaient présents et avaient pour mandat, entre autres, de publiciser la plateforme Epsylio auprès de leurs membres.

Plusieurs avaient déjà fait des essais sur l'application Epsylio, une plateforme Web automatisée de soutien psychosocial personnalisé soutenu par notre intelligence artificielle (ISA). Plusieurs avaient des commentaires ou des suggestions fort intéressants et étaient étonnés que la technologie en soit déjà là. Dans leur esprit, ce n'était qu'au cinéma qu'une intelligence artificielle pouvait réellement aider un humain traversant une problématique. Mais nous leur avons prouvé le contraire, et ce, avec le sourire!

La première journée, nous tenions un kiosque où nous répondions aux questions des policiers et des policières et où nous permettions à ces derniers de faire des essais sur la plateforme. Nous pouvions ainsi les voir en direct utiliser

l'application et ainsi mieux comprendre les difficultés rencontrées. L'après-midi de la deuxième journée, j'ai donné une conférence devant les 250 participants afin de répondre à leurs questions et de leur présenter en profondeur l'application. Quelle réaction de l'assistance! Les gens présents ont bien participé à la conférence, ils ont posé de nombreuses questions et ils ont été très attentifs à ce qui a été expliqué. La réponse de l'assistance a été plus que positive.

« Rencontrer l'autre, c'est aller vers un autre monde. Sortir de soi, de ses repères, de ses carapaces et de ses armures. Sortir des rôles que nous jouons. » - Alexandre Jollien.

La rencontre avec les utilisateurs de nos applications nous permet toujours de valider nos idées. Mais elle nous permet aussi d'entendre les commentaires et les suggestions des utilisateurs. Vous avez de bonnes idées! Plusieurs cerveaux valent mieux qu'un! Sachez que, chaque fois que nous nous déplaçons pour

vous rencontrer, nous revenons au bercail la tête remplie d'idées et le corps énergisé.

Nous tenons à remercier l'APPQ de nous avoir si bien reçus. À tous les policiers et à toutes les policières sur place, nous vous sommes reconnaissants du temps que vous nous avez accordé, à nous et à notre application. Merci d'avoir offert vos commentaires et vos suggestions si judicieusement réfléchis.

En espérant avoir la chance de vous rencontrer, utilisateurs de nos produits! Grâce à vous, notre entreprise fleurit comme un jardin au printemps!

Carolanne Tremblay

*Coordonnatrice des ventes en technopédagogie
Ellype Synergie*



Incivilité, conflit et harcèlement en milieu de travail

À une époque où l'individualisme et les nouvelles technologies nous font parfois oublier l'existence des autres, des notions de base comme le civisme, le respect ou la politesse peuvent malheureusement être négligées. Pourtant, quelques petits gestes posés au quotidien dans nos relations interpersonnelles peuvent bien souvent faire une différence. Des actions toutes simples comme saluer les collègues, utiliser les formules de politesse de base, employer des mots et un ton respectueux dans nos communications **orales** ou **écrites**, éviter le commérage et la propagation de rumeurs, etc.

L'employeur, gardien d'un lieu de travail exempt de harcèlement

La *Loi sur les normes de travail* indique que *tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique et que l'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser*¹.

On entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié².

Tout récemment, la politique de la Sûreté du Québec concernant le harcèlement au travail, a été « revampée » et incorporée dans la politique de gestion DIR.GÉN.-62³, sa dernière version datant déjà d'une dizaine d'années⁴.

Ainsi, en vertu de cette politique de gestion, tout employé concerné par une situation difficile (incivilité, conflit ou harcèlement) a le droit d'adresser une demande d'accompagnement au représentant ministériel en matière de conflit et de harcèlement psychologique ou à son représentant, d'être écouté et

pris au sérieux avec respect et conformément à une procédure impartiale et équitable⁵.

Pas toujours du harcèlement

Il faut savoir que toute conduite non désirée ne constitue pas toujours du harcèlement. Ainsi, l'exercice du droit de gestion, incluant l'assignation du travail, les évaluations de rendement, les changements organisationnels, l'encadrement, les avis disciplinaires ou la gestion de l'absentéisme et de l'assiduité, ne sont pas représentatifs d'une situation de harcèlement. À moins, bien entendu, que les gestes ou les paroles débordent du cadre **normal** de l'exercice du droit de gestion.

Autrement, il pourrait s'agir d'**incivilité**, tel que décrit dans la politique de gestion. Ainsi, *un geste est incivil s'il a un impact négatif sur les gens et s'il est contraire aux normes attendues en matière de respect, de politesse, de courtoisie, de savoir-vivre et de collaboration. Exemples d'incivilités : blasphémer en s'adressant à autrui, faire des remarques ou des blagues discriminatoires*⁶.

Il pourrait également s'agir d'un **conflit**, s'apparentant à *toute forme de désaccord ou de différend entre deux personnes ou plus, ayant des répercussions négatives sur celles-ci et, conséquemment, sur le climat de travail*⁷. [...]

Même si l'incivilité ou le conflit ne constituent pas d'emblée des situations de harcèlement, il n'en demeure pas moins que ces gestes sont à éviter, car ils génèrent des situations déplaisantes et difficiles, qui ne sauraient promouvoir un climat de travail sain.

Objectivité et célérité : les mécanismes

La Sûreté du Québec préconise le traitement diligent et le mode de règlement informel pour régler les litiges. Selon la nature de la situation, une démarche informelle peut très bien être envisagée. Le représentant ministériel choisira alors le type d'intervention approprié, avec le consentement des parties impliquées. Ainsi, une dénonciation verbale ou écrite (signalement) de certaines situations problématiques ne débouche pas automatiquement sur

le dépôt d'une plainte formelle. Pour procéder au dépôt d'une plainte formelle, vous devrez remplir le formulaire prévu à cet effet (SQ-240-003). Dans ce dernier cas, il est possible que la plainte soit d'abord traitée en mode informel, par le biais d'un règlement à l'amiable, par exemple. Advenant le cas où les démarches informelles seraient impossibles ou infructueuses, le traitement formel de la plainte sera dès lors enclenché. Le répondant ministériel fera alors une étude de recevabilité. Au terme de cette étude et dans le cas où la plainte est jugée recevable, la médiation externe, l'évaluation qualitative ou l'enquête externe pourrait être amorcée, selon le cas.

