

T. 3 /  
VOL. 49 /  
ÉD. 2018

# AU DEVOIR

Association des policières et policiers  
provinciaux du Québec



LES PRIX POLICIERS DU QUÉBEC

20<sup>e</sup>  
anniversaire

# Sommaire

- 1 L'APPQ et les médias**  
Pierre Veilleux, *président*
- 2 Qui sera le prochain?**  
Jacques Painchaud, *vice-président à la Discipline et à la déontologie*
- 4 Régime d'assurance collective de l'APPQ – Nouveautés et primes au 1<sup>er</sup> janvier 2019**  
Chrystian Leclerc, *vice-président aux Finances*
- 6 Epsylio**  
Alphée Simard, *vice-président en Santé et sécurité du travail et aux ressources matérielles*
- 7 Un bouclier pour votre santé mentale**  
Alexandra Verreault, *psychologue*
- 8 Lancement des nouveaux comités de santé et de sécurité**  
Catherine Sirois, *conseillère*
- 9 Les entrevues**  
Mathieu Sauvageau, *vice-président aux Ressources humaines*
- 10 Le guide d'interprétation, un nouveau guide évolutif!**  
Dominic Ricard, *vice-président aux Griefs et à la formation*
- 11 Caisse Desjardins des policiers et policières**
- 12 Temps supplémentaire, la limite atteinte**  
Jasmin Rainville, *directeur syndical – Laurentides / Lanaudière*
- 13 Le 41<sup>e</sup> Service commémoratif annuel des policiers et des agents de la paix canadiens**  
Charles Hopson, *directeur syndical – Outaouais*
- 14 La solidarité, antidote à l'isolement et à la détresse**  
Stephan Holmes, *directeur syndical – Saguenay–Lac-Saint-Jean*
- 15 La Vigile**
- 16 Les événements récents survenus au Quartier général de Montréal**  
Alain Slicer, *directeur syndical – Quartier général de Montréal*
- 17 Funérailles régimentaires des constables Burns et Costello à Fredericton**  
Stéphane Trottier, *directeur syndical – Grand Montréal*
- 18 Pourquoi le gâteau ne lève pas?**  
Jefferick K. St-Hilaire, *directeur syndical – Québec-Nord/Sud*
- 19 Prix Policiers du Québec**  
Stéphanie Bourgault, *M. Sc., membre du comité organisateur*
- 20 THPPQ**  
Le comité organisateur THPPQ Victoriaville 2019
- 22 Nouveaux et futurs retraités**
- 24 Hommage à nos chers disparus**



*Association des  
policières et policiers  
provinciaux du Québec*

1981, rue 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.*

— Dans le but d'alléger les textes, le genre masculin englobe aussi bien les femmes que les hommes, sauf lorsque spécifié. —



**Éditeur :**  
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'APPQ et les médias

**DEPUIS** plusieurs années, votre Association est omniprésente au niveau des médias. Que ce soit au niveau des médias écrits ou télévisés, en entrevue ou par communiqué de presse, nous avons toujours occupé la place qui nous revenait.

À preuve, depuis quelques années, nous avons à notre service un spécialiste en communication qui, en plus de nous conseiller, effectue le lien entre l'Association et les demandes des différents journalistes adressées à celle-ci.

En fait, il reçoit les demandes et effectue le premier contact afin d'élaborer le sujet et de paramétrer les limites de l'entrevue. Par la suite, il prend contact avec moi et me transmet les paramètres convenus. Il en revient à moi ensuite de dépasser ou non ces paramètres. Il peut arriver également que le besoin provienne directement de l'Association. Après avoir convenu de la stratégie médiatique à adopter, comme un communiqué de presse écrit avec ou sans entrevue, il faut statuer sur l'étendue de la nouvelle. Parfois, le besoin peut être national, provincial ou simplement local.

Cela dit, cela paraît relativement facile jusqu'à présent et effectivement, ça l'est!

Le défi est de s'assurer de bien passer le message...

Plusieurs membres aimeraient que le message soit plus clair et plus complet. Avec raison! Dans certains cas, des membres auraient aimé que l'Association sorte médiatiquement sur certains dossiers pour ne pas les nommer...

Le problème est que nous ne contrôlons pas le message, ou du moins, très peu. Il ne faut pas oublier que le journaliste a également une stratégie qui lui est propre. Il a, lui aussi, un message à livrer et ce n'est souvent pas en concordance avec celui de l'APPQ. Il ne retient que quelques phrases, voire quelques mots de l'entrevue qui a pourtant duré plusieurs minutes. Nous devons toujours confronter l'opinion publique qui, elle non plus, ne nous est pas

toujours favorable. Bref, ce n'est pas nous qui écrivons l'article au final ou qui procédons au montage de l'entrevue télévisée.

Ah oui! Certains vont me dire que dans les communiqués de presse, le message peut être inscrit plus clairement et qu'il est en mesure d'être complet avec le choix des mots justes. En théorie, c'est vrai. Mais, encore faut-il qu'il soit repris par les médias et ce n'est pas toujours le cas.

Il ne faut jamais oublier que les médias influencent de beaucoup l'opinion publique. Lorsque l'ensemble des médias décide de prendre une tangente à gauche ou à droite, le lecteur moyen abonde très souvent dans le même sens. De nos jours, la nouvelle est traitée rapidement, sans grande profondeur et parfois sans trop de rigueur, ce qui a pour effet de diriger l'événement dans un angle qui diffère de la réalité : de la nouvelle *fast food*.

En conclusion, il est bon d'être présent sur la scène médiatique, mais il faut choisir le bon moment et le bon dossier. S'assurer que le message ne jouera pas contre nous et qu'il ne nuira pas pour la suite des choses. Finalement, il faut se rappeler que ce n'est pas l'Association qui publie l'article en bout de ligne, c'est toujours le journaliste qui a le dernier mot...




**Pierre Veilleux**  
Président



Crédit photo : Shutterstock

# Qui sera le prochain?



**EN** ce moment, c'est la question que se pose chaque policier qui rentre au travail. Que ce soit à propos de l'utilisation d'un véhicule de police en conduite d'urgence, d'une situation de filature, ou lors d'une intervention policière nécessitant le recours à la force, la question qui résonne dans leur tête : « Qui sera le prochain? ».

Pourquoi? Depuis peu, cette propension à la judiciarisation de l'intervention policière a engendré ce questionnement collectif. Aujourd'hui, la perception des policières et des policiers est qu'au Québec, il doit à tout prix y avoir un coupable si un accident comporte des victimes. Dans les cas d'usage de la force, c'est la même chose. La perception veut que l'on doive arriver à contrôler la situation sans causer de blessures, et ce, même devant un danger imminent, à défaut de quoi il faut trouver un coupable!

Dans ces circonstances, il est légitime pour les policières et les policiers de demander des balises claires. Parce que la communauté policière est unanime, personne ne veut se retrouver dans une intervention policière qui pourrait engendrer des victimes! Est-ce si étrange? Bien sûr que non! Et non seulement à l'idée d'être possiblement poursuivi en justice pour une intervention policière qui se termine mal, mais aussi parce que les gens ont tendance à oublier que l'être humain, le père ou la mère de famille dans l'uniforme policier, ne cherche pas à détruire des vies, mais bien à les protéger.

Qui peut donc fixer des balises claires? Dans l'une de mes conférences, intitulée *Les effets de la judiciarisation et de la médiatisation de l'intervention policière au Québec*<sup>1</sup>, j'ai proposé les pistes de solutions suivantes, visant divers intervenants du milieu policier :

« Le ministère de la Sécurité publique (MSP) et le ministère de la Justice du Québec (MJQ) doivent fournir des balises claires sur les règles d'interventions policières; l'École nationale de police du Québec doit s'assurer que les enseignements soient compris et reconnus par le commissaire et le Comité de déontologie, le BEI, le DPCP et la magistrature; les organisations policières doivent fournir la formation policière continue adéquate pour répondre aux plus hauts standards de la profession. On comprendra que la tâche est énorme, mais essentielle si l'on veut assurer une cohérence dans la légitimité de l'intervention policière auprès des organismes qui contrôlent l'activité policière au Québec. Alors, quel est l'état des lieux sur la question? »

<sup>1</sup>Voir le résumé de cette conférence dans la *Revue CRDP* de septembre 2018, *Les effets de la judiciarisation de l'intervention policière et les médias*, diffusée lors du 11<sup>e</sup> colloque du CRDP à Saint-Sauveur, ainsi qu'au Colloque sur les enjeux en matière de santé psychologique dans la pratique des métiers d'urgence à l'École nationale de police du Québec, le 13 septembre 2018.

<sup>2</sup>Extrait du rapport Gendron A., Paquette E., Poulin B. Desaulniers M. & Bélanger D.-C. (2015). *Le travail policier lors des interventions ayant mené à une enquête*

## Conduite de véhicule d'urgence

Présentement, des travaux ont lieu à l'ENPQ via un comité sur la conduite de véhicule d'urgence. L'élaboration d'un référentiel de conduite a été adopté récemment par le ministère de la Sécurité publique. Pour la formation du référentiel de conduite à la Sûreté du Québec, une période théorique est prévue à l'intérieur de la plage horaire du cours de requalification annuel au tir. Toutefois, pour l'instant, le document et son apport suscitent plus de questions que de réponses auprès des troupes. Nous avons fait des représentations à ce sujet auprès de l'employeur afin de l'informer de la nécessité d'élaborer une formation spécifique et adaptée dans les meilleurs délais. Également, il y a lieu de valider l'approche de cet exercice de formation auprès des policiers afin de s'assurer que cet outil théorique puisse s'appliquer adéquatement dans toutes les situations.

## Intervention avec usage de la force

Lorsque l'on parle d'usage de la force lors d'intervention policière, il est important de prendre en considération que ces situations sont fréquemment liées à des individus ayant des problèmes de santé mentale, auxquels s'ajoute une dépendance à l'alcool et/ou de la toxicomanie. En effet, selon une étude de l'ENPQ sur des enquêtes indépendantes au Québec, 63,4 % des protagonistes impliqués avaient des antécédents judiciaires au moment des faits; 82,2 % des sujets manifestaient un niveau de résistance pouvant causer des lésions aux policiers; 79,5 % étaient armés; 79,3 % étaient affectés par des problèmes de santé mentale et/ou par un état d'intoxication, et 36,6 % avaient des intentions suicidaires. En proportion, les tirs policiers ont causé plus de blessures que de décès<sup>2</sup>.

