

AU DEVOIR

Numéro 1 | Volume 57 | Édition 2026



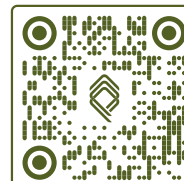
HOMMAGE AUX RETRAITÉS

À la page 27



UNE NOUVELLE SECTION DÉDIÉE AU FONDS HUMANITAIRE DE L'APPQ

À la page 31



RevueAuDevoir.ca

AU DEVOIR



Tirage : 5 500

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.

Responsable de la revue : Jefferick St-Hilaire

SOMMAIRE

Volet syndical	2	Mieux comprendre le processus déontologique	13	Lumière sur les policiers intervenant en milieu scolaire	23
Depuis 1966	2	Entre patrouilles et repas sur le pouce : comment mieux manger	14	Habiller nos enquêteurs, une question de sécurité	24
Vers des entretiens préventifs plus rigoureux	4	Les effets du climat québécois et des produits déglacants sur les véhicules de patrouille	16	Quand les délais rendent malade	26
Une année pivot pour les communications : de l'ancrage à la nouveauté	6	Le stress dans notre réalité policière : un poids que nous partageons tous	17	Hommage aux retraités	27
Réflexion en cours sur l'utilisation des services d'aide psychologique	8	L'Amicale de la Sûreté du Québec : Une tradition de reconnaissance et de solidarité	18	Une nouvelle section dédiée au Fonds humanitaire de l'APPQ	31
Article 6 : Une protection indispensable pour nos policières et nos policiers	10	Un gérant de carrière à la Sûreté : une bonne idée?	20		
L'avis de retraite jugé irrévocable par décision arbitrale	11	L'intelligence artificielle : une alliée stratégique pour les enquêteurs policiers	22		
Fermeture d'unités et réaffectation : quels sont les impacts pour les policiers et leurs familles?	12				

VOLET SYNDICAL

DEPUIS 1966



Dominic Roberge
Président de l'APPQ

Chers membres,

Depuis 1966, les policiers de la Sûreté du Québec se sont regroupés et ont formé une association syndicale. Depuis 1966, vous êtes soutenus par des représentants passionnés qui ont à cœur la santé et la sécurité de leurs membres, leurs conditions de travail et leur défense. Depuis 1966, l'APPQ se dresse afin de porter votre voix, vous qui n'avez que rarement le droit de parole et qui voudriez expliquer à tous ce que vous vivez et affrontez au quotidien.

Nous célébrons cette année le sixantième anniversaire de l'APPQ et nous désirons partager avec vous les moments forts de notre histoire, mais aussi notre plan pour les années à venir. Tout au long de cette année, nos publications, nos réseaux sociaux et nos événements seront teintés de quelques touches historiques nous permettant tous d'avoir une réflexion sur l'ampleur du travail accompli ainsi que sur les nombreux défis pour l'avenir. Nous allons, entre autres, mettre en circulation un *challenge coin* commémoratif sous le thème « Depuis 1966 » aux couleurs actuelles et passées de notre association.

De plus, nous avons déjà pu souligner cet anniversaire important pour notre association en accueillant nos partenaires du Canada dans le cadre du Big Ten. Pour la première fois de son histoire, l'APPQ a accueilli plus de 100 représentants des plus grandes associations syndicales policières

du pays afin d'échanger sur des enjeux de relations de travail et de rémunération globale. L'histoire fleurissante de notre association y a été soulignée avec brio.

Répondants en santé et sécurité

L'année 2026 marquera une étape historique pour l'APPQ, mais aussi pour tous ses membres. Découlant des orientations de notre planification stratégique, des dérogations émises par la CNESST, ainsi que par des changements législatifs, nous nous devons de moderniser notre approche à titre de représentants en santé et sécurité (RSS). Une entente datant de 1992 vient d'être modernisée et conclue entre l'APPQ, la SQ et les syndicats d'employés civils. Celle-ci fera en sorte que 15 représentants à la prévention seront identifiés aux quatre coins du Québec. Ces personnes formeront une nouvelle structure de l'APPQ et obtiendront des libérations à raison de quelques jours par semaine afin d'effectuer de la prévention, des enquêtes accidents, examiner des rapports d'emploi de la force, recevoir des formations, inspecter les véhicules, les bâtiments, soutenir les membres lors de situations de crise, et encore davantage. Ils seront soutenus et encadrés par un coordonnateur, nouvellement employé du département de SST de l'APPQ.

Le nombre d'heures grandissant auxquelles nous devons nous consacrer à la santé et la sécurité de nos membres fait en sorte que nos directrices et directeurs actuels ne peuvent accomplir les deux fonctions. Ces





derniers ont porté le titre de représentant à la prévention (RP) depuis des dizaines d'années et ont accompli un travail colossal. Je les remercie tous pour leur dévouement et leur engagement envers cette fonction et nos membres.

La santé et la sécurité de nos membres, c'est fondamental, et votre association réorganise ses ressources afin de bonifier sa structure pour vous offrir un service supérieur et adapté à vos besoins.

Un début d'année marqué par la politique

Ce début d'année 2026 a été très chargé sur le plan politique. Tout juste après avoir eu une réflexion et produit un mémoire dans le cadre de l'étude du projet de loi 3 concernant les syndicats, nous avons complété le même processus en début d'année pour le projet de loi 13, concernant la sécurité publique. Le tout nous a conduits en commission parlementaire à Québec alors que j'ai eu le privilège de m'adresser aux élus en votre nom.

Puis, parallèlement à ces démarches, nous avons multiplié les rencontres et les échanges afin de faire avancer un éventuel projet de loi sur une réforme de P-38, les interventions en matière de santé mentale. Nous avons établi un consensus sur plusieurs enjeux avec nos partenaires, dont

l'Association des médecins psychiatres du Québec. J'ai fait de même avec Yves Francoeur de la Fraternité des policiers et policières de Montréal, avec François Lemay de la Fédération des policiers et policières municipaux du Québec ainsi qu'avec Tom Stamatakis de l'Association canadienne des policiers. Pourtant, la démission du premier ministre et l'instabilité en découlant fait en sorte que, au moment d'écrire ces lignes, nous n'avons pas la certitude que ce projet de loi sera finalement déposé. Je vous rassure, nous allons continuer de porter la nécessité de cette réforme si importante pour le travail de nos membres, mais aussi pour toutes ces familles du Québec qui demandent de l'aide. Nous voulons aider les personnes souffrant de trouble de santé mentale et qui sont dangereuses en amont et en intervenant en prévention, plutôt que d'enquêter des scènes de crime.