Démarche informelle

- Intervention directe
- Demande d'accompagnement
- Signalement
- Facilitation ou médiation

Démarche formelle

- Plainte de harcèlement
 - Médiation
 - Évaluation qualitative
 - Enquête

Autres recours possibles

- Grief
- Plainte Commission de la fonction publique
- Commission des droits de la personne
- Réclamation CNESST

Des informations supplémentaires sont disponibles sur l'Intranet de la Sûreté du Québec.

Le contrat de travail

L'article 3 du contrat de travail prévoit des dispositions prohibant toute forme de harcèlement psychologique au travail. Un grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique peut être déposé dans les 90 jours de la dernière manifestation de la conduite. Si l'arbitre juge que le membre a été victime de harcèlement psychologique et que la Sûreté a fait défaut de respecter ses obligations, il peut dès lors rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire. N'hésitez pas à communiquer avec votre représentant syndical pour obtenir une assistance.

Réclamation à la CNESST

Si vous êtes victime d'une lésion professionnelle en lien avec une situation de harcèlement psycho-



Karine Landreville

logique au travail, vous pouvez également faire une réclamation à la CNESST pour recevoir des indemnités ou le remboursement de vos frais médicaux. Vous devrez alors remplir le formulaire de *Réclamation du travailleur* prévu à cet effet, dans un délai maximum de six mois suivant l'événement. Votre représentant syndical ou moi-même pourrons vous accompagner dans votre démarche.

La clé : en parler!

En terminant, l'important dans ce genre de situation est de ne pas garder cela pour soi. Taire une situation de harcèlement psychologique au quotidien, pendant des semaines, des mois, voire des années, n'est pas une solution. De petits conflits non réglés ponctuellement peuvent dégénérer rapidement en des situations beaucoup plus graves. Bien souvent, plus le problème a perduré dans le temps et plus il devient compliqué de le résorber. Une série de nœuds reste toujours plus difficile à dénouer qu'un seul. La communication est donc d'une grande importance. Si vous avez besoin d'aide et de conseils, il ne faut pas hésiter à en parler à quelqu'un de confiance, pour votre bien-être au travail et celui des autres.

**PROGRAMME D'AIDE
AU PERSONNEL
1 800 931-5151**

Karine Landreville

Conseillère en santé et sécurité au travail / APPQ

¹Article 81.19 LNT

²Article 81.18 LNT

³Dernière mise à jour 2017-05-02

⁴Adoption d'une première version en 2006, mise à jour en 2009, puis en 2017.

⁵Au moment d'écrire ces lignes, le répondant ministériel était M^{me} Karine Martel.

⁶DIR. GÉN.-62

⁷DIR. GÉN.-62

Bonne chance!

LORSQUE je suis arrivé à l'APPO, le 8 janvier 1990, les questions de santé et de sécurité au travail n'étaient qu'un vague concept. Lorsque le 11 juillet 1990 le caporal Marcel Lemay a été tué par des Warriors à Kanesatake, on m'a regardé comme un extraterrestre parce que j'ai dit qu'il s'agissait non seulement d'un meurtre, mais aussi d'un accident du travail. Lorsque j'ai dit qu'un accident du travail ce n'est pas une fatalité de Dieu qui nous tombe sur la tête, mais le résultat des multiples décisions humaines qui ont convergé pour créer une situation dangereuse, on m'a répondu que le risque faisait partie du métier. Lorsque je dis que je suis bien d'accord pour dire que le risque zéro n'existe pas, mais que ce n'est pas une raison pour accepter le risque à 100 %, là je peux voir un mur de résistance s'élever jusqu'au plafond.

Au cours des deux dernières années, trois policiers ont été impliqués dans des collisions qui ont entraîné la mort de citoyens qui ont malheureusement croisé la route des policiers. L'un des policiers était au volant d'un véhicule marqué, l'autre conduisait un véhicule translucide et le troisième un véhicule banalisé. Ce n'est pas le véhicule le problème. Ce n'est pas l'équipement fourni par l'employeur qui est à l'origine de ces accidents mortels. C'est

l'attitude derrière le volant et c'est l'employeur qui est responsable de cette attitude. C'est l'employeur qui, ultimement, est responsable du fait que ces trois policiers sont exposés à devoir faire de la prison à la suite d'un accident du travail.

Il ne suffit pas d'écrire une directive pour qu'elle soit appliquée correctement. Il faut que les valeurs de l'employeur soient connues des employés. Pour cela, il ne suffit pas de faire un communiqué ou une note de service interne. Il faut susciter une discussion lors des réunions de gestion et que, par la suite, les superviseurs de relève reprennent cette discussion avec les membres de leur équipe. Les valeurs dont on parle ici ne sont pas des valeurs individuelles, mais des valeurs collectives; c'est pourquoi il faut une discussion collective, pas des directives.

Nous arrivons là au cœur de la difficulté de l'action dans le domaine de la santé et de la sécurité du travail. On ne peut pas laisser cela à la seule responsabilité des individus, ni même à la responsabilité d'un seul département. Agir de cette manière signifie que l'employeur accepte que des employés se fassent tuer, blesser, estropier, handicaper à vie et qu'il accepte aussi que la même chose puisse arriver aux citoyens qu'il est pourtant chargé de protéger. L'employeur

est responsable de son irresponsabilité. L'organisation du travail est sous sa responsabilité, les équipements fournis sont sous sa responsabilité, les formations données sont sous sa responsabilité, les valeurs de l'entreprise sont sous sa responsabilité. C'est pourquoi la prévention des lésions professionnelles est aussi sous sa responsabilité.

Au cours des années, des efforts importants ont été faits pour trouver la bonne manière d'insuffler dans le cœur et l'esprit des policiers de tous les niveaux, de tous les âges, de tous les districts et de toutes les fonctions, le souci de travailler comme des professionnels de la sécurité publique doivent le faire. Faudrait-il que les gestionnaires soient aussi évalués sur leur performance en matière de santé et de sécurité du travail? Faudrait-il que la facture des accidents du travail soit assumée par chacune des grandes directions au prorata du nombre de journées indemnisées pour les employés relevant de leur responsabilité? Faut-il mieux travailler avec les outils que donne la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST)?