Comme policier, nous sommes de plus en plus à risque de vivre ce type d'intervention. En effet, si l'on regarde les statistiques sur le nombre d'appels reliés aux cas de santé mentale, la situation est alarmante! Du côté du Service de police de la Ville de Montréal (SPVM), on dénote plus de 5 000 interventions en santé mentale par année<sup>3</sup>. De notre côté, à la Sûreté du Québec, on parle de plus de 18 000 interventions en santé mentale pour la province, incluant les appels pour tentative de suicide et mort par suicide en 2017. Si on ajoute le nombre d'appels en santé mentale couverts par les services de police municipaux du Québec, la situation est très préoccupante.

*indépendante*. Rapport réalisé pour le ministère de la Sécurité publique du Québec. École nationale de police du Québec, 243 pages. [http://cis.enpq.qc.ca/in/evènements/Le\\_travail\\_policier\\_lors\\_des\\_interventions\\_ayant\\_mene\\_a\\_une\\_enquete\\_independante:\\_rapport\\_de\\_recherche\\_et\\_conference\\_en\\_ligne/1e87e9f2-efcd-4743-851d-0a434556902d](http://cis.enpq.qc.ca/in/evènements/Le_travail_policier_lors_des_interventions_ayant_mene_a_une_enquete_independante:_rapport_de_recherche_et_conference_en_ligne/1e87e9f2-efcd-4743-851d-0a434556902d)

<sup>3</sup><https://www.tvanouvelles.ca/2018/10/23/plus-de-5000-interventions-en-sante-mentale-par-annee-au-spvq-1>

Rappelons-nous des recommandations du coroner Malouin dans l'affaire Magloire<sup>4</sup> survenue à Montréal. En effet, on retrouve dans ses recommandations l'utilisation du pistolet à impulsion électrique, mais aussi la diffusion d'une formation en désescalade<sup>5</sup>. En réponse aux recommandations, l'ENPQ dispense diverses formations en désescalade pour les personnes en état mental perturbé pour de futurs instructeurs, mais aussi pour les participants qui deviendront des intervenants de première ligne.

Toujours dans le rapport du coroner Malouin<sup>6</sup>, on retrouve à l'attention du ministère de la Sécurité publique qu'il doit :

- « Établir des normes et des règles pour prévoir une formation continue obligatoire des policiers pour qu'ils soient toujours au meilleur de leurs capacités physique et intellectuelle ».

Et à l'attention du service de police :

- « Augmenter le nombre de pistolets à impulsion électrique spécialement au centre-ville et faire en sorte qu'au moins un policier par auto-patrouille en soit équipé »;
- « Augmenter l'effectif des équipes mixtes de soutien aux urgences psychosociales sur tout le territoire et pour tous les quarts de travail »;
- « Augmenter le nombre de policiers formés en réponse en intervention de crise (RIC) afin d'atteindre un ratio d'un policier formé en RIC par auto-patrouille »;
- « Maintenir et améliorer les formations simulées en s'efforçant de reproduire un haut niveau de stress chez les policiers pour qu'ils acquièrent des habiletés à travailler lors de leurs interventions en situation de stress ».

Nous savons que les rapports du coroner n'ont qu'un pouvoir de recommandation<sup>7</sup>. Mais si on regarde du point de vue des policiers sur le terrain, qu'est-ce qu'on leur dit? Si vous faites une erreur en situation de crise, on engagera votre responsabilité criminelle et si vous êtes coupable, ce sera la destitution et la détention garantie en raison des peines minimales<sup>8</sup>.

Par conséquent, nous sommes en droit d'exiger le maximum d'efforts par les organisations pour répondre aux recommandations de ce rapport. Mais au fait, qu'en est-il des obligations de l'employeur au niveau pénal?

### Loi sur la santé et la sécurité du travail<sup>9</sup>

« 51. L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur. Il doit notamment : [...] 9° informer adéquatement le travailleur sur les risques reliés à son travail et lui assurer la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que le travailleur ait l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié. »

<sup>4</sup>Luc Malouin, coroner sur les causes et les circonstances du décès de Alain Magloire survenu à Montréal le 3 février 2014, dossier 164927, dépôt février 2016. [https://www.coroner.gouv.qc.ca/fileadmin/Coroners/Rapport\\_Magloire.pdf](https://www.coroner.gouv.qc.ca/fileadmin/Coroners/Rapport_Magloire.pdf)

<sup>5</sup><http://www.enpq.qc.ca/en/lecole-en-ligne/volume-9-numero-1-janvier-2018/nouvelles-formations-sur-la-desescalade.html>

<sup>6</sup>Noter qu'il y a plusieurs autres recommandations dans le rapport du coroner Malouin, nous n'en citons qu'une partie dans cet article, page 58.

<sup>7</sup>Loi sur la recherche des causes et des circonstances des décès, RLRQ, chap. r-0.2.

<sup>8</sup>En référence aux dernières modifications art. 236 du c.c.r. [L.C. 1995, ch. 39, art. 141 et 142]. Aussi modification qui exclut le droit à l'absolution, art. 730 [Loi

### Le Code criminel<sup>10</sup>

Obligation de la personne qui supervise un travail :

« 217.1 Il incombe à quiconque dirige l'accomplissement d'un travail ou l'exécution d'une tâche ou est habilité à le faire de prendre les mesures voulues pour éviter qu'il n'en résulte de blessure corporelle pour autrui. »

Les sanctions pénales qui sont prévues aux articles 236 et 237 de la LSST démontrent l'objectif du législateur qu'il y ait une certaine obligation des employeurs, dans ce cas-ci des organisations policières, pour s'assurer que tous les policiers soient formés et munis des équipements, encadrement, et autres ressources nécessaires telles que la requalification au tir, la formation en emploi de la force, la formation sur le guide référentiel en conduite d'urgence, la formation en désescalade pour les personnes en état mental perturbé, la formation ou l'accès à un policier formé dans l'équipe au pistolet à impulsion électrique (AIE), et la formation sur les interceptions à risque élevé d'un véhicule routier.

Vous n'avez pas ces mises à jour? Alors, demandez à l'employeur votre inscription à ces formations. Du côté syndical, nous allons poursuivre nos représentations auprès de l'employeur sur ces enjeux.

Concernant cette propension à la judiciarisation de l'intervention policière, certaines personnes diront que ce ne sont pas tous les policiers qui sont accusés ni reconnus coupables, ce qui est vrai. Sachez tout de même que l'enquête en soi laisse des stigmates qui sont bien réels. D'ailleurs, une étude importante de l'APPQ effectuée par le département de criminologie de l'Université de Montréal, *L'étude du policier face à la plainte*<sup>11</sup>, démontre très clairement les effets dévastateurs et les impacts de ces procédures sur la santé mentale des policières et des policiers. L'heure n'est plus aux hypothèses, mais bien à l'adoption de mesures concrètes.

D'ici à ce que les ressources soient au rendez-vous pour aider les policières et les policiers à faire face au danger sur le terrain, ces derniers se sentent trop souvent comme de la « chair à canon ». Par conséquent, lors de situations d'urgence, ils vivent un haut niveau de stress et d'anxiété et ne peuvent s'empêcher de penser à « Qui sera le prochain? »

Syndicalement vôtre!



Jacques Painchaud LL. M. (Droit)  
Vice-président à la Discipline  
et à la déontologie



modifiant le Code criminel (responsabilité pénale des organisations), L.C. 2003, ch. 21, art. 17].

<sup>9</sup>Loi sur la santé et la sécurité du travail, <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/S-2.1>

<sup>10</sup>Loi modifiant le Code criminel (responsabilité pénale des organisations) L.C. 2003, ch. 21, Sanctionnée 2003-11-07 [https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/Lois-Annuelles/2003\\_21/page-1.html](https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/Lois-Annuelles/2003_21/page-1.html)

<sup>11</sup>Boivin R. et Mulone M. (2017). *L'étude du Policier face à la plainte : Une exploration des effets d'une plainte à l'encontre des policiers*. Montréal, Québec : École de criminologie, Université de Montréal, Centre international de criminologie comparée.



## RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE DE L'APPQ NOUVEAUTÉS ET PRIMES AU 1<sup>er</sup> JANVIER 2019



### MODIFICATIONS AU RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE LE 1<sup>er</sup> JANVIER 2019

#### Augmentation des maximums pour certains services :

- Les honoraires et les expertises de psychologues ainsi que les traitements de psychothérapie si rendus par un travailleur social : le **maximum annuel remboursable augmentera de 1 000 \$ à 1 500 \$**;
- L'ensemble des autres spécialistes (exemple : physiothérapeute, chiropraticien, massothérapeute, etc.) : le **maximum annuel remboursable augmentera de 1 000 \$ à 1 500 \$** et le **montant admissible par visite augmentera de 45 \$ à 60 \$**.

#### Remboursement pour les réclamations d'hôpital :

- Le régime remboursera toujours le membre et ne remboursera plus les hôpitaux. Le membre devra s'assurer que l'APPQ reçoive le formulaire d'hospitalisation dûment rempli afin de recevoir son remboursement. Ceci est dû à la fusion des différents hôpitaux et à la lourdeur de leurs systèmes administratifs.

#### Votre conjoint(e) est aussi policier(ère) à la SQ?

- Un de vous peut être exempté des protections maladie et dentaire à la condition que l'autre choisisse une protection couple ou familiale en maladie et en dentaire. Une procédure plus précise sera communiquée aux personnes visées par cette règle sous peu.

### AUGMENTATION DES TAUX DE COTISATION AU 1<sup>er</sup> JANVIER 2019

L'augmentation des maximums remboursables décrite ci-dessus engendre une hausse de 3,4 % au 1<sup>er</sup> janvier 2019 pour les soins hospitaliers et médicaux.

Cette augmentation sera amoindrie par la part de l'employeur qui passera au 1<sup>er</sup> janvier 2019 à : 5,50 \$ (individuelle) / 11,40 \$ (familiale).

