



**AVANCEZ** AUSSI LOIN QUE VOUS POUVEZ VOIR,  
QUAND VOUS Y ARRIVEREZ, VOUS VERREZ  
TOUJOURS PLUS LOIN

# L'HORIZON

**Saviez-vous**  
que ? pages 21 et 22



**SAPSCQ-CSN**  
SYNDICAT DES AGENTS DE LA PAIX  
EN SERVICES CORRECTIONNELS DU QUÉBEC

## Une bonne nouvelle pour 2019 : le SAPSCQ soutiendra le financement du Camp Vol d'été Leucan-CSN



Le syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec (SAPSCQ) a décidé de devenir un partenaire important pour Leucan en finançant le Camp Vol d'été Leucan-CSN, le seul camp destiné spécifiquement aux enfants atteints de cancer et leur famille au Québec. Lié à la CSN, le SAPSCQ organisera des activités de collecte de fonds dès 2019 au profit de Leucan. Les sommes amassées s'additionneront au thermomètre de collecte de la CSN, qui a également pour but de financer le Camp. Leucan est choyée de pouvoir compter sur la CSN et sur le SAPSCQ pour la réalisation de ce Camp si important pour les familles. Leucan souhaite également remercier le SAPSCQ de sa présence, le 16 décembre dernier, à la fête de Noël de Leucan de la région de Montréal-Laval. Le lion Vigil, mascotte et agent correctionnel, a amusé petits et grands lors de cette grande fête familiale. Une excellente nouvelle pour la nouvelle année qui aura un impact considérable dans la vie des familles dont un enfant est atteint de cancer.

**Camp Vol d'été**  
leucan 



**FAPSCQ**  
FONDATION DES AGENTS DE LA PAIX  
EN SERVICES CORRECTIONNELS DU QUÉBEC

Homage  
spécial  
P. 9 à 14

## Le SAPSCQ perd un de ses fondateurs

**Réjean Lagarde**

17 novembre 1953 - 30 octobre 2018



**Mathieu Lavoie**  
président national

# Ici et demain

L'année 2018 vient de se terminer et elle a été bien remplie. À la suite de la signature de la convention collective par le conseil des ministres en décembre 2017, le travail de mise en place des différentes mesures s'est poursuivi tout au long de l'année. Parallèlement, de nombreux travaux ont continué ou ont été initiés :

- la poursuite de notre recours en Cour supérieure, appuyée du service juridique de la CSN pour contester notre régime de règlements des différends et particulièrement la Loi de la fonction publique ;
- la refonte et la simplification des statuts et règlements de notre organisation ;
- les travaux d'analyse du comité des assurances ;
- le comité sur le climat organisationnel ;
- la Fondation des agents de la paix en services correctionnels du Québec ;
- la reconnaissance du corps d'emploi au sein de la population par le biais des activités de la fondation ;
- la continuité de nos travaux de rapprochement avec nos différents partenaires, tant à l'intérieur de notre centrale syndicale auprès des agents correctionnels fédéraux qu'avec d'autres corps d'emploi partageant nos réalités.

Comme nous pouvons le constater, nous avons du pain sur la planche.

## Convention collective

Sur le plan de la mise en place de la nouvelle convention, notons, entre autres :

- l'amélioration du règlement des litiges, tant sur le plan local que national par le biais des comités de griefs. La poursuite des travaux dans ce sens est primordiale pour éviter de retomber dans l'accumulation des griefs ;
- le début des travaux de différents comités paritaires locaux et nationaux pour traiter rapidement certaines problématiques, mais aussi pour en prévenir ;
- l'implication de l'exécutif local dans les établissements par l'obligation pour l'employeur de les consulter sur différents sujets nous fait voir plusieurs améliorations sur le plan de l'application de nos conditions de travail.

Bien sûr, tout n'est pas encore à point. Certains établissements doivent travailler à améliorer l'application des nouvelles dispositions. Nous continuerons à travailler de concert et à raffermir les liens entre l'exécutif national et les sections pour arriver à nos objectifs. Le recours judiciaire sur l'article 40 de la convention, en ce qui a trait au règlement des différends, est sur les rails et bien en main par le service juridique de la CSN.

**5 PLAN D'ACTION**



**18**

LE TRAVAIL EN COMITÉ PARITAIRE :  
UNE NÉCESSITÉ !

**7 RESPONSABLE DES GRIEFS**

**8 UN EXERCICE DE TRANSPARENCE**



**21 SAVIEZ-VOUS QUE ?**

**10-14 HOMMAGE RÉJEAN LAGARDE**

Ceci est une lutte judiciaire qui s'annonce longue, mais qui est essentielle à nos yeux pour venir faire contrepoids à l'absence du droit de grève pour notre profession en temps de négociation et nous permettre un réel rapport de force.

## Comité statuts et règlements

Un comité de travail pour la refonte de nos statuts et règlements a terminé ses travaux et ceux-ci ont été présentés et adoptés au congrès spécial en décembre dernier à Québec. L'objectif du comité était d'en arriver à simplifier nos règles et le fondement même de notre organisation. Vous serez à même dans les mois à venir de constater que la mission est accomplie. Une tournée d'assemblées dans l'ensemble des sections est prévue au printemps afin que vous puissiez vous prononcer sur les modifications proposées. La mise en place d'un guide des politiques applicables en matière de dépenses de l'organisation sera également présentée lors de la tournée, le tout s'inscrivant dans notre vision et notre désir de transparence. Nous espérons vous voir en grand nombre lors de ces assemblées.

## Comité sur les assurances

Lors de ce congrès, le comité des assurances est venu présenter l'état de ses travaux. Le constat est sensiblement celui que nous avons déjà eu ; il n'y a pas de solution miracle à l'assurance collective. L'auto assurance et l'auto gestion d'assurance sont d'emblée écartées compte tenu du risque que cela représente sur la stabilité du coût des assurances et de l'augmentation des primes. Le comité poursuivra ses travaux d'analyse sur d'autres solutions et livrera un rapport final au plus tard au congrès 2020.

## Comité sur le climat organisationnel

Le comité national sur le climat organisationnel a également débuté ses travaux. Ce sujet était une priorité identifiée par une grande majorité des agents ayant répondu au sondage de la dernière négociation, et notre organisation en avait également fait une priorité. Notons d'ailleurs que nous avons également procédé à la formation de la presque totalité de nos délégués sur le harcèlement. Il est clair que la responsabilité sur la prévention du harcèlement psychologique et sexuel ainsi que de la violence au travail est une responsabilité partagée entre les parties et pour laquelle nous nous devons d'agir en prévention. Fondation des agents de la paix en services correctionnels du Québec

Depuis près de 5 ans, la Fondation des agents de la paix en services correctionnels du Québec a pris son envol. Il faut rappeler que son objectif premier est de permettre à l'organisation de s'impliquer dans la communauté et de promouvoir notre profession, soit par des activités caritatives ou encore par la présence de la mascotte dans certaines activités dans différentes régions du Québec. Son fonctionnement est maintenant à maturité. De nombreux partenaires se sont joints à nos activités, nous permettant de contribuer à une noble cause. En août 2018, la fondation a remis un don de 27 000 \$ aux Olympiques

spéciaux. La somme a pu être amassée, entre autres, par le tournoi de golf du réseau correctionnel de la région de Montréal, le Défi Karting, la Loto Évasion et la Course au flambeau de Québec.

Pour l'année 2019, une nouvelle cause a été choisie pour notre organisation, soit le Camp Vol d'été Leucan-CSN ; un camp situé au lac Beauport dans la région de Québec et dédié pour les enfants atteints de cancer et leurs familles. Nous souhaitons développer davantage, au cours des années à venir, notre implication dans la communauté et continuer à faire grandir la fondation.

## Conclusion

L'année 2019 qui s'entame nous réserve de nombreux défis. Nous avons déjà débuté nos travaux sur le renouvellement de la convention collective qui approche. Une tournée de sondage sur la prochaine négociation et une assemblée nationale pour l'adoption de nos statuts et règlements se profilent au printemps pour nous permettre de présenter le cahier de demandes syndicales à l'automne 2019. La vision de l'exécutif national est de poursuivre notre travail avec les sections pour mettre en place la meilleure interaction et l'échange. Ensemble, nous sommes plus forts et nous pourrons relever avec succès nos défis. Les liens que nous développons avec nos différents partenaires nous permettent aussi de faire avancer nos causes respectives et d'échanger sur nos différentes problématiques. Au plaisir de vous voir dans vos assemblées prochaines.

**Le climat de travail :**  
**Une coresponsabilité**  
**employeur et employés.**



**Je m'y engage!**



**Michel Désourdie**  
vice-président national

# Plan d'action

Dans l'édition d'avril 2018 du journal L'Horizon, mon texte traitait de la prévention, un enjeu paritaire. Depuis, plusieurs choses ont été mises en action. Le syndicat, l'employeur ainsi que l'APSSAP ont mis en place un comité afin de modifier l'entente de 1992 en lien avec la loi sur la santé et la sécurité. Le comité s'est donné un mandat et un plan de travail dont l'objectif est de présenter une entente paritaire au Conseil du trésor en janvier 2020 pour approbation.

## Mandat

Revoir en profondeur l'entente relative aux comités de santé et de sécurité du travail (CSS) et s'assurer que la prévention en détention soit en respect avec la loi (plan d'action, plan de prévention, inspections, etc.) en tenant compte des enjeux des différents groupes concernés.

Objectif : Optimiser l'intervention des CSS tout en mettant en place des conditions favorables.

Fin de mandat : Lorsque la présidente du comité de travail paritaire déposera au Secrétariat du Conseil du trésor les recommandations et le projet d'entente renouvelée.

## Déroulement

Aider les comités à mieux connaître leur rôle et à se structurer afin d'être efficaces et d'en arriver à des résultats concrets en santé et sécurité.

La forme d'accompagnement dépendra des besoins exprimés par le comité. Voici quelques exemples d'accompagnement possible :

1. Rafrâichissement sur le rôle et le mandat du comité ;
2. Accompagnement lors d'une réunion du comité ;
3. Assister le comité lors de l'élaboration des règles de fonctionnement ;
4. Accompagner le comité dans l'élaboration de son plan d'action ;
5. Aide pour l'inspection des lieux de travail ;
6. Toute autre demande pertinente.

De plus, un comité a été mis en place avec la DRH incluant la conception d'un plan de travail. Au moment de la parution de cette édition, le projet est encore en développement. L'objectif des parties, en collaboration avec deux ou trois détentions, sera de mettre en place une structure afin de respecter la loi. Aussi, de faire

en sorte que la prévention soit un enjeu prioritaire, que les comités de santé-sécurité aient des objectifs en prenant compte des risques, de mettre en action la prévention qui a le plus d'impact sur la diminution des accidentés et d'en réduire les risques. Le plan d'action sera mis en place après l'évaluation des risques.