Le moyen privilégié par la LSST c'est la responsabilisation du milieu de travail et, pour soutenir cet objectif, les comités de santé et de sécurité (CSS) sont l'outil prévu par la loi. Malheureusement, il a bien fallu



**Robert
Bronsard**

constater que les moyens, les objectifs et les outils fournis par la LSST n'ont pas trouvé de résonance auprès de la Sûreté du Québec. Le nombre de dossiers d'arrêt de travail de quatre jours et plus, banque de maladie et CSST confondues, a doublé entre 2001 et 2012 pendant que, parallèlement, le nombre de réunions des CSS allait constamment en diminuant. C'est pourquoi une réforme de la structure de prise en charge de la SST est devenue une urgence. En 2016, à la suite d'un mandat donné par le Comité de coordination provincial des comités de santé et de sécurité, plusieurs réunions ont eu lieu entre la SQ et l'APPQ pour élaborer des scénarios de réforme. Finalement, la formule retenue mise sur une division des responsabilités qui s'appuie sur la participation et la formation des délégués comme des gestionnaires de premier niveau, soutenus par les directeurs syndicaux et les responsables de l'administration des districts territoriaux, le tout chapeauté par le Comité de coordination, désormais associé au comité d'équipement. Les deux coprésidents du CSS sont le directeur syndical et le responsable de l'administration du district territorial, pendant que le Comité de coordination et le comité d'équipement, eux aussi paritaires, sont là pour soutenir l'action des CSS, comme ceux-ci sont là pour soutenir le délé-

gué syndical et le gestionnaire d'unité dans leurs actions quotidiennes. C'est de ce mouvement circulaire entre la base et le sommet qu'on peut souhaiter voir s'enclencher un processus d'amélioration continue.

Il est important de se mettre dans la tête que la prévention des lésions professionnelles et, de manière générale, la prévention de l'absentéisme exigent une action continue, comme élever un enfant. On s'y consacre un peu tout le temps même si ce n'est pas à temps plein. Il faut aussi comprendre que la SST n'est pas un secteur d'activité spécifique, mais une préoccupation qui doit être présente partout, aussi bien quand vient le temps de choisir l'ordinateur dans l'auto que la taille des équipements accrochés au ceinturon, aussi bien dans l'organisation du travail que dans la manière de communiquer au travail.

Une grande organisation comme la Sûreté du Québec, en raison de la complexité de sa structure et des tâches à accomplir, ne peut être performante que si elle relève le défi de la COORDINATION. En cela, l'action en santé et sécurité est

exemplaire. L'indicateur le plus sûr de l'efficacité des processus de gestion d'une entreprise est donné par sa performance à faire de la prévention. Ajoutons que celle-ci fournit la plus claire mesure de la vérité des valeurs que l'employeur prétend être les siennes. La valeur qu'on accorde à la santé et à la sécurité des employés et l'efficacité des moyens mis en œuvre pour soutenir cette valeur sont la vitrine qui donne à voir, sur le terrain, la compétence d'une organisation. Souhaitons que la mise en place de la nouvelle structure de gestion remplisse les attentes, car la qualité de vie au travail des employés, tout comme la qualité des opérations menées par l'employeur, dépend de sa volonté de développer sa capacité de coordination.

Robert Bronsard
*Conseiller aux ressources
humaines*
CRHA, M.Sc., LL.M.



Règlement – Griefs 120 jours



**Mathieu
Sauvageau**

VOTRE Association désire vous informer qu'un règlement de griefs est intervenu avec l'employeur le 24 février 2017. Ce règlement concerne le grief collectif qui contestait que la Sûreté du Québec avait refusé, retardé, omis, négligé d'entreprendre ou de poursuivre le processus pour la dotation des emplois d'agents, de sous-officiers et d'officiers alors que ces emplois étaient vacants depuis plus de 120 jours et qu'aucun avis d'abolition de ces emplois n'avait été envoyé à l'Association dans ce délai.

Le grief collectif déposé en décembre 2014 couvrait ainsi la période débutant le 15 septembre 2014 et se poursuivait dans le temps jusqu'à ce qu'une décision arbitrale le confirme. Ce grief collectif incluait également d'autres griefs collectifs, dont notamment celui des AAHV pour lequel une entente provisoire était intervenue le 28 mai 2015 entre l'Association et la Sûreté du Québec. Cette entente prévoit que les AAHV qui atteignent leurs 36 mois de variabilité cessent d'avoir des horaires variables.

Cette entente hors cour prévoit l'octroi d'une somme totalisant 1 800 000 \$, de laquelle une somme de 1 300 000 \$ est dédiée en guise de compensation aux membres lésés par ces griefs collectifs.

Suite à une entente intervenue au Comité paritaire et conjoint, la différence de 500 000 \$ servira à indemniser d'autres membres pour des griefs présentement en cours de négociation pour lesquels nous vous tiendrons informés des développements.

De plus, cette entente hors cour prévoit qu'à ce montant s'ajoute la remise de 1 068 journées de travail aux AAHV couvrant ainsi la période entre le 15 septembre 2014 et le 28 mai 2015.

J'aimerais vous rappeler l'histoire de ce grief. Premièrement, la modification de la structure opérationnelle annoncée à l'automne 2014 a causé un ralentissement au niveau de la dotation. Au début 2017, l'employeur avait comme objectif de finaliser une première vague de mouvement de personnel, suite à cette transformation organisationnelle, en juin 2017. La première vague touchait la grande fonction des enquêtes criminelles; par la suite, les mouvements de la grande fonction de la surveillance du territoire. Au début février 2017, après quelques rencontres sur cette modification de la structure organisationnelle, j'ai décidé de quitter la table qui traitait de cette réorganisation... Pour ma part, il était inconcevable de participer à une réorganisation de la structure alors que celle-ci avait causé le grief. Il

était impératif que l'employeur dédommage nos membres pour les délais de dotation policière. Plusieurs d'entre vous ont eu des promotions et/ou des offres de placement retardés, ce qui représente plusieurs milliers de dollars dans certains cas.

Il s'agit d'une entente historique de plus de 2 millions de dollars. Évidemment, une entente hors cour doit viser un objectif de règlement satisfaisant pour les deux parties. Dans ce cas, vouloir la totale n'est jamais assuré dans un règlement arbitral. Tout pouvait basculer avec une mauvaise compréhension ou mauvaise interprétation de l'arbitre.

Pour ma part, je suis très satisfait de cette entente et je dois profiter de l'occasion pour remercier M. Jocelyn Boucher qui a été le maître penseur de ce grief. C'est lui le premier qui a soulevé cette problématique et qui en a fait son combat jusqu'à la fin de son mandat. Les autres membres qui ont participé à l'élaboration et la compilation de ce dossier pendant quelques mois sont : M. Sylvain Paquette, M. Sylvain Viel et M. Gaétan Boulianne. Sans votre travail de moine, cette conclusion n'aurait pas été possible!!