Pour tous les détails, veuillez consulter la **Grille des coûts** qui se trouve sur le portail.

**N'oubliez pas : vous pouvez avoir un impact sur le coût du régime!**

**Demandez le médicament générique. Renouvelez aux 90 jours si possible. Magasinez votre pharmacien!**

### AMÉLIORATIONS PRÉVUES

#### Paiement direct pour les services encourus chez les dentistes :

- Le projet du paiement direct pour les services dentaires va bon train et le service sera disponible dans le premier trimestre de 2019. Ainsi, chez les dentistes participants, vous n'aurez qu'à déboursier les montants qui ne sont pas remboursés par le régime.

***Vous avez accès en tout temps au service d'aide confidentiel offert par des spécialistes de la santé et de la criminologie.***

*De 8 h à 17 h :* **581 742-7001**

**www.lavigile.qc.ca**

*Soir et nuit :* **1 888 315-0007**



Faites parvenir vos réclamations à :

Santé : [reclamationmaladie@appq-sq.qc.ca](mailto:reclamationmaladie@appq-sq.qc.ca) Dentaire : [reclamationdentaire@appq-sq.qc.ca](mailto:reclamationdentaire@appq-sq.qc.ca)

Pour toute question reliée à votre régime d'assurance collective, communiquez avec l'APPQ au **450 922-5414, poste 1** ou à [assurances@appq-sq.qc.ca](mailto:assurances@appq-sq.qc.ca).



**Chrystian Leclerc**  
Vice-président aux Finances

# Votre programme groupe

en offre encore plus aux membres de l'APPQ



## Assurance des frais juridiques - Allégations Sans frais!

### Payer moins fait partie de vos privilèges

L'Assurance des frais juridiques - Allégation de **belairdirect** est offerte sans frais aux membres actifs de l'**APPQ** qui sont titulaires d'une police d'assurance auto ou habitation **belairdirect** en vigueur. Celle-ci s'ajoute à votre rabais de groupe, en plus des autres rabais et avantages inclus dans votre police d'assurance.

### Beaucoup plus qu'un simple programme

Si jamais vous deviez faire l'objet d'allégations de nature privée et personnelle, non reliées à l'exercice de vos fonctions de policier(ère), vous bénéficierez, avec cette protection, d'une aide financière d'un maximum de **8 000 \$** par événement, vous permettant de consulter et d'être représenté par un avocat référé par le CRDP, pendant la période d'enquête en lien avec ces allégations.

**Vous n'êtes pas client de belairdirect? Vous pouvez vous procurer cette assurance pour un montant de 90 \$ ou gratuitement en devenant client chez belairdirect!**

### N'attendez plus!

Demandez dès maintenant une soumission auto ou habitation au **1 888.270.9111** ou obtenez une soumission en ligne sur **belairdirect.com/groupes**, et découvrez combien vous pourriez économiser sur vos primes d'assurance.

**N'oubliez pas de mentionner l'APPQ!**

**belairdirect.**  
auto et habitation - groupes

Certaines conditions, limitations et exclusions s'appliquent à toutes nos offres. Ces offres peuvent être modifiées ou prendre fin sans préavis. <sup>MD</sup>belairdirect et <sup>MD</sup>Petit Chevalier & <sup>MD</sup>Dessin sont des marques de commerce déposées de La Compagnie d'assurance Belair inc. ©2018 La Compagnie d'assurance Belair inc. Tous droits réservés.

# Epsylio

**BONJOUR** chères consœurs policières et chers confrères policiers,

Il me fait grand plaisir encore une fois de m'adresser à vous à travers la revue *Au Devoir*. Je vous invite à lire l'article qui suit de l'équipe Epsylio avec laquelle nous venons de renouveler notre entente de service pour une troisième année. Pour ceux et celles qui ne connaissent pas ce service, je vous encourage à consulter le site Web : [appq.epsylio.com](http://appq.epsylio.com). De plus, je vous invite aussi à lire l'article de M<sup>me</sup> Catherine Sirois, qui travaille maintenant avec moi à l'Association, en remplacement de M<sup>me</sup> Karine Landreville, comme conseillère en santé et sécurité au travail.

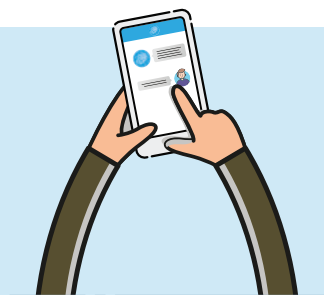
Bonne lecture!



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



Tes collègues vivent des  
**PROBLÉMATIQUES...**



Epsylio offre des  
**PISTES DE SOLUTION**

**C'EST CONFIDENTIEL**



**RÉFÈRE-LES À [appq.epsylio.com](http://appq.epsylio.com)**

Propulsé par **OPTANIA**

# Un bouclier pour votre santé mentale

Par Alexandra Verreault, psychologue

**CERTAINS** policiers aiment être de superhéros. Ils n'aiment pas être vulnérables, avoir l'impression de se plaindre, de déranger, ou de se mêler des affaires personnelles des autres. Ils sont plutôt isolés, voire renfermés. Ils se disent que, s'ils rencontrent des difficultés, le temps arrangera les choses. Que l'aide, c'est super pour les autres, mais qu'eux, ils sont corrects pour s'en sortir tout seul. Dans bien des moments, ils ont raison. Parfois, cependant, ils traversent des situations qui les dépassent.

J'ai eu la chance de rencontrer des policiers de la Sûreté du Québec et de les entendre parler de ces ruptures amoureuses, de ces mutations organisationnelles qui séparent les couples et les familles ou de cette charge de travail débordante qui les accable. J'ai pu les entendre parler de la pression du « en faire plus avec moins » ou du dilemme du « qui paiera la note? », ou prendre des vacances pour prendre soin d'eux, c'est de nuire à leurs collègues. Non seulement ces problématiques sont difficiles à supporter, mais en plus, elles s'accumulent. Quand ça commence à aller mal, c'est tout qui flanche en même temps, pas vrai?

C'est dans ces moments que les policiers deviennent dépassés. Ils commencent à faire des cauchemars, à se sentir déprimés, à consommer davantage ou à avoir envie de défoncer des murs. Et c'est là que l'irréparable peut se produire : le suicide.

## Un seul conseil

En tant que psychologue, si je n'avais qu'un seul conseil à donner aux policiers pour qu'ils protègent leur santé mentale tout au long de leur carrière, ce serait de développer un **réseau de soutien social** solide. De trouver un ou des alliés au travail, en qui ils peuvent avoir confiance et sur qui ils peuvent compter, coûte que coûte.

J'entends déjà certains d'entre vous dire que pour eux c'est réglé, qu'ils ont déjà des amis au travail. Pas si vite! Un réseau de soutien social, c'est plus qu'aller boire un verre et commérer sur les collègues ou sur l'administration. C'est plus qu'avoir des amis avec qui parler autour de la machine à café. « **Soutien** », **ici, signifie que l'autre personne vous remonte le moral, vous permet d'aller mieux, vous accepte comme vous êtes sans vous juger.** Ça signifie que vous pouvez vous ouvrir à elle, ventiler, pleurer et rire, que vous pouvez lui demander de vous rendre service et vous appuyer sur sa présence. Ça signifie que vous pouvez partager un fardeau avec un autre être humain, et que ce fardeau deviendra moins lourd à porter.

Ça semble différent des habitudes du policier, n'est-ce pas? Oui, c'est difficile de s'appuyer sur autrui et de demander du soutien. Mais vous le savez mieux que quiconque, pour avancer dans la vie, il faut savoir sortir de sa zone de confort!

## Comment faire?

La meilleure façon de développer un réseau de soutien social solide, c'est d'être soi-même disponible aux autres. C'est la réelle beauté de la chose en fin de compte : le soutien est réciproque. Être en mesure d'aider quelqu'un dans une mauvaise passe est parfois tout aussi bénéfique et gratifiant pour soi-même. Puis, quand votre tour sera venu d'avoir besoin, vous saurez sur qui compter.

Les effets bénéfiques qu'un bon réseau de soutien social amène à la santé sont nombreux. C'est d'ailleurs l'un des meilleurs facteurs de protection contre le suicide. En tant que policier, tous les jours, vous servez et protégez les autres. S'il vous plaît, protégez-vous, vous aussi!



917, rue Monseigneur-Grandin, bureau 101A  
Québec (Québec) G1V 3X8

1 866 666-1135 | [info@epsylio.com](mailto:info@epsylio.com)

## Parler avec quelqu'un

Si vous avez besoin d'une aide immédiate ou que vous désirez parler à quelqu'un de vive voix...

### Téléphone

Programme d'aide aux employés : . . . . . **1 800 931-5151**

La Vigile (8 h à 17 h) : . . . . . **1 581 742-7001**

La Vigile (soir et nuit) : . . . . . **1 888 315-0007**

# Lancement des nouveaux comités de santé et de sécurité

Par Catherine Sirois, conseillère



**BONJOUR** à vous tous,

Il me fait plaisir de vous écrire aujourd'hui concernant le lancement des nouveaux comités de santé et sécurité (CSS), mais j'aimerais d'abord et avant tout en profiter pour me présenter. Je suis conseillère en santé et sécurité à l'APPQ depuis mai dernier, mais je possède plus de neuf années d'expérience en gestion des ressources humaines. Je suis titulaire d'un baccalauréat en gestion des ressources humaines et membre en règle de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés (CRHA) depuis 2012. La santé et la sécurité des travailleurs sont des sujets qui me tiennent particulièrement à cœur et c'est pourquoi je m'engage envers vous à mettre tous les efforts nécessaires pour vous assurer de ma contribution dans l'avancement des dossiers ainsi que de tout mon soutien.

C'est en septembre et octobre derniers que les membres des nouveaux comités de santé et sécurité (CSS) ont été formés. Après plus de deux ans d'interruption des rencontres de ces comités, nous sommes fiers d'avoir contribué, avec le Service de la santé et de la prévention au travail (SSPT) de la Sûreté du Québec et l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail, secteur « administration provinciale » (APSSAP), à la révision et au lancement des nouveaux CSS.

