



# AU DEVOIR



*19<sup>e</sup> Gala des Prix Policiers du Québec*

*Epsylio*

*Docteur, j'ai mal au dos!*

---

ASSOCIATION DES POLICIÈRES ET POLICIERS  
PROVINCIAUX DU QUÉBEC

---

## ● SOMMAIRE

<b>Discours du président au 19<sup>e</sup> Gala des Prix Policiers</b> , Pierre Veilleux	1-2
<b>Les recommandations à la suite de l'étude sur le policier face à la plainte</b> , Jacques Painchaud	3-5
<b>Les nouveautés du régime en 2017 / Nouvelle entente de cinq ans avec belairdirect</b> , Chrystian Leclerc	6-8
<b>Rétro &amp; ajustement salarial</b>	9
<b>Epsylio – Un outil confidentiel disponible en tout temps!</b>	10
<b>La banque de maladie, communément appelée l'Annexe « C »</b> , Alphée Simard	11
<b>Nouvelle Directive Emploi et Placement 31</b> , Mathieu Sauvageau	12
<b>Les nouveaux horaires sont en place</b> , Dominic Ricard	13
<b>L'organisation à bout de bras ou des employés à bout de souffle</b> , Jefferick K. St-Hilaire	14
<b>Le 40<sup>e</sup> Service commémoratif annuel des policiers et agents de la paix canadiens</b> , Charles Hopson / <b>Bilan de l'année 2017</b> , Jasmin Rainville	15
<b>« Dispo »</b> , Sabin Beaumont / <b>Notre part est faite, maintenant c'est à vous!</b> , Stephan Holmes	16
<b>La Vigile – Sa mission</b>	17
<b>Les Prix Policiers du Québec</b>	18-19
<b>Docteur, j'ai mal au dos!</b> , Karine Landreville	20-21
<b>Un fructueux tournoi pour la SQ</b>	22-23
<b>La 42<sup>e</sup> édition du THPPQ</b> , Cédric Brunelle, Patrick Côté, Guy Désilets, Denis Boisvert et Louise Fortier	24-25
<b>Nouveaux et futurs retraités</b>	26-27
<b>Hommage à nos chers disparus</b>	28



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



## ● DISCOURS DU PRÉSIDENT AU 19<sup>e</sup> GALA DES PRIX POLICIERS

Chères et chers membres,

**Le 16 novembre dernier s'est tenue la 19<sup>e</sup> édition du Gala des Prix Policiers du Québec au Marriott Château Champlain à Montréal afin de rendre hommage à nos héros de l'ombre, ceux et celles qui se sont illustrés par leur courage et leur détermination dans l'exercice de leurs fonctions. Plus de 350 invités étaient réunis pour applaudir ces hommes et ces femmes qui ont fait preuve de persévérance et dont le travail exceptionnel a été souligné. Comme à l'habitude, j'ai prononcé une allocution pour l'événement et j'ai profité de l'occasion qui m'était offerte pour sensibiliser les gens dans la salle à la dure réalité qui frappe la communauté policière depuis quelque temps, plus précisément aux impacts humains des procédures criminelles auxquelles plusieurs de nos membres doivent faire face, notamment lorsqu'il y a une perte de vie humaine... beaux malaises... peut-être... mais le message fut passé. Voici donc l'allocution prononcée pour l'occasion :**

Membres du conseil de gouvernance, messieurs les présidents des différentes organisations syndicales policières, consœurs et confrères policiers, distingués invités, mesdames et messieurs, bienvenue au 19<sup>e</sup> Gala des Prix Policiers.

Si je compte bien, l'an prochain sera le vingtième!... Évidemment, après toutes ces années, cet événement annuel est rendu un incontournable du domaine policier.

Avant d'aller plus loin, et là, je ne veux pas saboter le travail de notre maître de cérémonie, mais j'aimerais saluer en mon

nom personnel et celui de mon Association, la présence de nos confrères syndicaux.

En effet, je voudrais souligner le retour parmi nous de la Fraternité des policiers et policières de Montréal et de la Fédération des policiers et policières municipaux du Québec. Sincères remerciements à messieurs Yves Francoeur et Robin Côté.

Enfin, j'aimerais souligner également la présence du président de l'Association canadienne des policiers, et président de l'Association des policiers de Vancouver, M. Tom Stamatakis, que je salue chaleureusement.

Aujourd'hui, nous sommes ici réunis pour célébrer nos héros, mais il n'est pas inutile de rappeler que la frontière est parfois mince entre une intervention pour laquelle un policier sera considéré comme un héros ou une intervention pour laquelle il sera interrogé *ad nauseam*.

Comme vous le savez probablement déjà, le travail de policier n'est pas simple, j'oserais même dire qu'il se complexifie de jour en jour. D'ailleurs, nos policiers sont à même de le constater autant dans les médias que sur le terrain. De plus en plus, je remarque que nos policiers ont trop souvent le rôle de bouc émissaire lorsqu'on parle d'actualité judiciaire.

On exige de nous que nous soyons sans faille, que l'on fasse notre travail dans les règles de l'art, qu'on demeure solide lorsqu'il le faut, que l'on ait toujours la bonne réponse, que l'on pose toujours le bon geste.

*« De ce fait, une question demeure, à savoir que, tôt ou tard, nous devons réfléchir comme société sur la qualité des services policiers que nous désirons maintenir. »*

On a de grands pouvoirs comme policier, on a celui de sauver des vies, mais aussi de l'enlever lorsque malheureusement nécessaire.

Le policier travaille constamment avec du temps qu'il n'a pas, notamment en conduite d'urgence. D'ailleurs, il n'a souvent que quelques secondes pour réagir, surtout lorsqu'il y a une menace contre l'intégrité physique. Dans ces moments précis, jamais le policier n'a droit à l'erreur, même de bonne foi.

Mais il y a une chose que l'on semble trop souvent oublier, ces femmes et ces hommes qui endossent leur uniforme jour après jour pour veiller à votre sécurité sont également des êtres humains, des mères et des pères de famille, parfois même des grands-parents pour certains, avec leurs forces, mais également leurs faiblesses, leurs hauts et leurs bas.

Malheureusement, le contexte particulier dans lequel ces personnes doivent travailler semble être rapidement évacué lors d'une situation tragique.

Lorsqu'un policier est impliqué dans un événement qui tourne mal, sa vie bascule. Il constatera rapidement qu'il vient d'hypothéquer son avenir en quelques minutes, et ce, malgré un parcours exemplaire et sans tache.

À partir de cet instant, le jour même, s'installe une spirale médiatique qui perdure minimalement quelques semaines, voire quelques mois, laquelle inclura, évidemment, le fameux jugement populaire sur la place publique.

Les répercussions sont alors immédiates et catastrophiques tant sur son entourage professionnel que sur sa famille. Le policier impliqué se retrouve en perte de contrôle totale sur les événements.

Alors que l'enquête judiciaire débute, l'usage veut qu'il soit mis sur la voie de service. S'il est chanceux, il devrait revoir la lumière après plusieurs mois, sinon, la spirale deviendra si étourdissante, qu'il risque de ne jamais s'en remettre. Les réactions vécues, désormais prévisibles, sont multiples et dévastatrices; anxiété, trouble de sommeil, stress post-traumatique, éclatement de la famille, idées suicidaires et j'en passe...

Depuis quelques années, nous sommes à même de constater, comme organisation syndicale, que nos policiers sont confrontés de plus en plus à ce phénomène.

D'ailleurs, plusieurs dans la communauté policière se rendent compte qu'il est maintenant difficile d'exercer ce métier sans craindre de tout perdre. De ce fait, une question demeure, à savoir que, tôt ou tard, nous devons réfléchir comme société sur la qualité des services policiers que nous désirons maintenir.

Mesdames et messieurs, je ne pouvais m'empêcher de profiter de l'occasion qui m'est donnée pour souligner cette dure réalité, notre réalité en fait, l'envers de la médaille...

Je crois que le Gala des Prix Policiers est un événement propice pour vous sensibiliser à certaines de nos réalités. En effet, puisqu'il s'agit d'une reconnaissance publique à une profession dont on souligne rarement les bons coups. J'ai cru également opportun de vous dire que ces femmes et ces hommes que nous allons honorer aujourd'hui ne sont pas les seuls policiers du Québec à faire un travail souvent extraordinaire. En fait, à mon avis, tous ont leur place sous la bannière des Prix Policiers du Québec.

Ce gala se veut une vitrine qui salue le professionnalisme et le dévouement de nos policiers dans leurs relations avec les citoyens qu'ils sont chargés de protéger. Aujourd'hui, nous aurons l'occasion d'applaudir des gens qui ont illustré avec brio qu'ils ont à cœur la sécurité publique.

Mesdames et messieurs, je vous souhaite un bon gala et... un bon appétit.



**Pierre Veilleux**  
Président



## ● LES RECOMMANDATIONS À LA SUITE DE L'ÉTUDE SUR LE POLICIER FACE À LA PLAINTÉ



Le Comité de recherche en emploi de la force (CREF)<sup>1</sup> s'est réuni le 12 octobre 2017 pour faire le point et convenir de diverses recommandations concernant ce rapport de recherche fort important. Cette étude consistait à explorer les effets d'une plainte à l'encontre des policiers<sup>2</sup>. Des entrevues téléphoniques ont eu lieu auprès de 71 membres ayant vécu des procédures criminelles, déontologiques et/ou disciplinaires reliées au travail.

Les résultats démontrent qu'environ 29,6 % n'ont pas eu de conséquences significatives. Un second groupe, environ 38 %, a eu des épisodes de stress et d'anxiété durant les procédures. Le dernier groupe, soit environ 32,4 %, a eu des conséquences sévères au niveau psychologique et physique avec des repercussions sur le plan personnel, familial et social.

On parle ici de situations de stress post-traumatique, de détresse psychologique telles la dépression et des idées suicidaires. D'autres effets ont été relevés comme l'impact sur la famille (rupture de couple), ainsi qu'au niveau financier. Sur le plan personnel, on note des situations telles que : perte de sommeil, irritabilité et problème de consommation. Également, nous observons sur le plan social des cas d'isolement, d'étiquetage, et cela, particulièrement lorsque la procédure est médiatisée.

Afin de mieux illustrer ce qui est vécu lors de procédures, voici quelques citations de nos policières et policiers sondés dans ce rapport de recherche<sup>3</sup>.

### La médiatisation

« L'identification, et ce, tout particulièrement dans les petites communautés, peut parfois produire un effet d'étiquetage, voire d'ostracisation, qui rend l'expérience largement plus difficile. Perte d'amitiés, regards accusateurs. Difficultés de couple, ruptures, les effets de cette médiatisation peuvent être dévastateurs, d'autant plus que les policiers semblent être particulièrement peu préparés à une telle situation. »

« C'est la médiatisation qui a été le plus dure. Quand tout le monde le sait dans ton milieu de vie et de travail, ça devient vraiment lourd. »

### Le poids de l'incertitude

« L'incertitude du dénouement est vraiment difficile. »; « C'est difficile parce qu'on n'est jamais au courant de ce qui se passe, du dossier. Tu es laissé à toi même alors tu capotes. Tu n'as pas de contrôle sur rien alors tu capotes, tu n'as plus de repère, tu es perdu. »; « On n'aime pas ça attendre et ne pas avoir le contrôle sur notre sort. En général, les policiers, on aime ça

<sup>1</sup>Composition du CREF : coordonnateur Jacques Painchaud, v.-p. Discipline et déontologie; Roger Dubé, directeur Bas-Saint-Laurent; Hugo Lizotte, directeur Estrie; Jefferick K. St-Hilaire, directeur Québec-Nord/Sud; Karine Landreville, conseillère en Santé et sécurité au travail; Marie-Lou Lafrance, adjointe au v.-p. Discipline et déontologie; et David Coderre, avocat APPQ.

<sup>2</sup>Il s'agit d'une étude effectuée par le département de criminologie de l'Université de Montréal avec la collaboration du CREF. Un résumé de ce rapport fut publié dans la revue du CRDP de juin 2017 par les criminologues.