## Qu'est-ce qu'un plan d'action en prévention ?

Plutôt que d'agir uniquement en réaction aux problèmes exprimés de façon ponctuelle, un plan d'action en prévention sert à planifier et à structurer une démarche proactive en santé et sécurité du travail (SST).

Le plan d'action s'inscrit dans une démarche globale de la gestion de la SST (idéalement basé sur un référentiel, tels la norme Z-1000, ILO-OSH 2001, le SMSST, etc.).

Après avoir identifié et évalué les risques dans l'étape « planifier », l'élaboration du plan d'action permet de mettre en œuvre l'ensemble des actions concrètes qu'un établissement veut mettre en place afin de maîtriser ses risques et améliorer la santé et la sécurité du travail. Il s'agira donc d'un ensemble de projets élaborés en collaboration avec le Centre patronal SST (CPSST), s'il y a lieu, et mis de l'avant par la direction de l'établissement.





## Un plan d'action est un document qui permet :

- De structurer dans le temps les étapes à franchir et de planifier les ressources en conséquence ;
- D'avoir une vue d'ensemble des activités à mettre en œuvre pour répondre aux besoins et aux attentes en prévention ;
- De communiquer aux gestionnaires et aux travailleurs les mesures de prévention à réaliser et leurs responsabilités respectives ;
- De proposer des activités pour améliorer les indicateurs de performance en SST ;
- De mobiliser le personnel de l'établissement et de concentrer ses efforts sur les priorités établies.

## Le risque

Lors des comités de santé et sécurité, le comité aura à se pencher sur le risque. Dans notre milieu, le discours de l'employeur est le risque inhérent à la tâche. Je suis d'accord avec le principe. Cependant, je cite un inspecteur de la CNESST : « Si un risque ne peut pas être complètement éliminé, il faut le réduire et le maîtriser. Pour une meilleure efficacité, il faut toujours viser le haut de la pyramide de la hiérarchie des moyens de prévention. » La prévention, la priorité des comités de santé et sécurité !

**BIENVENUE**  
à tous les agents correctionnels  
membres du Syndicat des agents de la paix  
en services correctionnels du Québec

**NOUVELLE**  
**OFFRE COMBINÉE FAMILLE**  
**RECEVEZ**  
**100 \$**  
**+ 6 mois gratuits**  
à l'Assurance-vie épargne Desjardins  
à l'ouverture d'un compte parent pour enfant  
assorti d'un plan d'épargne d'un minimum de 1 000 \$\*

\*sujet à certaines conditions.

Découvrez tous vos avantages :  
**caisse-police.com**  
**1.800.847.1004**





**Guerty Génés**  
déléguée

# Responsable des griefs

Depuis notre nouvelle convention collective 2015-2020, le règlement massif a réglé la grande majorité des griefs qui étaient en filière. Il a été prévu aussi d'instaurer une nouvelle manière de traiter les griefs à travers le réseau provincial. De fait, la nouvelle convention a pour objectif de régler dans les meilleurs délais les griefs. Pour ce, des paramètres ont été mis en place afin d'effectuer un meilleur suivi et pour éviter qu'une bonne majorité se retrouve en filière car ce n'est pas tous les dossiers qui peuvent être soumis en arbitrage puisque nous avons l'obligation de prioriser les congédiements et les harcèlements. Ici, nous parlons de rencontres formelles autant locales et nationales qui visent à ce que les parties s'échangent tous les renseignements et les documents pertinents au litige afin de trouver une solution possible.

## Le comité de grief local

Toujours dans la même lignée d'idées, « le syndicat et le gestionnaire local doivent tenir une rencontre pour discuter du grief dans les quatre-vingt-dix (90) jours de sa présentation, dans le cadre du comité de griefs prévu à la section 12 de la présente convention collective. Dans les cas de congédiement administratif ou disciplinaire, le délai pour tenir une telle rencontre est de quarante-cinq (45) jours ». Le gestionnaire local dispose de quinze (15) jours suivant la rencontre pour répondre au grief par écrit. Si le sous-ministre fait défaut de répondre au grief dans un délai ou si la décision n'est pas satisfaisante, le grief est soumis au comité de grief national. Ce mécanisme de travail est conventionné et permet d'offrir une certaine autonomie à nos sections locales.

## Certaines balises de règlements

Pour ce, nous avons établi paritairement des canevas qui se doivent d'être réglés localement avec votre syndicat et l'employeur. Tous doivent être en lien avec la répartition des heures de travail advenant qu'un employé dépose un grief et /ou démontre que l'employeur n'a pas respecté la convention collective. Cela dit, l'employeur doit indemniser l'employé pour :

- 1) La remise de temps (temps complet) : indemnité à 100 %
- 2) La re d'heure (temps partiel) : indemnité à 100 %
- 3) Le temps supplémentaire (temps complet, temps partiel, occasionnel) indemnité 50 %
- 4) L'employé à temps partiel (horaire habituel ou disponibilité additionnelle) et que l'employeur fait appel à un employé occasionnel (horaire habituel), l'employé aura droit à une indemnité à 100 %

## Les délais et l'enquête de grief

Il est important de savoir qu'un employé qui croit avoir été brimé dispose d'un certain nombre de jour pour soumettre un grief dont :

- 30 jours de calendrier suivant l'événement;
- 2 ans dans le cas d'un grief de harcèlement.

Le délégué doit s'assurer que chaque grief déposé doit faire objet d'enquête et compiler des informations suffisantes documentées. L'employé se doit de collaborer à cette démarche en fournissant aux délégués les documents qui justifient cette contestation. L'Employé doit fournir dans un délai raisonnable comme pièces justificatives, si applicables :

- La déclaration, précis des faits, rapport d'intervenant;
- La convocation d'équité procédurale;
- La lettre disciplinaire;
- L'horaire de travail;
- Le talon de paie;
- Le certificat ou autres documents médicaux;
- La listes des témoins;
- La copie de la plainte de harcèlement;
- Autres documents pertinents

Le Syndicat local annexe toutes les pièces justificatives de l'employé avec :

- Le formulaire de grief;
- La réponse de l'employeur s'il y a lieu;
- Enquête de grief;
- Registre de temps supplémentaire ou registre de remise de temps ou remise d'heure
- Déclaration des témoins;
- Procédure de l'employeur;
- Entente locale;
- Compte rendu de CRT;
- Note d'équité procédurale;
- Note du comité de griefs local
- Autres documents pertinents.

## Le comité de grief national

Après l'étape de règlement local, les griefs qui n'ont pas été solutionnés passent au comité de griefs national 180 jours après leur dépôt. Ce comité est composé de la déléguée nationale aux griefs, du conseiller syndical FEESP national et d'une personne en appui. À ce moment, le syndicat doit trouver des règlements ou se désisté, grief par grief, dans l'ensemble des dossiers de la province. Après cette étape, le grief peut être référé à l'arbitrage pour obtenir une décision. Tout bien considéré, notre nouvelle convention impose une table de discussion à chacune des sections locales et pour le national leur permettant de traiter chaque dossier rapidement et veiller ainsi, à offrir à nos membres un meilleur suivi. Pour ce, nous travaillons conjointement (locale et national) afin de mieux représenter nos membre dans chacun des dossiers.



**Jean-Pascal  
Bélisle**  
secrétaire général

# Un exercice de transparence

Le congrès syndical du 4 au 7 décembre dernier était principalement axée sur la présentation du projet de nouveaux statuts et règlements pour l'organisation. Cet ouvrage est l'essence même de votre organisation syndicale, c'est ce qui prévoit ses règles de fonctionnement, c'est un peu comme son guide d'utilisation. Je pense qu'il est important de rappeler que 29 rencontres du comité a été nécessaire pour en arriver à cette présentation. Le comité ne s'est pas seulement demandé ce qui devait être modifié ou ajouté, tout a été revu, repensé, remodelé.

Tous les délégués du congrès vous représentant en ont donc démocratiquement débattu, apporté des amendements et finalement adoptée à l'unanimité la version finale du document. Pour que celle-ci soit entérinée l'Assemblée générale nationale devra également se prononcer par le vote avant d'être effective. Je peux donc annoncer qu'il y aura une tournée d'Assemblée générale nationale ce printemps pour que toutes et tous puissiez assister à la présentation de ces statuts et règlements avant d'aller aux urnes. Certaines modifications ont été apportées à la nouvelle mouture des Statuts et Règlements pour la rendre plus simple à lire et plus efficace. Elle sera par ailleurs rassemblée dans un seul document, avec une table des matières claires, avec des chapitres complets où à la lecture des articles vous serez le moins possible reporté ailleurs pour comprendre et recueillir vos réponses. La refonte des règles entourant l'organisation a permis au comité, au comité exécutif et ensuite à l'instance de réfléchir aux valeurs profondes qu'ils souhaitent la voir dégager. Outre l'unions, la représentation et la défense des agents des services correctionnels de tout acabit qui vont de soi, cela a permis d'annoncer haut et fort dans sa déclaration de principe que le harcèlement psychologique et sexuel n'a aucunement sa place, tant au syndicat que dans le milieu de travail. Les structures syndicales locales et nationales ont aussi été retouché. Les sections pourront avoir un maximum de 6 délégués au lieu de 8 afin d'optimiser l'efficacité et nos ressources telles les heures de dégagements disponibles. Le comité d'aide et soutien n'a pas échappé à la refonte et deviendra le comité mobilisation et vie syndicale avec des responsabilités précisées. La représentation des sections aux instances congrès et conseil ont aussi été réétudiée de sorte qu'aucune section devrait perdre de voix, mais où par ailleurs la section de Bordeaux s'est vue en gagner de par son très grand nombre de membres. Vous resterez agréablement surpris par tout ce travail et la proposition finale qui vous sera présenté.

Un guide des politiques applicables pour des politiques financières transparentes De plus, le comité exécutif a présenté lors du dernier congrès spécial un guide sur les politiques applicables au SAPSCQ-CSN qui prévoit et encadre clairement la majorité des dépenses du syndicat, du remboursement d'un frais

de taxi, d'un repas, du fonctionnement des libérations syndicales jusqu'aux conditions de travail de l'exécutif national. Il s'agit d'un vrai exercice de transparence, car ce guide sera disponible pour consultation en tout temps sur notre site internet [www.sapsqc.com](http://www.sapsqc.com) accessible des postes informatiques en établissement de détention par tous les membres. Il sera aussi présenté lors de l'Assemblée générale nationale du printemps 2019 et sera effectif dès que les Statuts et règlements seront adoptés.