Un comité de santé et sécurité c'est « une équipe de travail paritaire, c'est-à-dire égalitaire et démocratique, qui a pour objet la prise en charge de l'action en santé et sécurité du travail. L'objectif ultime d'un CSS est la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Il est à noter que ce comité ne s'occupe pas du volet d'indemnisation et de réadaptation<sup>1</sup>. »

Il y a cinq comités au total, soit un par district de la SQ et un au Grand quartier général (GQG). Ils se composent de deux coprésidents (employeur et travailleur), de représentants de l'employeur et des travailleurs, ainsi que des représentants à la prévention. Tous les directeurs syndicaux de l'APPQ sont membres des CSS, représentants à la prévention (RP) et certains agissent à titre de coprésident de leur CSS.

Un CSS possède de nombreux rôles et fonctions, tant sur le plan du conseil, du soutien, de la promotion, de l'évaluation, du suivi et du contrôle. En voici quelques-uns :

- Analyser l'état de situation de l'établissement en matière de SS;
- Participer à l'identification et l'évaluation des risques reliés au poste de travail;
- Collaborer à la mise en place des programmes d'information en santé et sécurité au travail;
- Prendre connaissance des programmes de prévention et faire des recommandations à l'employeur;

- Recevoir et traiter les plaintes et suggestions;
- Recevoir et étudier les rapports d'inspection.

Les représentants à la prévention possèdent eux aussi différentes responsabilités. En voici quelques-unes :

- Identifier les dangers et faire des recommandations :
  - Inspecter les lieux de travail;
  - Participer à l'identification et l'évaluation des postes;
  - Recevoir les avis d'accidents et enquêter.
- Assister les travailleurs;
- Porter plainte à la CNESST et accompagner l'inspecteur;
- Intervenir lors d'un refus de travail<sup>2</sup>.

Dans le but de prévenir les incidents et accidents du travail, les RP font régulièrement des inspections des lieux de travail. N'hésitez pas à les interpeller si vous les croisez lors d'une inspection; vos suggestions, commentaires et recommandations sont les bienvenus puisque vous êtes les mieux placés pour les informer de votre réalité ou de vos préoccupations.

Vous pouvez communiquer avec votre CSS via les adresses courriel génériques ci-dessous, pour toute question ou suggestion. Toutefois, si vous avez une problématique en matière de SST, il faut d'abord le signaler à votre supérieur immédiat puis, si la situation est non réglée ou non corrigée, vous pourrez ensuite en faire part au CSS ou directement au RP.

- GQG : . . . . . [css.gqq@surete.qc.ca](mailto:css.gqq@surete.qc.ca)
- District SUD : . . . . . [css.sud@surete.qc.ca](mailto:css.sud@surete.qc.ca)
- District NORD : . . . . . [css.nord@surete.qc.ca](mailto:css.nord@surete.qc.ca)
- District EST : . . . . . [css.est@surete.qc.ca](mailto:css.est@surete.qc.ca)
- District OUEST : . . . . . [css.ouest@surete.qc.ca](mailto:css.ouest@surete.qc.ca)

**Puisque la prévention est la clé du succès en matière de SST, il est important de déclarer tous les incidents et accidents du travail afin de pouvoir mettre en place des mesures correctives pour contrôler ou éliminer les risques. Pour cela, nous avons besoin de votre implication et engagement, car rappelons-nous que :**

**LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL, C'EST L'AFFAIRE DE TOUS!**

<sup>1</sup> BRUNET, Catherine. « La réforme des comités de santé et de sécurité de la Sûreté du Québec », *connexionSQ* [En ligne], 15 octobre 2018.

<sup>2</sup> HAMEL, Renée et Charles VERREAULT. Comité de santé et sécurité du travail. Organisation de la prévention [Document électronique]. Québec, APSSAP, 2018.

# Les entrevues



Crédit photo : Unsplash

## Banque de candidatures

**DEPUIS** l'entrée en vigueur de la nouvelle politique de gestion EP-31 en février dernier, j'ai reçu plusieurs demandes de votre part par l'intermédiaire de vos directeurs syndicaux concernant le fait que plusieurs d'entre vous désirent passer une entrevue de sélection sans nécessairement convoiter l'emploi dans l'immédiat, mais préférant se maintenir dans la banque de candidatures pour l'emploi.

Dans un premier temps, je désire vous informer que la politique de placement ne l'interdit pas. Lors de la négociation de cette directive, nous pensions, étant donné que l'offre de placement est contemporaine avec la publication de l'avis de concours, que celle-ci ferait en sorte que cette stratégie d'être maintenu dans la banque de candidatures pour l'emploi ne serait pas utilisée.

Par le fait même, je me dois de réitérer l'objectif premier d'un processus de sélection qui est de qualifier un candidat. L'employeur, quel qu'il soit, s'attend, s'il y a réussite, à ce que le candidat accepte *de facto* l'emploi.

Si cette tendance de refus d'accepter l'emploi à la suite de la réussite d'une entrevue se poursuit, l'employeur sera inévitablement en demande pour faire cesser cette stratégie par la mise en place de conséquences à cause du refus occasionné. Je vous ferai remarquer que, dans la politique actuelle, aucune conséquence d'un refus n'est applicable par rapport à l'ancienne politique.

Pour l'employeur, cette stratégie de vouloir se maintenir dans la banque de candidatures pour l'emploi dans une fonction, au lieu d'accepter l'offre de placement, occasionne des pertes considérables de temps, d'argent et de déplacement du personnel, sans compter le préjudice causé au membre qui désire l'emploi et qui se voit retarder dans son objectif de carrière (par exemple : 4<sup>e</sup> candidat pour l'entrevue).

## Désistement aux entrevues

De plus, il y a énormément de désistements de membres convoqués en entrevue quelques jours avant celle-ci. Cette situation crée énormément de désagréments pour l'employeur et surtout pour nos membres qui sont les prochains à être convoqués en entrevue. Les raisons des désistements sont multiples, soit pour des motifs familiaux ou, à la suite de communications avec l'unité convoitée, réalisation après coup que la fonction ne cadre pas avec l'ambition de carrière. Vous devriez faire vos démarches d'information concernant la fonction durant la publication de l'avis de concours pour éviter des délais indus.

Évidemment, si ces situations se poursuivent dans le temps, il ne serait pas surprenant que l'employeur envisage de prendre des mesures pour contrer de tels refus ou désistements dans une prochaine politique...

En terminant, ce message sert avant tout à vous informer sur les incidences de ces situations par certains de nos membres qui ne réalisent pas nécessairement les conséquences éventuelles...

Salutations,



**Mathieu Sauvageau**  
Vice-président aux  
Ressources humaines



# Le guide d'interprétation, un nouveau guide évolutif!

**CHERS** collègues,

Depuis que je suis impliqué syndicalement à l'APPQ, soit depuis 2006, les délégués et directeurs demandaient qu'il y ait une mise à jour du guide d'interprétation syndical du contrat de travail, l'objectif étant de pouvoir répondre rapidement aux membres.

Le dernier guide remonte à 2002. Dans le contrat qui a suivi, soit 2002-2010, il y a eu une grande refonte des textes et l'intégration d'une multitude d'ententes qui sont venues bonifier en partie certains articles, mais il reste toujours que certains articles ne sont pas si clairs, ou qu'ils peuvent être interprétés de différentes façons.

Certes, il est impossible de tout inclure puisque, souvent, un changement dans la situation vécue ou appliquée par le membre concerné par rapport à celle d'un autre fait en sorte que l'application d'un article peut être différent. Une nuance peut faire un grand changement.

Auparavant, l'objectif était de faire un document complet alors que, maintenant, avec les programmes informatiques, il est possible de fournir un outil évolutif que l'on peut bonifier au fil des situations, applications et différentes ententes avec l'employeur.

Lors du dernier congrès, j'ai informé les délégués que le guide était débuté et que, pour le prochain congrès, je voulais le rendre disponible aux délégués et directeurs syndicaux.

D'ici la fin de l'année, un exercice se tiendra en conseil de direction afin d'effectuer une grande mise à jour pour ensuite rendre le guide accessible au début de janvier 2019. Par la suite, il y aura d'autres mises à jour afin de le compléter.

Il faut simplement se rappeler que cet outil ne peut répondre à tout et qu'il faut toujours avoir l'ensemble des éléments avant de pouvoir bien appliquer le contrat.

Syndicalement vôtre,



**Dominic Ricard**  
Vice-président aux Griefs  
et à la formation





*Caisse Desjardins des policiers et policières*

## Choisir CAISSE-POLICE

**C'est s'assurer d'obtenir des conseils avisés en fonction de vos réalités policières**

Rencontrez un conseiller pour estimer la valeur de vos avoirs et pour planifier votre succession.

Pour prendre rendez-vous :  
1.887.847.1004 ou [www.caisse-police.com](http://www.caisse-police.com)



Tous les membres de l'équipe Caisse-Police vous offrent leurs meilleurs vœux du temps des fêtes : plaisir, partage et détente!

Pour la nouvelle année, nous vous souhaitons de nouveaux défis, de nouvelles réussites ainsi que santé, bonheur et prospérité!

Joyeuses fêtes!

# Temps supplémentaire, la limite atteinte

**LES** heures supplémentaires sont chose courante à la Sûreté du Québec. On y est tellement habitué qu'il nous apparaît normal d'en avoir autant. Lors de mon intégration à la Sûreté en 2008, le nombre élevé d'heures supplémentaires m'avait frappé, comparativement à la Sûreté municipale où les heures supplémentaires étaient une exception et non la norme. À force d'y être confronté, on s'y habitue; on les incorpore dans notre routine et il devient normal de faire de façon régulière des heures supplémentaires. Il n'en demeure pas moins qu'il s'agit d'une surcharge de travail pour chacun et chacune d'entre nous. Surcharge qui parfois a des impacts dans les autres sphères de notre vie.

Avec la restructuration et le gel d'embauche des dernières années, les besoins en heures supplémentaires ont explosé. Malgré le fait que nous sommes familiers avec le phénomène, nous ne suffisons plus à la tâche. On a beau se dire qu'il s'agit d'une mauvaise passe, qu'il faut laisser le temps à l'embauche de faire son œuvre, le problème est plus profond.