<sup>3</sup>Massimiliano Mulone et Rémi Boivin, *Le policier face à la plainte, une exploration des effets d'une plainte à l'encontre des policiers* (2017), École de criminologie de l'Université de Montréal (ci-après *Le policier face à la plainte*).

avoir le contrôle. »; « On est toujours sur ses gardes, on nage dans l'inconnu, on ne sait pas ce qui se passe. »

### La perte de confiance en soi

« Moi je suis démoli, c'est sûr que ça a un impact sur tes relations. Ça a créé des problèmes de couple, car tu as de l'anxiété, des sautes d'humeur, de la gestion de colère. Tu as besoin d'un bon support dans ces moments-là. » Une policière mentionne avoir été « mentalement détruite »; « L'estime de soi... Ça a atteint ma confiance. De voir que mon employeur ne me fait pas confiance, ça m'a atteinte. »

### La perte de motivation au travail

« Je ne suis plus le même gars qu'avant les événements. Ma personnalité a changé à tout jamais. Autant que j'étais positif dans tout, maintenant c'est le contraire. Je fais des efforts, mais tant que je ne serai pas retraité... Je n'attendrai pas une minute de plus pour la retraite. »

### Le désengagement professionnel

« On va choisir ses combats... Mais quelque part, j'ai compris... Un moment donné, il faut en revenir, ça ne donne plus le goût de se défoncer pour la *shop*. Quand tu reviens travailler après la plainte, la lumière s'allume deux fois avant de faire une intervention. On manque de monde, d'effectifs, donc au lieu de se mettre dans une situation à risque quand on sait qu'on est plus ou moins *backé* par notre organisation dans une situation de plainte. Il y a du monde qui faudrait qu'on arrête, mais souvent, il n'y a pas de *backup* et qui va se faire blâmer après ça? C'est nous. »

« Je connais beaucoup de gens qui ont vécu cette situation. Lorsque tu as une plainte non fondée sur toi (...). Tu tombes sur un mode où tu ne veux plus rien savoir, tu fais le minimum à ton travail. Avant, je me donnais à fond, mais là j'ai mis le frein. Je ne fais plus d'*overtime*, sauf si c'est une question de vie ou de mort. On finit par mettre un frein sur la pédale [sic]. »

« Tu es rendu que tu as peur d'avoir peur, tu as peur de faire des erreurs, c'est pour ça que je me suis retiré du pouvoir décisionnel. J'ai dit : des décisions, moi j'en prends plus! » (Ce membre prit sa retraite.)

### L'absentéisme

« Quand je *feélais* pas, je ne rentrais pas. Je prenais plus de congés de maladie, alors qu'en temps normal je n'en prenais pas. Ils se crissent de moi (en parlant de l'employeur), donc moi je me crisse d'eux. »

« Cela n'a rien changé à ce moment. Mais présentement oui, je suis en arrêt de travail, c'est une accumulation. Le vase était déjà plein et là il déborde encore plus. Ça vient me chercher parce que ça me tient à cœur. »

### L'absence de soutien de l'employeur

« Le pire dans tout ça c'est de ne pas se sentir secondé par notre organisation. »; « Par rapport à l'organisation, je n'ai senti aucun soutien. La direction n'est jamais venue me voir. C'était très très froid. Je me suis demandé s'ils se disaient que j'étais un policier qui travaille mal, je me suis questionné... »

« La Sûreté ne touche pas à ça, aux policiers qui passent en déonto, c'est comme si on avait la lèpre. »; « Quand on est bon, c'est la Sûreté, quand on n'est pas bon, c'est de notre faute. »

« Je ne comprends pas que l'organisation n'ait pas été capable de venir me voir... comme un humain. Je me suis remis en doute, remis en question, par rapport à mon employeur, qui ne me faisait plus confiance. C'est comme s'il y avait eu un nuage en permanence au-dessus de ma tête. J'aurais voulu la confiance de mon employeur. »

« Dans le cadre de ton travail, quand on agit de bonne foi, avec les bonnes valeurs, c'est dur de voir que l'organisation ne soutient pas un policier qui fait sa job. C'est frustrant. »

« J'ai eu beaucoup de soutien de la part de mes collègues. Mais on oublie ça par rapport à l'organisation! Tout a été fait froidement, tu cours après eux autres. Et c'est long (soupir). Tu es drôlement *coaché* tsé. Si c'était moi, si j'avais une *business*, j'aurais donné une petite tape dans le dos de mes employés pour les féliciter. Une claque, je n'ai pas besoin de ça pour avancer. Je trouve juste ça ordinaire que les gestionnaires n'aient pas compris ça encore. Je les apprécie, mais ils ne prennent pas soin de leurs employés. »

### La perte d'un rêve

Pour certains, on retrouve des problèmes avec l'accès aux promotions, mais il y a aussi les missions étrangères : « Le plus dommageable, ça a été de suspendre mon admission pour la mission à Haïti. C'était mon rêve. Tu passes plein d'entrevues et fais une batterie de tests et tout et là il t'arrive ça... »

À la lumière de ces témoignages, il est clair que les procédures que subissent nos policières et policiers ont des impacts négatifs importants à plusieurs niveaux. Dans le cadre de l'analyse quantitative et qualitative réalisée pour la rédaction de ce rapport, plusieurs pistes de solution ont été proposées.

### Recommandations générales de l'étude et du CREF

« Mettre en place des mesures pour mieux préparer les policiers à l'expérience de la plainte et des procédures subséquentes<sup>4</sup>. » Au niveau des acteurs, on suggère que l'APPQ puisse « Offrir un accompagnement individualisé aux policiers faisant l'objet d'une plainte selon, entre autres, la gravité des gestes reprochés et l'expérience du policier<sup>5</sup>. » Concernant **le Commissaire et le Comité de déontologie policière du Québec**, il y aurait lieu de « Rétablir la légitimité de ses décisions face aux policiers du Québec; réduire la durée des procédures; mieux informer les policiers concernés des

<sup>4</sup>Mulone et Boivin, *Le policier face à la plainte*, p. 55

<sup>5</sup>*Ibid.*, p. 56

procédures en cours<sup>6</sup>. » Pour ce qui est de la **Sûreté du Québec**, celle-ci devrait « Revoir la façon de traiter les employés faisant l'objet d'une plainte<sup>7</sup>. »

Afin de donner suite aux recommandations de ce rapport, je rencontrerai le **Commissaire à la déontologie policière** pour présenter l'étude. L'objectif est d'apporter des pistes de solutions concrètes aux éléments soulevés par les membres, soit :

- Améliorer le filtre des plaintes déontologiques;
- Intervenir auprès des plaignants pour les plaintes frivoles et vexatoires;
- Diminuer le délai de la procédure;
- Instaurer un mécanisme de suivi de la procédure déontologique (*tracking system*);
- Améliorer la formation diffusée sur cette instance;
- Voir auprès du Comité pour une formation actualisée des pratiques policières;
- Voir auprès du Commissaire et du Comité la considération des responsabilités partagées reliées à l'organisation du travail et son contexte (éléments contributifs dans la chaîne des événements autres que le policier visé à la situation) dans ces recommandations déontologiques.

Concernant la **Sûreté du Québec**, il fut convenu que je ferai une présentation avec le comité paritaire et conjoint de l'étude auprès de l'état-major. Voici quelques recommandations :

- Humaniser la procédure concernant les mesures administratives (relevé provisoire);
- Instaurer un plan de soutien (rencontres avec le supérieur) et un plan de communication interne lors des procédures;
- Implanter un protocole de retour au travail à la fin des mesures administratives;
- Apport de la direction pour améliorer les services professionnels en santé mentale;
- Formation structurante pour améliorer la culture organisationnelle sur ces enjeux.

Au niveau des améliorations pour l'**APPQ**, le CREF abordera le conseil de direction avec les recommandations suivantes :

- Création de capsules vidéo tutorielles sur les divers aspects entourant le contrat de travail et les procédures (possibilité d'élargir cette approche aux autres départements);
- Élaboration de reportages vidéo de membres impliqués dans l'étude pour sensibiliser les divers intervenants à ce que vivent nos membres ayant subi ces procédures;
- Améliorer le soutien aux membres visés par des procédures de longue durée, avec l'apport d'un psychologue-conseil interne spécialisé en milieu policier;

- Développement d'un programme de soutien par les pairs pour les membres volontaires;
- Amélioration des communications auprès des membres et de la structure syndicale via les plates-formes multimédias et notre page Web.

Concernant les autres intervenants, notons les recommandations suivantes pour lesquelles l'APPQ fera des représentations :

- Pour l'École nationale de police du Québec (ENPQ), la recommandation suivante : apporter des améliorations au niveau de la formation sur les procédures judiciaires et quasi judiciaires pour favoriser une meilleure compréhension, soit une vue d'ensemble des mécanismes, des difficultés sur le plan humain et des conséquences légales pouvant être rencontrées lorsque l'on fait l'objet d'une plainte;
- Pour les intervenants dans l'appareil judiciaire : rencontrer la Direction des poursuites criminelles et pénales (DPCP), le Bureau des enquêtes indépendantes (BEI) et les juges pour les sensibiliser et les informer sur les enjeux et le contexte de l'intervention policière au Québec.

Comme vous pouvez le constater, on ne peut plus parler de l'intervention policière sans considérer les risques de plaintes déontologiques et d'enquêtes indépendantes. Plus que jamais, en raison de la médiatisation et des exigences légales exorbitantes, la situation est devenue difficile pour toute la communauté policière. Cette étude scientifique, réalisée avec l'aide de chercheurs universitaires, cerne bien l'importance d'améliorer dans la mesure du possible le soutien aux membres aux prises avec ces procédures.

Cependant, il faut aller plus loin! Pour amener plus de cohérence et de compréhension, une réflexion sur la création d'une chaire de recherche en revalorisation du travail policier au Québec pourrait être financée par les associations policières au Québec. De plus, je crois qu'il est primordial d'éveiller le public à la réalité policière afin qu'elle soit comprise auprès de ce dernier et, ainsi, aller au-delà des perceptions. Lors du prochain colloque du Cercle des représentants de la défense des policiers (CRDP), j'aurai l'occasion d'approfondir le sujet. Par ailleurs, je suis ravi de vous annoncer que cette 11<sup>e</sup> édition sera présentée à tous les délégués syndicaux de l'APPQ. En effet, une journée fut ajoutée au Congrès annuel des délégués afin de tenir ce colloque qui aura lieu le 31 mai 2018 au Manoir Saint-Sauveur. Veuillez noter que la publication de la revue CRDP sera reportée à l'automne afin d'y intégrer le contenu des conférences présentées lors de cet événement.

Syndicalement vôtre!

**Jacques Painchaud**  
**LL.M. (Droit)**

Vice-président à la Discipline  
et à la déontologie



<sup>6</sup>Mulone et Boivin, *Le policier face à la plainte*, p. 57

<sup>7</sup>*Ibid.*, p. 58

## ● LES NOUVEAUTÉS DU RÉGIME EN 2017

### UN NOUVEAU SYSTÈME DE TRAITEMENT DES RÉCLAMATIONS D'ASSURANCE COLLECTIVE

Depuis le 5 mars 2017, le nouveau système de traitement des réclamations avec des capacités améliorées tels :

Une carte de médicaments avec paiement direct, donc moins de déboursés de votre part au moment de l'achat du médicament en pharmacie.

Un portail des membres qui est grandement amélioré permettant l'accès rapide aux informations suivantes :

- Résumés des protections (Assurance-vie, maladie, dentaire);
- Statut du paiement de vos réclamations;
- Relevés de réclamations en ligne;
- Information sur le bénéficiaire.

### SAVIEZ-VOUS QUE...

**1-** Selon la loi 92 (Loi visant à accroître les pouvoirs de la Régie de l'assurance maladie du Québec, à encadrer les pratiques commerciales en matière de médicaments ainsi qu'à protéger l'accès aux services d'interruption volontaire de grossesse), depuis le 15 septembre 2017, les pharmaciens doivent fournir une facture détaillée sur les médicaments\*, soit :

- le prix du médicament;
- la marge bénéficiaire du grossiste;
- les frais et honoraires du pharmacien.

\*Médicaments couverts par le régime général d'assurance médicaments du Québec (RGAM)

### CECI VOUS PERMETTRA, ENTRE AUTRES, D'ÊTRE PROACTIFS QUANT À :

- une meilleure compréhension des montants qui vous sont facturés;
  - la comparaison des frais et honoraires des pharmaciens, tout en conservant votre liberté de choix de pharmacie; et
  - une prise de décision éclairée quant au choix du pharmacien qui exécutera votre ordonnance.
- 2-** Les coûts des médicaments dispendieux dans le régime augmentent de plus en plus; les coûts annuels des médicaments en excédent de 10 000 \$ représentaient 25 % des coûts totaux de médicaments en 2014, ils en représentent 30 % en 2016. Une partie appréciable de ces coûts est reliée aux médicaments biologiques.
- 3-** Une nouvelle tendance existe dans le marché des médicaments dispendieux. Les médicaments bio-similaires sont de plus en plus développés dans le marché afin d'offrir des traitements similaires aux médicaments biologiques à moindre coût.
- a.** Mais que sont les médicaments biologiques et bio-similaires?
- i. Un médicament biologique** est un médicament qui a été développé à partir d'une cellule vivante. Il est de nature plus complexe et coûte plus cher à développer et par le fait même plus cher lorsque prescrit.
  - ii. Un médicament bio-similaire** est un médicament qui a également été développé à partir d'une cellule vivante, mais seulement suite à l'expiration du brevet du médicament biologique de référence. L'approbation est sujette à la démonstration que le médicament est similaire au médicament biologique de référence.
- b.** Quelles conditions traitent-ils? Des exemples sont certains types d'arthrite et la maladie de Crohn.
- c.** Quelle est la différence dans le traitement des deux sortes de médicaments? Les traitements sont similaires, ils ne sont pas nécessairement identiques.
- d.** Quelle est la différence de coût? Prenons comme exemple la polyarthrite rhumatoïde. Selon le régime général des médicaments du Québec, depuis le 15 février 2017, l'Infectra sera prescrit pour les nouveaux patients plutôt que le Remicade, il en coûtera 40 % de moins.