J'essaie dans ce texte de vous expliquer la teneur de tout ce travail, mais dans cet article du journal je ne peux y aller qu'en surface. Vous voulez savoir comment fonctionne votre syndicat, comment vos cotisations sont gérées, qu'elles sont ses règles lors d'instances et lors d'un processus électoral, la présentation que vous aurez sera votre chance d'assister à l'opération à cœur ouvert de votre organisation. Je vous le mentionnerai peut-être donc en premier, vous n'avez pas fini de l'entendre et le lire venez, déplacez-vous en grand nombre assister à la présentation qui aura lieu pour votre section et exprimez-vous verbalement si vous le désirez, mais surtout par votre présence à l'assemblée générale du printemps.

## Besoin d'une représentation au criminel région de Montréal ?



M<sup>e</sup> Touma est diplômée de l'Université de Montréal et a été admise au Barreau en 2002. Elle pratique au sein de la firme Les avocats Poupard, Touma, et œuvre, avec son équipe, en droit criminel, pénal, déontologique et disciplinaire. Elle est active dans la représentation de policiers depuis son admission au Barreau. Elle a été mandatée afin de représenter des

policiers de diverses municipalités, de la Sûreté du Québec, de la Gendarmerie Royale du Canada et de différents corps de police des Premières Nations. Elle a assuré la représentation des policiers dans diverses sphères, soit en matière criminelle, déontologique et disciplinaire. Elle conseille régulièrement les syndicats policiers ainsi que le Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec. Elle est membre du Cercle des représentants à la défense des policiers et y collabore en tant que conférencière et auteure depuis sa création en 2008. À compter de 2012, elle a été vice-présidente de la section de droit criminel, division Québec, de l'Association du Barreau Canadien, et elle en assume la présidence depuis 2017.

**M<sup>e</sup> Touma • 514 526-0861**



**Benoît Malenfant**  
conseiller syndical FEESP-CSN

# Des nouvelles du règlement massif des griefs

Lors de la dernière négociation, nous désirions trouver une solution pour régler les 1 250 griefs que nous avions en filière de manière équitable et efficace puisqu'il nous était impossible de tout amener en arbitrage. Ainsi, afin d'améliorer le climat de travail et nous permettre de procéder plus rapidement pour les prochains griefs, nous avons convenus de nous entendre en bloc avec l'employeur.

## De la négo...

Afin d'atteindre l'objectif visé, le comité de négociation syndical a décidé de demander un montant forfaitaire à l'employeur pour régler l'ensemble des griefs. Après discussions, nous nous sommes entendus sur un montant d'argent pour environ 850 griefs et d'un règlement de l'ensemble des suspensions (372 griefs touchant 637 travailleurs) liées aux moyens de pression de la négociation de 2010. C'est pourquoi nous retrouvons dans la convention collective 2015-2020 la lettre d'entente 1 sur le règlement massif des griefs.

## Une façon de faire équitable

Une fois la négociation terminée et la nouvelle convention collective signée, le syndicat a amorcé les travaux pour traiter chacun des griefs postérieurs au 1er janvier 2018. Le montant forfaitaire versé par l'employeur a été augmenté proportionnellement aux griefs qui ont été ajoutés à la liste à ce moment-là. Trente jours de libérations avaient aussi été négociés afin de libérer une personne ressource pour aider le syndicat à traiter des dossiers. Ainsi, Martin Charest-Gaudreau, président local de Québec, et moi-même en tant que conseiller, sommes venus appuyer Patrick Denis, puis Michel Desourdie de l'exécutif national dans l'analyse des griefs et la détermination des montants à verser dans chacun des cas durant l'automne-hiver 2017-2018. Chaque grief a été analysé et un montant forfaitaire lui a été attribué selon le type de réclamation, les règlements passés et les règlements déjà octroyés afin que chaque règlement soit juste et équitable.

## Des exclusions

Bien entendu, certains griefs ne pouvaient pas faire l'objet d'un tel règlement. Ainsi, tous les griefs de plus de 5 jours de suspension ont été retirés du règlement massif pour protéger les membres contre une éventuelle gradation des sanctions. Les dossiers de harcèlement psychologique ont été bien analysés et plusieurs ont été retirés du règlement pour être traités à part. Des dossiers qui étaient déjà en cours de négociation ou devant les tribunaux ont aussi été soustraits du processus.

## La fin sous peu

Tout le cheminement qui a dû être fait pour traiter ces centaines de griefs a été passablement long et exigeant. Des lettres personnalisées ont été envoyées à chaque personne visée par un règlement de grief (montants à recevoir ou désistement) et nous avons dû nous coordonner avec l'employeur pour les paiements. En date d'aujourd'hui, l'ensemble des griefs inclus dans le règlement massif a été traité et il ne reste que quelques exceptions à finaliser pour fins de paiement avec l'employeur. C'est la fin d'un grand processus qui a nécessité de l'huile de coude et de la créativité.

Enfin, nous sommes heureux du dénouement du processus de ce gain important de la dernière négociation. Les membres concernés par les règlements semblent très majoritairement heureux que leurs griefs soient réglés et d'avoir obtenu un montant d'argent pour ceux-ci. Maintenant, il restera à s'assurer de l'efficacité des comités de griefs locaux et du comité national de griefs afin que les dossiers procèdent plus rapidement et que nous n'accumulions plus une telle quantité de dossiers non réglés. C'est important pour vous et ça l'est aussi pour nous.



# Merci

Un simple merci du fond du cœur à vous toutes et tous pour votre présence, vos fleurs et vos pensées. Vos mots bienveillants sont de petits baumes sur notre cœur meurtri suite à la perte de notre pilier familial, ce grand homme qui est Réjean. Merci.

**Dolorès Maltais et Louis-Philippe,  
conjointe et fils de Réjean Lagarde**

## **Le départ d'un bâtisseur**

par Mathieu Lavoie.....P.11

## **Immortel**

par Stéphane Lemaire .....P.12-13

## **Un grand bâtisseur nous a quitté**

par Michel Hubert .....P.14



**Mathieu Lavoie**  
président national

# Le départ d'un bâtisseur

Le 30 octobre dernier est décédé un des bâtisseurs de notre organisation syndicale, Monsieur Réjean Lagarde. Comment rendre hommage à un homme qui a voué la majeure partie de sa vie à son organisation, à faire avancer les conditions de travail de ses collègues agents des services correctionnels ; quelqu'un qui en a inspiré plus d'un au cours de son implication sur près de 3 décennies ?

Le tout commence au début des années 80 avec un travail acharné en compagnie d'autres bâtisseurs sur la création de notre organisation telle que nous la connaissons aujourd'hui, en passant par la mise en place de notre régime de retraite distinct en 1988 ; au changement de mission des services correctionnels ; par la relativité du début des années 90 ; la lutte face à une loi anti-travailleuse ; la fermeture de 5 établissements en 1996 visant l'atteinte du déficit zéro ; les assassinats de l'agent Diane Lavigne et de l'agent Pierre Rondeau ; la création du statut de TPR et le mouvement CADO qui s'en suivit ; le congédiement des 33 ASC de RDP et leur réintégration par la suite ; la convention du sommet des Amériques, ainsi que la crise syndicale suivant cette signature ; le meurtre d'Alexandre Livernoche ; la création et la participation au comité du régime de retraite près de 25 ans après la mise en place du régime ...

Comme nous pouvons le voir dans ce rapide survol de sa carrière, Réjean Lagarde a accompli une vie syndicale dédiée à l'amélioration des conditions de travail de ses pairs. Il a fait face à de nombreux défis qu'il a su relever avec brio, détermination et avec une résilience hors du commun. Dans le but de l'honorer, l'organisation a créé il y a quelques années un fonds à son nom pour venir, dans un premier temps, en aide aux agents des services correctionnels. Au-delà de ses réalisations et de son implication, il y a l'homme, celui que j'ai appris à connaître au travers des années. Certes un grand syndicaliste, un homme dévoué, dont l'implication s'est poursuivie après son départ de l'exécutif national et même au-delà de sa carrière d'agent des services correctionnels lorsqu'il était à la retraite. Mais également un proche, un ami, un homme pour lequel j'ai le plus grand respect, quelqu'un de conviction. Réjean a toujours été d'un soutien, d'une écoute et d'un conseil éclairé. Il savait apporter ses opinions tout en respectant les positions des autres, même quand celles-ci n'allaient pas dans le sens de ses idées ou de sa vision. C'est la marque d'un grand homme, d'une personne de cœur, qui m'a accompagné et guidé tel un phare dans les dernières années. Il laisse au travers du temps un héritage considérable

pour la profession d'agents des services correctionnels, un lègue qui demeurera au travers du temps. Je termine sur cet extrait du texte « La tombe est un berceau » de Doris Lussier, qui représente ma dernière discussion avec cet homme inspirant dans les derniers jours de sa vie.

« Ce que je trouve beau dans le destin humain, malgré son apparente cruauté, c'est que, pour moi, mourir, ce n'est pas finir, c'est continuer autrement. Un être humain qui s'éteint, ce n'est pas un mortel qui finit, c'est un immortel qui commence. La tombe est un berceau. Mourir au monde, c'est naître à l'éternité. » Merci Réjean.





**Stéphane Lemaire**  
ex-président SAPSCQ-CSN

# Immortel

Le samedi 17 novembre, on m'a demandé de venir parler de Réjean Lagarde lors de la cérémonie funéraire. J'ai toujours dit que c'était un honneur pour moi de parler de Réjean Lagarde. Toutefois, je ne m'imaginai pas être obligé de le faire un jour à son décès. Inconsciemment, pour moi, Réjean Lagarde était immortel.