Conclusion

Pour terminer, je vous dirai simplement que je suis très satisfait du travail accompli par les gens qui constituent votre association : nos employés, les membres du conseil de direction ainsi que les vice-présidents du bureau exécutif. Votre association traverse une grande période d'actualisation et d'amélioration et dans votre intérêt, tous rament dans le même sens, pour les membres.

VOLET SYNDICAL

VERS DES ENTRETIENS PRÉVENTIFS PLUS RIGOUREUX

**Stéphane Robin**

Vice-président à la santé et sécurité
du travail et à la formation

Bonjour à vous, chère.s membres de l'APPO,

Déjà plus d'un an s'est écoulé depuis que vous m'avez choisi pour vous représenter comme vice-président à la santé et sécurité du travail et à la formation.

Nul besoin de vous rappeler que les dossiers sont nombreux dans mon département et qu'à mes yeux, l'employeur se doit d'être au rendez-vous en matière de santé et sécurité du travail. Votre **SÉCURITÉ** est au cœur de mes priorités quotidiennes. Je ne le répéterai jamais assez : la sécurité, c'est l'**AFFAIRE** de tous. La SQ doit s'investir davantage en matière de santé et sécurité du travail et les restrictions budgétaires à venir ne doivent pas se faire sur le dos de la sécurité des policiers provinciaux du Québec.

Parmi les dossiers en cours, le programme d'entretiens préventifs (PEP) de la flotte de la SQ en est un qui me tient à cœur et pour lequel je mettrai tous les efforts nécessaires afin que la façon de faire actuelle soit revue.

Dès mon entrée en poste à l'automne 2024, de nombreuses situations m'ont été rapportées en lien à l'entretien des véhicules de patrouille. Ces faits soulevés m'ont laissé croire à un laxisme de la part de certains garagistes, et ce, toute région confondue dans la province. Je suis d'avis que la SQ peut en faire plus en serrant la vis à ses fournisseurs de services par des mesures de contrôle-qualité et en modifiant systématiquement le mécanisme des entretiens préventifs actuel.

Je vous informe que les 24 février et 5 mai 2025, l'ensemble des directeurs syndicaux a mis la main à la pâte afin de faire la démonstration que le PEP de nos véhicules est déficient.

Des chiffres qui parlent d'eux-mêmes

Lors de ces deux journées d'inspection de véhicules ayant atteint plus de sept ans d'âge, un total de 54 véhicules visés par l'annexe L a été inspecté, soit 36 véhicules identifiés et 18 véhicules banalisés. Au terme des inspections réalisées par l'APPO, 40 véhicules ont été immobilisés par la SQ, ce qui fait en sorte qu'une partie de la flotte a été renouvelée par nos efforts. Malgré les commentaires positifs reçus par le retrait des plus vieux véhicules, la question de la qualité de service du PEP demeure.



Tout mettre en œuvre

Il est important de vous rappeler que l'âge maximal des véhicules est défini par l'annexe L de notre contrat de travail (CT) et que ce dossier est dorénavant devant les tribunaux.

À ce jour, l'employeur ne respecte toujours pas les règles de notre CT et nous avons eu la possibilité d'en faire la démonstration lors des journées d'audience qui ont eu lieu les 12-13 juin, 7-8 octobre et 25 novembre 2025 et se poursuivront en 2026.





Parallèlement, je poursuis mes démarches afin de faire reconnaître la désuétude du PEP des véhicules de la SQ. Parmi ces démarches, un avis de condition dangereuse a été signifié à l'employeur en mai 2025 et faute d'un plan satisfaisant, nous avons porté la situation devant la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) en septembre 2025.

À la suite de son enquête, l'inspecteur de la CNESST déclare, et je cite :

« De façon générale, l'inspection préventive garantit le bon état du véhicule au moment de l'inspection, mais n'est pas garante d'un bris qui pourrait survenir par la suite. Considérant les différentes informations reçues dans le dossier, je constate

que l'employeur effectue l'entretien des véhicules identifiés et banalisés selon les normes établies.

L'employeur reconnaît qu'il y a des lacunes au niveau de l'entretien de certains véhicules et c'est pourquoi une démarche de revérification des qualifications professionnelles de l'ensemble des mécaniciens externes qui font des inspections PEP est en cours et que des contrôles qualité aléatoires sur les PEP exécutés par les prestataires de services externes sont et seront effectués au courant de l'année. L'employeur devra ajuster la quantité de véhicules subissant un contrôle qualité selon les résultats obtenus lors des 12 contrôles qualité prévus pour cette année. »

À la suite de la lecture de ce rapport, nous avons demandé à la CNESST qu'il soit révisé et, au moment d'écrire ces lignes, nous espérons que l'employeur acceptera notre demande de revoir le programme des entretiens préventifs. Une solution a été proposée à la SQ et nous attendons de voir la suite des choses, sans quoi nous demanderons au Tribunal administratif du travail (TAT) de trancher.

En conclusion, je compte sur votre habituelle collaboration afin de dénoncer auprès de vos directeurs régionaux toute situation jugée préoccupante quant à l'entretien préventif de vos outils de travail.

VOLET SYNDICAL

UNE ANNÉE PIVOT POUR LES COMMUNICATIONS : DE L'ANCRAGE À LA NOUVEAUTÉ

**Jefferick St-Hilaire**

Vice-président aux communications
et à la dotation

Au cours de la dernière année, un travail considérable a été accompli pour solidifier la structure mise en place pour le département des communications. Chaque pas que nous faisons nous mène vers une structure plus solide, cohérente et moderne pour l'Association.