### CONTINUEZ D'ÊTRE PROACTIFS POUR DIMINUER LES COÛTS DE VOTRE RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE!

#### DEMANDEZ LES GÉNÉRIQUES À VOTRE MÉDECIN/PHARMACIEN

Certains cas ont montré des économies de 50 %.

#### DEMANDEZ VOS PRESCRIPTIONS POUR 90 JOURS

Certains cas ont montré des économies de 43 %

#### CHOISISSEZ VOTRE/VOS PHARMACIE(S)

#### RESPECTEZ LA POSOLOGIE

**CHAQUE PETIT GESTE QUE VOUS  
POSEZ AIDE À LA BONNE SANTÉ  
FINANCIÈRE DU RÉGIME!**

## LES FONDS DE L'APPQ : des solutions de placement sensées!

Connaissez-vous les Fonds de l'APPQ? Ils sont disponibles pour investissement dans les régimes d'épargne de l'APPQ : REER – prime de relève, REER volontaire, CELI, régime non enregistré, FERR, FRV et CRI.

En investissant dans les Fonds de l'APPQ, voici les **avantages** dont vous bénéficiez :

- **de frais de gestion avantageux** : actuellement de l'ordre de 0,80 %, ces frais diminuent au fur et à mesure que l'actif augmente! Voici l'actif investi dans ces fonds au 30 septembre 2017 :

<b>Fonds Équilibré de l'APPQ (code 890)</b>	<b>144,95 M\$</b>
<b>Fonds de Croissance de l'APPQ (code 891)</b>	<b>61,77 M\$</b>

- **de services du comité d'investissement de l'APPQ**, qui assure une surveillance constante des gestionnaires et des rendements, composé des membres suivants :



- M. Chrystian Leclerc  
Président du comité
- M. Charles Hopson  
Directeur syndical, Outaouais
- M. Stéphane Jetté  
Directeur syndical, Montérégie Est
- M. André Graveline  
Actuaire
- M<sup>e</sup> Marc-Olivier Tremblay  
Chef de la Conformité



Grâce aux services de ce comité, les Fonds de l'APPQ ont mieux performé que leurs indices respectifs au cours des dernières années<sup>1</sup> et se situent dans le premier quartile. Voici un aperçu des rendements nets au 30 septembre 2017 :

Fonds	DDA <sup>2</sup>	1 an	3 ans	5 ans
Fonds Équilibré de l'APPQ	5,8 %	6,7 %	7,5 %	9,0 %
Fonds de Croissance de l'APPQ	6,6 %	8,2 %	8,4 %	10,1 %

<sup>1</sup>Les rendements passés ne sont pas une garantie des rendements futurs.

<sup>2</sup>Depuis le début de l'année.

À cette date, voici les gestionnaires à qui ces rendements sont attribuables.

			
106,24 M\$	61,77 M\$	24,45 M\$	14,26 M\$



**Vous désirez investir dans les Fonds de l'APPQ? Rien de plus simple! Rendez-vous dans l'Espace client, le site Web sécurisé de iA Groupe financier, à [ia.ca/moncompte](http://ia.ca/moncompte), section *Placements > Modification*. Si vous désirez adhérer à l'un ou l'autre des régimes d'épargne de l'APPQ, communiquez avec le Service à la clientèle de iA Groupe financier au 1 877 858-0288.**

iA Groupe financier est une marque de commerce et un autre nom sous lequel l'Industrielle Alliance, Assurance et services financiers inc. exerce ses activités.

# belairdirect.

auto et habitation - groupes

## ● NOUVELLE ENTENTE DE CINQ ANS AVEC BELAIRDIRECT

C'est avec fierté que je vous annonce le renouvellement de notre entente avec belairdirect, et ce, pour les cinq prochaines années. L'Association et belairdirect, c'est une histoire qui dure depuis 44 ans et la signature de notre tout nouveau partenariat nous assure de poursuivre cette belle histoire jusqu'en 2022, pour un total de 49 ans de collaboration.

Pour vous, chers membres, les avantages sont nombreux. Tout d'abord, vous et votre famille bénéficiez d'un rabais substantiel sur votre portefeuille d'assurances personnelles. Et je vous assure qu'il s'agit d'un des rabais les plus importants de l'industrie! Vous n'avez qu'à mentionner l'Association lorsque vous appelez pour une soumission et le rabais sera appliqué automatiquement.

Comme plusieurs d'entre vous le savez déjà, notre entente nous permet un partage des surplus avec belairdirect. Cela se traduit souvent par des ristournes annuelles basées sur l'expérience des sinistres de tous les membres. Et nous savons comment ces ristournes sont appréciées de tous ceux qui en profitent.

Un produit a également été développé exclusivement pour les membres de l'Association : l'assurance des frais juridiques. Cette assurance permet d'être représenté par un

avocat associé au CRDP en cas d'allégations criminelles à l'étape d'enquête non reliées à notre fonction. Plusieurs membres profitent d'ailleurs de cet avantage qui nous est réservé.

L'assistance belairdirect est aussi offerte à tous les membres. Celle-ci vous donne accès, entre autres, à un service d'assistance juridique, de garderie en cas de maladie, ainsi que de soins à domicile pendant votre convalescence.

Finalement, belairdirect soutient plusieurs initiatives de notre Association depuis les tout premiers débuts de notre partenariat. belairdirect est le premier commanditaire du Gala des Prix Policiers. belairdirect soutient également le CRDP depuis sa création. Et finalement, belairdirect est associée à notre tournoi de golf provincial, au THPPQ, ainsi qu'au Congrès annuel des délégués depuis de nombreuses années.

Comme vous pouvez le constater, les avantages sont multiples et plusieurs initiatives sont exclusives pour nous, les membres.

Je suis moi-même un client de belairdirect depuis 1997. Je suggère fortement aux membres de contacter belairdirect afin d'obtenir une soumission, car plus nous sommes nombreux à en profiter, plus l'offre est avantageuse!



**Chrystian Leclerc**  
Vice-président aux Finances





*Caisse Desjardins des  
policiers et policières*

# RÉTRO & AJUSTEMENT SALARIAL

## Saisissez l'occasion pour donner vie à vos projets!

### Que ferez-vous de cette rentrée d'argent?

Rembourser votre carte de crédit, un dépôt sur le véhicule de vos rêves, un voyage dans le Sud? Nous pouvons vous guider vers des solutions plus avantageuses!

Que diriez-vous d'effectuer un remboursement par anticipation sur votre financement hypothécaire, ce qui vous permettra d'**économiser des milliers de dollars** et de **vous libérer du poids de votre hypothèque des années plus tôt**? Ou encore de vous prévaloir de vos droits REER inutilisés pour **effectuer une cotisation au REER collectif des policiers et policières** et de **profiter du retour d'impôt pour contribuer à un régime épargne-études** pour votre enfant tout en **bénéficiant d'importantes subventions gouvernementales**?

### Quoi faire de votre ajustement salarial?

Dans la foulée des obligations financières quotidiennes, il est souvent difficile de dégager des fonds pour initier un nouveau projet d'épargne afin de voir l'un de nos rêves devenir réalité sans affecter notre taux d'endettement. C'est pourquoi votre Escouade financière vous propose de saisir l'occasion de cette rentrée d'argent pour **débuter ou accélérer un plan d'épargne** afin de **réaliser vos projets les plus chers!**

Nos conseillers ne demandent qu'à vous faire profiter de leur expertise et à vous partager leurs stratégies financières!

### Consultez votre conseiller pour savoir comment :

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

### APPELEZ DÈS MAINTENANT

514.VIP(847).1004

1.877.VIP(847).1004



### TIRAGE D'UN CRÉDIT VOYAGE DE 3 000 \$

Obtenez une chance en consultant votre conseiller.

Obtenez une seconde chance :

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

Tous les détails au [caisse-police.com](http://caisse-police.com)



Tous les membres de l'équipe CAISSE-POLICE vous offrent leurs meilleurs vœux du temps des fêtes : santé, partage et détente!

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

Joyeuses fêtes!

## ● EPSYLIO – UN OUTIL CONFIDENTIEL DISPONIBLE EN TOUT TEMPS!

Ce n'est pas tout le monde qui peut devenir policier. Ce n'est pas tout le monde qui peut compléter votre exigeante formation ou qui peut faire les nombreux efforts et sacrifices que vous avez accepté de faire pour en arriver là où vous êtes aujourd'hui. Ce n'est pas non plus tout le monde qui possède les caractéristiques et la personnalité nécessaires pour ce métier. En tant que premier répondant, vous devez garder votre calme lors de situations d'urgence difficiles et être solide afin que tous puissent s'appuyer sur vous. Vous devez mettre de côté vos émotions pour faire preuve de diplomatie avec les gens. Vous devez savoir vous adapter à tout, trouver rapidement des solutions et résoudre des problèmes complexes. En plus de tout cela, vous avez des horaires atypiques, vous travaillez de longues heures et vous risquez constamment votre santé et votre vie pour le bien de la population, qui entretient pourtant de sévères préjugés à votre égard.

Alors non, tout le monde ne peut pas devenir policier! Parce que ce n'est pas un métier facile. C'est un métier qui vous confronte à des situations de stress et à des événements difficiles que personne d'autre ne vit sur une base aussi fréquente.

La vie, elle non plus, n'est pas toujours facile. Parce qu'en dehors de votre travail, vous êtes aussi des hommes et des femmes qui vivez toutes sortes de situations et qui traversez des phases moins évidentes que d'autres. C'est donc normal si, parfois, vous avez l'impression que le vase est un peu trop plein.

Que faites-vous, quand cela arrive? Quand vous êtes aux prises avec quelque chose qui vous fait vous sentir mal, quand vous vous rendez compte que vous n'êtes plus tout à fait vous-même? Souvent, certaines personnes ont tendance à banaliser la situation, à la gérer seules ou à attendre que ça passe. Ce sont des réactions qui peuvent sembler logiques, notamment pour vous, puisque vous devez demeurer solide pour accomplir votre travail et être un bon appui pour les autres. Mais faire comme si rien ne vous affectait alors que vous ne vous sentez pas bien, c'est comme faire semblant qu'une échelle est solide alors que le bois a été scié à certains endroits. Même si on banalise et qu'on attend que ça passe, l'échelle ne sera pas plus solide et on ne pourra pas s'y appuyer. Pour la solidifier, il faudra la renforcer. Vous aussi, il faudra vous renforcer lorsque vous vous sentirez moins solide que d'habitude.

Sauf que c'est bien joli à dire, mais ce n'est pas si facile de faire ce qu'il faut pour être plus solide. Surtout si on a l'impression que se confier; c'est bizarre, ça nous ferait paraître faible ou ça ne servirait à rien.

Chez Ellipse Synergie, une entreprise en qui votre Association a accordé sa confiance pour vous offrir des solutions, nous nous sommes demandés comment rendre tout cela plus accessible. Comment donner un coup de main aux gens qui hésitent à parler, et ce, sans les obliger à le faire? C'est en réponse à cette question qu'est née la plateforme Epsylio, une application Web à votre disposition depuis maintenant plus d'un an. Cette plateforme vous permet de vous adresser à une intelligence artificielle en mesure de vous offrir des pistes de solution et

de vous épauler relativement à une situation difficile, afin que même les plus hésitants d'entre vous puissent obtenir des trucs et des stratégies utiles.

### EPSYLIO, QU'EST-CE QUE C'EST DÉJÀ?

Un environnement **totale**ment confidentiel où vous pouvez nommer vos préoccupations de manière **anonyme**.

Un endroit où vous confier **sans crainte d'être jugé**.

Une application accessible **en tout temps et en tout lieu** à l'adresse **appq.epsylio.com**.

Une ressource supplémentaire qui peut vous donner un coup de main en cas de besoin.

Un outil **autonome** qui est différent de votre programme d'aide aux employés et qui n'est relié à aucune autre ressource à votre disposition.

### QUAND L'UTILISER?

Quand, par curiosité, vous voulez savoir à quoi ça ressemble.

Quand vous souhaitez apprendre à la connaître pour pouvoir la suggérer à vos confrères en difficulté.

Quand vous sentez que vous n'êtes plus tout à fait vous-même et que vous n'avez pas envie de vous confier à une autre personne.

Quand vous souhaitez consulter quelqu'un, mais que vous ne savez pas vers qui vous tourner.