Les heures supplémentaires devraient être une mesure d'exception pour pallier à une demande spécifique. Ce n'est pas le cas chez nous. Les heures supplémentaires font partie intégrale de la gestion des ressources humaines. Elles sont normalisées par l'organisation. Avec un budget d'heures supplémentaires de plus ou moins 60 millions par année, on peut dire que l'exception confirme la règle. Le nœud du problème est là.

Depuis les dix dernières années, les réalités de notre travail, de notre vie familiale, du personnel qui compose la Sûreté ont changé. Nous avons tous et toutes des obligations familiales complexes et chargées. La profession est aussi de plus en plus exigeante envers nous. Il devient extrêmement compliqué de concilier le travail, la famille et la vie personnelle. Dans ces circonstances, il n'est pas surprenant que la charge de travail puisse devenir trop élevée. Certains d'entre vous lèvent la main pour demander un peu d'air et ils ont raison. Nous ne pouvons pas penser pouvoir poursuivre à ce rythme effréné.

Ces derniers mois nous avons connu de la contrainte ou des heures supplémentaires obligatoires. Les infirmières sont aux prises avec cette problématique depuis de nombreuses années et elles sont à bout de souffle. Nous ne faisons pas exception à la règle. Vous me direz que nous sommes dans une période difficile due au manque d'effectif. Oui, mais au-delà du manque d'effectif, les heures supplémentaires sont moins populaires qu'elles pouvaient l'être par

le passé. Avec la réalité d'aujourd'hui, ce n'est plus la majorité qui peut se permettre d'en faire plusieurs centaines d'heures par année. Plusieurs ne sont pas prêts à hypothéquer leur vie familiale et personnelle en échange d'heures supplémentaires.

Certains jettent le blâme sur nous, prétextant que nous ne voulons plus travailler. Certains gestionnaires répètent à qui veut l'entendre que la problématique est causée par nos nouveaux horaires de travail. Pour avoir constaté, lors de mes visites dans vos unités, le travail colossal que vous accomplissez jour après jour afin de combler les relèves, je peux vous confirmer que nous ne sommes pas la cause du problème. Pour ce qui est des horaires de travail avec le manque d'effectif que nous connaissons, comment pouvons-nous en tirer profit? Il n'y a pas un horaire de travail qui fonctionne de façon optimale avec un manque d'effectif majeur.

Nous sommes toutes et tous prêts à mettre la main à la pâte. Nous sommes conscients que dans notre profession, les heures supplémentaires sont inévitables. Mais lorsque ces heures deviennent partie prenante de notre horaire de travail quotidien, il est normal que les volontaires soient de moins en moins nombreux. Il est clair que nous avons besoin d'effectif supplémentaire afin de maintenir une charge de travail acceptable pour chacun et chacune d'entre nous. L'organisation doit amorcer une réflexion sur l'utilisation systématique des heures supplémentaires pour remplir son mandat. Elle doit s'ajuster à la réalité d'aujourd'hui. Nous devons être en mesure de garder l'équilibre entre le travail, la famille et la vie personnelle. Gardez en tête que nous travaillons pour vivre et non le contraire.

Syndicalement vôtre,



**Jasmin Rainville**  
Directeur syndical  
Laurentides / Lanaudière



# Le 41<sup>e</sup> Service commémoratif annuel des policiers et des agents de la paix canadiens

**BONJOUR** à vous tous,

Le 30 septembre dernier, sur la colline du Parlement à Ottawa, a eu lieu le 41<sup>e</sup> Service commémoratif annuel des policiers et des agents de la paix canadiens. Cette année, ce sont six agents qui ont été honorés dans l'ensemble du Canada, dont un de nos membres, l'agent Jacques Ostigny, qui a perdu la vie le 21 septembre 2016 dans l'exercice de ses fonctions. Je tiens à remercier les policières, les policiers, les membres civils de la Sûreté du Québec ainsi que leur famille pour leur participation, malgré un temps frisquet, à cette cérémonie.

Je tiens à remercier notre photographe de la Sûreté du Québec, M. François Thibodeau, pour sa présence au fil des ans sur la Colline, et ce, peu importe les conditions météorologiques auxquelles nous faisons face.

Je tiens également à remercier l'Association des policières et policiers provinciaux du Québec ainsi que la Caisse Desjardins des

policiers et policières pour leur soutien en offrant le déjeuner et le dîner.

Le 42<sup>e</sup> Service commémoratif annuel des policiers et des agents de la paix canadiens aura lieu le 29 septembre 2019 sur la Colline parlementaire à Ottawa. On vous y attend en grand nombre!

Merci!



**Charles Hopson**  
Directeur syndical – Outaouais



On remarque la présence des membres du conseil de direction de l'APPQ (en habit civil) : le vice-président en Santé et sécurité du travail et aux ressources matérielles, M. Alphée Simard; le directeur régional de l'Outaouais, M. Charles Hopson; le vice-président aux Ressources humaines, M. Mathieu Sauvageau; ainsi que l'épouse et la fille de M. Jacques Ostigny.

# La solidarité, antidote à l'isolement et à la détresse

**AU** moment d'écrire ce texte, nous étions en plein **Mois de la santé au travail**. Alors, je trouvais important de partager la réflexion suivante :

Dans une profession qui en demande de plus en plus à ses hommes et ses femmes, la **solidarité** est devenue un élément essentiel pour garder le fort.

Trop de collègues vivent de la détresse sans que parfois personne ne s'en rende compte.

Nous devons à l'occasion prendre une **pause** et être à l'écoute de nos consœurs et confrères. Nous devons être ceux ou celles qui feront la différence momentanément dans leur vie. Nous le faisons déjà pour notre clientèle, alors que trop souvent nous oublions ceux et celles qui nous entourent.

Nous exerçons l'un des plus beaux métiers du monde. Mais faisons attention, car il est devenu l'un des plus exigeants dans une société qui va parfois trop vite. Les repères peuvent devenir plus difficiles à percevoir pour certains. **Soyons vigilants.**

Nous avons tous besoin de nous sentir soutenus dans nos actions comme dans nos inactions, surtout de la part de nos collègues. Ne jugeons pas trop rapidement. Ayons plutôt une attitude de collaboration et d'accompagnement. Gardons toujours à l'esprit que nous sommes tous différents, mais tellement **complémentaires**. C'est la force d'une équipe!

Cessons d'attendre le soutien de la population ou de nos gestionnaires. Prenons le **leadership** et soutenons-nous les uns les autres. Il nous sera plus facile d'affronter les défis qui se présenteront. Je ne suis pas en train de vous dire que leur appui ne serait pas apprécié et souhaitable. Mais tout commence par **soi-même**. Nous avons beau avoir leur accompagnement, si nous nous divisons, la détresse nous collera à la peau.

Alors, unissons-nous, épaulons-nous, ainsi, nous réussirons à modeler notre profession à l'image de ce que nous souhaitons. Traçons le chemin **ensemble** et les autres suivront. Nous avons besoin de la solidarité, c'est le meilleur antidote à l'isolement et à la détresse.

En terminant, je désire vous souhaiter un joyeux temps des fêtes entouré de vos proches et une pensée toute spéciale à ceux qui seront en devoir durant cette période.

**Santé et bonheur à tous!**



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



**S'unir  
pour progresser!**

*Crédit photo : Pexels*



# La Vigile

## LA MISSION

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

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

## NOS PROGRAMMES

### Programme Dépendance

Ce programme, d'une durée de 30 jours, est offert seulement à la Maison **LA VIGILE**.

#### Objectifs généraux

- > Offrir un service professionnel et confidentiel;
- > Sensibiliser la clientèle aux symptômes dépressifs et les symptômes du stress post-traumatique;
- > Offrir des ateliers éducatifs concernant la dépendance, la gestion des émotions, la connaissance de soi et l'anxiété;
- > Prévenir la rechute en identifiant les situations à risques.

#### Le répit

Ce programme permet de prendre un temps d'arrêt. En fonction de l'évaluation faite par notre personnel compétent, la durée du séjour peut varier entre 10 et 30 jours maximum.

#### Objectifs généraux

- > Offrir un environnement structuré favorisant la pratique de saines habitudes de vie et des activités de la vie quotidienne;
- > Orienter la personne vers des ressources appropriées afin de poursuivre ses objectifs et préparer son « plan de sortie »;
- > Offrir un environnement propice à la réflexion.

**Nous favorisons un retour à la santé et au travail dans la dignité.**

## AUTRES SERVICES

### Le PAPV (Programme d'aide aux personnes Vigiles)

**LA VIGILE** a développé sa propre division des services de programmes d'aide aux employés (PAE) car elle est spécialisée pour les personnes qui portent ou portaient l'uniforme (culture, dangerosité, stress, pensées, profil de personnalité, caractéristiques de leur mission, perfectionnisme, pas le droit à l'erreur, *surtemps*, opérations spécialisées, etc.).

Le mot « **Vigiles** » désigne les personnes professionnelles ayant une mission d'aide auprès de la population.

### Formations spécialisées et adaptées

**LA VIGILE** est maître d'œuvre dans la création de formations spécifiques pour les organisations afin de répondre adéquatement à leurs besoins organisationnels.

- > Programme pairs-aidants;
- > Les intervenants en tant que victimes;
- > Séances de débriefing.

## POUR NOUS JOINDRE

Sans frais : 1 888 315-0007

Maison **LA VIGILE** : 581 742-7001

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



# Les événements récents survenus au Quartier général de Montréal

Je profite de l'occasion pour vous faire part des récents événements survenus au niveau du Quartier général de Montréal.

## Protocole d'entente UPAC

Le 14 octobre dernier, après plusieurs mois de discussions, l'Association a présenté aux membres syndiqués de l'APPQ de l'UPAC le protocole d'entente sur les prêts de service. Le travail effectué par l'Association dans cette entente permet aux membres en place de faire un choix éclairé entre rester ou quitter l'UPAC. Peu importe si l'on veut rester ou quitter l'UPAC, les membres de la Sûreté du Québec bénéficient d'avantages non négligeables. On peut enfin tourner la page et repartir à zéro. Sachez que l'APPQ travaille toujours pour le bien-être de ses membres et continuera à le faire même si vous êtes en prêt. Bien que les négociations aient pris quelque temps (G7 et élections provinciales), l'Association en est arrivée à un protocole d'entente respectant les conditions des deux parties.