Les communications sont désormais intégrées à l'ensemble des départements de l'Association. Elles ne se limitent plus à transmettre de l'information : elles créent des ponts, favorisent la rétroaction et renforcent l'engagement collectif. Chaque action de communication est pensée pour refléter notre réalité, nos enjeux et les visages humains derrière nos interventions.

Nous avons mis en place des outils structurants, comme une banque de photos et de vidéos, une stratégie adaptée à chaque canal de communication et une planification

stratégique. Nous avons également nettement amélioré la présentation de nos contenus. Vous avez sans doute remarqué le nouveau format des bulletins adressés aux membres.

Cette dernière année a aussi été marquée par une grande visibilité avec une couverture médiatique sur plus d'une quinzaine de sujets touchant l'APPQ. On recense plus de 150 mentions et parutions, plus de 80 entrevues et citations du président ainsi qu'une couverture sur une quinzaine de sujets majeurs.

Au-delà des médias traditionnels, c'est sur le web que notre présence a pris une nouvelle dimension. Grâce au lancement d'un nouveau site web, à la production de balados, de vidéos et de contenus engageants, nous avons créé des espaces d'échange qui parlent aux membres et à la population.



Nos réseaux sociaux témoignent de cette évolution : la communauté ne cesse de grandir, avec plus de 7 800 abonnés sur Facebook, plus de 4 000 membres actifs sur notre groupe privé et une présence en progression sur Instagram, LinkedIn et YouTube. Ces plateformes sont non seulement des lieux d'échange, mais ils sont aussi des leviers d'influence pour porter nos messages avec force.

Bien sûr, ce cheminement ne se fait pas sans vous. Votre rétroaction est essentielle pour continuer à améliorer nos façons de faire. Chaque commentaire et chaque suggestion nous guide dans cette volonté d'améliorer la communication, de renforcer le sentiment d'appartenance et de mieux représenter qui nous sommes.

Grâce à cette base désormais bien établie, nous pouvons aborder la suite avec ambition, créativité et une volonté ferme de continuer à faire rayonner l'humain derrière l'uniforme.

Merci de bâtir avec nous.



**Pour rejoindre notre groupe privé,
balayez ce code QR :**



**Pour écouter les épisodes du balado *Dans les coulisses de l'APPQ*,
balayez ce code QR :**



RÉFLEXION EN COURS SUR L'UTILISATION DES SERVICES D'AIDE PSYCHOLOGIQUE



Tommy Giroux

Vice-président à la gestion
financière et corporative

Chères collègues, chers collègues,

Votre santé psychologique est au cœur de nos priorités. Depuis plusieurs années, notre association syndicale encourage les membres à utiliser La Vigile, une ressource reconnue et précieuse pour le soutien psychologique et la récupération en maison de repos. Plusieurs collègues ont pu, grâce à ces services, reprendre le travail dans de meilleures conditions après des périodes plus difficiles. Les services lors d'une thérapie fermée demeurent essentiels et nous continuons à les appuyer pleinement.

Toutefois, au fil des années, l'utilisation des services externes de La Vigile, c'est-à-dire les services de référencement pour des spécialistes de la santé psychologique (psychologues, psychothérapeutes, travailleurs sociaux), a augmenté de façon importante. Cette augmentation a entraîné une hausse significative du coût de notre régime d'assurance collective, puisque ces services sont payés à même les cotisations des membres.

Lors des 10 dernières années, les montants versés à La Vigile ont augmenté de 14 % annuellement, atteignant près de 1,4 million pour l'année 2024. De ce montant, seulement 10 % des coûts ont été encourus pour des thérapies fermées alors que 90 % des coûts ont été versés pour les services externes!

En conséquence, au 1^{er} juillet 2025, près de la moitié de l'augmentation de nos cotisations était liée à l'augmentation de l'utilisation des services externes de La Vigile.

Les services de notre PAE sont gratuits et sont de plus en plus adaptés à la réalité policière

Parallèlement, l'employeur a récemment grandement amélioré son Programme d'aide aux employés (PAE). Ce programme, financé à 100 % par l'employeur, offre maintenant des services de qualité adaptés à la réalité policière, comme nous en avons fait la demande depuis de nombreuses années. Plusieurs membres ayant utilisé le PAE au cours des derniers mois nous ont fait part de commentaires très encourageants et positifs, soulignant la compréhension accrue des enjeux propres à notre profession.

Dans ce contexte, une réflexion syndicale est en cours sur la meilleure façon d'utiliser nos différentes ressources d'aide, afin d'assurer la pérennité financière de notre régime d'assurance tout en maintenant un soutien efficace, accessible et adapté pour nos membres.

Des discussions et décisions seront prises lors du Congrès des délégués 2026 relativement aux modalités de remboursement lors de l'utilisation des services externes de La Vigile. La question du remboursement en totalité des frais pour toute la famille lors d'une consultation externe avec un spécialiste référé par La Vigile se doit d'être abordée. D'ici là, nous encourageons les membres à bénéficier gratuitement des services du PAE lorsqu'ils ont besoin d'un soutien psychologique externe. La Vigile demeure évidemment la ressource à privilégier pour les membres lors d'une thérapie fermée.





N'hésitez pas à parler avec vos délégués syndicaux si vous avez des commentaires sur le PAE ou des suggestions pour améliorer les services offerts. Votre expérience et vos retours seront essentiels pour orienter nos décisions à venir.

LE PAE, C'EST :

- Le programme d'aide à l'intention des employés de la Sûreté du Québec aux prises avec des difficultés d'ordre personnel ou familial.

Ex. : problèmes psychologiques, émotionnels, financiers, légaux, de stress, de surconsommation, etc.

**Un service d'aide
professionnel accessible
7 jours sur 7, 24 heures sur 24**

- Une firme externe privée qui regroupe un réseau de professionnels répartis sur tout le territoire québécois. Ces personnes ne sont pas à l'emploi de la Sûreté du Québec.
- Des consultations individuelles gratuites pour un maximum de huit heures par année civile.