Pour le Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec, Réjean Lagarde restera immortel. Il ne peut en être autrement. Ça fait cliché de le dire. On entend souvent ce genre de phrase lorsque quelqu'un d'important décède. J'ai entendu ça à la télévision pour le décès de Bernard Landry, mais pour moi, cette phrase a une tout autre résonance aujourd'hui, une résonance beaucoup plus profonde. Si vous saviez à quel point Réjean est un homme important. Il l'a été au passé, il l'est encore au présent et il le restera longtemps dans nos rangs. Moi, Réjean Lagarde je l'aime beaucoup. À mes yeux, il a été longtemps une légende de notre milieu, le genre de présence qui demeurait parmi nous, même les jours où il était absent. Même quand il était chez lui à la retraite, on le savait là, toujours. On le sentait presque assis à côté de nous au bureau. Une présence bienveillante, rassurante, bienfaisante. Réjean Lagarde a eu plus d'une vie. Sa jeunesse n'a pas été évidente. J'imagine que vivre dans la rue à 13 ans comme un itinérant, ça laisse des traces. Dans mon regard à moi, Réjean était un surhumain, mais je sais que dans sa vie personnelle, il était aussi un « survivre ». Je ne l'ai pas côtoyé longtemps dans sa vie personnelle, sauf à la fin. Mais je l'ai côtoyé abondamment sur le plan professionnel, pour la défense de nos travailleurs. C'était une grande partie de la vie de

Réjean. Une vocation chez lui, je dirais. Réjean n'était pas un vantard. Il parlait peu de lui, il n'étaillait pas ses réalisations. Il observait beaucoup et ne parlait pas pour ne rien dire. Contrairement à ce qu'on voit souvent, lui était un petit parleur, mais un bien grand faiseur. Pour célébrer ce qu'il était, ce qu'il incarnait, nous avons créé un fonds qui porte son nom et qui vient en aide aux agents qui vivent des jours plus sombres et qui sont mal pris. Le Fonds Réjean Lagarde va protéger désormais sa mémoire et c'est une bien bonne chose. Plusieurs d'entre vous ne connaissent pas notre histoire et ne savent pas qui est Réjean Lagarde. Lorsque vous recevrez au travail des communiqués relatifs au Fonds Réjean Lagarde, rappelez-vous que Réjean Lagarde fait partie des membres fondateurs de notre syndicat. Et si vous recevez un jour une indemnité grâce à ce fonds, dites-vous bien que Réjean Lagarde lui-même aurait aimé vous donner beaucoup plus, car Réjean a toujours été un aideur de mal pris. Il a sauvé le travail de tellement de gens que si toutes et tous étaient venus au salon funéraire, il aurait fallu plusieurs salles pour les réunir. J'ai été un de ceux-là. Un jour, à mes débuts, j'avais environ 23 ans et je m'étais mis dans le trouble comme j'étais capable de le faire à l'époque. Réjean m'a téléphoné personnellement à mon établissement de Hull pour me parler de mon grief et, le samedi suivant, j'étais dans son salon. Je n'étais qu'un jeune agent, qui n'avait même pas encore sa probation, parmi les 2 000 membres de la province dont il avait à s'occuper. Je ne connaissais pas Réjean. J'ai été un parmi tant d'autres qui a grandi dans l'organisation en sachant très bien que j'en devais une à Réjean Lagarde. Tous ces gens qui sont

maintenant à la retraite, comme moi, ON en doit aussi toute une à Réjean, puisque c'est lui qui a négocié notre régime de retraite. Vous saviez qu'un régime de retraite c'est une loi ? Eh bien, c'est Réjean qui a pratiquement écrit cette loi pour nous. Un régime de retraite intelligent, qui a fait des jaloux au moment de la crise financière de 2008. Je ne sais pas si c'était consciemment ou inconsciemment, mais toujours est-il que Réjean avait deviné la crise. Il avait usé d'une telle prudence avec nos finances que notre régime était plus en santé que tous les autres existants. On est passé au travers de la crise de belle façon. C'était grâce à Réjean.

Je ne vais pas trop élaborer sur nos assurances, mais là aussi, Réjean a été avant-gardiste. Nous avons un régime d'assurance différent qui, encore une fois, faisait beaucoup de jaloux ailleurs. Plusieurs actuaire du ministère et d'ailleurs pourraient venir témoigner ici du fait qu'ils avaient eu devant eux une machine, un ordinateur moderne incroyable. C'était Réjean Lagarde. Tout cela faisait en sorte que plusieurs délégués locaux de notre syndicat étaient intimidés à l'époque d'aller discuter avec Réjean, de lui demander des informations. Réjean savait tout. Il fut même une époque, lorsque j'étais jeune et innocent, où nous étions nombreux à croire que Réjean venait d'une classe à part, que c'était un monsieur qui, dans ses temps libres, devait jaser avec des grands penseurs et probablement avec des mathématiciens. Réjean était pourtant tout simple.

**Suite à la page suivante**



Il avait la simplicité des grands. C'était le plus dévoué de tous. Le seul et unique à prendre de son temps à lui pour aller au domicile des gens afin d'expliquer le régime de retraite à un-e membre en même temps qu'il pouvait l'expliquer à son-sa conjointe. Il ne disait jamais ces choses-là, il les faisait, pour aider. C'était Réjean Lagarde.

Je souhaite à tous les syndicats de pouvoir un jour avoir son Réjean Lagarde. Car notre syndicat n'aurait jamais été le même s'il n'avait pas été là avant nous. Nous sommes d'ailleurs bien chanceux qu'il ait décidé de travailler dans notre milieu, car il nous a tous permis de grandir un peu plus. Il réfléchissait tout le temps. Il a réfléchi pour nous. Beaucoup. Probablement trop. Ça nous a permis d'être très grands. J'espère aujourd'hui qu'il nous entend lui dire merci. Un très grand merci. Tu resteras gravé dans nos mémoires à jamais, Réjean Lagarde.





**Michel Hubert**  
ex-président national

## Un grand bâtisseur nous à quitté

Aujourd'hui est un triste jour. Un grand homme, un bâtisseur, un visionnaire est décédé. Réjean Lagarde était un homme hors du commun. Il incarnait pour tous ceux qui l'ont connu, l'âme du SAPSCQ.

J'ai connu Réjean en 1983 lors de mon embauche comme agent au Centre de prévention de Montréal (Parthenais). Déjà, à cette époque, il émanait de sa personne un fort courant syndical. Je le voyais en discussion avec Raymond Pion, le père fondateur de notre syndicat, et malgré le fait que je le connaissais peu, il suscitait le respect. Des années 1983 à 2000, de mon poste d'ASC, j'ai vu Réjean nous représenter avec fierté et conviction auprès du MSP. De la création de notre régime de retraite, des renouvellements de notre convention collective, aux assassinats ignobles de Diane Lavigne et Pierre Rondeau en 1995, et en passant par le long processus de réintégration des 32 ASC congédiés de Rivière-des-Prairies, jamais Réjean n'a failli à la tâche. Combien d'ASC ont été judicieusement conseillés par cet homme, toujours prêt à donner de son temps à ceux qui en avaient besoin ? Nous ne le savons jamais exactement. Cependant, à la lecture des commentaires de condoléances dont j'ai pu prendre connaissance, j'en reconnais plusieurs. Réjean a consacré l'essentiel de sa vie active à notre syndicat. Il croyait fermement à l'avancement de nos conditions de travail et rêvait du jour où nous serions pleinement reconnus dans notre rôle d'agent de la paix.

Quelle triste journée pour nous que son départ !

À tous ceux qui sont en deuil aujourd'hui, à sa famille, à tous ses proches, à ses amis qui sont nombreux j'en suis certain, j'offre mes plus sincères condoléances. À toi Réjean, je te souhaite de continuer ton chemin dans une nouvelle dimension spirituelle qui nous échappe pour le moment, mais qui fera en sorte que l'on se reverra un jour. J'espère que le jour où nous nous reverrons, je pourrai continuer à te soutenir dans tes projets les plus fous ! Salut Réjean.



# Écho du congrès

## Une minute de silence

Afin de rendre hommage à M. Réjean Lagarde, ancien président du SAPSCQ, décédé récemment, les délégués se sont recueillis durant une minute de silence. Le symbole du respect que l'organisation lui porte pour tout le dévouement dont a fait preuve ce grand militant syndical du SAPSCQ.

## Refonte des Statuts et Règlements

Le congrès était principalement axé sur la présentation du projet de nouveaux statuts et règlements pour l'organisation. Nous vous rappelons que ce document est le cœur d'une organisation syndicale, c'est ce qui prévoit ses règles de fonctionnement.

La présentation a été faite par Jean-Pascal Bélisle, secrétaire général du SAPSCQ et Élyse Grenier, conseillère syndicale FEESP-CSN. Avant d'en arriver là, il aura fallu 29 rencontres de travail du comité sur les statuts et règlements, ce fut un exercice colossal.

Les délégués du congrès ont donc débattu, amendé et finalement adoptée la version finale du document qui doit être entériné par l'Assemblée générale nationale avant d'être effective. Certaines modifications importantes ont été apportées à la nouvelle mouture des Statuts et Règlements pour la rendre plus simple à lire et plus efficace.

## Un guide pour des politiques financières transparentes

De plus, le comité exécutif a présenté un guide sur les politiques applicables au SAPSCQ-CSN qui prévoit et encadre clairement la majorité des dépenses du syndicat, du remboursement d'un frais de taxi, d'un repas, du fonctionnement des libérations syndicales jusqu'aux conditions de travail de l'exécutif national.

Il s'agit d'un vrai exercice de transparence car ce guide sera disponible pour consultation en tout temps. Il sera aussi présenté lors de l'Assemblée générale nationale du printemps 2019 et sera effectif dès que les Statuts et règlements seront adoptés.

## Rapport du comité sur les assurances collectives

Le comité, composé de Sébastien Charlebois et de Tony Vallières a présenté le résultat de plus d'une année de travaux et d'analyse concernant le régime d'assurances collectives. Pour ce faire, il y eu une présentation de Yanick Comeau, actuaire de notre régime actuel qui est venu présenter les dernières modifications au régime et les impacts positifs que ceux-ci auront sur nos primes.

Ensuite, Sébastien Charlebois et Tony Vallières ont présenté leurs travaux basés, entre autres, sur des données partielles de notre régime actuel ainsi que sur le travail d'un actuaire de la firme Normandin-Beaudry. D'emblée, le scénario d'auto assurance a été abandonné considérant les coûts d'implantation et des risques qui y sont associés. Ensuite, il y a eu comparaison entre un régime autonome SAPSCQ-CSN et le régime actuel dans le groupe SFPQ.

Pour l'instant, il ne semble pas y avoir beaucoup de différence de coûts entre une option ou l'autre, l'enjeu se situe alors au niveau du contrôle de la police d'assurance. Ainsi, un mandat a été redonné par le congrès au comité d'examiner plus en profondeur une option d'assurance en tant que groupe autonome. Un rapport est attendu pour ou avant le congrès de 2020.

## Camp Vol d'été Leucan CSN

Il a été annoncé au congrès que la fondation supportera maintenant la cause du camp vol d'été leucan CSN. Jean Lacharité, 2e vice-président de la CSN est venu faire une présentation de la cause aux délégués. Le camp accueille durant 2 semaines l'été des familles qui ont un enfant touché par le cancer. Il est adapté à l'état de santé des enfants et permet aussi aux parents de se retrouver entre eux et de décompresser. La famille Blackburn est venue témoigner de leur expérience de cet été au camp et ils étaient réellement emballés. Ainsi, en 2019, le SAPSCQ-CSN sera aussi associé à cette grande cause qui peut toucher tout le monde. Pour plus d'information : <https://www.csn.qc.ca/camp-leucan/>



## Conclusions

Avec les travaux effectués sur les statuts et règlement ainsi que sur le guide des politiques applicables, il est essentiel que nous ayons une forte participation lors de l'assemblée générale du printemps 2019. Les délégués ont travaillé fort durant plusieurs jours et il sera temps de les supporter en vous présentant lors de l'assemblée générale, tenez-vous au courant, nous en reparlerons.