N'hésitez pas à explorer la plateforme afin de vous familiariser avec son fonctionnement. Sachez également que tous vos commentaires sont les bienvenus; il nous importe, chez Ellipse Synergie, que nos produits répondent réellement à vos besoins. Nous vous invitons à donner votre avis et vos commentaires à madame Jessica Glidden, directrice développement des produits – secteur clinique et psychoéducatrice, à l'adresse suivante : [jessica.glidden@ellipse-synergie.com](mailto:jessica.glidden@ellipse-synergie.com).



## ● LA BANQUE DE MALADIE, COMMUNÉMENT APPELÉE L'ANNEXE « C »

Avant d'être élu à titre de vice-président en Santé et sécurité du travail et aux ressources matérielles, je souhaitais déjà d'avoir une gestion paritaire de l'Annexe « C ». Lors de la dernière négociation, il fut question de l'augmentation des journées de maladie utilisées par nos membres dans les dernières années. À la suite de nos discussions, il a été convenu avec l'employeur de nous donner une chance, avant de toucher à nos acquis, de participer activement, et de façon concertée en comité paritaire, à la baisse de l'absentéisme et à l'amélioration de nos pratiques en matière de gestion de notre banque de maladie qui est un joyau de nos prédécesseurs depuis 1969.

Lors de la création de la banque de maladie, il avait été décidé que ce nouveau système serait mis à l'épreuve pendant trois ans pour évaluer les avantages, sa rentabilité et s'assurer que la moyenne d'absences annuelle pour maladie ne dépasse pas 7,5 jours par membre. Aujourd'hui, on sait que la prise de journées de maladie en moyenne par membre a plus que doublé par rapport à ce chiffre et qu'un effort collectif est plus qu'important pour sauver ce trésor qui fait partie de nos acquis et qui est unique en Amérique du Nord.

Une première réunion a eu lieu le 31 octobre dernier. Lors de cette rencontre, nous avons jeté les bases du comité. Nous prévoyons nous rencontrer au moins une fois par mois. Nous

suivrons de près les statistiques de la banque de maladie et nous procéderons également à l'analyse de certains cas litigieux. De plus, la Sûreté du Québec a mis sur pied un groupe de travail sur l'absentéisme, de manière temporaire, afin d'aider à diminuer les absences pour maladie et concerter les efforts pour les retours au travail en lien avec les nouvelles dispositions du contrat de travail qui permettent le retour au travail dans des travaux légers lorsque le médecin du membre l'autorise. Je suis en lien avec ce groupe de travail représenté par l'inspecteur-chef Richard Moffet. Dans leur plan d'affaires, ils ont inclus les directeurs syndicaux dans leur organigramme qui travaillent de pair avec les capitaines des centres de service et les conseillers en ressources humaines de vos districts.

Soyez assurés que l'Association veillera de près aux intérêts collectifs en lien avec la banque de maladie, mais aussi au dossier de chacun de vous qui sera traité dans le respect et l'équité. En effet, au moment d'écrire ces lignes, nous prévoyons amener le dossier au comité paritaire et conjoint et ajuster le tir, entre autres sur les visites de maladie à domicile et sur les rencontres des membres par les gestionnaires concernant les absences pour maladie. L'Association sera le chien de garde dans ce dossier et s'assurera que la gestion de l'absentéisme se fasse dans le respect de tout un chacun, ainsi qu'avec équité procédurale.



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



## ● NOUVELLE DIRECTIVE EMPLOI ET PLACEMENT 31

Au moment d'écrire ces lignes, nous sommes dans le dernier droit de la négociation de cette directive qui devrait entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2018. Au cours des dernières années, votre incompréhension face à cette directive était évidente. Le comité de négociation a tenté de la rendre plus simple malgré le fait que nous devons tenir compte de la disparité régionale et de la complexité des enquêtes. Le règlement du dernier contrat de travail fait en sorte que la variabilité a pu prendre fin et ramène la dotation des policiers de la Sûreté du Québec à celle d'avant 1996, ce qui coïncide avec l'arrivée des auxiliaires... Il n'y aura plus aucun membre qui sera contraint d'accepter un poste après 48 mois. Pour notre part, ce retour en arrière au niveau du placement est un avantage que nous ne devrions plus jamais avoir à négocier.

Cette directive a donc été actualisée afin de tenir compte de plusieurs changements relatifs aux horaires de travail et pour la fluidité de la procédure de dotation.

Une tournée explicative débutera le 4 décembre 2017 dans les quartiers généraux de chacun des districts. Cette tournée doit s'étendre sur une période de trois semaines. Ces rencontres explicatives seront faites en collaboration avec la partie patronale. Tous nos délégués et directeurs syndicaux seront libérés pour recevoir cette formation d'une durée d'une demi-journée.

Sans dévoiler tous les changements dans cet article, vous avez réalisé dernièrement que la publication du catalogue annuel des demandes de placement a été retiré. À compter du 1<sup>er</sup> février 2018, il y aura une publication d'avis de concours qui sera faite de façon régulière autant pour les postes de patrouilleurs que pour les postes d'enquêteurs. Avec cette nouvelle procédure, vous allez connaître l'offre et l'acceptation d'un placement de façon contemporaine.

Au niveau des enquêtes, nous avons regroupé les unités d'enquêtes par leurs spécialités. Ce regroupement servira également à déterminer les obligations liées aux entrevues et les exemptions.

En terminant, comme dans tout changement, il y a toujours une période d'adaptation. Nous pensons réellement que cette nouvelle politique de placement saura répondre à vos attentes et règlera plusieurs irritants.

Au plaisir de vous rencontrer prochainement lors de ces rencontres explicatives.

Syndicalement,



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



## ● LES NOUVEAUX HORAIRES SONT EN PLACE

Chers collègues,

Depuis le 15 octobre dernier, nous avons mis en place l'horaire hybride et l'horaire H3 dans l'ensemble des unités, en plus de débiter avec cinq postes pour l'implantation. Pour ces cinq postes, nous avons également un comité de suivi afin de nous assurer d'avoir une mise en place efficace et pour pouvoir corriger les problématiques au besoin. Nous avons une conférence téléphonique syndicale et patronale par semaine avec les gens qui sont directement dans les unités.

La sélection de ces unités s'est effectuée dans l'objectif d'avoir les éléments les plus représentatifs du nouveau contrat de travail en place au niveau des H3. Évidemment, s'il y a un haut taux d'absentéisme et/ou peu de H3 en place, nous ne sommes pas en mesure de bien évaluer les effets positifs de ces combinaisons d'horaires.

Pour l'instant, tout se déroule relativement bien. Nous avons eu à trouver quelques solutions pour certaines problématiques, mais dans l'ensemble, ça se passe bien. Il est clair cependant que le taux d'absentéisme et le fait de ne pas avoir l'ensemble des H3 dans les horaires flexibles sont des facteurs importants au succès des nouveaux horaires.

Certaines unités, qui ne sont pas les postes tests, vivent actuellement certaines problématiques d'effectifs qui n'ont aucun lien avec les horaires, mais plutôt avec les deux items mentionnés plus haut. De plus, certaines unités où l'organisation a fait des annonces d'ajout d'effectifs depuis plusieurs mois, près d'une centaine en province, n'ont pas encore les effectifs annoncés. Comme ceux-ci ne sont pas en place, cela crée une pression additionnelle sur les effectifs présents.

### Les améliorations

**H1 Hybride :** cet horaire était demandé depuis la fin des projets pilotes en 2013 et appuyé par une pétition de plus de 2 200 noms. Cet horaire rencontre deux objectifs. Premièrement, en travaillant deux fins de semaine avec l'horaire de 12 heures, il permet de gagner la troisième fin de semaine par cycle en congé, ce qui donne entre 10 et 11 fins de semaine de congé supplémentaires par année. Deuxièmement, la séquence des jours de travail est plus progressive aux relèves, ce qui est plus naturel physiquement et permet de mieux s'adapter au cycle circadien.

**H2 de soutien :** depuis un certain temps, j'ai eu plusieurs discussions avec des patrouilleurs qui me parlaient des difficultés à travailler de nuit après un bon nombre d'années. Certains demandaient la possibilité d'avoir un horaire uniquement de jour. De plus, au niveau des horaires, il y avait eu une deuxième pétition de plus de 2 000 noms pour demander des horaires plus santé. Un concept a été développé durant la négociation pour les plus grandes unités pouvant se permettre d'avoir des membres uniquement de jour. L'objectif de l'employeur était d'avoir un horaire de 12 heures de jour en lien avec la charge de travail. De notre côté, un des objectifs était de garder le même ratio de fins de semaine de congé que l'horaire H1 Hybride.

**H3 flexible :** avec cet horaire, l'objectif était de rapprocher davantage les recrues des policiers à horaire fixe au niveau d'une grande majorité des conditions de travail. En éliminant l'Annexe « R », au niveau du placement, on retirait l'obligation

d'accepter un poste à un maximum de 48 mois. N'ayant plus cette limite, il fallait avoir une plus grande stabilité dans l'horaire. C'est dans cet objectif que l'on a fixé les congés « H » dans l'horaire afin de permettre aux membres de planifier à plus long terme. Aussi, on demandait deux fins de semaine de congé au lieu d'une seule, comme l'Annexe « R ».

De plus, un autre objectif était de ramener le nombre d'heures de travail au même niveau que les membres dans l'horaire fixe, faisant en sorte qu'ils font quatre jours de travail de moins par cycle, ce qui représente environ 42 jours de travail de moins par année.

Pour nous adapter aux nouvelles dispositions, nous avons créé un cycle de travail avec les congés « H » fixes. L'organisation ne voulait pas nécessairement un horaire préétabli qu'elle pouvait modifier par la suite, selon les besoins. Elle ne voulait avoir que les congés « H » fixes. Dans l'objectif que cet horaire n'avait pas de limite de durée dans le temps, considérant le temps de placement des recrues, nous avons demandé d'avoir une séquence de travail préétablie. L'objectif de cette demande était que, où cela est possible, le membre dont l'horaire n'a pas besoin d'être modifié puisse avoir une idée à long terme de son horaire.

Il faut noter également que, maintenant, les membres qui ont l'horaire H3 sont admissibles à l'horaire des fêtes et, aussi, à la possibilité de prendre des vacances à toutes les périodes de l'année en fonction des ratios applicables.

Pour ce qui est des blocs de travail, la Sûreté du Québec peut les changer de deux façons, soit le bloc au complet (exemple : pour un bloc dans l'horaire préétabli qui est de nuit, eh bien, on le met de soir lors de l'affichage le mardi pour s'adapter aux absences des membres réguliers. L'autre possibilité est de faire un seul changement pour une modification de relève à l'intérieur d'un même bloc de travail avec, au maximum, un écart d'une relève, soit de jour vers le soir, ou de soir vers la nuit.

Pour l'ensemble des horaires, il s'agit de modifications majeures et d'améliorations considérables. Les anciens horaires avaient près de 50 ans et nous voulions améliorer l'ensemble de ceux-ci.

C'est certain qu'il y a une adaptation à faire pour tout le monde et certaines situations ne permettent pas encore de profiter au maximum des nouveaux horaires. Cependant, avec la dotation qui repart, l'embauche de recrues et la conscientisation des efforts à faire au niveau de l'absentéisme, la situation ne peut que s'améliorer. Le succès de ces modifications passe par l'ensemble de ces éléments. Chacun doit y mettre du sien.

Syndicalement vôtre!

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



## ● L'ORGANISATION À BOUT DE BRAS OU DES EMPLOYÉS À BOUT DE SOUFFLE

Le changement organisationnel dans lequel nous sommes plongés présentement crée un climat propice à l'épuisement professionnel des membres. Je suis à même de constater que nous, les employés, tenons l'organisation à bout de bras, et ce, depuis peut-être trop longtemps. Le navire prend l'eau, mais étant des employés pourvus d'un sens éthique exemplaire, nous essayons de le garder à flot. Le bateau fuit de toutes parts, mais tous continuent à travailler et à mettre la main à la pâte. Il viendra un temps où nous ne pourrons peut-être plus tenir ce rythme et nous finirons par sombrer. Je n'ose pas imaginer quelles en seraient les conséquences.

Il est à se demander si l'organisation avait les moyens de ses ambitions. Nous vivons présentement une transformation sans pareille. En effet, nous n'avons qu'à penser aux changements suivants :

- Refonte de la politique sur le placement et la promotion (E.P. 31);
- Création de postes mixtes (MRC et Autoroute);
- L'application de l'Annexe « C » (banque de maladie);
- Nouvelle réalité générationnelle (générations X, Y et milléniaux);
- Manque criant d'effectifs;
- Contraintes budgétaires;
- Nouvelle réalité du travail policier;
- Manque de soutien de l'employeur face à la mission de la police;
- Pression de performance exigée au niveau du rendement (ce qui compte, c'est ce qui se compte);
- Etc.