**Pour joindre le PAE des
membres de l'APPQ et de leurs
familles :**

1 800 931-5151

VOLET SYNDICAL

ARTICLE 6 : UNE PROTECTION INDISPENSABLE POUR NOS POLICIÈRES ET NOS POLICIERS

**Rock Soucy**

Vice-président aux affaires
juridiques à l'APPQ

Élément essentiel du contrat de travail des policières et policiers de la Sûreté du Québec, l'article 6 portant sur l'assistance judiciaire et les protections demeure l'un des piliers fondamentaux de nos conditions d'exercice. Bien plus qu'une simple clause contractuelle, il s'agit d'un mécanisme essentiel permettant à chaque membre d'accomplir ses fonctions avec confiance en se sentant en sécurité.

L'article 6 offre aux membres une protection indispensable lorsqu'ils sont appelés à faire face à des enquêtes, des procédures judiciaires ou quasi judiciaires. L'assistance juridique qui y est prévue assure au policier une défense pleine et entière lorsqu'il est visé en raison d'actes accomplis ou omis dans l'exercice de ses fonctions. Cette garantie n'est pas un privilège : elle est une condition nécessaire à l'indépendance professionnelle de celles et ceux qui doivent chaque jour intervenir dans des contextes souvent complexes et parfois sensibles.

Grâce à cette protection, les membres peuvent exercer leurs responsabilités en sachant qu'ils ne seront pas laissés à eux-mêmes si une plainte ou une enquête survient. Ils peuvent ainsi intervenir avec rigueur, sans craindre que des pressions ou des menaces judiciaires ne viennent paralyser leur jugement ou compromettre leur capacité d'agir. Pour la société, c'est aussi une garantie essentielle : celle que les policiers demeurent imputables, oui, mais aussi protégés contre les dérives et les tentatives d'instrumentalisation du système.

Dans un contexte où les mécanismes de surveillance de l'activité policière se sont multipliés au Québec, les coûts associés à ces processus se sont accrus de façon notable. Chaque intervention policière peut désormais mener à une pluralité de recours ou d'enquêtes. Cette réalité a un prix. Et ce prix, ce ne sont pas les membres de l'APPQ qui doivent en subir les conséquences.

Pourtant, en période de restrictions budgétaires, l'employeur manifeste de plus en plus le désir de réduire les dépenses liées à l'application de l'article 6. Certaines interventions, notamment lors de plaintes devant la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), pourraient être ciblées pour un encadrement plus restrictif. Une telle approche serait inacceptable. Restreindre l'accès à une assistance juridique adéquate reviendrait à fragiliser la capacité des policiers de remplir leur rôle en toute sérénité et à mettre en péril l'intégrité du service public qu'ils rendent.

L'Association demeurera ferme et vigilante : l'article 6 doit être appliqué pleinement et intégralement. Aucune pression administrative ou financière ne saurait justifier l'affaiblissement d'une protection aussi essentielle. Il en va de la sécurité des membres, mais aussi de la qualité du service policier et de la confiance du public envers ses institutions.

L'article 6 n'est pas une dépense : c'est une garantie essentielle de justice et d'intégrité. Et l'APPQ entend s'assurer que cette garantie demeure intacte.



VOLET SYNDICAL

L'AVIS DE RETRAITE JUGÉ IRRÉVOCABLE PAR DÉCISION ARBITRALE



Jefferick St-Hilaire

Vice-président aux communications
et à la dotation

Le 13 mars 2025, l'arbitre M^e Nathalie Faucher a rendu une décision importante dans un dossier opposant un membre policier à la Sûreté du Québec.

Les faits

Un membre a remis à son employeur, le 27 août 2024, un avis officiel annonçant sa retraite, effective au 31 août 2024. Peu après avoir remis son avis, l'agent a communiqué avec Retraite Québec, découvrant qu'il ne bénéficierait pas du plein montant de sa rente s'il quittait à cette date. Il a donc tenté de révoquer son avis de retraite. L'employeur a refusé cette révocation, s'appuyant sur une orientation administrative en vigueur depuis 2018, selon laquelle tout avis de retraite est considéré comme irrévocable.

La décision arbitrale

L'APPQ a soutenu le membre tout au long de la procédure. L'APPQ soutenait que la retraite devait être considérée comme une entente de gré à gré, et que, puisque la procédure n'était pas finalisée dans les systèmes internes (GLPI), elle n'était pas juridiquement effective. Le syndicat plaidait également que le refus de révocation constituait un abus de droit.

L'arbitre a rejeté l'ensemble de ces prétentions, concluant que :

- L'avis de retraite constitue un acte unilatéral, semblable à une démission. Sa validité ne dépend pas du traitement administratif qui suit.

- La décision du membre était libre, éclairée et réfléchie, comme en témoignent ses démarches antérieures (cours de préretraite, demandes d'estimations, échanges avec des supérieurs).
- L'orientation de l'employeur sur l'irrévocabilité des retraites est valide, connue du syndicat et appliquée uniformément.
- Aucune preuve ne permet de conclure à un abus de droit ou à un exercice déraisonnable du pouvoir de gestion de l'employeur.

Le grief a donc été rejeté dans son intégralité.

Principes essentiels à retenir

Bien que le grief ait été rejeté, ce dossier illustre l'importance de poser chaque geste de manière pleinement informée. Cette décision rappelle des principes essentiels à l'attention de tous les membres :

1. Remettre un avis de retraite constitue un acte juridique irrévocable.
2. Le traitement administratif interne (GLPI) n'a aucun impact sur la validité de l'avis.
3. Il est impératif de confirmer votre admissibilité auprès de Retraite Québec avant de transmettre une telle décision à l'employeur.
4. Les raisons personnelles, aussi légitimes soient-elles, ne permettent pas d'annuler une retraite formellement annoncée.



VOLET SYNDICAL

FERMETURE D'UNITÉS ET RÉAFFECTATION : QUELS SONT LES IMPACTS POUR LES POLICIERS ET LEURS FAMILLES?



Patrick Valcourt

Directeur • Abitibi-Témiscamingue—
Nord-du-Québec

Bonjour à tous,

Comme vous le savez peut-être, la Sûreté du Québec a pris la décision de fermer l'unité des enquêtes des crimes majeurs située à Kuujuaq au Nunavik.