Ce règlement de griefs n'est pas le fruit d'un seul homme. Lors de la ronde finale de négociation avec l'employeur, j'étais en

compagnie de Gaétan Boulianne et de M^e Marco Gaggino. Suite à l'entente, le travail n'était pas terminé et, au contraire, nous devions établir le remboursement individuel pour chacun des membres lésés. Le changement de garde suite aux élections de l'APPQ en novembre dernier a fait en sorte de renouveler les membres du Comité de placement. Donc, le travail pour le calcul de remboursement a été effectué par Serge-Alexandre Gervais, directeur syndical au comité de grief, soutenu par Gaétan Boulianne, Sabin Beaumont, Roger Dubé et Charles Hopson, membres du nouveau Comité de placement. Je m'en voudrais de ne pas souligner aussi l'excellent travail de mon adjoint du département Ludovic Elbaze qui a pris les bouchées doubles pour la création de tableaux de données... Bref, un gros merci à tous pour votre dévouement dans ce dossier!

Syndicalement vôtre,

Mathieu Sauvageau
*Vice-président aux Ressources
humaines*

Multi-Prêts
HYPOTHÈQUES
AGENCE HYPOTHÉCAIRE

Prêt pour des projets?



Rénovation



Vacances



Refinancement



Renouvellement

UN APPEL SUFFIT!

- ✓ **Conseils pratiques**
- ✓ **Meilleurs taux**
- ✓ **Conditions gagnantes**



www.tauxhypotheque.ca

Équipe **GUINAN-LAVOIE**
courtiers immobiliers hypothécaires

1-844-MON-APPQ
(1-844-666-2777)



Martin Jarry



Alain Slicer

LE 23 juin dernier a eu lieu le dépouillement des votes de la tournée provinciale sur l'entente de principe. Vous avez voté à plus de 77 % pour l'entente. Je remercie tous les membres de l'Association qui ont participé aux négos et à la tournée sur l'entente et d'avoir répondu aux nombreuses questions des membres tout au long de la tournée. Une nouvelle ère commence.

De plus, je veux vous présenter les remerciements d'un de nos membres que nous avons accueillis au congrès cette année. Il s'agit de Martin Jarry. Martin, 24 ans de service, marié et père de deux enfants, nous a expliqué sa maladie. Déterminé à faire avancer la recherche de cette maladie dégénérative des muscles qu'est la myosite à inclusion, il s'est fixé un objectif de faire une course de 10 km à Ottawa afin de ramasser 3 000 \$ pour faire avancer la recherche. L'APPQ et ses membres lui ont plutôt remis un chèque de 12 000 \$. Quand on parle de solidarité, de soutien, c'est ce que représente l'APPQ.

Voici les remerciements de Martin :

L'année dernière au mois d'avril 2016 ma vie a basculé. Les projets futurs que j'avais planifiés ont disparu à jamais. J'avais le choix de

ne rien faire et me résigner à ce diagnostic ou bien de me battre pour faire connaître la maladie et essayer de gagner du temps contre celle-ci. Je me suis lancé corps et âme dans un projet fou et j'ai eu la chance d'avoir des gens aussi fonceurs que moi pour arriver à le réaliser. Aujourd'hui, je sais ce qu'est le vrai sens de la solidarité. Vous me l'avez démontré au dernier congrès et je suis fier de faire partie de cette belle Association!!

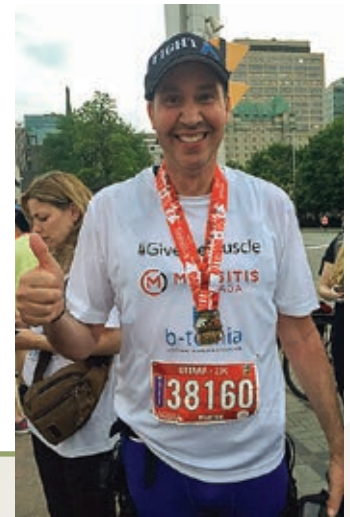
Encore une fois, merci au nom de tous les gens atteints de la myosite.

Martin Jarry, matricule 8921 #GiveMeMuscle

Voici une photo de sa course et une du congrès.

Syndicalement vôtre,

Alain Slicer
 Directeur syndical
 Quartier général de Montréal



Les relations de travail



CHERS membres,

Je tiens à m'adresser à vous concernant un dossier qui me tient à cœur, « les relations de travail ». Il s'agit d'un sujet très large qui implique plusieurs intervenants, comme le personnel civil qui nous soutient et nous accompagne quotidiennement dans notre travail. Que ferait-on sans leur présence et leurs apports? Nos supérieurs, ceux qui doivent nous fournir les outils et le soutien dans notre travail ainsi que l'encadrement nécessaire nous permettant de mener à bien notre mission. Le personnel externe qui s'occupe de l'entretien de nos lieux de travail et finalement nos confrères et consœurs de travail. Toutes ces personnes que nous fréquentons tous les jours ont un impact sur notre ambiance de travail. J'exclus ici, volontairement, notre clientèle, bien sûr. De plus, nous avons été formés pour intervenir auprès d'eux. Que ce soit notre cible (le suspect), ou la personne qu'il faut soutenir et accompagner (la victime, le plaignant et le témoin). Eh bien oui, nous sommes formés pour ce que nous devons rencontrer dans la rue, mais qu'en est-il de ce que nous devons subir ou affronter à l'intérieur de nos propres murs, notre organisation.

Qui parmi nous a été formé en relation de travail? Mais pourtant c'est primordial. Certains diront, « un esprit sain dans un corps sain ». Pourquoi ne pas dire « un esprit sain dans

un milieu de travail sain ». Un milieu sain est propice au développement, à la créativité, au bien-être. Je ne suis pas en train de vous dire qu'il faudrait nous former en relation de travail. Mais il faut y réfléchir, peut-être que c'est avant tout « du savoir-vivre ». Peut-être que nous ne plaçons pas nos priorités à la bonne place. Peut-être qu'en se concentrant trop sur la tâche à accomplir on oublie ceux qui nous accompagnent dans cette tâche.

Il s'agit d'une très belle profession, mais elle comporte de fortes exigences et de hauts standards. Nous sommes constamment sous les projecteurs. Il s'agit d'un métier en constante évolution. Je le dis souvent, nous sommes embarqués dans un jeu où les règles changent tout le temps. Mais il serait souhaitable que nous puissions y jouer tous ensemble le plus longtemps possible. C'est triste de perdre des joueurs. Nous détenons des statistiques peu enviables; l'espérance de vie à 66,8 ans, la consommation de certains médicaments trois fois plus élevés que la moyenne des Québécois et notre absentéisme est en augmentant. Tout cela malgré que nous embauchons les meilleurs candidats, avec un dossier médical sans tache et des examens physiques exigeants. Imaginez un instant si on embauchait le Québécois moyen, quelles seraient les statistiques? Alors que se passe-t-il entre la date de notre embauche et celle où on atteint 66,8 ans?