On demande au policier de ne pas être réfractaire au changement : on exige des employés d'être souples, mais répressifs à la fois; de baisser son seuil de tolérance pour les vitesses, mais d'agir avec discernement; de faire des heures supplémentaires, mais d'être moins malades; d'avoir un rendement égal ou supérieur aux années précédentes, mais avec moins d'employés. En fait, « on » en demande peut-être un peu trop à ses policiers. Ce qu'on oublie, c'est que nous ne sommes pas que des matricules. Nous sommes des humains, des mères, des pères, nous sommes comme tout le monde, aussi fragiles que le reste de la population.

Je n'ai pas la solution à tous les problèmes. Par contre, un peu d'écoute accompagnée d'une forme de souplesse et d'ouverture envers les membres seraient les bienvenues. Je comprends que nous avons une structure paramilitaire, mais il ne faut pas oublier que derrière l'uniforme, il y a une personne qui porte un nom, qui a vécu une histoire et qui y a une limite humaine à respecter.

MERCI de tenir le fort! MERCI de tenir l'organisation à bout de bras! Je vois tous les efforts que les membres font jour et nuit. J'espère, cette année, qu'une des résolutions de nos décideurs sera de mettre en place une orientation axée sur la prise en compte des impacts sur le capital humain par rapport aux décisions prises au sein de l'organisation.

Toutefois, je tiens à souligner qu'il y a peut-être de l'espoir. En effet, pour la toute première fois, j'ai entendu le *mea culpa* d'un décideur qui parlait au nom de l'organisation. Avouant ainsi que depuis plusieurs années, cette dernière avait laissé tomber, et je cite, « sa plus grande richesse », nous les employés. Pour 2018, j'espère être témoin de changements et nous travaillerons, vous et moi, en ce sens.

Je tiens à vous souhaiter un joyeux temps des fêtes. Prenez du temps avec votre famille et vos amis. Nous aurons sans doute l'occasion de se voir en 2018, sinon, bonne année!

Au plaisir!



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



## ● LE 40<sup>e</sup> SERVICE COMMÉMORATIF ANNUEL DES POLICIERS ET AGENTS DE LA PAIX CANADIENS



Sur la photo, on peut distinguer les membres de l'APPQ, vêtus de noir : le vice-président Grievs et formation, M. Dominic Ricard; le vice-président Santé et sécurité du travail et ressources matérielles, M. Alphée Simard; le directeur de l'Abitibi-Témiscamingue / Nord-du-Québec, M. Alain Gaudreault; ainsi que Charles Hopson, directeur de l'Outaouais.

Le dimanche 24 septembre 2017, sur la colline du Parlement à Ottawa, a eu lieu l'un des plus importants rassemblements de tous les corps policiers et agents de la paix du Canada, de l'Europe et des États-Unis afin de rendre hommage à nos camarades morts en devoir. J'aimerais sincèrement remercier tous les membres qui étaient présents pour leur dévouement en cette journée la plus chaude des dernières années avec plus de 40 degrés!

Je remercie également le lieutenant Jocelyn Descent ainsi que l'inspecteur Pierre Allaire pour leur collaboration afin de rendre cette journée toute spéciale. Finalement, je veux souligner, au passage, l'excellent travail du sergent Yves Rousselle qui a permis de mettre l'organisation en avant-plan.

Je tiens aussi à remercier la Caisse Desjardins des policiers et policières et l'APPQ pour leur contribution aux déjeuner et dîner lors de cette commémoration.

Veillez déjà noter à votre agenda que le 41<sup>e</sup> Service commémoratif annuel des policiers et agents de la paix canadiens se déroulera le 30 septembre 2018 à Ottawa.

Au plaisir de vous y voir.

**Charles Hopson**  
Directeur syndical  
Outaouais



## ● BILAN DE L'ANNÉE 2017

Voilà qu'arrive la fin de 2017. Lorsque nous regardons l'année qui vient de passer, nous constatons qu'il s'agit d'une année bien remplie avec plusieurs dossiers majeurs. Une année qui a été également bien remplie en émotions, en remises en question, en incompréhensions et en changements. Le renouvellement de notre contrat de travail nous a apporté plusieurs nouveautés sur le plan normatif; nous n'avons qu'à penser aux nouveaux horaires de travail. La mise en place de la transformation organisationnelle est venue bouleverser la Sûreté dans l'ensemble de sa structure, tant au niveau opérationnel qu'administratif, et ce, avec son lot de ratés et d'ajustements qui perdurent encore aujourd'hui. On ne peut oublier nos confrères qui ont été ou sont aux prises avec des procédures judiciaires; procédures judiciaires qui nous ont apporté incompréhension face à notre rôle au sein de la société, remise en question de nos méthodes de travail allant même jusqu'à nous faire perdre nos points de repère en tant que policier. Et comme si cela n'était pas assez, nous sommes confrontés à un manque de personnel important dû au gel d'embauche des dernières années.

Il est clair, en faisant le bilan de l'année 2017, que nous traversons une période difficile pour la profession policière dans son ensemble et plus précisément, pour nous, une période d'instabilité et de changements sans précédent au sein de la Sûreté. Il serait facile de se laisser gagner par la morosité et de baisser les bras, mais nous aurions tort. Il est plus important que jamais d'être unis et de travailler tous ensemble sur nos objectifs communs. Nous ne devons pas nous laisser diviser par l'ampleur de la tâche. Il faut y aller un problème à la fois; on ne peut tout régler en même temps. Ce n'est pas le temps de se laisser guider par nos émotions et de laisser notre amertume nous diviser. Malgré ces temps difficiles, il faut rester unis, car ce n'est seulement qu'ensemble que nous parviendrons à passer au travers.

J'aimerais profiter de l'occasion pour vous souhaiter à tous et toutes ainsi qu'à vos familles de joyeuses fêtes. J'ai une pensée particulière pour tous ceux et celles qui seront au travail durant cette période.

Syndicalement vôtre,

**Jasmin Rainville**  
Directeur syndical  
Laurentides / Lanaudière



## ● « DISPO »

Bonjour à tous,

En ce début d'automne, la Sûreté (les parents) a accouché d'un enfant qu'elle a baptisé « DISPO ». Fort heureusement, DISPO n'est pas enfant unique, il a un grand frère qui s'appelle « CPC<sup>1</sup> ». Il est aussi entouré de nombreux cousins nommés « enquêteurs et spécialistes ».

Plusieurs cousins ont visité DISPO et ce dernier ne fait pas l'unanimité. Certains disent que DISPO est un beau bébé et d'autres prétendent qu'il est un monstre. Une chose est certaine, DISPO a pris naissance et va se développer quotidiennement. Certains cousins disent qu'ils ne veulent rien savoir de DISPO et cela semble déplaire au grand frère qui réclame qu'on lui donne une chance, qu'on lui laisse le temps de se faire apprivoiser. Le grand frère s'engage même à corriger DISPO lors d'écart de conduite et d'en aviser ses parents.

Les cousins qui adorent DISPO vont lui rendre visite toutes les semaines, d'autres vont le voir toutes les deux semaines, d'autres aux trois semaines, d'autres aux cinq semaines, etc.

Il arrive même, à l'occasion, qu'un cousin échange sa visite à DISPO avec un autre cousin. DISPO est très content de cela autant que le grand frère et les parents.

Lors d'une rencontre familiale, les cousins ont échangé et se sont mis à parler de DISPO. Ils disaient qu'il gagnait à être connu, qu'il se développait lentement, mais quand même bien et qu'à l'occasion, une petite correction lui était donnée par grand frère qui avisait ses parents sur le champ... Bon fini l'analogie!

Comme vous le savez tous, l'article 13 concernant la disponibilité de service a été modifié. Je sais que ce n'est pas parfait, et qu'il y a des gens mécontents, mais donnons-nous un peu de temps pour voir le fonctionnement et l'ajustement de cette même disponibilité.

N'oubliez pas que toutes difficultés relatives à la mise en œuvre de l'article 13 seront soumises au CPC pour discussion.

Il est important de documenter les situations problématiques et de les soumettre à vos directeurs respectifs pour discussions et cheminements.

En cette période de fêtes, je vous adresse tous mes vœux pour 2018 et vous souhaite, ainsi qu'à ceux qui vous sont chers, une année pleine de joie. Pour ceux qui seront en vacances, profitez-en pour vous reposer et pour ceux qui travailleront, merci d'être là.

**Sabin Beaumont**  
Directeur syndical  
Quartier général de Québec



<sup>1</sup>Comité paritaire et conjoint

## ● NOTRE PART EST FAITE, MAINTENANT C'EST À VOUS!

Bonjour chers membres,

À l'aube de l'année 2018, j'ai pensé faire un petit bilan qui démontre à quel point vous avez démontré de l'ouverture et de la maniabilité dans votre travail. Je n'ai pas la prétention de dire que cette liste est complète. Toutefois, elle est assez exhaustive pour exposer les nombreux efforts que vous avez dû fournir pour mener à bien notre mission :

- MSO, fermeture d'unités et abolition de postes.
- Jumpip : pour certains, cela représente près des deux tiers de leur temps de travail.
- Implantation des centres de service.
- Les minimums MRC ne sont plus respectés.
- Nos membres se font enquêter et accuser plus que jamais alors qu'ils ne font qu'exercer leur travail.
- RENIR, ai-je besoin de commenter?
- Obligation de faire des heures supplémentaires de plus en plus fréquente dû au ralentissement de l'embauche.
- Rétroactivité et ajustement salarial retardés.
- Arrêt de SITHAR pour un mois : aucun paiement de primes.
- Non-respect de l'article 23.16 au niveau du programme de vacances (en espérant que ce litige sera réglé lors de la parution de mon texte).
- Retour des visites à domicile.

Vous pouvez être fiers du professionnalisme que vous avez démontré. Je crois que notre part pour en arriver à une saine gestion des ressources humaines et financières est largement faite. Maintenant, j'ose espérer un renvoi de l'ascenseur et un peu plus de souplesse démontrée par l'employeur dans ses prises de décisions. Je suis tanné d'entendre dire « Oui, mais je n'ai plus les moyens ».

Tous ces changements devraient aussi permettre d'obtenir une marge de manœuvre favorable aux membres et pas seulement pour atteindre des objectifs financiers au détriment de la détérioration du climat de travail. Nous ne pouvons céder davantage. Il y a toujours bien des limites de vouloir obtenir le beurre et l'argent du beurre. Consentir davantage serait d'accepter de mettre à risque notre sécurité et de brûler la chandelle par les deux bouts.

Alors, messieurs, dames, soyez fiers et restez debout devant les demandes incessantes. Vous avez le droit d'être tannés et vous avez surtout le droit de vous exprimer et de dénoncer. N'hésitez pas à rencontrer vos gestionnaires pour leur faire part qu'« assez, c'est assez ».

Je ne peux vous quitter sans vous souhaiter de joyeuses fêtes entourées de vos proches. Nous devons avoir une pensée toute spéciale pour ceux qui devront travailler durant cette période afin de veiller à la sécurité de tous. Merci!

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





## ● LA VIGILE – SA MISSION

1 888 315-0007

### 1<sup>re</sup> DIVISION : MAISON DE THÉRAPIE (6 SERVICES PSYCHOÉDUCATIFS)

Maison de thérapie avec hébergement, **La Vigile** est un organisme sans but lucratif ayant comme mission de venir en aide aux femmes et aux hommes portant l'uniforme, intervenants communautaires et sociaux ou toute autre personne adulte ayant des problèmes reliés à la consommation d'alcool, de drogues ou de médicaments; à la cyberdépendance; au jeu compulsif et à toute autre forme de dépendances; ainsi qu'à la dépression; au post-trauma; à l'anxiété; à la colère; et le répit.

### 2<sup>e</sup> DIVISION : PAPV (PROGRAMME D'AIDE AUX PERSONNES VIGILES)

**La Vigile** a développé sa division des services de programmes d'aide, car elle est spécialisée pour les personnes qui portent 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.

**La Vigile** est sous contrat pour des programmes d'aide avec :

1. L'Association des policières et policiers provinciaux du Québec (APPQ) depuis janvier 2005. Ce programme touche 25 000 personnes.
2. La FSSS-CSN secteur hospitalier pour les paramédics affiliés à ce syndicat (depuis janvier 2015); ce programme touche 7 000 personnes.
3. Le Service de police de la MRC des Collines-de-l'Outaouais (depuis janvier 2016).
4. Un programme de soutien est en cours auprès du syndicat des services correctionnels canadiens pour une couverture de programme d'aide pour la maison **La Vigile** et en externe.

**La Vigile** est la seule entreprise qui possède l'expertise unique du milieu des porteurs d'uniforme, ainsi que des intervenants communautaires et sociaux et les membres de leur famille.