**belairdirect.**  
auto et habitation - groupes

CONCOURS  
**ALLO  
LES  
RÉNOS**



Imaginez une pièce de votre maison, exactement à votre goût. Ça vous dit?

**Courez la chance de gagner  
l'un des deux prix d'une valeur de 5 000 \$!**

**COMMENT PARTICIPER**

Étant donné que votre organisation est déjà membre du programme pour les groupes de **belairdirect**, il vous suffit de visiter le lien ci-dessous pour vous inscrire au concours.

**OFFRES EXCLUSIVES**

Mais ce n'est pas tout! En tant que membre, vous pouvez également obtenir un **rabais préférentiel** sur une assurance auto et habitation et profiter gratuitement de l'**assistance belairdirect**.

Participez au concours dès maintenant à  
**[belairdirect.com/allolesrenos](http://belairdirect.com/allolesrenos)**  
ou pour une soumission : **1 888-270-9732**

Le concours se déroule du 23 avril 2018 au 31 mars 2019. Le tirage aura lieu le 22 avril 2019. Chaque prix est constitué d'un chèque d'une valeur de 5 000 \$.  
Le concours s'adresse aux résidents du Québec membres d'un groupe admissible seulement. Consultez les règlements complets du concours en ligne.

Certaines conditions, limitations et exclusions s'appliquent à toutes nos offres. Veuillez consulter [belairdirect.com](http://belairdirect.com) pour plus de détails. Ces offres peuvent être modifiées sans préavis.  
© La Compagnie d'assurance Belair inc., 2018. Tous droits réservés.

# Le travail en comité paritaire : une nécessité !

**Marc Delli Quadri**  
Président section de l'EDM

**Fanny Laliberté**  
Secrétaire-trésorière section de l'EDM

Le présent article a pour but de vous faire bénéficier de notre expérience de travail en comité paritaire à l'Établissement de détention de Montréal. L'esprit de notre convention collective mise beaucoup sur le travail effectué paritairement mais c'était la première fois que nous avons l'occasion d'expérimenter cette démarche à l'EDM. Dans le but de répondre au mandat confié par les membres lors d'une assemblée générale, un comité paritaire de négociation sur les modalités d'application de l'horaire 7x7-5x2 ainsi que du protocole de mobilité et la rotation 2018-2020 a été créé au début de l'année 2018.

## Le comité

Le comité était constitué de représentants de l'employeur touchant divers départements tel que les ressources humaines, les ressources financières, les horaires (Spro) et les opérations. La partie syndicale locale était représentée par Marc Delli Quadri, président; Davide Granaudo, vice-président; Fanny Laliberté, secrétaire-trésorière; Emmanuel Rosemond, délégué syndical/Co-président CNESST. Un calendrier de rencontres a été préétabli. Cependant, en raison d'imprévus et des contraintes liées au milieu, les rencontres ont parfois dû être déplacées ou écourtées et cela a retardé l'échéancier prévu au départ. Considérant l'ampleur de la tâche, le nombre de rencontre a nettement dépassé les prévisions initiales. Le comité s'est rencontré à maintes reprises pour travailler sur le canevas des postes du nouvel horaire 7x7/5x2; les modalités d'applications du nouvel horaire (production d'un cahier d'explications) et bonifier le protocole de mobilité pour la rotation des postes qui a eu lieu au mois de septembre 2018.

## Objectifs

Tout au long des négociations, nous pouvons dire qu'il y a eu une grande ouverture d'esprit de la part de la partie patronale et syndicale. Les objectifs des deux parties étaient toujours connus et respectés. Nous nous étions fait un point d'ordre de garder l'avancée des discussions confidentielle et cela a été respecté par les deux parties jusqu'à la toute fin. Le but ultime et commun fut que, si cet horaire était adopté en assemblée syndicale, il devait être implanté de façon fluide sans trop bouleverser les opérations quotidiennes. Il est important de noter qu'en même temps que nous changions d'horaire, nous changions aussi de postes de travail. Ce fut un travail ardu de coordination de la part des gestionnaires des horaires à l'EDM. Les ressources humaines ont dû harmoniser les changements de postes, d'horaire et d'équipes assez rapidement. Tout au long du processus, les négociations et le travail paritaire n'a jamais cessé. Ce travail effectué sur plusieurs mois était colossal car il touchait plus de 400 ASC permanents et 130 ASC TPR de l'établissement de détention de Montréal. Certains postes ont dû être redéfinis et transformés pour qu'ils s'arriment avec l'horaire et les fins de semaine de douze heures. Le comité a su profiter de cette occasion pour apporter des changements à certains secteurs/postes dans le but d'améliorer le climat de travail. Du côté syndical, parallèlement aux rencontres de négociation, nous devons



préparer la présentation des assemblées générales avec la mise sur pied d'un Power Point explicatif. Afin de garder le cap et d'élaborer notre stratégie, l'exécutif local se rencontrait pour faire des mises au point et préparer les futures rencontres du comité.

## Budget

Le plus grand obstacle pour le comité fut de devoir tenir compte du contexte budgétaire de l'exercice. Le discours de l'employeur se résume souvent à une question d'argent et cela est très contraignant et limitatif. En définitive, les modifications apportées au canevas des postes ont permis à 63 ASC TPR d'obtenir la permanence avant d'avoir 5 années d'ancienneté.

## Remerciements

Nous nous en voudrions de passer sous silence l'appui et les précieux conseils du syndicat national durant le processus. Nous avons bénéficié de leur expérience au niveau des clauses de l'horaire, de la nomination des nouveaux permanents et du soutien au niveau des heures de libérations. Également, nous voudrions remercier notre conseillère CSN, Élyse Grenier qui a su nous soutenir moralement durant toute cette aventure. Elle nous a guidé dans nos questionnements et prises de position. Son expertise fut d'une grande aide lors de la préparation des assemblées. Bien que ce soit un travail exigeant, devant une telle réussite, nous estimons qu'il serait dommage pour les exécutifs syndicaux locaux des différentes détentions de ne pas profiter de ce paritarisme.



*La Vigile*

**Maison de thérapie spécialisée  
pour les personnes portant l'uniforme**

*(Militaires-Anciens combattants et les membres de leur famille)*

**Nouveau point  
de service à  
SHERBROOKE**  
Ouverture en  
octobre 2018

**TRAITEMENTS :**

- 1 : Dépendances**
- 2 : Dépression**
- 3 : Post-trauma**



*\*Reconnue par toutes les compagnies d'assurances (ainsi que Croix bleue)*

***Vous n'êtes pas seul.  
D'autres ont surmonté leurs difficultés.***

Contactez-nous au :

**Québec – Tél. : 581 742-7001**

Sans frais – 24h / 24h : 1 888 315-0007

**[www.lavigile.qc.ca](http://www.lavigile.qc.ca)**




**APSSAP**

 Association paritaire  
 pour la santé et la sécurité du travail,  
 secteur « Administration provinciale »

ARTICLE POUR LA REVUE L'HORIZON – SYNDICAT DES AGENTS DE LA PAIX EN SERVICES CORRECTIONNELS DU QUÉBEC

## LA PRÉVENTION EN SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL... C'EST AUSSI UNE QUESTION DE PARTENARIAT ET DE CLIMAT DE TRAVAIL



Votre Association sectorielle paritaire est fière de contribuer à divers projets structurants en prévention ayant un impact direct sur la santé et la sécurité des travailleurs et, en outre, sur le climat de travail. L'APSSAP, partenaire de vos actions dans les projets de prévention, s'assure de l'inclusion de toutes les parties autour de la table leur permettant ainsi de discuter des avenues possibles. Considérer les préoccupations de l'employeur et des travailleurs-utilisateurs impliqués dans le processus décisionnel, engendre inévitablement une vision commune. L'APSSAP a donc un rôle à jouer dans le processus de réflexion et d'analyse de risque en s'associant les acteurs clés dans un climat participatif de collaboration et de compromis afin que toutes les parties visent l'intérêt de l'utilisateur.

Le succès de certains projets paritaires en santé et sécurité du travail permet d'éviter les frustrations dues à la mauvaise compréhension des motifs qui poussent à prendre telle ou telle décision. Un projet de prévention n'est jamais sans surprise, que ce soit pour la partie employeur ou syndicale, mais si la collaboration est bonne, les solutions seront envisagées ensemble et non en silo.

Un des bénéfices notables à l'implantation de ces groupes travaillant en partenariat se trouve au niveau du bénéfice humain. En ce sens, le travail des comités de santé et de sécurité (CSS) a pour mission d'améliorer la qualité de vie des travailleurs de l'établissement.

Une démarche préventive incluant les divers syndicats améliore le climat entre les parties et les retombées se font souvent sentir sur les relations de travail en général : diminution des tensions, des griefs. Le CSS est vu comme un moyen efficace pour créer un climat de confiance entre les parties, ce qui a un impact sur le climat de travail. Composé de membres paritaires, le CSS démontre un engagement et un souci du bien-être des travailleurs.

Soyez fiers des réalisations entreprises dans votre organisation, célébrez chacune des retombées positives en matière de santé et de sécurité du travail, votre Association sectorielle paritaire, l'APSSAP, se réjouit d'être dans l'action avec vous et pour vous !

**PARTENAIRE  
DE VOS ACTIONS**

**35** ANS  
D'ENGAGEMENT

# Saviez-vous que ?

suite à cet article, en collaboration avec l'APSSAP et la DRH, L'APSSAP a inscrit ce dossier « Étude sur l'habitacle de deux types de fourgons cellulaires du ministère de la Sécurité publique » aux Grands Prix SST. En espérant que ce dossier soit retenu dans la catégorie Grande entreprise : Administration publique. À suivre...

1



► Le véhicule est fait de compartiments de différentes tailles, séparés les uns des autres par des parois.

L'ancienne presse, pour l'équivalent d'une centrale d'air en tuyaux, il ne fallait deux à trois heures d'emboilage manuel, explique Beroit Saint-Maurice. Maintenant, la machine le fait toute seule en vingt minutes. Les risques sont disparus et le nouvel appareil, au coût total de 110 000 \$, est sécurisé de plusieurs manières.

#### Fourgon cellulaire entièrement repensé

La flotte provinciale de véhicules servant à transporter les personnes incarcérées entre les établissements de détention ou vers les palais de justice se fait vieillissante. Elle se compose essentiellement d'autobus et de fourgons adaptés à ce type de transport, à bord desquels les agents des services correctionnels et les personnes incarcérées se trouvent dans la même cabine, tout en étant séparés par un grillage. Considérant le besoin de renouvellement de la flotte de véhicules, le ministère de la Sécurité publique a donc réuni un comité de travail pour évaluer s'il y avait de nouvelles possibilités en matière de transport et quelles étaient les options. « La solution retenue : des véhicules plus adaptés aux besoins de l'organisation et des travailleurs, plus efficaces pour le déplacement de la clientèle et comportant de grandes améliorations au chapitre de la santé et de la sécurité des travailleurs », résume Sébastien Nadeau-Gauthier, coordonnateur en SST au Service de la dotation, de la santé des personnes et des relations professionnelles de la Direction des ressources humaines du ministère de la Sécurité publique du Québec.