Est-ce que le milieu de travail en est pour quelque chose? Poser la question c'est y répondre. Il y a plusieurs choses qu'on ne contrôle pas, mais les relations de travail cela nous appartient à tous. Oui tous, autant les officiers que les syndiqués font partie des statistiques énumérées plus haut. Nous avons le même assureur, nous utilisons la même banque de maladie et nous faisons tous partie de la même étude sur l'âge de décès. Alors messieurs dames, ne vous gênez pas pour sensibiliser vos gestionnaires à cette réalité. Oui, il faut donner une prestation de travail raisonnable, mais il ne faut pas virer fou avec les exigences à rencontrer tant au niveau de la quantité que du coût. Tout est une question d'équilibre.

N'oubliez pas, nous sommes tous embarqués dans le même jeu qu'on pourrait appeler « gagner sa vie ». Il serait souhaitable que cela se fasse dans l'harmonie, en limitant le stress inutile. Regardons-nous le nombre, combien d'entre nous ont passé des commentaires sur des confrères ou consœurs en maladie long terme, souvent en ayant seulement une parcelle des informations les concernant? De plus, ça chiale sur leurs absences, mais quand ils veulent revenir au travail, ils ont du mal à récupérer leur poste



Stephan Holmes

et ils vivent le rejet. C'est une roue sans fin. Certains tombent au combat. Il ne faut jamais oublier que nous sommes tous différents et surtout que nous sommes complémentaires. C'est ça qui est merveilleux. Alors, faisons en sorte que notre milieu de travail devienne fertile et harmonieux, c'est l'affaire de tous. Soyons fiers; nous avons choisi ce métier pour aider. Il faudrait commencer par soi-même et ceux qui nous entourent. Bonne réflexion!

Stephan Holmes
*Directeur syndical
 Saguenay / Lac-Saint-Jean /
 Chibougamau*

« J'ai l'doua¹ »



Jefferick K.
St-Hilaire

AVANT toute chose, je veux aborder le sujet des médias sociaux. Plus spécifiquement, qu'en est-il de l'éthique utilisée dans les médias sociaux? Durant la tournée, vous avez été nombreux à faire part ouvertement de la désolation que vous avez eue en lisant certains commentaires sur Collègue SQ. Je ne suis pas de ceux qui démontrent les réseaux sociaux. Je suis tout à fait en accord avec la plateforme qu'est Facebook, je crois d'ailleurs qu'il faut aller vers ce genre de média pour rejoindre davantage les membres. Par contre, si vous croyez que Collègue SQ (Telus SQ) est une page « privée », détrompez-vous, car plusieurs non-syndiqués relatent des propos tenus sur cette page. Collègue SQ avait été créée pour répondre au manque d'information quant au placement. Comme toute chose, la page a évolué et tant mieux. Je crois que ce forum a sa place, mais je n'en dirais pas de même de tous les propos qui y sont tenus. Loin de moi l'idée de vouloir jouer au modérateur, mais il y a des limites à nous insulter entre nous. Je crois que la population le fait déjà assez, et ce, avec brio.

Il faudrait sérieusement que chacun de nous fasse un exercice de conscience afin de savoir si ce que l'on affiche s'écrit ou non. Tout comme vous, j'ai lu

des commentaires qui étaient, à mon humble avis, à la limite du savoir-vivre. Il faut garder en tête que ce n'est pas nécessairement parce que je peux l'écrire que je dois l'écrire. Nous sommes les premiers à monter aux barricades lorsque des personnes, dont le quotient intellectuel est égal à l'apanage de leur dentition, émettent des commentaires sur nous entre deux croustilles fromagées. Depuis la création de la page, vous et moi avons été témoins de commentaires hors du commun et le paroxysme a été atteint durant la tournée visant à présenter le contrat. Ce qui m'a désolé également, c'est que ces mêmes guerriers du clavier ne l'étaient plus lors de la tournée. Seuls quelques chevaliers de l'ombre se sont présentés, ont mis de côté leur clavier et se sont expliqués en personne. À ceux-là, je lève mon chapeau. Pour terminer, de grâce, faites attention à vos écrits. Pensez au moment où vous écrivez, durant les heures de travail, par exemple... Sachez que tout peut se dire, mais cela dépend de la façon dont on s'y prend pour le faire. Je crois qu'une bonne réflexion s'impose.

Ceci étant dit, pour cette parution, il m'est impossible de ne pas aborder le sujet du renouvellement de notre contrat de travail. Je me dois de parler de notre entente, que je qualifierais d'historique. Si pour certains ce contrat n'a rien d'extraordinaire, je tiens à vous informer que je crois honnêtement qu'il marque le début d'une nouvelle façon de faire. Ce n'est qu'avec du recul et dans quelques années que nous serons à même de mesurer l'impact et l'importance de ce contrat. Je suis fier d'avoir fait partie de cette page d'histoire de l'Association, et ce, à vos côtés et avec votre approbation en constatant le taux de participation.

Je dois l'avouer, nous n'avons pas eu des moyens de pression très dérangeants. Aurions-nous eu davantage en employant les moyens habituels? Selon moi, la réponse est non. Nous n'avons qu'à regarder autour de nous pour constater que nous avons été au bout de l'exercice. Bon nombre de syndicats nous envient et n'ont pas réussi à avoir mieux. Il arrive un moment où il y a une fin à une négociation. Il est illusoire de penser qu'une négociation est un échange que l'on arrête que lorsque nous avons obtenu unilatéralement ce que l'on désirait. Par définition, la négociation est un processus de communication et d'échanges entre au moins deux parties dont l'objet concerne l'organisation d'une relation ou le règlement d'une problématique entre celles-ci.

On dit que dans une négociation, il n'y a pas de gagnant ni de perdant, le tout afin d'établir une relation à long terme. Il est vrai que tout comme vous, j'ai le sentiment de ne pas m'être fait justice en pouvant mettre de l'avant des moyens de pression plus visibles ou plus dérangeants. Par contre, ne pas faire cette chère 518, tant utile, fait toujours plaisir. Certains prétendent que si nous avions fait de vrais moyens de pression, nous aurions eu plus. Je ne suis pas de cet avis en ce qui a trait à cette négociation, même si parfois la peur est le début de la sagesse.