**La Vigile** a couvert une opération de désensibilisation à la MRC des Collines-de-l'Outaouais et une cellule de crise pour les deux (2) événements du Lac-Simon survenus en février et avril 2016.

### 3<sup>e</sup> DIVISION : FORMATION

**La Vigile** est maître d'œuvre dans la création de formation spécifique pour les personnes qui portent l'uniforme. En 2015, **La Vigile** a formé un groupe de policiers de la Ville de Lévis comme policiers pairs aidants (formation de sentinelles). En 2015 également, **La Vigile** a formé tous les pompiers de la Ville de Lévis dans son programme « Intervenant en tant que victimes ». Cette formation a été donnée aussi aux pompiers de Kingsey Falls et de Danville. En mai 2016, **La Vigile** a formé quatre (4) policiers du Service de police de la MRC des Collines-de-l'Outaouais (formation de sentinelles).

### 4<sup>e</sup> DIVISION : RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT

**La Vigile** accueille à chaque année des stagiaires de l'Université Laval des programmes de service social, toxicomanie et psychoéducation.

**La Vigile**, en partenariat avec l'École nationale de police du Québec (ENPQ), située à Nicolet, organise un congrès international sur les enjeux de santé en sécurité publique. Ce congrès aura lieu les 13 et 14 septembre 2018 à l'École nationale de police du Québec.

Une étude de recherche de l'UQAR, réalisée au cours de l'automne 2016 auprès de la clientèle policière ayant fréquentée la maison **La Vigile**, a donné des résultats très intéressants sur la nature des difficultés rencontrées et la capacité de retourner au travail rapidement. Voir sur le site Web [www.lavigile.qc.ca](http://www.lavigile.qc.ca), onglet *Documentation*, section *Santé mentale*.

### EXPERTISE – NOUS FAVORISONS UN RETOUR À LA SANTÉ ET AU TRAVAIL DANS LA DIGNITÉ

Notre expertise repose, entre autres, sur une équipe professionnelle et multidisciplinaire composée de : médecin, infirmière, psychologues, intervenants en toxicomanie, thérapeute en relation d'aide, kinésiologue, criminologue, sexologue.

Engagée et ayant le souci de la personne dans sa globalité, l'équipe de la maison **La Vigile** a su développer une notoriété à la grandeur de la province.

### LA VIGILE

**Appel direct : 581-742-7001 | Sans frais : 1 888 315-0007**

**Jacques Denis Simard**, directeur général, retraité SQ

**Cellulaire : 418 951-6786**



## ● LES PRIX POLICIERS DU QUÉBEC

Voici les lauréats de la Sûreté du Québec :



Éric Bernard



Éric Boily



Luc Bourbeau



Dave Cusson-Collard



Keven M. Dufour



Karine Gibson, qui a reçu une plaque honorifique



Marie-Lou Guy



Patrick Leclerc



Bruno Martin-Dechamplain

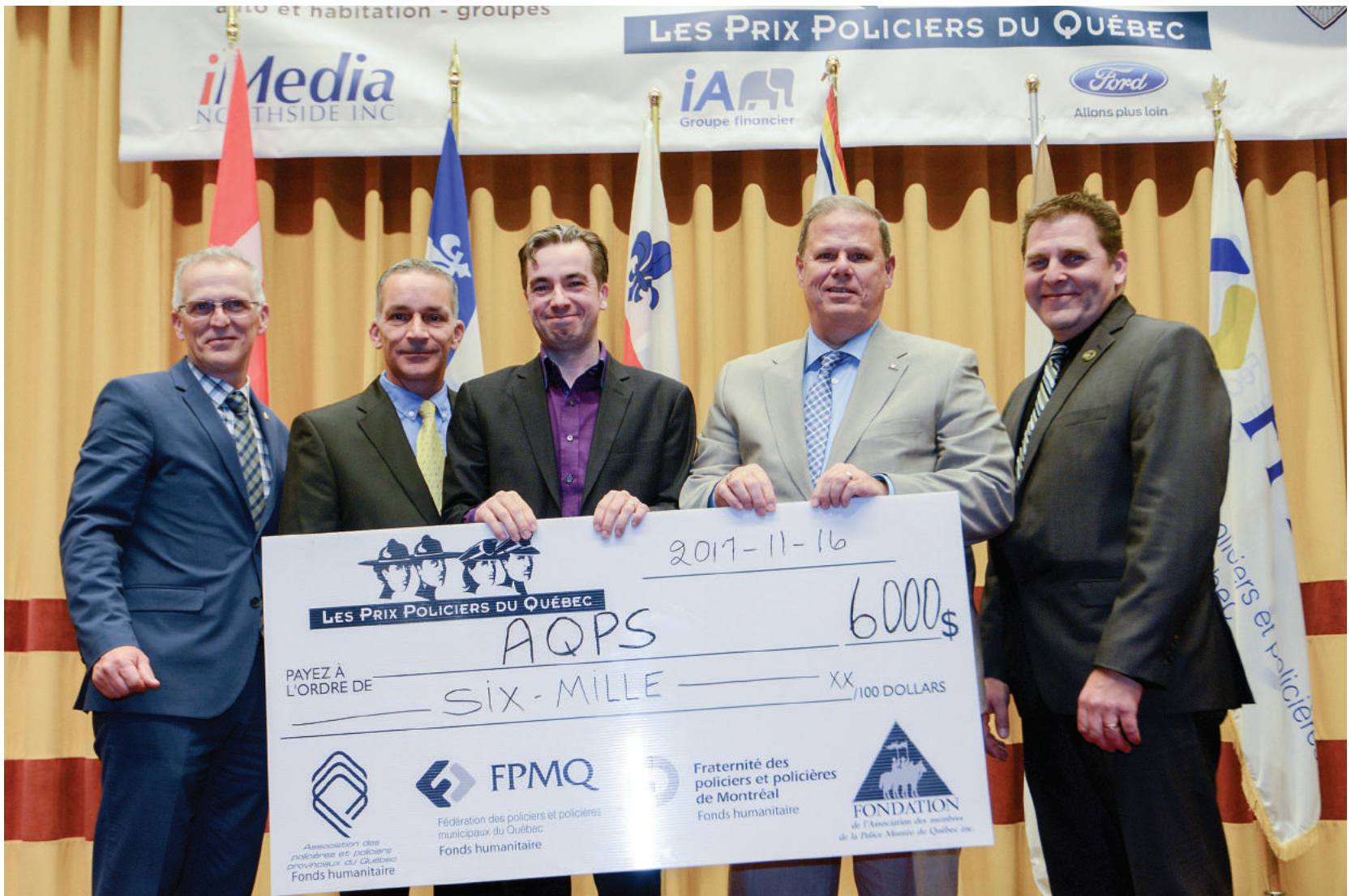


Mathieu Paiement



LES PRIX POLICIERS DU QUÉBEC

Éric Bolduc, absent lors de l'événement



*Remise d'un chèque de 6 000 \$ à l'Association québécoise de prévention du suicide.*

*De gauche à droite : M. Pierre Veilleux, président de l'Association des policières et policiers provinciaux du Québec; M. Robin Côté, président de la Fédération des policiers et policières municipaux du Québec; M. Jérôme Gaudreault, directeur général de l'Association québécoise de prévention du suicide; M. Yves Francoeur, président de la Fraternité des policiers et policières de Montréal; et M. Serge Bilodeau, président de l'Association des Membres de la Police Montée du Québec.*



LES PRIX POLICIERS DU QUÉBEC

## ● DOCTEUR, J'AI MAL AU DOS!

Une récente étude, menée par une étudiante de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue auprès de 3 589 policiers du Québec et dont les résultats ont été publiés en août 2017, révèle que 67 % d'entre eux ont souffert de maux de dos dans l'année précédant l'étude, dont près du tiers à l'état chronique<sup>1</sup>.

### L'ÉTUDE EN UN COUP D'ŒIL

#### Fréquence et impacts professionnels de la lombalgie chez les policiers du Québec

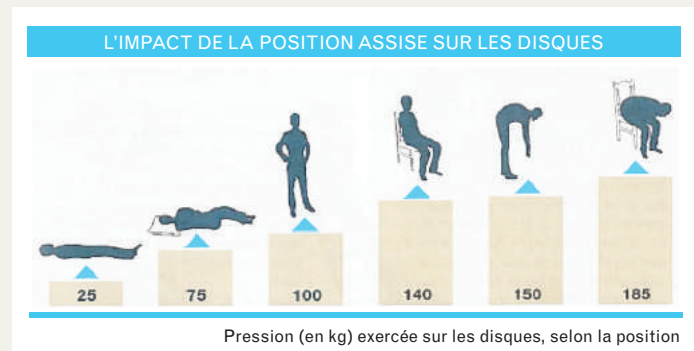
- 36 organisations policières québécoises
- 3 589 répondants
- 67,4 % patrouilleurs
- 68 % hommes / 32 % femmes
- 67,7 % avec épisode de lombalgie dans l'année précédente
- Près d'un tiers des cas à l'état chronique
- 20,5 % d'absences au travail dans l'année précédente
- 13 965 jours perdus / moyenne de 6 jours par personne

Il faut savoir que plusieurs facteurs peuvent contribuer au développement ou à l'accentuation des douleurs lombaires. Les troubles musculosquelettiques peuvent notamment provenir d'un dysfonctionnement biométrique (charges, posture), psychosocial (stress, soutien social), organisationnel (tâches, organisation du travail), ou individuel (âge, condition physique). Ainsi, des traumatismes physiques répétitifs, une surcharge pondérale, une mauvaise posture, un manque d'exercice, ou le stress psychologique peuvent être la source de problèmes au niveau du dos.

Le fait est que les policiers passent beaucoup de temps dans les auto-patrouilles. Des facteurs de risques, tels que la conduite prolongée du véhicule, un habitacle et des sièges non conçus pour les outils et l'équipement utilisés par le policier, un équipement encombrant et lourd (ceinturon, gilet pare-balles), des postures et mouvements contraignants pour le bas du

dos (torsion), un travail sédentaire entrecoupé de situations d'alertes, ainsi que le stress<sup>2</sup> sont nécessairement à considérer.

Saviez-vous que la pression exercée sur les disques intervertébraux lombaires est plus importante en position assise qu'en position debout? Nous sommes de plus en plus nombreux à travailler assis pendant de longues périodes. Bien souvent, il arrive que nous ne sollicitons pas davantage les muscles de notre dos en dehors des horaires de travail (télévision, ordinateur...). Or, le corps n'est pas conçu pour rester aussi longtemps en position assise. **La sédentarité est néfaste pour le dos** : les muscles du tronc s'affaiblissent et les articulations perdent de leur souplesse. Tout ceci a malheureusement des répercussions sur la santé de notre dos.



### LA SOLUTION? BOUGER!

Le corps humain ne peut rester statique, en position assise, que durant 75 à 90 minutes (OSHA). Après ce temps, il faut se lever pour bouger et vasculariser les régions thoracique, lombaire et sacrée de la colonne vertébrale. La variation des positions debout/assise permet de conserver un dos en santé<sup>3</sup>. Bref, l'important est de trouver des façons de bouger durant votre quart de travail : visitez des parcs ou des centres commerciaux, procédez à des opérations CSR à l'extérieur du véhicule, pratiquez les déplacements tactiques de l'emploi de la force, marchez avec des mouvements amples, etc. Tous les moyens sont bons. Il s'agit simplement de trouver les vôtres et de les exercer régulièrement.

L'étude de l'UQAT apporte également certaines recommandations, soit l'importance à accorder à la sensibilisation du

<sup>1</sup>Étude de M<sup>mes</sup> Nabihya Benyamina Douma, M. Sc. et Anais Lacasse, PH.D et M. Charles Côté, PH.D, UQAT.

<sup>2</sup>Éléments tirés de l'étude de l'UQAT.

<sup>3</sup>Prévention au travail, « Quand boulot est synonyme de maux de dos », reportage de M<sup>me</sup> Karolane Landry auprès de M. Charles Côté, publié en 2017.

milieu policier aux problèmes de lombalgie, ainsi que la réalisation d'activités de prévention (ateliers, boîtes à outils, bulletin mensuel « Mal de dos »).

Dans cette perspective, le comité paritaire sur les lombalgies, mis sur pied en janvier 2017, s'est réuni à plusieurs occasions pour discuter de la problématique et pour trouver les moyens de prévention appropriés. Je dois souligner le travail d'équipe exemplaire qui a été fait par tous les membres du comité<sup>4</sup> et les efforts déployés pour tenter d'innover.