Les nouveaux modèles de véhicules ont été entièrement repensés. Désormais, personnes incarcérées et agents des services correctionnels voyagent dans des compartiments complètement distincts. Plutôt que de les réunir dans un même grand espace séparé par des grillages, on peut maintenant isoler les personnes incarcérées. La section du véhicule servant à leur transport est faite de plusieurs compartiments

de différentes tailles, séparés les uns des autres par des parois, soit pour isoler une ou des personnes incarcérées, soit pour accueillir de petits groupes. Ces cabines sont munies de portes distinctes, si bien qu'on peut faire descendre ou monter une seule ou quelques personnes incarcérées à la fois. Pour la sécurité des agents des services correctionnels et des personnes incarcérées, en présence d'une clientèle qui peut se montrer agressive ou violente, il s'agit d'améliorations majeures.

Les agents des services correctionnels mandats pour effectuer le transport des personnes incarcérées, conducteur et passagers, sont également isolés de celles-ci. Les habitacles sont munis d'écrans reliés à des caméras de surveillance installées du côté des personnes incarcérées. Cet aspect des modifications touchant l'augmentation de la sécurité en permettant de cortroiser les contacts entre personnes incarcérées et entre agents des services correctionnels et personnes incarcérées a été pensé par une équipe spécialisée de la sécurité publique, selon les critères de sécurité du ministère.

« De cette manière, pour nous, il y a moins d'interventions, donc moins de risques », ajoute Michel Desourde, coordonnateur SST et vice-président du Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec.

L'autre volet des modifications concernait l'aménagement de l'habitacle pour le conducteur et ses collègues qui sont passagers, en tenant compte de l'ergonomie.

« Cet habitacle n'est rien de moins qu'un milieu de travail dans lequel les agents des services correctionnels passent de nombreuses heures, indique Sébastien Nadeau-Gauthier. Nous le voulions beaucoup plus

► Les personnes incarcérées sont isolées des conducteurs et passagers. Cet aspect des modifications permet d'augmenter la sécurité.

confortable, plus sécuritaire et mieux conçu que celui des anciens autobus. »

À cette étape des travaux entourant la commande de nouveaux véhicules, il fut déterminé de convoquer plusieurs opinions dans le processus de décision. Il y avait bien entendu les préoccupations de l'employeur qui devaient être entendues, mais aussi celles des travailleurs, qui en sont les utilisateurs et qui ont une bonne idée de ce qui leur convient et de ce qui peut améliorer leur sécurité. L'employeur et le syndicat, d'un commun accord, ont invité l'APSSAP (Association paritaire pour la santé et sécurité du travail, secteur Administration provinciale) à contribuer au projet dès le début des travaux.

« Elle nous a donné une opinion neutre et extérieure au dossier qui a tenu compte des priorités de l'employeur, des besoins du syndicat et de la réalité du partenaire qui s'est occupé de concevoir et d'assembler les nouveaux véhicules, avec les contraintes qui lui sont propres, explique



Printemps 2018 Prévention au travail 13

2

Dossier

Sébastien Nadeau-Gauthier, L'APSSAP a donc été un lien important entre l'ensemble des différents contributeurs.

Le comité a complètement imaginé l'aménagement de la boîte du véhicule à partir d'une coquille vide et a proposé les adaptations à apporter à la cabine, le tout en fonction des besoins exprimés. Dans le cas des fourgons cellulaires, les ajouts sont nombreux et doivent être soigneusement pensés et conçus. « En plus, il faut nous assurer que les équipements sont le plus ajustables possible, car plusieurs agents vont devoir utiliser ces postes de travail », indique Julie Forest, conseillère en prévention à l'APSSAP. Une des particularités dans ce dossier, c'est la stature fort différente d'un agent des services correctionnels à un autre. De plus, ils doivent porter un gilet pare-balles, un ceinturon comportant différents accessoires, pour certains, une arme de service, si bien que les sièges standards du fabricant étaient trop étroits. Pour avoir l'assurance que les agents aient été confortables dans les nouveaux sièges, deux d'entre eux ont été invités à participer aux discussions et aux tests. En fin de compte, il a été nécessaire de faire remplacer les sièges initiaux du fabricant par des sièges mieux adaptés. Il a aussi fallu penser avec minutie où installer les écrans de surveillance pour qu'ils soient placés de manière logique d'un point de vue ergonomique autant que de manière sécuritaire pour leur ancrage. Par exemple, on ne peut pas visser un pied d'écran dans le plastique du tableau de bord, qui céderait en cas d'impact. Il ne fallait pas non plus qu'ils se trouvent dans la trajectoire des coussins gonflables.

Tout le processus de réflexion s'est déroulé sous le signe de la participation. « Durant les travaux, nous étions à table avec l'employeur, le syndicat, la direction de la détention, les gens qui s'occupent des budgets et le comité de santé et de



► Les processus de réflexion se déroulent sous le signe de la participation, ce qui fait des collaborations réussies entre les ASP et les milieux de travail.

sécurité, illustre Julie Forest. Nous voulions qu'il y ait aussi des personnes qui utilisent les fourgons pour les amener à participer de deux manières : donner leur avis sur les aménagements durant l'étape de planification, et ensuite, récolter leurs commentaires une fois que les deux véhicules prototypes auront fait six mois de route. « Ainsi, les utilisateurs détermineront si certains ajustements sont nécessaires.

Cette deuxième partie renforce l'apport des personnes concernées, ajoute Julie Forest. Les travailleurs ont été consultés tout au long du processus et on leur a aussi fait part des contraintes avec lesquelles il fallait composer. Les parties présentes avaient qu'il y avait des contraintes budgétaires, des contraintes de travail et des contraintes d'heures de conduite, mais elles ont pu discuter et trouver les meilleures solutions. « À ses yeux, ce dossier constitue un vent de fraîcheur dans les relations de travail et un bel exemple de tout ce que ça peut éviter comme problèmes.

L'APSSAP a une approche très professionnelle et très structurée, ajoute Sébastien Nadeau-Gauthier. Elle rencontre les gens,

elle circonscrit les besoins de part et d'autre, elle prend en compte tous les commentaires, observe le milieu et fait une recherche de solutions axées sur les priorités des travailleurs, de l'organisation et en tenant compte des contraintes liées à un véhicule cellulaire qui est également régi par les législations sur le transport. C'est à partir de cet ensemble qu'elle soumet des recommandations. « Il souligne que l'APSSAP favorise également le travail en prévention, en amont, avant que les problèmes ne surviennent et deviennent permanents. « Lorsque nous sommes également appris que le travail de collaboration entre employeur et syndicat est possible et bénéfique, ajoute-t-il. Pour finir, tout le monde en sort gagnant. »

Ce processus de discussion entre plusieurs parties a permis un autre gros gain et nommé l'employeur et la place que peut prendre la paritarie. « Il a enlevé beaucoup de tension dans le climat de travail, indique Michel Desourde. Pour nous, en SST, le climat de travail est aussi important que l'ergonomie. La santé mentale, aujourd'hui, ça compte. « Il indique que les travailleurs ont récemment été impliqués dans un autre dossier important et que ce fut un succès majeur. « Avec cette nouvelle méthode, de concert avec l'employeur, nous tentons d'évaluer le risque dès le départ et faisons en sorte que les gens se sentent concernés. Pour nous, il s'agit d'un très gros gain. »

Par ailleurs, pour le syndicat, le rôle de l'APSSAP a été majeur pour améliorer l'ergonomie. « Elle a joué le rôle de conciliatrice, elle nous a montré quel et comment regarder et elle a été à la source de nombreuses petites modifications qui créent une bonne différence pour les TMS. Elle nous a énormément aidés. »

#### VOTRE ENTREPRISE EST-ELLE MEMBRE D'UNE ASP ?

Les ASP sont financées par une cotisation versée par les employés des secteurs d'activité, pour lesquels une association a été constituée. Pour savoir si vous cotisez à une ASP, consultez la *Déclaration de classification* que la CNESST vous transmet chaque automne.

Pour en savoir plus sur les ASP : [preventionenligne.com](http://preventionenligne.com)

Référence : Prévention au travail printemps 2018 - Vol. 31 n° 1



## Besoin d'une représentation au criminel région de Québec ?

M<sup>e</sup> Boucher se spécialise en droit criminel, pénal, déontologique et disciplinaire. Possédant une expérience de plus de 22 ans à titre de policier de la Sureté du Québec où il a œuvré principalement aux enquêtes criminelles, M<sup>e</sup> Boucher possède les atouts nécessaires à votre représentation. Sa connaissance du milieu criminel acquise en tant que policier lui permet d'avoir une excellente vue d'ensemble de votre dossier et d'identifier précisément les éléments clés pour votre défense. Son expérience particulière en matière de crimes majeurs fait de lui un ardent défenseur. M<sup>e</sup> Boucher s'implique à titre de membre du Cercle des représentants de défense des policiers, un organisme lié à l'Association des policières et policiers provinciaux du Québec. Il est présent à travers la province et plaide devant l'ensemble des tribunaux canadiens.

jf@boucheravocats.ca  
418 266-2211

# Saviez-vous que ?

une entente avec l'employeur a été conclue en avril 2015 et stipule que tout les conducteurs doivent avoir suivi ladite formation avant de prendre le volant.