Nous le constatons, nous sommes de plus en plus muselés dans les moyens dont nous disposons pour faire valoir un de nos droits fondamentaux. Nous n'avons pas le droit de grève, les

pantalons de camouflage n'ont plus la cote et nous ne pouvons plus cesser d'émettre des constats. Alors que devons-nous faire? Trouver une nouvelle façon de négocier comme nous l'avons fait.

Durant ma tournée avec le président, j'ai été heureux de voir que ce contrat vous tenait à cœur. Vous avez été nombreux à vous déplacer et à venir échanger sur plusieurs points. Certains débats ont été plus longs et plus houleux que d'autres. Mais des points communs en sont ressortis tout au long de la tournée, soit que votre sort et celui de votre Association vous importent énormément. Cette implication de tous légitimise d'autant plus ce contrat. Vous avez démontré que vous voulez être impliqués dans le processus décisionnel.

Durant ces deux semaines exigeantes, vous avez été nombreux à me faire part en présence du président de vos inquiétudes et problématiques quotidiennes. Celui-ci a été à même de constater la réalité que nous vivons, autant sur la route qu'au niveau des enquêtes. Les solutions viennent souvent de ceux qui vivent la situation, ce n'est que les moyens d'y remédier qui font défaut.

À bon entendeur, salut!

Jefferick K. St-Hilaire
Directeur syndical
Québec-Nord/Sud

¹Marc McDermott, mécanicien de fortune qui a fait l'objet d'un reportage télévisé en 2011, dans la localité de Cantley, près de Gatineau.

L'heure du bilan



Jasmin
Rainville

LES premiers mois de 2017 ont été des plus occupés avec l'intensification de la négociation qui s'est conclue par une entente de principe le 24 mai dernier. Par la suite s'en est suivie une tournée à laquelle j'ai participé, pour une première fois, et qui nous a menés au 23 juin avec un résultat d'acceptation de 77 % et un taux de participation de 80 %. Je tiens d'entrée de jeu à vous féliciter de votre engagement, car au-delà du résultat, l'implication de chacun est primordiale et avec un taux de participation de 80 % celui-ci parle de lui-même.

Nous avons réussi à conclure notre négociation en vertu de l'annexe G. Il était primordial de parvenir à mettre en place ce nouveau mécanisme de négociation, car nous n'avions pas deux chances. Nous sommes parvenus à nous distancer de la fonction publique. Cette nouvelle façon de négocier, sans être parfaite, nous a permis d'obtenir des résultats supérieurs à ce que nous réussissions à avoir par le passé et nous permettra d'obtenir dans l'avenir des règlements plus rapides. Nous l'utilisons pour la première fois; nous devons briser le moule des cinquante dernières années de

négociation, nous ne pourrions qu'améliorer le résultat dans les négociations futures.

Pour ma part, la participation à la table de négociation et par la suite à la tournée de l'entente de principe ont été des expériences très positives et enrichissantes. Il s'agit de notre première entente qui avait une couverture assidue des médias sociaux. Tout au long de cette tournée, j'ai réalisé l'impact majeur qu'ils avaient. À peine 30 minutes après le début de la présentation de l'entente devant l'assemblée des congressistes, celle-ci se retrouvait sur Collègue SQ. Rapidement, questions, inquiétudes et interprétations sont apparues sur les médias sociaux sans que nous ayons eu la chance de fournir l'ensemble des explications. Il y a des bons et des mauvais côtés aux médias sociaux. Ils permettent de transmettre rapidement de l'information à un grand nombre de personnes, mais cette information n'est pas toujours juste. Ceci a engendré des appréhensions envers notre entente de principe sur la base parfois d'analyse et de commentaires qui ne reflétaient pas exactement la réalité.

Malgré les informations données, les vérifications faites par notre procureur et notre actuaire, une méfiance s'était installée envers l'entente à certains endroits. Les informations qui circulaient sur les médias sociaux ont créé des frictions entre certains membres, sans compter certains échanges qui laissaient carrément à désirer.

Ces mêmes réseaux sociaux tantôt utilisés pour échanger de l'information ou pour réunir

plusieurs personnes autour d'un même objectif peuvent rapidement devenir un outil de division et de désinformation. Que l'on aime ou non, ils font maintenant partie de notre quotidien et nous devons composer avec et tenter de nous en servir à bon escient.

D'ici le prochain renouvellement du contrat de travail, je crois que nous devons réfléchir à notre façon de faire afin d'optimiser la diffusion de l'information dans le but de la rendre plus uniforme et rapide. La foire aux questions et les faits saillants qui vous ont été transmis font partie de ces moyens qui ont permis d'optimiser cette diffusion d'information. Je crois qu'ils seront des incontournables lors des prochaines négociations. Nous devons également nous questionner sur la place que l'Association doit prendre sur les médias sociaux. Je ne détiens pas la solution, mais je sais que faire du syndicalisme, c'est traiter des problèmes humains avec des personnes humaines. Souvent les problématiques soulevées ne peuvent trouver réponse dans un simple statut. C'est rarement tout blanc ou tout noir. Facebook peut être un accessoire, mais non une solution.

Nous avons tous une réflexion à faire afin de trouver la meilleure façon de communiquer au sein de notre Association. L'information est primordiale dans le monde d'aujourd'hui,

encore faut-il qu'elle soit exacte et complète. Le but n'est surtout pas de restreindre le débat, mais de trouver la façon d'échanger la plus optimale possible afin de nous permettre d'atteindre nos objectifs communs.

En terminant, s'il y a une chose que je retiens de cette tournée, c'est le bien-fondé de celle-ci. Il est primordial que nous maintenions ce principe de rencontre unité par unité. Ces rencontres nous permettent de recueillir vos commentaires, questions et opinions concernant l'entente de principe, mais également sur toute autre problématique qui touche vos unités. Elles vous donnent aussi l'occasion d'obtenir l'information d'un membre du comité de négociation afin que chacun puisse faire son choix pour les bonnes raisons. Elles vous permettent également de prendre contact avec ceux qui vous représentent. Comme je l'ai dit précédemment, le syndicat, ce sont des relations humaines et aucun réseau social ne remplacera une bonne vieille rencontre en personne.