## Quand la seule option est le suicide...

Dernièrement, encore, nous avons perdu une collègue, une amie; la détresse l'a emportée. Peu importe les raisons, soyez vigilants, allumés et alertes aux messages de détresse de vos consœurs et de vos confrères. Ne fermez pas les yeux, ouvrez vos oreilles et soyez à l'écoute. Dénoncez les abus; ne tolérez pas de voir les autres se faire ridiculiser, abaisser ou laisser de côté. Agissez et apportez votre aide; nous formons une grande famille, il faut s'entraider. Ne soyez pas égoïstes et n'ayez pas peur de vous imposer face à ces situations. Le simple geste d'écouter peut aider les personnes dans le besoin. Ne pensez pas que cela n'arrive qu'aux autres, parce que celle dont je parle était une policière, mère de famille avec deux enfants en bas âge.

On ne dira jamais assez souvent de consulter, soit en faisant appel au PAE que l'on peut joindre au 1 800 931-5151 ou à La Vigile au 1 888 315-0007 ou à votre Association ou encore à des collègues de travail car, ensemble, nous pouvons faire la différence. Par ailleurs, veuillez noter que les règlements d'assurance à l'APPQ couvrent également les frais de psychologue. Je voulais partager avec vous mes sentiments à la suite de cette situation et vous sensibiliser à la relation d'aide. Si chacun d'entre nous pouvait en faire un peu plus, de quelque manière que ce soit, l'option du suicide ne serait alors plus envisageable.

À l'approche du temps des fêtes, soyez prudents et vigilants. Profitez de ce temps pour faire le plein d'amour et de bonheur avec vos proches. Je prends ce moment pour remercier les délégués qui vous représentent et travaillent à vous informer et à vous aider au besoin.

En mon nom et au nom de mon équipe de délégués du GQG de Montréal, nous vous souhaitons de joyeuses fêtes!



**Alain Slicer**

Directeur syndical  
Quartier général de Montréal



**POUR Y VOIR CLAIR**

**Programme d'aide  
au personnel**

Sûreté du Québec

**1 800 931-5151**



**1 888 315-0007 | [www.lavigile.qc.ca](http://www.lavigile.qc.ca)**

# Funérailles régimentaires des constables Burns et Costello à Fredericton

**LE** 18 août 2018, je me suis déplacé au Nouveau-Brunswick afin de représenter l'Association lors des funérailles régimentaires des constables Burns et Costello du Service de police de Fredericton.

J'ai pu constater directement le respect et l'admiration de la population de Fredericton pour ces deux constables qui ont payé de leur vie en tentant d'en sauver d'autres. J'ai dû marcher plus de deux kilomètres pour me rendre à l'Université du Nouveau-Brunswick où se tenait le service, car les rues étaient bloquées à la circulation pour laisser place au cortège. Pendant mon parcours, beaucoup de gens se massaient déjà le long des trottoirs, et ce, malgré la pluie. La plupart des gens me saluaient ou me serraient la main en guise de reconnaissance pour nos confrères morts en service.

À titre de directeur syndical, je peux vous dire que ça faisait longtemps que je n'avais pas ressentie autant de marques d'affection ou de réconfort de la part de la population envers les policiers.

La cérémonie s'est tenue à l'aréna de l'Université en présence de dignitaires, familles, collègues policiers et premiers répondants de partout au pays ainsi que des États-Unis.

## CONSTABLE SARA MAE HELEN BURNS

La policière Sara Burns s'est jointe au Service de police de Fredericton le 18 mars 2016 à l'âge de 40 ans, après avoir servi deux ans comme policière auxiliaire. Affichant un sourire contagieux, Sara avait le don de mettre les gens à l'aise instantanément. Il ne se passait pas une journée sans qu'elle exprime à quel point elle adorait son travail. Elle était mariée et mère de trois garçons.

## CONSTABLE LAWRENCE ROBERT COSTELLO

Le policier Robb Costello s'est joint au Service de police de Fredericton le 1<sup>er</sup> juin 1998. Il a passé ses vingt années de louables



services affectés à la gendarmerie ou détaché au Groupe intégré de la lutte contre l'exploitation des enfants. Armé d'un sourire rayonnant et d'une attitude positive, Robb répandait la lumière autour de lui en « vivant le rêve de sa vie ». Il était le conjoint et le père d'une famille reconstituée de quatre enfants.

Ces deux héros sont morts en service le 10 août 2018 en répondant à un appel pour violence familiale. Ils n'ont eu aucune chance devant un individu qui les attendait avec une arme longue et qui avait déjà abattu deux autres victimes.

Ces tristes événements nous rappellent que nous faisons un métier dangereux et que la vie est si précieuse et fragile. Faites en sorte de toujours agir avec la plus grande prudence afin de pouvoir revenir à la maison à chaque jour pour être auprès de vos proches.



Constable Lawrence Robert Costello



Constable Sara Mae Helen Burns



**Stéphane Trottier**  
Directeur syndical  
Grand Montréal



# Pourquoi le gâteau ne lève pas?

**AU** début des années 1990, la ville de New York se dirigeait vers l'anarchie. Les meurtres étaient à leur apogée. Les agressions, les attaques de la mafia et les vols à main armée faisaient les gros titres. Un homme, William Bratton, fut alors nommé commissaire de la police de New York en février 1994. La tâche ne fut pas facile et il n'eut que peu d'opportunités de réussir. Contre toute attente, l'exercice fut un succès à un tel point que son cas de « **transformation organisationnelle** » est étudié dans plusieurs universités. Il s'agit d'un cas de référence utilisé à travers le monde, applicable en transformation des organisations dans le secteur public.

Après trois décennies de montée de la criminalité à New York, de nombreux spécialistes des sciences sociales avaient conclu que la ville était devenue imperméable aux interventions policières. Avec un salaire misérable, des conditions de travail dangereuses, de longues heures de travail et peu d'espoir de progrès dans un système de promotion traditionnel, le climat parmi les policiers de New York était le pire de l'histoire, sans parler des effets d'affaiblissement des coupes budgétaires, du gaspillage de matériel et de la corruption.

En moins de deux ans et sans augmentation budgétaire, le leadership de William Bratton a fait de New York la grande ville la plus sûre des États-Unis. Il a brisé un océan rouge avec une stratégie de surveillance et d'application de l'océan bleu qui a révolutionné le NYPD.

La criminalité était endémique et les moyens limités. William Bratton a fait alors sienne l'approche du « carreau cassé » : chaque infraction, même la plus minime comme dessiner des graffitis, était sanctionnée. Il mit en place une stratégie d'interpellation systématique « interpellation et fouille » qui permis de faire tomber les criminels les plus dangereux par des petites incivilités et de saisir des milliers d'armes en un temps record.

L'autre volet de la méthode Bratton consistait à poster les forces de l'ordre là où les crimes avaient le plus de chance d'être commis. À une époque où l'on ne parlait pas encore de *big data* ou de mégadonnées, il mit au point un système qui analyse en temps réel la dangerosité de la ville en la cartographiant, pour ensuite y déployer les moyens adéquats. Ce sont les débuts du système CompStat (**tableaux de port, PARL**). COMPare STATistics, qui était le nom de fichier du programme d'origine, est une combinaison d'outils de philosophie et de gestion.

William Bratton a rapidement **remplacé plusieurs membres du personnel de direction**, dont les plus réfractaires aux changements. Il a effectué un des plus grands **remaniements de l'organisation** depuis longtemps. Au cours des 24 premiers mois en place, la

**moyenne d'âge du personnel de direction a chuté** de 60 ans à 45 ans. Dans son processus de réingénierie, **un niveau hiérarchique fut éliminé**. Les **équipes d'enquêtes furent repensées**; par exemple, les stupéfiants furent remplacés par des équipes plus stratégiques.

Le commissaire Bratton investit massivement dans les **nouvelles technologies**, soit plus de 500 000 \$. Le tout servit pour l'**achat d'ordinateurs et de logiciels**. On changea les armes des policiers pour des meilleures. La **flotte de véhicules du NYPD fut actualisée**. Des investissements majeurs dans un système de télécomparution et dans un système de prises d'empreintes informatisé nommé **Livescan** furent également faits, le but étant de réduire les délais entre une arrestation et la comparution. Un nouveau système de communication vit le jour afin de remplacer l'actuel, désuet.

Facile ici de percevoir un parallèle entre la transformation organisationnelle du NYPD et notre organisation. Allons-nous, nous aussi, parler d'un *success story* dans quelques années? Un des points vantés dans le plan de communication était l'ajout d'effectifs sur le terrain. À la blague, on a laissé croire qu'il y aurait trop de « polices » durant certaines périodes. Le tout était causé par la réaffectation des suppressions de postes d'officiers. Aujourd'hui, dans nos centres de service, personne ne rit. Jusqu'à présent, personne ne constate une augmentation de l'effectif, au contraire.

William Bratton expliqua dans une récente entrevue : « **Il ne faut pas avoir peur de mettre fin à une stratégie obsolète ou mal conçue même si c'est vous qu'il l'avez mise en place.** »

La question demeure, pourquoi le gâteau ne lève pas? Aurait-on oublié une ou deux étapes de la recette?



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



# Prix Policiers du Québec



Le 20<sup>e</sup> Gala des Prix Policiers du Québec a rendu hommage, le 15 novembre dernier à l'Hôtel Marriott Château Champlain à Montréal, à 43 policières et policiers ainsi qu'à cinq civils œuvrant dans le domaine policier.

Les membres du Conseil de gouvernance ont ainsi souligné le dévouement et le travail exceptionnel accompli par des policières et policiers de partout au Québec; le travail de celles et ceux qu'on qualifie de *Héros de l'ombre*.

Plus de 350 invités provenant de tous les horizons ont participé à ce gala. M. Sylvain Boisvert, policier au Service de police de la Ville de Québec, a agi à titre de maître de cérémonie, secondé par M. Gino Paré, policier à la Sûreté du Québec.