Cinq de nos collègues sont donc prisonniers de cette décision. Oui, pour la plupart, ce n'était qu'un passage de quelques années; oui, ils ont des protections prévues au contrat de travail. Mais outre tout cela, il y a un capital humain derrière ce genre de situation.

Donc, la fermeture d'une unité policière, même lorsque l'emploi est conservé, entraîne des conséquences importantes pour les policiers concernés. Le déménagement obligatoire vers une nouvelle affectation soulève des enjeux personnels, familiaux et psychologiques qu'il est essentiel de comprendre.

Impacts personnels

- Stress lié au changement : L'adaptation à un nouvel environnement professionnel et social peut générer anxiété et perte de repères.
- Charge logistique : Trouver un logement, gérer la vente ou la location de la résidence actuelle et organiser le déménagement représentent une source de pression supplémentaire.
- Isolement temporaire : L'éloignement du réseau social et communautaire peut accentuer le sentiment d'instabilité.

Impacts familiaux

- Perturbation de la vie familiale : Le conjoint peut devoir quitter son emploi et les enfants devoir changer d'école.
- Tensions relationnelles : Les décisions liées au déménagement peuvent créer des désaccords au sein du couple.
- Adaptation sociale : La famille doit reconstruire ses repères dans un nouvel environnement, ce qui peut être difficile à court terme.

Impacts psychologiques

- Sentiment d'instabilité : Même si l'emploi est garanti, le changement imposé peut être vécu comme une perte de contrôle.
- Augmentation du stress : La combinaison des défis professionnels et personnels accroît le risque d'épuisement.
- Symptômes fréquents : Troubles du sommeil, irritabilité, baisse de concentration, voire détresse psychologique si le soutien est insuffisant.

Facteurs protecteurs

- Planification anticipée : Préparer le déménagement tôt et visiter la nouvelle région.
- Soutien organisationnel : Aide financière, accompagnement pour la famille, communication transparente.
- Ressources psychologiques : Programmes d'aide aux employés, accès à des psychologues spécialisés.

En conclusion, la réussite de cette transition repose sur une approche proactive, c'est-à-dire informer, soutenir et accompagner les policiers et leurs familles. Une communication claire et des mesures concrètes peuvent réduire le stress et favoriser une adaptation harmonieuse.

C'est le rôle de la Sûreté du Québec et de l'APPQ de voir à ce que cette transition se fasse dans le meilleur climat possible.

Bonne chance et bon courage à vous cinq!



VOLET SYNDICAL

MIEUX COMPRENDRE LE PROCESSUS DÉONTOLOGIQUE



Ludovik Gélinas
Directeur • Côte-Nord

Pour cette édition de la revue *Au Devoir*, j'ai choisi de vous parler du processus déontologique, puisqu'une majorité de nos membres le connaissent peu. Cette méconnaissance crée souvent un stress inutile lorsqu'ils se retrouvent visés par une enquête. Comprendre les étapes et les probabilités réelles qu'une plainte mène à une sanction permet de mieux aborder la situation et de réduire l'anxiété associée à ce mécanisme.

Un processus structuré et indépendant

Le système de déontologie policière au Québec repose principalement sur le Commissaire à la déontologie policière. Son rôle est de recevoir, analyser et traiter les plaintes visant des policiers ou des agents de la paix qui pourraient avoir contrevenu au Code de déontologie des policiers du Québec. Ce processus indépendant vise à maintenir la confiance du public tout en garantissant que les interventions policières respectent des normes éthiques élevées.

Lorsqu'une plainte est déposée, elle fait d'abord l'objet d'une analyse préliminaire, au cours de laquelle l'équipe du Commissaire vérifie sa recevabilité, l'intérêt public et la

présence d'éléments sérieux. Pour l'année 2024-2025, 2 734 plaintes ont été reçues. En moyenne, environ les deux tiers des plaintes sont rejetés à cette étape.

De l'analyse à la conciliation : une démarche souvent constructive

Environ un tiers des plaintes est dirigé vers un processus de conciliation, et seulement 5 % franchissent le seuil d'une enquête formelle. Parmi ces dossiers soumis à enquête, les deux tiers sont rejetés et le dernier tiers est porté devant le Tribunal administratif de déontologie policière (TADP).

Cela signifie qu'au final, seulement 1,5 % des plaintes déposées conduisent à une citation devant le Tribunal. En chiffres absolus, cela représente moins de 40 dossiers en 2024-2025 ayant été reconnus dérogatoires à au moins un chef, sur plus de 2 700 plaintes. Ces données démontrent clairement que nos policières et policiers accomplissent leur travail avec professionnalisme.

La conciliation demeure la voie la plus fréquente et la plus accessible. Il s'agit d'une rencontre entre le plaignant et le policier visé, encadrée par un médiateur du Commissaire. Cette démarche permet souvent de clarifier les faits, d'expliquer les actions policières et de désamorcer rapidement des incompréhensions. Votre directeur syndical vous accompagne dans cette étape, tant pour la préparation que durant la séance. Bien que certains membres appréhendent cette rencontre, la grande majorité en ressort soulagée et constate que le processus est moins intimidant que prévu.

Conséquences psychologiques chez les policiers.ère.s

Être visé par une plainte déontologique peut entraîner des impacts psychologiques importants. L'incertitude liée au processus

— ses délais, la possibilité d'une enquête ou d'une audience, la crainte du jugement public — génère souvent un niveau élevé d'anxiété. Cette pression peut déborder sur la vie personnelle : inquiétudes quant à la réputation, à l'avancement de carrière, ou encore tensions familiales. Certains ressentent des troubles du sommeil, des ruminations ou un sentiment d'isolement.

De plus, le fait d'être soumis à un mécanisme de plainte peut provoquer un conflit d'identité professionnelle. La policière ou le policier peut avoir l'impression de ne plus être perçu comme une personne dédiée à la protection du public, mais comme quelqu'un ayant potentiellement failli à ses obligations. Cet ébranlement peut mener à une perte de confiance, à du cynisme ou à un retrait émotionnel, surtout si le soutien psychosocial manque.