1

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC

Dossier Québec CLP 643557 31 1406 LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC  
MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ  
PUBLIQUE  
(Ci-après appelé « l'employeur »)

ET

Dossier Amos CLP 686995 00 1510 LE SYNDICAT DES AGENTS DE LA  
PAIX EN SERVICES  
CORRECTIONNELS DU QUÉBEC  
(Ci-après appelé « le syndicat »)

Entente sur la formation sur la  
conduite préventive de véhicules  
correctionnels en situations  
d'urgence et hivernales

**ENTENTE**

Considérant que la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) émet des dérogations 3, 6, et 7 concernant la formation des agents des services correctionnels (ASC) affectés aux transports à la conduite théorique et pratique en situations d'urgence, conduite hivernale et des différents véhicules dans le rapport d'intervention RAP035291 dans le cadre du dossier d'intervention DPI 4151375 pour l'établissement de détention de Québec et daté du 7 juin 2011;

Considérant que la révision administrative en date du 9 août 2011 a maintenu la décision de première instance, dossier I-415375-001, en précisant que « la Division administrative considère que les dérogations 3, 6 et 7 concernent tous les travailleurs (ASC) qui sont ou seront affectés au transport »;

Considérant que le syndicat a contesté le rapport d'intervention RAP0934600 de la CSST dans le dossier d'intervention DPI 4151375 pour l'établissement de détention de Québec et daté du 6 avril 2014;

Considérant que la Direction de la révision administrative de la CSST en date du 26 mai 2014 a maintenu la décision de première instance, dossier I-415375-003;

Considérant que le syndicat a contesté le 2 juin 2014 cette décision à la Commission des relations professionnelles, dossier CLP 643557 31 1406;

Considérant que le syndicat a contesté le rapport d'intervention RAP0954011 de la CSST dans le dossier d'intervention DPI 4225113-001 pour l'établissement de détention de Québec et daté du 15 octobre 2015;

Considérant que la Direction de la révision administrative de la CSST en date du 17 novembre 2015 a maintenu la décision de première instance, dossier I-4225113-001;

Considérant que le syndicat a contesté le 27 novembre 2015 cette décision à la Commission des relations professionnelles, dossier CLP 691912 31 1511;

Considérant que le syndicat et l'employeur ont contesté les rapports d'intervention RAP112837 et RAP0857567 de la CSST dans le dossier d'intervention DPI4223409 pour l'établissement de détention d'Amos et datés respectivement du 17 et 20 août 2015, et le rapport d'intervention RAP0954011 de la CSST dans le dossier d'intervention DPI 4225113-001 pour l'établissement de détention de Québec;

Considérant que la Direction de la révision administrative de la CSST en date du 30 septembre 2015 a maintenu les décisions de première instance, dossier I-4223409-001 et I-4223409-002;

3

- dans les établissements de détention de la province, une équipe correctionnelle spécialisée dans la conduite en convoi correctionnel et en escorte policière;
- Le comité formulera ses recommandations relativement au sujet du paragraphe 10 d'ici au 1<sup>er</sup> juin 2016 et l'employeur, en fonction des recommandations formulées par le comité, procédera ou non à la création de ces équipes correctionnelles spécialisées dans les détentions où les besoins le justifient;
  - Le comité pourra s'adjointer les personnes ressources nécessaires à l'accomplissement de son mandat, dont notamment des formateurs ou moniteurs locaux et des experts en formation;
  - Sans limiter la portée des droits individuels prévus à la Loi sur la santé et la sécurité du travail, toute nouvelle plainte ou suggestion relative au contenu, à la forme, à la durée de la formation sous ses différents volets, devra préalablement faire l'objet d'une plainte ou d'une suggestion au niveau des comités de santé et sécurité locaux dans les établissements de détention qui achèveront ces plaintes ou suggestions, pour information et recommandations, au comité;
  - Au plus tard le 31 mars 2016, la formation dite générale décrite au paragraphe 4 des présentes, doit avoir été dispensée par l'employeur, et ce, à travers tous les établissements de détention de la province, à tous les ASC temps complet dont le poste régulier est aux transports;
  - Au plus tard le 31 mars 2017, la formation dite générale décrite au paragraphe 4 des présentes, doit avoir été dispensée par l'employeur, et ce, dans chacun des établissements de détention de la province, à minimumément cinquante pourcent (50%) des ASC qualifiés et autorisés à porter l'arme à feu de service conformément à l'Instruction « Arme à feu (formation) » (S 1 H 00) n'ayant pas encore reçu la formation dite générale;
  - Le 31 mars 2017 marque la fin d'une période transitoire après laquelle les parties d'entente, qu'à moins de force majeure, notamment la condition médicale d'une personne incarcérée, les ASC affectés aux transports appelés à conduire un véhicule correctionnel devront minimumément avoir reçu la formation dite générale décrite au paragraphe 4;
  - Au plus tard le 31 mars 2016, la formation dite générale décrite au paragraphe 4 des présentes, doit avoir été dispensée par l'employeur, et ce, à travers tous les établissements de détention de la province, à minimumément cinquante pourcent (50%) des ASC qualifiés et autorisés à porter l'arme à feu de service conformément à l'Instruction « Arme à feu (formation) » (S 1 H 00);
  - En ce qui concerne les ASC titulaires d'un permis de conduire AA, les parties conviennent de mandater le comité pour se pencher, au besoin, sur les efficacité à former ainsi que sur un échéancier de formation;
  - L'employeur procédera aux modifications nécessaires à l'Instruction « Déplacement des personnes incarcérées à l'intérieur du Québec » (2 1 S 01) en fonction des recommandations émises par le comité et acceptées par la DGSC;
  - Advenant le cas d'un refus par la DGSC d'une recommandation du comité, la DGSC devra, et le syndicat lui en fera la demande, soumettre, par écrit, les motifs de sa décision au comité dans les meilleurs délais;
  - En contrepartie des présents engagements, le syndicat se déstie de ses contestations CLP 643557 31 1406 et CLP 691912 31 1511 pour l'établissement de détention de Québec, l'employeur et le syndicat se déstient de leurs contestations CLP 686995 00 1510;
  - Le syndicat retire également les six plaintes déposées à l'Article (2), Ecole Comau, New Carlisle, Rimouski, et Sorel, et qui sont présentement pendantes à la CSST.
  - De la même manière, le syndicat confirme, qu'à sa connaissance, en date des

2

Considérant que l'employeur et le syndicat ont contesté, respectivement, la décision I-4223409-001 et la décision I-4223409-002 à la Commission des relations professionnelles, dossier 686995 00 1510;

Considérant le désir des parties d'améliorer la formation déjà existante sur la conduite préventive de véhicules correctionnels en situations d'urgence et hivernales dans le but de protéger la santé et assurer l'intégrité physique des ASC affectés aux transports;

Considérant le désir des parties d'en arriver à une entente négociée plutôt que de multiplier les recours et les litiges relatifs à l'objet de l'entente, et ce sans émission de part et d'autre;

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

- La présente fait partie intégrante de la présente entente;
- Au plus tard le 15 janvier 2016, les parties mandatent le comité de sécurité pour procéder à l'évaluation et l'évaluation des risques prioritaires liés à la conduite en situations d'urgence et hivernales, mais aussi de faire les recommandations qu'il juge nécessaires à la DGSC en ce qui a trait à l'ensemble de la formation sur la conduite préventive de véhicules correctionnels en situations d'urgence et hivernales;
- Ce comité fera ses recommandations à la DGSC au plus tard le 29 avril 2016, et subséquemment de manière trimestrielle pour une période d'un an. À la suite de cette période, le comité émettra ses recommandations à la DGSC annuellement, et ce sans échéancier, au besoin;
- La formation générale existante, d'une durée de seize (16) heures, traite des attitudes à adopter, des connaissances à appliquer et des habiletés à mettre en pratique dans le cadre d'une conduite préventive de véhicules correctionnels en situations d'urgence et hivernales;
- Dans le but de maintenir les acquis des ASC lors de la formation générale de seize (16) heures, l'employeur procédera à une mise à jour théorique de la formation tous les ans, sous forme de communication écrite;
- Dans le but de poursuivre le développement des compétences des ASC, l'employeur dispensera quatre (4) heures de formation dites d'appoint tous les deux ans, cette formation pouvant être théorique et pratique selon les besoins identifiés par le comité;
- En plus des sujets déjà traités dans la formation générale de seize (16) heures et suite à une identification et une évaluation des risques prioritaires liés à la conduite en situation d'urgence et hivernales, des sujets complémentaires, comprenant des problématiques locales ou régionales pourront être intégrés à la formation générale de seize (16) heures, à la communication théorique annuelle ou à la formation d'appoint de quatre (4) heures;
- Les sujets suivants feront l'objet d'une analyse prioritaire par le comité:
  - accident et incident sur la route;
  - conduite en convoi correctionnel et en escorte policière;
  - situation d'interception sur la route;
  - utilisations de différents véhicules correctionnels;
  - moyens et techniques de communication;
  - utilisation des feux clignotants ou phares ou de des avertisseurs sonores.
- En plus des sujets prioritaires énoncés au paragraphe 6 des présentes, le comité est habilité à émettre des recommandations sur tout sujet pertinent à la formation sur la conduite de véhicules correctionnels, dont notamment le contenu de la formation dite générale, les heures de formation générale et d'appoint, etc.;
- Le comité aura comme mandat supplémentaire d'évaluer la pertinence de créer,

4

présentes signatures apposées entre plainte sur la conduite préventive de véhicules correctionnels en situations d'urgence et hivernales n'a été déposée par ses membres.

EN FOI DE QUOI,  
L'Employeur et le Syndicat ont signé à ce 13<sup>e</sup> jour de décembre 2016.

  
 Mathieu Lavoie  
 Président national SAPSCQ

  
 Stéphane Lavoie  
 Directrice générale adjointe aux programmes, à la sécurité et à l'administration par intérim  
 Direction générale des services correctionnels  
 Ministère de la Sécurité publique

  
 Michel Desrochers  
 Vice-président national SAPSCQ

  
 Sébastien Charlebois  
 Secrétaire général  
 Ministère de la Sécurité publique

  
 Mélanie Helle  
 Procureure  
 Direction des affaires judiciaires  
 Secrétariat du Conseil du Trésor

  
 Patricia Duro  
 Responsable des dossiers de grève et Accidents et Travail

  
 Michèle Anne Brassard  
 Procureuse SAPSCQ

# Saviez-vous que ?

une entente a été conclue avec l'employeur concernant les vêtements.  
Objectif : meilleure qualité des vêtements, discussion sur le Blue Black etc.

22 L'HORIZON

1

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC

ENTENTE INTERVENUE ENTRE

LE MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE DU QUÉBEC  
(ci-après désigné « l'employeur »)

ET

LE SYNDICAT DES AGENTS DE LA PAIX EN SERVICES  
CORRECTIONNELS DU QUÉBEC  
(ci-après désigné « le syndicat »)

## ENTENTE RELATIVE À LA MISE EN PLACE DU COMITÉ SUR LES VÊTEMENTS DE TRAVAIL

Considérant que le comité paritaire a la responsabilité de discuter des vêtements de travail ;  
Considérant l'engagement de l'employeur à consulter le SAPSCQ relativement aux modifications aux vêtements de travail dont il exige le port ;  
L'employeur et le syndicat conviennent de former un comité relevant du comité de direction de la Direction générale des services correctionnels (DGSC) pour discuter des vêtements de travail selon les paramètres suivants.

### Nom du comité

Comité provincial sur les vêtements de travail

### Buts et objectifs du comité

- Discuter du système de crédit point et de l'offre de vêtement, notamment en ce qui a trait à la qualité et à la quantité;
- Recommander des modifications à la procédure administrative uniformes et vêtements spéciaux des membres du personnel des Services correctionnels du ministère de la Sécurité publique, le cas échéant;
- S'assurer que les vêtements sont conformes aux besoins en santé et sécurité au travail et faire des recommandations en ce sens.