Durant le Mois national de la santé au travail, les membres du comité ont donc choisi de concentrer spécifiquement leurs travaux sur les deux aspects suivants :

- **L'ergonomie et la posture;**
- **Les saines habitudes de vie (alimentation, hydratation, sommeil, activité physique, gestion du stress).**

Plus particulièrement, nous avons conjointement développé les outils et activités de prévention suivants :

- **Fiches et vidéos destinées à l'ajustement approprié des équipements sur le ceinturon et la veste pare-balles;**
- **Développement d'exercices et d'étirements adaptés aux réalités quotidiennes policières<sup>5</sup>;**
- **Conseils portant sur le travail atypique : *Mieux concilier votre vie personnelle avec un horaire de travail atypique*;**
- **Conseils portant sur l'alimentation et l'entraînement physique : *Bien manger pour mieux performer*<sup>6</sup>;**
- **Défi planche en 21 jours de travail (*Défi planche 21 jours*).**

**Thumbs up à tous ceux et celles qui ont participé au Défi planche 21 jours<sup>7</sup>.** C'est petit à petit que l'on change des habitudes. Ne lâchez surtout pas! Pour les autres, il n'est pas trop tard pour intégrer l'exercice physique dans votre routine quotidienne. Vous serez alors à même d'en constater les bienfaits.

De plus, toutes les fiches de prévention ont été mises à votre disposition. Vous pouvez à tout moment les consulter sur l'Intranet de la Sûreté du Québec et sur le site Internet de l'APPQ, dans la partie « Prévention », de la section « SST ».



Gagnants du concours Défi planche 21 jours  
Poste de la MRC Montcalm (Saint-Lin-Laurentides)

Pour conclure, le comité souhaite se pencher sur d'autres aspects pouvant mener à des problèmes de lombalgie, tel que l'habitacle du véhicule de patrouille, l'utilisation des différents équipements à l'intérieur de celui-ci et l'adoption d'une bonne position de conduite. Les problèmes de lombalgies ne pouvant se solutionner d'un seul coup, un travail constant de prévention, nécessitant la collaboration de tout un chacun (employeur, syndicat et travailleurs) est alors primordial.

Si vous avez des suggestions ou des commentaires en lien avec les lombalgies, n'hésitez pas à me les faire parvenir à l'adresse : [landreville@appq-sq.qc.ca](mailto:landreville@appq-sq.qc.ca).

#### Suggestion de lecture!

Jean-François Harvey, *L'entraînement spinal, 80 exercices pour en finir avec les maux de dos*, Les Éditions de l'Homme, 2011



**Karine Landreville**  
Conseillère en Santé  
et sécurité au travail

<sup>4</sup>M<sup>mes</sup> Isabelle Rancourt et Catherine Brunet (conseillères en prévention, SQ); M<sup>me</sup> Marie-Claude Duford (ergonome, SQ); M. Dominic Éthier (moniteur en emploi de la force, SQ); M. François Leblanc (directeur syndical APPQ, district Gaspésie-Les Îles); M<sup>me</sup> Karine Landreville (conseillère en Santé sécurité au travail, APPQ).

<sup>5</sup>Avec la collaboration de l'agent Gabriel Woods, de la MRC de Brome-Missisquoi (diplômé en kinésiologie et en exercices thérapeutiques).

<sup>6</sup>Avec la collaboration de M<sup>me</sup> Angel Ong (diplômée en nutrition et diététique).

<sup>7</sup>Le Fonds humanitaire de l'APPQ remettait 1 000 \$ à l'équipe gagnante, déterminée au hasard parmi les participants. Cette somme était ensuite versée à une œuvre de bienfaisance, au choix des gagnants.

## ● UN FRUCTUEUX TOURNOI POUR LA SQ

À sa 8e édition, le Tournoi de golf de la Sûreté du Québec de la MRC de L'Érable, appuyé par l'Association des policières et policiers provinciaux du Québec (APPQ), a regroupé 139 golfeurs et golfeuses, le 7 septembre 2017, sur les allées du Club de golf des Bois-Francis à Princeville.

L'activité a permis d'amasser un montant de 30 000 \$ remis à trois organismes du milieu.

La Fondation Jolyane Desjardins, la Cellule Albatros Bois-Francis/Érable et le Centre de prévention suicide Arthabaska-Érable ont donc reçu chacun 10 000 \$.

En plus des participants à la ronde de golf, le souper, qui a suivi, a réuni quelque 170 convives.

Au fil des ans, ce tournoi des policiers de L'Érable a cumulé un intéressant montant. « En démarrant ce tournoi, je m'étais fixé comme objectif d'atteindre le cap des 100 000 \$. Nous l'avons atteint cette année », a confié l'agent Pierre Alexandre, l'organisateur du Tournoi.

Le policier peut maintenant dire mission accomplie et il a décidé, après huit ans, de rendre les armes. Il lui faudra une relève pour organiser une éventuelle édition 2018.

Pierre Alexandre termine par des remerciements. « Je remercie nos partenaires et participants qui nous ont accompagnés durant nos huit tournois. Sans eux, il nous aurait été impossible d'atteindre notre objectif », a-t-il conclu.

**Source :**

<http://www.lanouvelle.net/un-fructueux-tournoi-pour-la-sq/>



*La remise officielle du chèque : Chrystian Leclerc, vice-président aux Finances de l'APPQ; Catherine Coutel, directrice du Centre de prévention suicide Arthabaska-Érable; Yannick Desjardins, président de la Fondation Jolyane Desjardins; René Verville du Centre de prévention suicide Arthabaska-Érable; Nicole Cloutier, responsable de la Cellule Albatros Bois-Francis / Érable; et Pierre Veilleux, président de l'APPQ. ©Photo gracieuseté*





## ● LA 42<sup>e</sup> ÉDITION DU THPPQ

La 42<sup>e</sup> édition du THPPQ a encore une fois été remplie de succès. Avec une participation record de 91 équipes, la logistique de l'horaire représentait tout un défi. Des parties ont dû être jouées à Plessisville et Saint-Léonard-d'Aston. Un merci spécial à ces deux municipalités de nous avoir accueillis en mode dépannage.

La nouvelle classe pour les Techniques policières a été grandement appréciée. Déjà, les équipes ont manifesté le désir de revenir tandis que d'autres s'ajouteront à elles.

Tel que mentionné plus haut, nous avons réussi à attirer 91 équipes et nous les remercions d'avoir répondu à l'appel. De nombreux messages de félicitations nous sont parvenus et cela nous touche énormément. Malgré les heures de préparation et la fatigue que le tournoi entraîne, nous sommes convaincus d'avoir bien répondu aux attentes. Félicitations aux équipes gagnantes et aux finalistes qui ont offert tout un spectacle lors des finales.

Ce tournoi ne serait pas possible sans l'implication de nombreux bénévoles et responsables d'aré纳斯. Merci de votre implication. Les organismes que nous aidons en seront les

grands gagnants. Nous avons eu plus de 6 000 visites sur notre site [www.thppq.com](http://www.thppq.com) pendant ce week-end de tournoi et plus de 17 500 visites pour la page Facebook THPPQ Victoriaville. Vous avez été très nombreux à nous souligner votre appréciation.

Deux points importants ont retenu l'attention de cette fin de semaine et ont été signalés par les participants. L'accueil des commerçants et partenaires lors du week-end et l'ambiance dans l'ensemble des arénas et municipalités. Un grand merci!

Je termine en soulignant et en remerciant grandement nos nombreux partenaires pour leur apport financier. Vous croyez en la vocation du THPPQ et cela est fortement apprécié.

Au plaisir de tous vous revoir pour la 43<sup>e</sup> édition du 5 au 8 avril 2018.

**Cédric Brunelle**  
**Patrick Côté**  
**Guy Désilets**  
**Denis Boisvert**  
**Louise Fortier**





## 43<sup>e</sup> ÉDITION DU THPPQ 2018



Bonjour,

C'est avec plaisir que les policiers et policières de la Sûreté du Québec, poste de la MRC d'Arthabaska vous invitent dans la région Centre-du-Québec pour la 43<sup>e</sup> édition du Tournoi de hockey des policiers provinciaux du Québec (THPPQ). L'événement se déroulera du 5 au 8 avril 2018 dans les sept arénas de Victoriaville et sa région.

Étant présenté à Victoriaville pour la 10<sup>e</sup> fois depuis ses débuts en 1976, l'édition 2018 promet d'être encore une fois couronnée de succès. Avec 91 équipes en 2017, c'est plus de 1 200 joueurs qui se sont présentés au Centre-du-Québec afin de se disputer la victoire dans 12 classes. Pour l'édition à venir, le comité souhaite vous offrir un niveau de compétition des plus intéressants et, surtout, une occasion de rencontrer bon nombre de collègues et ami(e)s.

Fort de son succès de l'an dernier, la classe Techniques policières fera encore partie de la compétition en avril prochain. Les classes Maison (A à H), AAA, Urbaine, Féminine et AA seront également présentes au cours de cette fin de semaine où tous les profits seront remis aux organismes communautaires et sportifs que le THPPQ appuie.

Les inscriptions se feront en ligne directement sur le site Web du THPPQ. Cela facilitera la gestion des inscriptions tout en éliminant le formulaire papier à envoyer. Votre inscription sera directement reçue par voie électronique et un message vous sera envoyé

lorsque le tout sera approuvé. Vous devrez vous inscrire en créant un compte et le tout est simple à utiliser.

Le coût d'inscription demeure inchangé à 650 \$ par équipe. La date limite d'inscription a été fixée au 15 décembre 2017. Le paiement devra être envoyé avec deux chèques postdatés en date du 15 décembre 2017 (300 \$) et du 15 février 2018 (350 \$).

Nous invitons les membres qui aimeraient prendre en charge une équipe à nous contacter avant janvier 2018.

La participation du gardien de but civil sera le même principe que l'édition 2017. Ce dernier aura encore un ratio de 0. Par contre, s'il a évolué dans un calibre de jeu élevé et est répertorié sur le site [www.eliteprospects.com](http://www.eliteprospects.com) il comptera pour (+10).

Nous vous invitons également à lire la section suivante [www.thppq.com/informations-7-fr.php](http://www.thppq.com/informations-7-fr.php) afin d'y trouver de plus amples informations.

Au plaisir de vous revoir en avril 2018.

### Le comité organisateur THPPQ 2018

#### Cédrick Brunelle

Président THPPQ et directeur du poste de la MRC Arthabaska

#### Guy Désilets

Vice-président THPPQ et agent au poste de la MRC Arthabaska

[www.thppq.com](http://www.thppq.com)

## ● NOUVEAUX ET FUTURS RETRAITÉS – Du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2017

NOM	MATRICULE	DATE
Caire Pierre	7904	2017-01-04
Dorval Mario	7516	2017-01-04
Defoy Daniel	7862	2017-01-14
Harvey Sylvain	9131	2017-01-14
Lachance François	7722	2017-01-14
Leroux Pierre	10886	2017-01-16
Boucher Jocelyn	8348	2017-01-17
Brindle Claude	7961	2017-01-17
Rolland Daniel	7979	2017-01-17
St-Jacques Hubert	10503	2017-01-17
Tremblay Martin	8412	2017-01-17
Leblanc Michel	10386	2017-01-18
Bouchard Jean-Pierre	8567	2017-01-19
Ethier Roberto	8298	2017-01-21
Gagnon André	11606	2017-01-25
Paquette Sylvain	9247	2017-01-25
Fortin Henry	7983	2017-02-01
Joncas David	10314	2017-02-03
Lagacé Marcel	8015	2017-02-17
Blais Claude	10147	2017-02-18
Dubé Steve	8007	2017-02-18
Paul Patrick	8325	2017-02-18
Tardif Rémi	13875	2017-02-18
Lachance Michel	7738	2017-02-19
Fraser Yves	8355	2017-02-20
Simard Normand	10857	2017-03-01
Gaignard Manon	8621	2017-03-03
Simard Réjean	8354	2017-03-04
Martel Gilles	8613	2017-03-06
Laroche Yves	7249	2017-03-07
Bouchard Denis	10064	2017-03-17
Breton Stéphane	8171	2017-03-17
Chalifoux Serge	8272	2017-03-17
Guay Serge	7141	2017-03-17
Tremblay Alain	7764	2017-03-17
Boisclair Patrice	7739	2017-03-18
Boissonnault Daniel	10021	2017-03-18
Juneau Denis	11055	2017-03-18
Lacroix Patrick	7089	2017-03-18
Lamontagne Angèle	7556	2017-03-18
Lamothe Rémi	10292	2017-03-19
Gingras Pierre	7995	2017-03-20
Lauzon Daniel	8013	2017-03-20
Lavoie Claude	7589	2017-03-20
Dagenais Gilles	8012	2017-03-21
Ouellet Pierre	8616	2017-03-22
Simoneau Sylvie	8930	2017-03-22
Lemieux Yvan	8129	2017-03-23
Marcotte Robert	11040	2017-03-23