Si vous vivez ces situations, il est essentiel de ne pas rester seul. Des ressources comme le PAE, La Vigile, les CISSS ou vos pairs de confiance sont disponibles pour vous accompagner. Votre bien-être est prioritaire et il existe des outils pour vous aider à traverser ces moments plus difficiles.

Un accompagnement constant

Je tiens à réitérer ce que je mentionne à chaque membre traversant un processus déontologique, disciplinaire ou d'allégation criminelle : je suis disponible en tout temps pour vous épauler. Je vous accompagnerai dans la préparation de vos rencontres, dans vos démarches juridiques et, s'il y a lieu, jusqu'à l'audience.

Syndicalement vôtre,

Source : *Rapport annuel 2024-2025 du Commissaire à la déontologie policière*

VOLET SYNDICAL

ENTRE PATROUILLES ET REPAS SUR LE POUCE : COMMENT MIEUX MANGER

**Cathy Richard**

Directrice • Bas-Saint-Laurent

Le métier de policier est exigeant. Il demande vigilance, rapidité d'intervention et une disponibilité constante, de jour comme de nuit.

Pourtant, derrière l'uniforme et la rigueur du service, il y a un défi souvent négligé : celui de bien s'alimenter. Entre les quarts de travail variables, les appels imprévus et les longues heures passées en patrouille, les repas rapides ou pris sur le pouce deviennent trop souvent la norme.

Au Bas-Saint-Laurent, c'est dans ce contexte que deux étudiantes en *Techniques de diététique* ont choisi de s'intéresser à l'alimentation des policiers. Leur objectif est simple, mais ambitieux : mieux comprendre la réalité alimentaire des policiers pour proposer des solutions concrètes, adaptées à notre quotidien. En tant que policière, j'ai trouvé cette démarche à la fois pertinente et porteuse. Ce projet vise à offrir des outils réalistes pour que les policiers puissent faire des choix alimentaires plus sains, sans compromettre leur efficacité ni leur rythme de travail.

Les horaires atypiques, le stress, la fatigue et le manque d'accès à des repas équilibrés font partie intégrante du quotidien policier. On finit souvent par choisir ce qui est le plus rapide, le plus accessible... ou simplement ce qui est encore ouvert à 3 heures du matin. Mais à long terme, ces choix ont un impact : baisse d'énergie, troubles digestifs, prise de poids, voire problèmes de santé plus sérieux.

L'initiative des techniciennes en diététique arrive donc à point. Elles ont analysé les habitudes alimentaires des policiers, les contraintes liées au travail de terrain et elles ont proposé des stratégies simples pour mieux concilier nutrition et réalité policière. Il ne s'agit pas d'imposer un régime parfait, mais plutôt de trouver un équilibre : apprendre à mieux planifier nos repas, à faire de meilleurs choix au restaurant et à avoir des collations saines dans notre véhicule ou notre sac de patrouille.

Quelques pistes déjà évoquées dans le cadre du projet sont très prometteuses :

- Préparer des repas à l'avance, même en petites portions, pour éviter les repas rapides pris sous pression.
- Privilégier les protéines et les fibres, qui maintiennent la satiété plus longtemps.
- Bien s'hydrater, car la fatigue et les fringales sont souvent des signes de déshydratation.
- Avoir des collations d'urgence (noix, yogourt grec, fruits, barres de céréales naturelles) pour les quarts prolongés ou les soirées imprévisibles.

Ces conseils peuvent sembler simples, mais appliqués de façon constante, ils peuvent faire une réelle différence sur notre niveau d'énergie, notre concentration et même notre humeur au travail.



Comme policiers, nous sommes formés à prendre soin des autres. Mais il est essentiel de prendre aussi soin de nous-mêmes et cela passe, entre autres, par ce qu'on met dans notre assiette.

Ce projet, réalisé en collaboration avec les techniciennes en diététique du cégep de Rimouski, mesdames Emmy Robinson et Alice Rousselle, permettra d'offrir une vision concrète et adaptée de la santé

alimentaire dans le milieu policier. C'est une belle occasion de réfléchir à nos habitudes et d'amorcer de petits changements durables, au bénéfice de notre santé et de notre performance.

Parce qu'au fond, bien se nourrir, c'est aussi une question de sécurité : celle de rester alerte, fort et en santé, pour mieux servir et protéger.

Merci particulièrement aux étudiantes finissantes du programme de diététique, M^{me} Robinson et M^{me} Rousselle, pour leur dévouement et leur visite au QG Rimouski le 27 novembre dernier. Si toutefois certains désirent obtenir les travaux complets reliés à cette étude, la directrice du Bas-Saint-Laurent se fera un plaisir de vous acheminer le tout.

La saine alimentation selon le Guide alimentaire canadien

Les proportions de l'assiette santé :

- 1/2 de fruits et légumes
- 1/4 d'aliments protéinés
- 1/4 de produits céréaliers à grains entiers

→ Boire de l'eau.



Avantages d'adopter une saine alimentation :

- ✓ Peut prévenir certains cancers.
- ✓ Préviend des maladies du cœur.
- ✓ Effet positif sur la santé mentale.
- ✓ Fournit l'énergie nécessaire à notre corps.

Stratégies de préparation des repas

- Préparation à l'avance « meal prep ».
- Congélation.
- Choisir des aliments plus simples à cuisiner (ex. : congelés ou en conserve).
- Méthodes de cuisson plus efficaces (ex. : « à la plaque » ou « one pot »).

Astuces pour le travail de nuit :

- Avoir une alimentation saine et équilibrée :

Cela donne l'énergie et les nutriments nécessaires à notre corps pour passer au travers du quart de travail.

- Boire de l'eau :

Cela permet de rester attentif et éveillé.

- Prévoyez des collations :

Elles contribuent à fournir de l'énergie durant le quart de travail.

Les collations

Elles sont essentielles pour :

- Maintenir un bon niveau d'énergie entre deux repas.
- Contribuer à la gestion du stress.
- Contribuer à fournir des nutriments au corps.