Syndicalement vôtre,

Jasmin Rainville
Directeur syndical
Laurentides / Lanaudière

Solidarité à Val-d'Or



Stéphane Trottier

EN décembre 2016, Jason John Leeming, patrouilleur au poste de la MRC Beauharnois-Valleyfield, voyant que nos collègues de La Vallée-de-l'Or étaient dans la tourmente avec les événements que vous connaissez, m'a lancé l'idée d'organiser un mini-tournoi de hockey amical avec les membres de son unité et les gens de Val-d'Or. Le but était simplement d'aller donner un petit répit à nos collègues et montrer notre soutien.

Lorsque j'ai discuté du projet avec le directeur ATNQ Alain Gaudreault, ce dernier m'a assuré son entière collaboration et qu'il accueillait cette initiative avec beaucoup de soulagement, car ses membres en avaient besoin. J'ai donc fait une proposition au bureau exécutif et au conseil de direction de l'APPQ, et chacun d'eux a voulu s'impliquer et contribuer au succès du projet. Nous avons donc mis en contact Jason avec Simon Drouin, patrouilleur au poste de Rouyn et ancien délégué du poste de Val-d'Or.



Le 10 mars dernier, nous nous sommes rendus à Val-d'Or pour y tenir ce mini-tournoi qui s'est soldé par un souper à l'aréna avec tous les participants. Notre président Pierre Veilleux est venu encourager les troupes et nous en avons profité pour faire de cette rencontre une collecte de fonds au profit de La Piaule, organisme qui vient en aide aux gens de la région qui sont dans le besoin. Les membres de La Vallée-de-l'Or, par la vente de bracelets à l'effigie 144, et le Fonds humanitaire de l'APPQ ont remis un chèque de 6 000 \$ aux responsables de La Piaule qui étaient très heureux de l'implication des policiers pour la cause.

J'aimerais remercier les organisateurs Simon et Jason ainsi que tous les participants. Une mention spéciale à Bruno Beaulieu et les filles du poste PPCMA de Val-d'Or pour leur participation de dernière minute qui nous a permis d'avoir une équipe complète. Un gros merci au capitaine Martin Roy et l'état-major de la SQ pour nous avoir fourni le transport.

Stéphane Trottier
Directeur syndical
Grand Montréal



Espèce en voie de disparition



Alain
Gaudreault

JE suis impliqué au niveau syndical depuis plusieurs années déjà et j'ai eu à faire face à toutes sortes de personnages comme vis-à-vis au niveau patronal tout au long de ma carrière.

Depuis le début, j'ai dû me battre contre vents et marées pour tenter de faire respecter mes acquis et espérer améliorer mes conditions de travail face à un employeur qui ne voulait pas concéder un centimètre de terrain.

Aussi bizarre que cela puisse paraître, j'ai décelé récemment un changement dans l'attitude de mon employeur. Je ne sais pas encore à quoi attribuer ce début de changement ou s'il y a une anguille sous roche, mais force est d'admettre que c'est le cas. Ce virage s'est initié avec la crise que mon district a vécu car, comme tous le savent, la crise autochtone de Val-d'Or est sans aucun doute la pire crise à la SQ depuis la crise d'Oka au début des années 90.

Avant cette crise, notre employeur n'avait jamais été reconnu pour considérer ses employés de la façon la plus

humaine. De là le fameux dicton soulevé par des membres comme quoi la SQ devrait se concentrer sur la « gestion humaine des ressources » plutôt que la « gestion des ressources humaines ».

La haute direction de la SQ semble modifier son approche dernièrement, ce qui m'encourage mais, au niveau inférieur de gestion, le message semble s'embrouiller et se déformer. Un effort nous est demandé en tant que syndiqués d'accueillir la transformation organisationnelle de la Sûreté et c'est ce que nous tentons désespérément de faire, mais je crois sincèrement que certains gestionnaires de niveau inférieur n'ont absolument rien compris de cette transformation et du but visé par notre DG. Ce message s'adresse donc à vous.

Pour reprendre les paroles colorées d'un des vôtres, l'époque des « mangeurs de pattes de chaises » des supérieurs est révolue ainsi que celle où « un gestionnaire retrouvait sa photo dans un trou de beigne sur une plaque au mur comme ré-

compense lorsqu'il avait fait économiser du temps supplémentaire au district ».

Donc, au lieu de tenter de vous faire du capital politique sur le dos de vos « petits patrouilleurs niaisés » ainsi que de tenter d'instaurer un régime de dictature dans vos unités comme le gérant du dépanneur du coin, serait-il possible pour vous d'arriver dans cette décennie en même temps que votre état-major et tenter d'embrasser le changement avant qu'il ne vous arrive la même chose qu'à vos quelque 175 collègues qui n'ont pas su évoluer et qui sont maintenant en voie de disparition?

Votre état-major et nous attendons après vous pour avancer...

Alain Gaudreault
Directeur syndical
Abitibi-Témiscamingue /
Nord-du-Québec



Caisse Desjardins des policiers et policières



**Un gagnant de
10 000 \$**

Trou d'un coup payant!

Le 14 juin dernier, M. Gérard Langlois a réalisé un trou d'un coup lors du Tournoi de golf annuel de l'Association des policiers et policières retraités de la Sûreté du Québec – Région de Montréal.

Un exploit qui lui a valu de remporter un prix de 10 000 \$, offert par la Caisse en partenariat avec La Personnelle. Félicitations!



**Congrès 2017
Merci de votre accueil!**

BÉNÉFICIEZ DE L'EXPERTISE DE VOTRE ESCOUADE FINANCIÈRE

Une compétence unique et recherchée dans le cadre de nombreux renouvellements de conventions collectives

RÉTRO & AJUSTEMENT SALARIAL

Saisissez l'occasion pour donner vie à vos projets!

Consultez votre conseiller pour savoir comment :

- maximiser votre rétro
- bonifier votre ajustement salarial
- acquérir de nouvelles habitudes d'épargne

TIRAGE D'UN CRÉDIT VOYAGE DE 3 000 \$

Obtenez une chance en consultant votre conseiller

Obtenez une seconde chance :

- en effectuant un placement de 3 000 \$ et +
- en adhérant à une épargne par versements de 1 000 \$ et + / an

Tous les détails au caisse-police.com

WWW.CAISSE-POLICE.COM

514.VIP(847).1004 | 1.877.VIP(847).1004

@caissepolice

facebook.com/caissepolice

Détaillant autorisé

SAMSUNG

TELUS^{MD}

détaillant autorisé



L'Association des policières et policiers provinciaux du Québec (APPQ)

Visitez notre site de commande en ligne
www.toncell.ca/company/appq
 ou contactez-nous au
1 844 519-6412,
appq@orizonmobile.com

OFFRE EXCLUSIVE POUR LES MEMBRES

30 % de rabais sur un forfait à la carte de TELUS en plus d'un rabais allant **jusqu'à 400 \$** sur certains téléphones intelligents selon les forfaits et les promotions en cours!