Par l'entremise du Fonds humanitaire de l'Association des policières et policiers provinciaux du Québec, de la Fondation de

l'Association des Membres de la Police Montée du Québec, du Fonds humanitaire de la Fraternité des policiers et policières de Montréal et du Fonds humanitaire de la Fédération des policiers et policières municipaux du Québec, un don de 6 000 \$ a été remis à la Mission Old Brewery. La Mission Old Brewery travaille auprès des personnes sans-abri de Montréal et répond à leurs besoins essentiels tout en trouvant des solutions concrètes et durables pour mettre fin à l'itinérance.

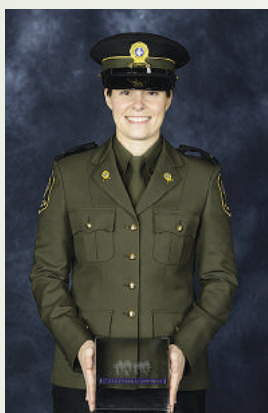
Les détails, les photos ainsi que leurs actes méritoires sont accessibles sur le site Web des Prix Policiers du Québec à l'adresse suivante : [www.prixpoliciersduquebec.ca](http://www.prixpoliciersduquebec.ca).

**Stéphanie Bourgault, M. Sc.**

Membre du comité organisateur  
du 20<sup>e</sup> Gala des Prix Policiers du Québec



François Charbonneau



Geneviève Sylvestre



Guy Lafleur



Jean-Philippe Girard



Michel Lapointe



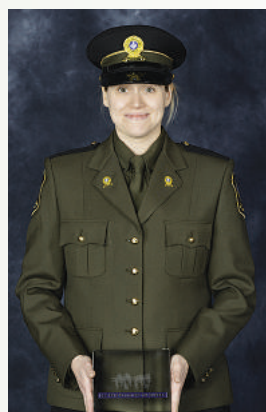
Michel Larouche



Olivier Chamberland



Patrick Naud



Tania Benoit



Thomas Tremblay

Absent sur les photos : Simon Hébert

Crédit photo : Rémy Boily



# THPPQ

**FORTE** de son succès des dernières années, l'organisation du THPPQ Victoriaville confirme que le tournoi sera de retour dans la région des Bois-Francs pour une année supplémentaire.

La 44<sup>e</sup> édition sera donc présentée du 4 au 7 avril 2019 à Victoriaville et sa région. Les équipes qui participeront au prochain THPPQ seront donc heureuses de pouvoir encore une fois profiter d'un accueil hors du commun tout au long de la fin de semaine.

Bien qu'il s'agisse d'un tournoi où les différentes équipes en profitent pour fraterniser entre elles, le THPPQ remet également d'importantes sommes d'argent à des organismes dédiés à la jeunesse de la région.

C'est donc un rendez-vous à Victoriaville du 4 au 7 avril 2019.

**Le comité organisateur THPPQ Victoriaville 2019**  
<https://www.thppq.com/>

## 43<sup>e</sup> édition du THPPQ en photos





44<sup>e</sup> édition // Victoriaville du 4 au 7 avril 2019

**TOURNOI DE HOCKEY DES POLICIERS PROVINCIAUX DU QUÉBEC**

**VICTORIANVILLE**  
santé urbaine

<https://www.thppq.com/>

# Nouveaux et futurs retraités

Du 31 décembre 2017 au 31 décembre 2018



Nom	Matricule	Date de retraite
Héroux Alexandre	9173	2017-12-31
Viger Manon	9889	2018-01-03
Dufour Michel	8595	2018-01-13
Roy Francis	7803	2018-01-16
Auger René	8617	2018-01-17
Bibeau Raymond	7658	2018-01-17
Leclerc Ghislain	7601	2018-01-17
Martel Claude-Charles	11061	2018-01-17
De Champlain Eric	7526	2018-01-18
Fortin Jean-Marc	10527	2018-01-18
Comeau Michel	8307	2018-01-22
Dumont Yvan	13686	2018-01-25
Charbonneau Jacinthe	8871	2018-01-31
Gauthier Claude	7465	2018-02-01
Homier Serge	10311	2018-02-02
Dionne Gilles	8601	2018-02-05
Beaulieu Gaéтан	8112	2018-02-06
Ruest Serge	8182	2018-02-06
Desjardins Claude	12676	2018-02-10
Denis Aline	10037	2018-02-11
Côté Richard	8187	2018-02-13
Guertin Luc	7832	2018-02-17
Plouffe Sylvain	8105	2018-02-17
Audet Sylvain	7520	2018-02-19
Bastarache Michel	8213	2018-02-21
Fournier Sylvain	8891	2018-02-22
Lefebvre Martin	8114	2018-03-05
Roy Isabelle	8910	2018-03-07
Bertrand Claude	8388	2018-03-09
Pelchat Michel	8008	2018-03-15
Leclerc Jean-Claude	8330	2018-03-16
Caron Sylvain	10906	2018-03-17
Higgins André	8111	2018-03-18
Truchon Pierre	11702	2018-03-18
Allard Pierre	8584	2018-03-19
Beaudry Pierre	7695	2018-03-19
Brisson Sabin	7824	2018-03-19
Dinucci Georges	10039	2018-03-19
Houle Pierre	7701	2018-03-19
Lamoureux Claude	10494	2018-03-19

Lebuis Carole	7747	2018-03-19
Lessard Gaéтан	7752	2018-03-19
Dufresne Pierre	8496	2018-03-20
Cauchon Christian	7748	2018-03-21
Dubuc Alain	8326	2018-03-23
Thériault Réal	10076	2018-03-25
Belletéte Réjean	9797	2018-03-26
Cadrin Stéphane	7582	2018-03-26
Séguin Benoit	8333	2018-03-26
Coutu Benoit	8942	2018-03-29
Hudon Daniel	10530	2018-03-29
Levesque Dany	7900	2018-03-29
Desjardins Denis	8506	2018-03-30
Drolet Johnny	7666	2018-03-30
Dufresne Guy	8301	2018-03-30
Massé François	8857	2018-03-30
Michaud Gino	8742	2018-03-30
Bilodeau Richard	7965	2018-03-31
Blanchet Guy	7603	2018-03-31
Caron Francis	7522	2018-03-31
Cauchy Daniel	7724	2018-03-31
Dallaire Yves	7514	2018-03-31
Dubé Gilles	7639	2018-03-31
Fournier François	7554	2018-03-31
Gauthier Roch	10174	2018-03-31
Rhéaume Yvan	7812	2018-03-31
Roberge Eric	8897	2018-03-31
Roy André	10863	2018-03-31
Strong Richard	10854	2018-03-31
Coup-Fabiano Daniel	10035	2018-04-01
De Larochelière Suzanne	7585	2018-04-01
Fraser Denis	8418	2018-04-01
Gélinas René	10714	2018-04-01
Landry Guy	8095	2018-04-01
Régimbald Jean-Luc	7978	2018-04-01
Rioux Serge	13761	2018-04-01
Ritcher Guy	10770	2018-04-01
Saucier Marc-André	8017	2018-04-01
Tremblay André	8779	2018-04-01
Tremblay Guy	8396	2018-04-01
Fortin Carol	9793	2018-04-02
Viau Patricia	8854	2018-04-02

St-Martin Pierre	7766	2018-04-04
Vallée Nathalie	8328	2018-04-04
Généreux Stacy	10944	2018-04-06
Bilodeau Jean	8391	2018-04-15
Deblois Dany	8830	2018-04-16
Dionne Noris	10741	2018-04-17
Duchesne André	10936	2018-04-21
Phan Nang Cuong	8993	2018-04-22
Lavoie Marc-André	13877	2018-04-25
Levasseur René	13682	2018-04-27
Boyle Peter	8635	2018-05-01
Bertrand Isabelle	9130	2018-05-09
Pelletier Alain	8687	2018-05-16
Destroismaisons Brigitte	9148	2018-05-17
Roberge Jean-François	8528	2018-05-17
Veillette Luc	8545	2018-05-17
Parisé Lucie	8936	2018-05-18
Landry Nelson	8036	2018-05-19
Bazinet Alain	7431	2018-05-24
Brouard Dominic	8804	2018-05-28
Meunier Bernard	7967	2018-05-30
Brousseau Alain	8714	2018-05-31
Lavoie Annie	9133	2018-06-01
Bernier Bruno	7488	2018-06-05
Morin Pierre	7484	2018-06-08
Fortin Gilles	8060	2018-06-16
Labrie Marie-Josée	8939	2018-06-16
Théberge Philippe	7565	2018-06-16
Boulianne Daniel	8212	2018-06-18
Guillemette Claude	7577	2018-06-18
Beaulieu Jérôme	8716	2018-06-19
Benoît Philip Jr	8363	2018-06-19
Cossette Jérôme	7662	2018-06-19
Côté Marc-André	7459	2018-06-19
Hamel Michel	10418	2018-06-19
Lachance Raynald	10378	2018-06-19
Rousseau Pierre	8698	2018-06-19
Blanchette Patrice	8816	2018-06-25
Simard Herman	7544	2018-06-26
Lortie Jocelyn	7570	2018-06-30
Grenier François	9861	2018-07-02
Desrosiers Luc	8961	2018-07-06
Nault Denis	8955	2018-07-14
Bélanger Sylvain	7761	2018-07-16
Stankunas Eric	8161	2018-07-16
Mainville Francine	7749	2018-07-17
Pellerin Luc	8442	2018-07-17
Boutin Raynald	10376	2018-07-18
Jacques Luc	8166	2018-07-20
Pelletier Stéphane	10767	2018-07-24