L'équation d'une collation soutenante :



aliment protéiné

produit céréalier à grains entiers OU fruits/légumes

La saine alimentation repose sur le principe de consommer des aliments sains la plupart du temps, tout en se permettant parfois de consommer des aliments moins nutritifs qui nous font plaisir!

VOLET SYNDICAL

LES EFFETS DU CLIMAT QUÉBÉCOIS ET DES PRODUITS DÉGLAÇANTS SUR LES VÉHICULES DE PATROUILLE

**Hugo Lizotte**

Directeur • Estrie—Centre Sud

Chers membres,

Depuis que notre organisation a pris la décision de ne pas respecter l'annexe L de notre contrat de travail, j'ai reçu de nombreuses plaintes sur la dégradation importante de nos véhicules de patrouille. J'ai fait plusieurs inspections et j'ai réalisé que les véhicules de plus de sept ans sont, pour la plupart, dans un état lamentable. Je ne me considère pas un expert, mais je pense que le commun des mortels en arriverait à la même conclusion. Notre climat contribue à la détérioration des véhicules, affectant ainsi leur structure. Cela les rend moins solides en conduite d'urgence, ce qui a un effet direct sur la sécurité des membres.

Le climat du Québec, reconnu pour ses hivers longs, rigoureux et imprévisibles, exerce une influence considérable sur l'état et la durabilité des véhicules automobiles. Entre les écarts extrêmes de température, l'humidité, la neige abondante et l'utilisation massive de sel et d'abrasifs sur les routes, les conditions environnementales québécoises mettent les automobiles à rude épreuve. Ces facteurs combinés entraînent une usure prématurée des composantes mécaniques, esthétiques et structurelles des véhicules.

D'abord, le froid intense, caractéristique des hivers québécois, a des effets directs sur les systèmes mécaniques. Lorsque la température chute bien en-dessous de zéro, les fluides essentiels tels que l'huile à moteur, le liquide de transmission ou le liquide de direction assistée deviennent plus visqueux, ce qui rend le démarrage plus difficile et accroît la pression sur le moteur. Les batteries, quant à elles, voient leur rendement chuter considérablement : à -20 °C, leur puissance disponible peut diminuer de moitié. De plus, les cycles fréquents de gel

et de dégel créent des contraintes sur les joints et les composantes en caoutchouc, qui finissent par se fissurer ou se déformer.

Cependant, l'un des effets les plus néfastes pour les véhicules au Québec découle de l'utilisation du sel de voirie et des abrasifs pendant la saison hivernale. Ces produits sont essentiels pour assurer la sécurité routière, car ils préviennent la formation de glace et améliorent l'adhérence des pneus. Le sel est le plus couramment utilisé, car il est économique et efficace jusqu'à environ -12 °C. Toutefois, il s'avère extrêmement corrosif pour les métaux, notamment pour les châssis, les systèmes d'échappement, les freins et les pièces de suspension. Avec l'humidité et les températures variables, une réaction se produit, favorisant l'oxydation et la formation de rouille.

Au fil du temps, cette corrosion peut compromettre la sécurité du véhicule, en fragilisant des éléments structuraux essentiels. Les abrasifs, tels que le sable ou la pierre concassée, ont un effet différent : s'ils n'entraînent pas de corrosion chimique, ils contribuent à l'usure mécanique. Projetés contre la carrosserie, ils provoquent des éclats de peinture et des microfissures, qui deviennent ensuite des points d'entrée pour la rouille. De plus, les résidus de sable peuvent s'accumuler dans les passages de roues et sous le véhicule, retenant l'humidité et accélérant la dégradation.

En somme, le climat québécois, avec ses hivers rigoureux et l'usage intensif de produits déglacants, constitue un véritable défi pour les automobilistes. Si le sel et les abrasifs demeurent indispensables pour assurer la sécurité des routes, ils accélèrent aussi la détérioration des véhicules. La prévention et l'entretien régulier deviennent donc essentiels, mais je doute fortement que notre organisation investisse dans cela...



VOLET SYNDICAL

LE STRESS DANS NOTRE RÉALITÉ POLICIÈRE : UN POIDS QUE NOUS PARTAGEONS TOUS



Maxime Paulin
Directeur • Île de Montréal

Dans notre métier, on parle souvent du stress relié aux interventions difficiles chez les patrouilleurs, de la pression de mener les enquêtes compte tenu de toutes les restrictions chez les enquêteurs, ou encore de la surcharge de travail administratif des autres policiers qui travaillent dans l'ombre. Un des stress les plus lourds et souvent le moins reconnu est celui qui provient de l'environnement dans lequel nous évoluons. Il est subtil, persistant et il influence autant notre performance au travail que notre qualité de vie. Pour plusieurs d'entre nous, il commence même avant d'arriver au travail.

Pour ceux qui doivent se rendre sur l'île de Montréal, la journée débute souvent avec le premier défi : le trafic. Les bouchons interminables, les détours liés aux travaux, la congestion imprévisible du pont, tout cela crée une tension avant même que le quart ne commence. On se retrouve parfois à surveiller l'heure plus attentivement que certains suspects, en se demandant si l'on arrivera à temps au bureau. Ce stress n'est pas banal : il met déjà notre corps en mode vigilance, augmente notre rythme cardiaque et nous fait commencer la journée avec une dose d'irritation que l'on traîne ensuite avec nous.

Une fois rendus au bureau, le stress ne s'estompe pas : il se transforme et demeure élevé. Il suffit d'un quart de travail en temps supplémentaire obligatoire pour

que la planification familiale devienne un casse-tête. Les heures excédentaires dans le métier policier affectent aussi constamment nos routines essentielles du sommeil, de l'entraînement et de nos repas.

De plus, il est important de reconnaître l'imputabilité qu'implique le fait de travailler sous les regards de la population, des caméras, des médias et de l'organisation, qui peut devenir une source d'anxiété importante. À long terme, cette instabilité crée une fatigue cumulative qui mine notre résilience. Le manque de ressources humaines et matérielles amplifie aussi cette pression. Afin de répondre aux besoins organisationnels, nous avons appris à faire plus avec moins. Cette réalité entraîne un sentiment d'essoufflement collectif : on veut bien faire, mais on se heurte à une limite organisationnelle qui n'a rien à voir avec notre volonté de nous dépasser ou nos compétences.