Contactez-nous pour une évaluation gratuite de votre système téléphonique et de vos forfaits cellulaires

ORIZON
mobile

Solutions de télécommunications unifiées

18 succursales au Québec
Sans frais : 1 888 388-6633

- Radiocommunication
- Téléphonie cellulaire
- Téléphonie satellite
- Téléphonie filaire et IP



www.orizonmobile.com

* Seuls les résidents du Québec sont admissibles au rabais. L'offre exclut les forfaits Affaires. Cette offre est basée sur une entente de deux ans. L'offre est valable sur présentation d'une preuve d'emploi de la compagnie contractée. Limite d'un compte par employé pour un maximum de cinq appareils. Les clients existants de TELUS sont admissibles au programme d'achat des employés (PAE) conformément aux conditions d'éligibilité au renouvellement. TELUS se réserve le droit de retirer ou de modifier cette offre en tout temps et sans préavis. TELUS et le logo TELUS sont des marques de commerce utilisées avec l'autorisation de TELUS Corporation. © 2016 TELUS.

RABAIS RECHERCHÉS.



Indice : cam.camcoop.com
Inscrivez-vous avec le **# de groupe 114.**
Ce n'est pas du vol. C'est Gratuit.



DIRECTEURS DE L'APPO	NOM	COURRIEL	POSTE
GASPÉSIE—ÎLES-DE-LA-MADELEINE	PRÉSIDENT		
François Leblanc francois.leblanc@appq-sq.qc.ca	Pierre Veilleux	veilleux@appq-sq.qc.ca	21
BAS-SAINT-LAURENT	Stéphanie Bourgault, <i>adjointe au président</i>	bourgault@appq-sq.qc.ca	22
Roger Dubé roger.dube@appq-sq.qc.ca	Laurent Arel, <i>directeur des communications</i>	laurent.arel@gmail.com	
SAGUENAY—LAC-SAINT-JEAN	VICE-PRÉSIDENT DISCIPLINE ET DÉONTOLOGIE		
Stephan Holmes stephan.holmes@appq-sq.qc.ca	Jacques Painchaud	painchaud@appq-sq.qc.ca	26
QUÉBEC-NORD/SUD	Marie-Lou Lafrance, <i>secrétaire juridique</i>	lafrance@appq-sq.qc.ca	27
Jefferick K. St-Hilaire sthilaire@appq-sq.qc.ca	VICE-PRÉSIDENT GRIEFS ET FORMATION		
MAURICIE / CENTRE-DU-QUÉBEC	Dominic Ricard	ricard@appq-sq.qc.ca	25
Serge-Alexandre Gervais sergealexandre.gervais@appq-sq.qc.ca	Marie-Isabelle Poirier, <i>sec. et soutien technique</i>	poirier@appq-sq.qc.ca	24
ESTRIE	VICE-PRÉSIDENT SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL ET RESSOURCES MATÉRIELLES		
Hugo Lizotte hugo.lizotte@appq-sq.qc.ca	Alphée Simard	simard@appq-sq.qc.ca	12
MONTÉRÉGIE EST	Karine Landreville, <i>conseillère</i>	landreville@appq-sq.qc.ca	23
Stéphane Jetté stephane.jette@appq-sq.qc.ca	Johanne Lagacé, <i>secrétaire juridique</i>	lagace@appq-sq.qc.ca	13
LAURENTIDES / LANAUDIÈRE	VICE-PRÉSIDENT RESSOURCES HUMAINES		
Jasmin Rainville jasmin.rainville@appq-sq.qc.ca	Mathieu Sauvageau	sauvageau@appq-sq.qc.ca	19
OUTAOUAIS	Ludovic Elbaze	elbaze@appq-sq.qc.ca	18
Charles Hopson charles.hopson@appq-sq.qc.ca	VICE-PRÉSIDENT FINANCES		
ABITIBI-TÉMISCAMINGUE / NORD-DU-QUÉBEC	Chrystian Leclerc	leclerc@appq-sq.qc.ca	29
Alain Gaudreault alain.gaudreault@appq-sq.qc.ca	Christine Lavoie, <i>agente administrative</i>	lavoie@appq-sq.qc.ca	28
CÔTE-NORD	AVOCATS		
Gaétan Boulianne gaetan.boulianne@appq-sq.qc.ca	David Coderre	coderre@appq-sq.qc.ca	14
QUARTIER GÉNÉRAL DE MONTRÉAL	Benoît Ducharme	ducharme@appq-sq.qc.ca	17
Alain Slicer alain.slicer@appq-sq.qc.ca	Geneviève Frigon	frigon@appq-sq.qc.ca	30
QUARTIER GÉNÉRAL DE QUÉBEC	Alain Rousseau	rousseau@appq-sq.qc.ca	50
Sabin Beaumont sabin.beaumont@appq-sq.qc.ca	ASSURANCES-VIE, MALADIE ET DENTAIRE		
GRAND MONTRÉAL	Lucie Goulet, <i>gestionnaire</i>	assurances@appq-sq.qc.ca	1
Stéphane Trottier stephane.trottier@appq-sq.qc.ca	Maria Leblanc, <i>agente de bureau</i>		15
	Lucie Dessureault, <i>agente de bureau</i>		34
	Chantal Laberge, <i>agente de bureau</i>		37
	Jeï nab Kandjy-Djina, <i>agente de bureau</i>		32
	Roxanne Charron, <i>agente de bureau</i>		39
	RÉCEPTION		
	Suzanne Lépine, <i>secrétaire-réceptionniste</i>		0



Association des
policières et policiers
provinciaux du Québec



belairdirect.

auto et habitation - groupes

PROFITEZ DE VOTRE **RABAIS PRÉFÉRENTIEL** EN 3 ÉTAPES SIMPLES

— 1 —



Obtenez une **soumission rapide** pour votre **assurance auto** ou **habitation** sur belairdirect.com.

— 2 —



Après avoir obtenu votre prix, **saisissez votre groupe « Policiers provinciaux - APPQ »**, dans la fenêtre prévue et **recalculez** pour obtenir votre prix préférentiel.

— 3 —



Appelez **belairdirect** au **1 866 928.0883** pour confirmer votre achat!

OBTENEZ UNE SOUMISSION

1 866 928.0883

belairdirect.com/groupes