Grégoire Jean	8125	2018-07-25
Tremblay Guy	8335	2018-07-25
Pelletier Louis	7942	2018-07-28
Lagacé Daniel	5705	2018-08-01
Belval Gilles	10475	2018-08-02
Roux François	7576	2018-08-11
Bouchard Michel	9555	2018-08-17
Bouchard Robin	8320	2018-08-18
Lefebvre Patrick	8230	2018-08-20
Gagnon Raymond	8098	2018-08-29
Chénier Yves	8100	2018-08-30
Potvin Christian	10578	2018-09-01
April Jérôme	10786	2018-09-01
Sioui Daniel	8743	2018-09-01
Girard Pierre	8124	2018-09-03
Cloutier Nathalie	8911	2018-09-06
Robitaille Jean-Marc	7984	2018-09-07
Girard Sylvain	8377	2018-09-12
Lapointe Glenn	7974	2018-09-17
Chouinard Bruno	8425	2018-09-18
Mackels Chantal	9014	2018-09-21
Belaskie Daniel	8798	2018-09-22
Patry Gilles	9013	2018-09-28
Girard Richard	13042	2018-10-01
Gauvreau Daniel	8556	2018-10-08
Bellemare Denis	11002	2018-10-12
St-Onge Jacques	7723	2018-10-13
Collins Georges	8677	2018-10-18
Hébert Alain	7757	2018-10-18
Landry Jean	8663	2018-10-26
Cloutier Mario	7674	2018-11-01
Massé Sylvie	7681	2018-11-01
Lagacé Mario	7286	2018-11-07
Lavigne Jacques	10459	2018-11-13
Harvey André	8610	2018-11-16
Laflamme Yves	8064	2018-11-16
Smith Steven	10893	2018-11-16
Brians Carole	8671	2018-11-17
Gaulin Alain	7809	2018-11-17
Girard Jean-Pierre	8484	2018-11-19
St-Jean Luc	8088	2018-11-20
Bergeron Louis	8170	2018-11-24
Gascon Robert	10881	2018-11-24
Couillard Rémy	10696	2018-12-02
Faucher Nathalie	8924	2018-12-07
Campbell Michel	7848	2018-12-19
Léveillé Robert	7623	2018-12-27
Boisvert Alain	10216	2018-12-31
Cowan Jean	7243	2018-12-31

# Hommage à nos chers disparus

Du 30 décembre 2017 au 15 novembre 2018



Nom	Matricule	Statut	Date du décès	Âge
Belley Jean-Pierre	1743	retraité	2017-12-30	88
Ringuette Renaud	6785	retraité	2018-01-08	64
Daigneault Gilles	3650	retraité	2018-01-09	72
Fortin Maurice	4922	retraité	2018-01-09	67
Gagné Joseph-Adélard	2296	retraité	2018-01-09	91
Fyfe Hubert	1477	retraité	2018-01-10	87
Dubois Jocelyn	9307	retraité	2018-01-16	70
Gagné Gilles	11670	retraité	2018-01-16	67
Lafrenière Gilles	3448	retraité	2018-01-17	80
Dion Marcel	3437	retraité	2018-01-23	75
Auclair Robert	4404	retraité	2018-01-25	71
Geoffroy Serge	4311	retraité	2018-01-29	70
Sarrazin Yvan	5401	retraité	2018-01-30	68
Coallier Pierre	4413	retraité	2018-02-04	71
Pérusse André	3615	retraité	2018-02-04	73
Doré Normand	2916	retraité	2018-02-05	76
Lépine Gaston	3959	retraité	2018-02-11	79
Desforges Guy	10875	retraité	2018-02-14	63
Desbiens Jacques	3483	retraité	2018-02-19	74
Jubenville Raymond	1818	retraité	2018-03-14	89
Martel Yvon	3183	retraité	2018-03-21	74
Larocque Claude	3342	retraité	2018-04-06	76
Bernard Normand	5672	retraité	2018-04-11	72
Veillette Gilles	3726	retraité	2018-04-13	74
Lapointe Régis	3112	retraité	2018-04-18	74
Doiron Philippe	2659	retraité	2018-04-28	76
Paquette Tancrede	1831	retraité	2018-05-10	82
Dolbec Jean-Claude	4258	retraité	2018-05-16	75
Lebel Gilles	6153	retraité	2018-05-18	70

Nom	Matricule	Statut	Date du décès	Âge
Simard Pierre	4806	retraité	2018-05-21	68
De Repentigny André	3521	retraité	2018-05-23	76
Legault Jean-Pierre	10959	retraité	2018-06-03	66
Loignon Jacques	13882	actif	2018-06-05	58
Tremblay Guy	1662	retraité	2018-06-05	87
Bibeau Éric	11554	actif	2018-06-10	48
Roy Denis	2796	retraité	2018-06-21	77
Tardif Donald	3204	retraité	2018-06-26	75
Fréchette Yvanhoé	4308	retraité	2018-06-28	72
Racine Rosaire	2198	retraité	2018-06-29	81
Lefort Pierre	3715	retraité	2018-06-30	73
Gosselin Réginald	2924	retraité	2018-07-05	75
Talon Bertrand	3298	retraité	2018-07-12	75
Garneau Gilles	3902	retraité	2018-08-04	72
Papin Ronald	2565	retraité	2018-08-04	79
Massé Richard	5516	retraité	2018-08-05	75
Magnan Yvon	4623	retraité	2018-08-11	80
Dubé Gilles	2546	retraité	2018-08-23	82
Laganière Daniel	7104	retraité	2018-08-24	61
Thibodeau Gaston	3133	retraité	2018-08-27	79
Archambault Roger	1594	retraité	2018-09-01	85
Cotnoir Raymond	4494	retraité	2018-09-02	70
Jacques Richard	5788	retraité	2018-09-13	85
Lyonnais Michel	4936	retraité	2018-09-19	68
Barrette Réginald	1515	retraité	2018-09-25	93
Sagala Yvon	10182	retraité	2018-09-27	79
Thibeault Michel	3691	retraité	2018-10-02	77
Tucker Colette	10711	actif	2018-10-19	46
Banal Louis	6387	retraité	2018-11-07	64

**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**

<sup>1</sup>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.



# 450 922-5414

WWW.APPQ-SQ.QC.CA | INFO@APPQ-SQ.QC.CA

DIRECTEURS DE L'APPO	NOM	COURRIEL	POSTE
<b>GASPÉSIE—ÎLES-DE-LA-MADELEINE</b>	<b>Président</b>		
<b>François Leblanc</b> francois.leblanc@appq-sq.qc.ca	<b>Pierre Veilleux</b>	veilleux@appq-sq.qc.ca	21
	<b>Stéphanie Bourgault</b> , adjointe au président	bourgault@appq-sq.qc.ca	22
	<b>Laurent Arel</b> , directeur des communications	laurent.arel@gmail.com	
<b>BAS-SAINT-LAURENT</b>	<b>Vice-président Discipline et déontologie</b>		
<b>Roger Dubé</b> roger.dube@appq-sq.qc.ca	<b>Jacques Painchaud</b>	painchaud@appq-sq.qc.ca	26
	<b>Marie-Lou Lafrance</b> , secrétaire juridique	lafrance@appq-sq.qc.ca	27
<b>SAGUENAY—LAC-SAINT-JEAN</b>	<b>Vice-président Griefs et formation</b>		
<b>Stephan Holmes</b> stephan.holmes@appq-sq.qc.ca	<b>Dominic Ricard</b>	ricard@appq-sq.qc.ca	25
	<b>Marie-Isabelle Poirier</b> , sec. et soutien technique	poirier@appq-sq.qc.ca	24
<b>QUÉBEC-NORD/SUD</b>	<b>Vice-président Santé et sécurité du travail et ressources matérielles</b>		
<b>Jefferick K. St-Hilaire</b> sthilaire@appq-sq.qc.ca	<b>Alphée Simard</b>	simard@appq-sq.qc.ca	12
	<b>Catherine Sirois</b> , conseillère	sirois@appq-sq.qc.ca	23
	<b>Johanne Lagacé</b> , secrétaire juridique	lagace@appq-sq.qc.ca	13
<b>MAURICIE / CENTRE-DU-QUÉBEC</b>	<b>Vice-président Ressources humaines</b>		
<b>Serge-Alexandre Gervais</b> sergealexandre.gervais@appq-sq.qc.ca	<b>Mathieu Sauvageau</b>	sauvageau@appq-sq.qc.ca	19
	<b>Ludovic Elbaze</b>	elbaze@appq-sq.qc.ca	18
<b>ESTRIE</b>	<b>Vice-président Finances</b>		
<b>Hugo Lizotte</b> hugo.lizotte@appq-sq.qc.ca	<b>Chrystian Leclerc</b>	leclerc@appq-sq.qc.ca	29
	<b>Christine Lavoie</b> , agente administrative	lavoie@appq-sq.qc.ca	28
<b>MONTÉRÉGIE EST</b>	<b>Avocats</b>		
<b>Stéphane Jetté</b> stephane.jette@appq-sq.qc.ca	<b>David Coderre</b>	coderre@appq-sq.qc.ca	14
	<b>Benoit Ducharme</b>	ducharme@appq-sq.qc.ca	17
	<b>Geneviève Frigon</b>	frigon@appq-sq.qc.ca	30
	<b>Alain Rousseau</b>	rousseau@appq-sq.qc.ca	50
<b>LAURENTIDES / LANAUDIÈRE</b>	<b>Assurances-vie, maladie et dentaire</b>		
<b>Jasmin Rainville</b> jasmin.rainville@appq-sq.qc.ca	<b>Lucie Goulet</b> , gestionnaire	assurances@appq-sq.qc.ca	1
	<b>Maria Leblanc</b> , agente de bureau		15
	<b>Lucie Dessureault</b> , agente de bureau		34
	<b>Chantal Laberge</b> , agente de bureau		37
	<b>Jeïnab Kandjy-Djina</b> , agente de bureau		32
	<b>Roxanne Charron</b> , agente de bureau		39
<b>OUTAOUAIS</b>	<b>Réception</b>		
<b>Charles Hopson</b> charles.hopson@appq-sq.qc.ca	<b>Suzanne Lépine</b> , secrétaire-réceptionniste		0
<b>ABITIBI-TÉMISCAMINGUE / NORD-DU-QUÉBEC</b>			
<b>Alain Gaudreault</b> alain.gaudreault@appq-sq.qc.ca			
<b>CÔTE-NORD</b>			
<b>Gaétan Boulianne</b> gaetan.boulianne@appq-sq.qc.ca			
<b>QUARTIER GÉNÉRAL DE MONTRÉAL</b>			
<b>Alain Slicer</b> alain.slicer@appq-sq.qc.ca			
<b>QUARTIER GÉNÉRAL DE QUÉBEC</b>			
<b>Sabin Beaumont</b> sabin.beaumont@appq-sq.qc.ca			
<b>GRAND MONTRÉAL</b>			
<b>Stéphane Trottier</b> stephane.trottier@appq-sq.qc.ca			