Hamel Marc	8622	2017-03-24
Baron Marc	7587	2017-03-25
Gagnon Jacques	7283	2017-03-25
Viel Sylvain	7630	2017-03-25
Emond Roch	5985	2017-03-26
Dessureault Julie	7910	2017-03-28
Juneau Simon	7947	2017-03-28
Coutu Benoit	8942	2017-03-29
Courchesne Éric	7864	2017-03-30
Larouche Marc	10295	2017-03-30
Arsenault Nico	8731	2017-03-31
Blais Mario	11059	2017-03-31
Bluteau Alain	7992	2017-03-31
Brideau Bernard	7876	2017-03-31
Côté Gilbert	10801	2017-03-31
Demers Richard	7668	2017-03-31
Gélinas Jean-Marie	8565	2017-03-31
Gendron Jean-Luc	110481	2017-03-31
Goulet Christian	7184	2017-03-31
Lafrenière Louise	7593	2017-03-31
Landry Éric	6496	2017-03-31
Monetta François	10939	2017-03-31
Pelletier Pierre	7543	2017-03-31
Ranger Jacques	7226	2017-03-31
Beaulieu Gérald	7521	2017-04-01
Bélanger Denis	10723	2017-04-01
Bergeron Roberto	7434	2017-04-01
Blouin Mario	7646	2017-04-01
Boileau André	7861	2017-04-01
Brousseau Jean-Guy	9033	2017-04-01
Coderre Réjean	10738	2017-04-01
Desjardins Michel	7439	2017-04-01
Ducharme Luc	7921	2017-04-01
Fortin Marc	8130	2017-04-01
Girard Luc	8239	2017-04-01
Laflamme Daniel	10208	2017-04-01
Lavoie Benoit	8820	2017-04-01
Lemelin Guy	9244	2017-04-01
Ouellet Réal	9127	2017-04-01
Rochette Dave	8752	2017-04-01
Trudeau Yves	7614	2017-04-01
Fafard Dany	7816	2017-04-04
Martineau Gaétan	7887	2017-04-04
Raymond Stéphane	8289	2017-04-08
Rousseau Daniel	10771	2017-04-15
Perron Benoit	8579	2017-04-17
Dufour Pierre	10293	2017-04-18
Sigouin Pierre	8123	2017-04-18
Barbeau Jean	11649	2017-04-19
Moore Gary	13756	2017-04-20

Bertrand Eddy	9986	2017-04-22
Giguère Jean	7636	2017-04-28
Robichaud Réjean	8709	2017-04-28
Tanguay Pierre	8002	2017-04-29
Landry Luc	9370	2017-05-12
Marineau Luc	8597	2017-05-16
Bastien Stéphane	8162	2017-05-17
Giroux Roxanne	7972	2017-05-17
Vernier Mario	8144	2017-05-17
Ally Lyne	8741	2017-05-19
Lapointe Normand	8242	2017-05-19
Lambert Sylvain	7411	2017-05-20
Cliche Maryse	7679	2017-05-25
Morin Patrice	7907	2017-05-27
Desrochers Normand	7162	2017-05-28
Tardivel François	8453	2017-05-29
Caron Yves	11106	2017-06-01
Voyer André	7729	2017-06-01
Santori Vincenzo	8651	2017-06-05
Gervais Ghislain	7745	2017-06-12
Le Bel Claude	8535	2017-06-13
Beaupré Denis	7551	2017-06-16
Jean Bernard	7990	2017-06-16
Labonté Mario	10419	2017-06-16
Montpetit Stéphane	7586	2017-06-17
Guimond Stéphane	8232	2017-06-19
Tardif Richard	7938	2017-06-19
Maheux Pierre	7416	2017-06-20
Fortin Daniel	7492	2017-06-22
Charest Benoit	8841	2017-06-23
Hould Sylvain	8108	2017-06-25
Jean Stéphane	7653	2017-06-25
Thibeault Jean-Pierre	7479	2017-06-25
Lavigne Stéphane	8726	2017-06-28
Martin Dominique	7309	2017-06-29
Bouchard Gervais	8246	2017-07-01
Chaput Sonia	12679	2017-07-01
Cloutier Stéphan	7830	2017-07-01
Garcia Marc	10457	2017-07-01
Pelletier Carl	7562	2017-07-01
Simard Julien	8226	2017-07-01
Sylvain Richard	7980	2017-07-03
Bellemare Raymond Jr	11057	2017-07-04
Houle Denis	7445	2017-07-04
Boucher Pierre	8618	2017-07-06
Dionne Jean	7491	2017-07-07
Phaneuf Alain	10684	2017-07-11
Lettre Jean-François	7997	2017-07-13
Audette Sylvain	7575	2017-07-17
St-Pierre Serge	10707	2017-07-17
Gascon Patrick	9214	2017-07-20
Roy Alain Jr.	8626	2017-07-22
Boily Paulin	11069	2017-07-24

Magny André	11054	2017-07-24
Tremblay Daniel	12677	2017-07-24
Isabelle Hilaire	5143	2017-07-25
Simard Pierre	7840	2017-07-27
Daigneault Michel	11664	2017-07-28
Desmeules Éric	8156	2017-07-29
Lapointe Michel	8952	2017-07-31
Lapointe André Jr	8483	2017-08-01
Prescott Benoit	8481	2017-08-05
Ouimet Christian	8767	2017-08-08
Briard Stéphane	8840	2017-08-09
Carle Serge	8850	2017-08-09
Patenaude Benoit	8449	2017-08-11
Bessette Marc	8368	2017-08-17
Champagne Martin	8345	2017-08-17
Morier Stéphane	8851	2017-08-18
Lamontagne Sylvain	8118	2017-08-22
Fauchon Germain	8534	2017-08-24
Gemme Michel	7617	2017-08-26
Riendeau Steve	9365	2017-08-26
Filion Colette	9071	2017-08-30
Campeau France	8560	2017-09-01
Marcoux Dominic	8285	2017-09-01
Lévesque Stéphane	8180	2017-09-02
Angers Robert	8099	2017-09-04
Dulude Shawn	10189	2017-09-05
Larin Stéphane	7682	2017-09-16
Raiche Luc	5623	2017-09-17
Giroux Sylvain	7467	2017-09-19
Patry Louis	7891	2017-09-19
Massicotte Sylvain	8225	2017-10-02
Ruel Claude	7763	2017-10-05
Legrand Gilles	10676	2017-10-09
Fournier Luc	7842	2017-10-16
Charrette Dany	10431	2017-10-17
Vanier Daniel	8859	2017-10-18
Asselin Daniel	8201	2017-10-27
Côté Alain	11005	2017-10-27
Parent Richard	8784	2017-10-28
Bouchard Rémy	10522	2017-11-02
Pomerleau Clémence	14201	2017-11-02
Turcotte Martin	8893	2017-11-13
Auger Robert	10451	2017-11-14
Comeau Michel	7906	2017-11-14
Caron Martin	8269	2017-11-16
Cossette Martin	8899	2017-12-04
Barnett Jean	7753	2017-12-16
Bérard Christian	11035	2017-12-18
Champagne René	7777	2017-12-19
Leblanc Isabelle	9142	2017-12-21
Tremblay Jean	7909	2017-12-22
Gauthier Steve	7358	2017-12-26

## ● HOMMAGE À NOS CHERS DISPARUS

NOM	MATRICULE	STATUT	DATE DU DÉCÈS	ÂGE
Chénard Serge	4050	retraité	2016-11-18	69
Monfette Stéphane	7970	retraité	2016-11-22	50
Blanchette Gilles	6226	retraité	2016-12-04	65
D'Amours Jean-Claude	3979	retraité	2016-12-20	76
Legendre Roger	4932	retraité	2016-12-25	66
Rioux Gaétan	6292	retraité	2016-12-25	64
Laflamme Darie	3447	retraité	2016-12-31	72
Juneau Alain	8351	retraité	2017-01-01	56
Allaire Paul	2584	retraité	2017-01-14	77
Belleau Eugène	4365	retraité	2017-01-20	73
Boucher Paul	9389	retraité	2017-01-30	67
Léger Gérald	3322	retraité	2017-01-31	80
Archambault Guy	3492	retraité	2017-02-10	77
Fournier Robert J.C.	2920	retraité	2017-02-14	74
Mc Donnell Bernard	2144	retraité	2017-02-25	86
Paré Michel	4958	retraité	2017-02-25	67
Deveault Jean-François	7028	retraité	2017-03-06	59
Belley Eric	5354	retraité	2017-03-07	65
Tremblay Georges	3692	retraité	2017-03-12	74
Bédard Aurèle	1732	retraité	2017-03-20	93
Julien Sarto	1572	retraité	2017-03-20	86
Cyr Réal	3149	retraité	2017-03-30	77
Lacerte Denis	9999	actif	2017-04-01	60
Isabelle Hilaire	5143	actif	2017-04-04	64
Binette Bernard	1975	retraité	2017-04-08	82
Grégoire Marc	6943	retraité	2017-04-09	65
Dufour Réjean	4100	retraité	2017-04-12	79
Germain Gilles	2643	retraité	2017-04-14	82
Marseille Gilles	3460	retraité	2017-04-26	72
Michaud Philippe	3718	retraité	2017-05-01	72
Plourde Richard	9742	actif	2017-05-01	39
Choquette Louis	7453	retraité	2017-05-07	57
Rioux Jean-Pierre	5422	retraité	2017-05-25	69
Mitchell Gilles	7382	retraité	2017-06-02	59
Poulin Ange-Henri	2525	retraité	2017-06-04	84
Beaucage Normand	4290	retraité	2017-06-09	70
Marion Jean-Guy	1828	retraité	2017-06-17	82
Nadeau Léonce	1927	retraité	2017-06-13	81
Châteauneuf Réal	3926	retraité	2017-06-26	70
Sanscartier Yvon	4874	retraité	2017-07-06	68
Forget Jean-Claude	3325	retraité	2017-07-11	73
Charland Robert	3647	retraité	2017-07-16	74
Plouffe Robert	2992	retraité	2017-07-23	82
Dubois Alexandre	10261	actif	2017-07-24	42
Loranger Raymond	4753	retraité	2017-07-25	72
Bédard Normand	3367	retraité	2017-08-03	74
Houle Denis	3108	retraité	2017-08-13	75
Charpentier Jean-Guy	4529	retraité	2017-08-22	75
Parenteau Yannick	10765	actif	2017-09-01	40
Boulanger Yvon	2696	retraité	2017-09-05	75
Robert Yves	2854	retraité	2017-09-06	75
Dumas Gaston	2373	retraité	2017-09-10	89
Benoit Pierre	8276	actif	2017-09-19	53
Duchesne Guy	2219	retraité	2017-09-20	79
Mercier Romuald	3462	retraité	2017-09-22	73
Durand Roger	3158	retraité	2017-09-24	75
Francoeur Claude	3742	retraité	2017-09-24	71
Leblanc Denis	3042	retraité	2017-09-30	80
Binette Michel	5110	retraité	2017-10-02	65
Boutin Claude	5556	retraité	2017-10-14	65
Fontaine Pierre	3528	retraité	2017-10-14	75
Fortin Norbert	8382	retraité	2017-10-15	64
Labrecque Raymond-Marie	2773	retraité	2017-10-17	82
Viau Paul	4215	retraité	2017-10-27	72

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, adjointe au président</b>	bourgault@appq-sq.qc.ca	22
	<b>Laurent Arel, directeur des communications</b>	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, secrétaire juridique</b>	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, sec. et soutien technique</b>	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>Karine Landreville, conseillère</b>	landreville@appq-sq.qc.ca	23
	<b>Johanne Lagacé, secrétaire juridique</b>	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, agente administrative</b>	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>Benoît 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, gestionnaire</b>	assurances@appq-sq.qc.ca	1
	<b>Maria Leblanc, agente de bureau</b>		15
	<b>Lucie Dessureault, agente de bureau</b>		34
	<b>Chantal Laberge, agente de bureau</b>		37
	<b>Jeïnab Kandjy-Djina, agente de bureau</b>		32
	<b>Roxanne Charron, agente de bureau</b>		39
<b>OUTAOUAIS</b>	<b>RÉCEPTION</b>		
<b>Charles Hopson</b> charles.hopson@appq-sq.qc.ca	<b>Suzanne Lépine, secrétaire-réceptionniste</b>		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			



# PROFITEZ DE VOS AVANTAGES

EN TANT QUE MEMBRE DE L'APPQ

- ⊕ **Rabais préférentiel**  
sur vos assurances auto et habitation
- ⊕ **Assistance belairdirect gratuite**  
avec votre assurance habitation

OBTENEZ UNE SOUMISSION

**1 866 928.0883**

[belairdirect.com/groupes](http://belairdirect.com/groupes)



*Association des  
policières et policiers  
provinciaux du Québec*

**belairdirect.**  
auto et habitation - groupes

Certaines conditions, limitations et exclusions s'appliquent à toutes ces offres. Ces offres peuvent être modifiées sans préavis. Toute marque de commerce est la propriété de son propriétaire respectif. © 2017 La Compagnie d'assurance Belair inc. Tous droits réservés.