### Composition

Chaque partie nomme ses représentants. Le comité est composé de :

Pour le syndicat

- 3 membres dont minimalement un membre de l'exécutif national.

Pour le MSP

- 3 personnes.

Les parties peuvent s'adjoindre des personnes ressources, au besoin, mais doivent en aviser l'autre partie. L'employeur peut inviter des membres agissant pour la Fraternité des cadres agents de la paix ou faire siéger un de ses membres.

En cas de vacance de l'un des membres représentant les parties, le poste sera comblé en nommant une personne remplaçante à leur choix.

### Description du mandat

- 1- Établir un plan de travail et des priorités d'actions;
- 2- Prendre connaissance des plaintes et commentaires sur les vêtements de travail;
- 3- Identifier les diverses problématiques liées au vêtement, entre autres la qualité, la disponibilité, etc.;
- 4- Procéder à l'évaluation et émettre des recommandations au comité de direction de la Direction générale des services correctionnels (DGSC) ainsi qu'au comité paritaire;
- 5- Assurer un suivi des recommandations et des décisions du comité de direction de la DGSC en ce qui concerne les vêtements;
- 6- Les parties conviennent qu'il s'agit d'un comité permanent qui relève du comité de direction de la DGSC. À ce titre, il doit rendre compte à celui-ci de l'avancement de ses travaux.

### Règles de fonctionnement du comité

- 1- Les parties conviennent de partager les informations quantitative et qualitative pertinentes;

2

- 2- Un représentant de chacune des parties peut, à titre d'observateur, siéger dans tout comité local dont les objectifs correspondent à ceux du présent comité sous réserve de l'approbation des parties et des comités locaux;
- 3- Le comité peut recommander l'utilisation de ressources externes pour l'évaluation et l'application des recommandations;
- 4- Les fonctions spécifiques qui peuvent être assignées à un ou plusieurs membres pour permettre au comité de remplir ses fonctions sont déterminées en comité, avec l'accord du membre concerné;
- 5- Sauf lorsqu'autrement convenus par les membres du comité, les parties rédigent en alternance le procès-verbal des rencontres, lequel doit être acheminé à l'autre partie dans un délai raisonnable;
- 6- Le comité établit toute autre règle de fonctionnement qu'il juge nécessaire.

### Quorum et vote sur une recommandation

Le quorum du comité est de quatre (4) membres dont deux (2) sont nommés par le syndicat et deux (2) par l'employeur.

Lors d'une réunion du comité, l'ensemble des membres présents nommés par le syndicat ne dispose que d'un (1) vote; il en est ainsi de l'ensemble des membres présents nommés par l'employeur. Les recommandations doivent être votées à l'unanimité. Si une recommandation est rejetée, elle peut être inscrite avec une mention qu'il s'agit d'une piste de solutions de la part de l'une ou l'autre des parties et transmise au comité paritaire.

### Libération syndicale et frais de déplacement

Conformément à l'article 9,01 de la convention collective, sauf pour les employés visés à l'article 8,04 et le conseiller syndical du syndicat, un employé qui est membre du comité constitué en vertu de la présente, a le droit de s'absenter sans perte de salaire et de congé hebdomadaire pour assister aux travaux préparatoires et aux séances du comité, en obtenant un permis d'absence émis par le syndicat.

L'ensemble des autres dispositions prévues à la section 9 de la convention collective s'applique aux employés visés. Les frais de déplacement des employés désignés par le syndicat sont assurés par le syndicat.

### Mécanisme d'évaluation

Les parties conviennent qu'au cours des deux premières années de fonctionnement du comité, une évaluation soit faite annuellement par le comité paritaire pour revoir, le cas échéant, le mandat du comité.

### Désaccord

En cas de désaccord sur le rôle du comité, les moyens mis à sa disposition pour réaliser son mandat ainsi que les moyens d'action à prendre pour atteindre ses objectifs, les parties transmettent l'objet du désaccord au comité paritaire, qui doit se rencontrer afin de tenter de trouver une solution.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé en ce 30<sup>e</sup> jour de novembre 2018.

Mathieu Laviole  
Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec

Jason Charest  
Ministère de la Sécurité publique

Michel Désourdie  
Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec

Vince Parente  
Ministère de la Sécurité publique

Jean-Pascal Bélieux  
Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec

Liane Fortin  
Ministère de la Sécurité publique

Gueguy Gendreau  
Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec

Joël Dion-Plante  
Ministère de la Sécurité publique

# Saviez-vous que ?

## La banque mixte et la disponibilité additionnelle

Depuis le 1er avril 2018, il est possible pour les TPR d'effectuer des quarts de 12 heures dans les hôpitaux ce qui peut faire en sorte qu'il dépasse 120 heures effectivement travaillées pour son cycle de 21 jours. Puisqu'il ne peut en faire plus de 5 par cycle, il est possible d'aller jusqu'à 132 heures travaillées par cycle. Les heures travaillées au-delà de 120 vont s'accumuler dans la nouvelle banque mixte qui permet d'accumuler des heures qui pourront servir à compléter un cycle de travail où moins de 120 heures ont été travaillées ou à prendre un congé compensatoire si la banque mixte est positive. Si votre banque mixte est négative par l'accumulation de semaine de travail de moins de 120 heures, il est possible et même recommandé d'inscrire votre nom dans le registre de disponibilités additionnelles qui permet de travailler jusqu'à 132 heures par cycle jusqu'à ce que la banque mixte soit à 0. Bien entendu, le fait de compléter ses cycles de travail complet à taux simple par la disponibilité additionnelle permet, entre autre, de cotiser pleinement au régime de retraite, d'accumuler vos congés mobiles, vacances et échelon salarial plus rapidement. Pour plus de détails, veuillez vous référer à la convention collective articles 30,17 et 30,18 ainsi qu'au communiqué de l'employeur RP-126 du 28 mars 2018 qui décrit bien le processus dans le détail.



# Défi Karting et Camp Vol d'été Leucan - CSN

# DÉFI KARTING



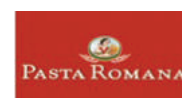
**Daniel Kenny**  
Comité d'aide et de soutien SAPSCQ-CSN  
Président – section New Carlisle

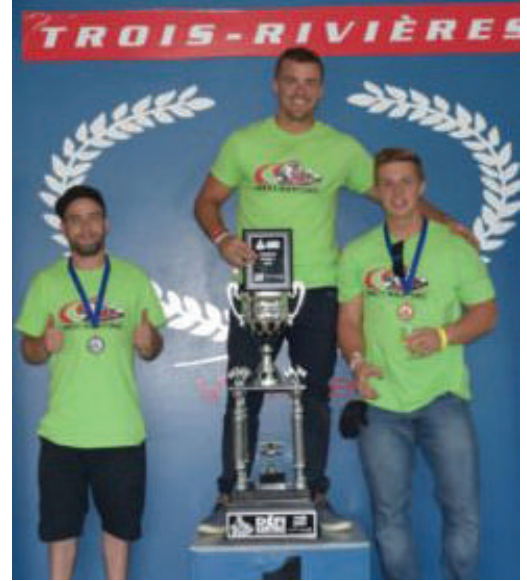
Depuis quelques années, j'ai la chance de contribuer et de collaborer à un événement qui ne cesse de prendre de l'ampleur, le Défi Karting des agents et agents de la paix. En tant que co-organisateur de cet événement, laissez-moi vous faire un bref résumé de cette belle aventure. Depuis 5 ans, différents corps d'agents de la paix, en collaboration avec le MSP et différents partenaires, s'affrontent dans une course de karting amicale, mais tout de même compétitive, afin d'amasser des fonds pour la FAPSCQ. L'objectif premier est de redonner à la communauté certes, mais également de promouvoir la fierté de notre corps d'emploi. Une activité où une belle complicité s'est formée avec nos partenaires et participants qui, en plus de démontrer leur talent de coureur automobile, profitent d'une belle journée familiale où mascotte et parc aquatique sont de la partie. Depuis 2014, la FAPSCQ a remis la généreuse somme de 100 000 \$ à la cause des Olympiques spéciaux (Course au flambeau).

Sans rien enlever à la noblesse et l'importance de cette cause, la FAPSCQ se tourne maintenant vers une nouvelle cause, soit le Camp Vol d'été de LEUCAN. Qui d'entre nous ne se sent pas touché et interpellé face à la maladie et les épreuves qu'une famille doit traverser lorsque la maladie frappe son enfant ? Je profite donc de cette tribune pour vous inviter au Défi Karting 2019 qui se tiendra le 24 août 2019 sur le magnifique site du camping H2O de Trois Rivières. Prochainement, vous aurez l'opportunité de vous inscrire via un nouveau site internet.

De plus, la populaire loterie Loto Évasion est de retour encore cette année. Seulement 350 billets sont disponibles dans tout le réseau. Alors, soyez au rendez-vous lorsque vos délégués vous interpellent afin de vous procurer un billet. Ceux-ci sont déjà disponibles. Pour toute question ou commentaire, n'hésitez pas à communiquer avec moi et/ou avec un de vos délégués locaux. Continuons de redonner à la communauté ! Soyons fiers de notre corps d'emploi.

## Merci à nos partenaires :





**EN VENTE  
MAINTENANT  
AUPRÈS DE  
VOTRE  
DÉLÉGUÉ !**

**AU BÉNÉFICE DU CAMP VOL D'ÉTÉ LEUCAN-CSN**

**LOTO  
ÉVASION**



**6 TIRAGES**  
EN CRÉDIT VOYAGE  
d'une valeur totale de 7 000 \$

**24 AOÛT 2019**  
Les tirages auront lieu lors  
du Défi Karting 2019

1 <sup>er</sup> prix 2 000 \$	4 <sup>e</sup> prix 1 000 \$
2 <sup>e</sup> prix 1 000 \$	5 <sup>e</sup> prix 1 000 \$
3 <sup>e</sup> prix 1 000 \$	6 <sup>e</sup> prix 1 000 \$

**Coût du billet : 40 \$**

350 billets numérotés de 000001 à 0000350. Les tirages sont autorisés par : La Régie des alcools, des courses et des jeux du Québec, N° : RACJ-428039-1

Organisé par :



Au bénéfice du :

**Camp Vol d'été**  
leucan 





**35%\***  
CRÉDITS D'IMPÔT

**PLUS  
QU'UN  
REER**



[fondaction.com](http://fondaction.com)

514 525-5505 | 1 800 253-6665  
[info.actionnaires@fondaction.com](mailto:info.actionnaires@fondaction.com)



**FONDATION**  
Donner du sens à l'argent.

La valeur et le rendement des actions de Fondaction fluctuent, le passé n'est pas indicatif du futur. Avant d'investir, pour plus d'information notamment sur les frais, veuillez consulter le prospectus à [fondaction.com](http://fondaction.com).  
\* Crédits d'impôt sujets à changement.