En somme, le stress fait partie de notre quotidien et peut affecter notre humeur et nos actions. Le fait d'en reconnaître les effets et d'en parler est une source de bienfaits afin d'en diminuer les symptômes. N'hésitez pas à vous épauler entre collègues et faire appel au Programme d'aide aux employés (1 800 931-5151) si le besoin est ressenti. Pour ceux qui désirent de l'aide en lien avec les troubles de sommeil, n'hésitez pas à contacter notre partenaire PSPNET :

[https://www.pspnet.ca/fr/
pour-les-familles-du-psp/sommeil](https://www.pspnet.ca/fr/pour-les-familles-du-psp/sommeil)



VOLET SYNDICAL

L'AMICALE DE LA SÛRETÉ DU QUÉBEC : UNE TRADITION DE RECONNAISSANCE ET DE SOLIDARITÉ

**Sébastien Lefebvre**

Directeur • Laurentides—
Lanaudière Ouest

L'Amicale de la Sûreté du Québec est un regroupement dédié à la reconnaissance des employés qui ont consacré leur carrière au service de la sécurité publique. Sa mission principale est d'organiser des cérémonies pour célébrer le départ à la retraite

des employés, qu'ils soient policiers ou civils. Ces événements, organisés tous les 18 mois, marquent un moment important dans la vie professionnelle et personnelle des membres, en soulignant leur engagement et leur contribution à la société sans distinction de statut ou de grade.



Une communauté ouverte et inclusive

Bien que l'Amicale s'adresse principalement aux retraités, elle offre également la possibilité d'inviter des membres actifs et leurs familles lors de la cérémonie. Cette ouverture démontre la reconnaissance des pairs et renforce l'esprit de camaraderie qui caractérise les membres de la Sûreté du Québec. Les cérémonies deviennent ainsi des occasions uniques de partager des souvenirs, de transmettre des valeurs et de célébrer ensemble une carrière bien remplie.

Des avantages concrets pour les membres

L'adhésion à l'Amicale procure des avantages significatifs. Chaque membre bénéficie d'un forfait clés en main pour sa cérémonie de départ, garantissant une organisation professionnelle. De plus, ceux qui choisissent de cotiser dès leur embauche profitent d'un coût très avantageux, rendant cette reconnaissance accessible à tous. L'Amicale s'engage à offrir un service de qualité, à la hauteur du dévouement des employés.

Une célébration à la hauteur de l'engagement

Les cérémonies organisées par l'Amicale sont conçues pour être mémorables. Elles incluent un cocktail offert par l'Association des policiers provinciaux du Québec (APPQ), en collaboration avec l'Association professionnelle des officiers de la Sûreté du Québec (APOSQ), ajoutant une touche conviviale et festive à l'événement. Chaque détail est pensé pour créer un moment chaleureux, où le respect et la reconnaissance sont au cœur de la célébration.

Le « Voyer » : un symbole d'honneur et de tradition

Un élément central de la cérémonie est la remise du « Voyer », une statuette exclusive offerte à chaque retraité membre de l'Amicale. Cette pièce porte le nom de Ludger-Napoléon Voyer (1842-1876), premier haut dirigeant de la Police provinciale de Québec lors de sa création en 1870. Officier militaire estimé, il a dirigé les opérations quotidiennes et contribué à améliorer les conditions de travail des policiers. Décédé à l'âge de 33 ans, il demeure un symbole de courage et de progrès. Recevoir le « Voyer », c'est entrer dans une tradition qui honore l'histoire et les valeurs de la Sûreté du Québec.

Pourquoi adhérer à l'Amicale?

L'Amicale offre bien plus qu'une cérémonie : elle propose un cadre où la solidarité, le respect et la tradition sont au cœur de chaque action. Elle permet aux retraités de rester connectés à une communauté forte et de célébrer leur carrière avec dignité.

Pour en savoir plus sur l'Amicale ou pour y adhérer, consultez le site web de l'APPQ dans la section « Membres », onglet « Futurs retraités » : <https://appq-sq.com/membres/projet-de-reconnaissance-2/>



VOLET SYNDICAL

UN GÉRANT DE CARRIÈRE À LA SÛRETÉ : UNE BONNE IDÉE?

Une réflexion sur le suivi de carrière



Alexandre St-Cyr

Directeur • Mauricie—Lanaudière Est

Bonjour à tous,

Je souhaite aujourd'hui partager une réflexion qui m'habite depuis quelque temps : serait-il pertinent d'avoir accès à un gérant de carrière à la Sûreté du Québec, à l'image de ce qui se fait déjà au sein des Forces armées canadiennes (FAC)?

Depuis un an, je siège au sous-comité de placement et promotion (SCPP) aux côtés du vice-président Jefferick St-Hilaire ainsi que des directeurs Charles Bélanger, Patrick Valcourt et François Leblanc.

Notre équipe travaille actuellement à la refonte de la politique de gestion en matière de placement (PGRH-02) – anciennement connue sous le nom « Emploi et placement 31 » – tout en analysant les demandes de transfert humanitaire conjointement avec la Sûreté du Québec.

Or, nous constatons que plusieurs membres ne connaissent pas en détail les règles de placement, de mutation, la nouvelle annexe D et leurs impacts sur le cheminement de carrière, notamment les exceptions liées à la durée minimale de placement.

Pourquoi un gérant de carrière?

L'idée d'un gérant de carrière serait de permettre à chaque policier ou policière de planifier son parcours professionnel de façon proactive.

Une rencontre annuelle pourrait aider à :

- Identifier les postes correspondant à vos aspirations;

- Éviter de vous retrouver dans un emploi qui ne vous convient pas;
- Réduire la fréquence des déménagements;
- Optimiser l'affectation des ressources à la Sûreté en plaçant **la bonne personne au bon endroit**.

De plus, un gérant de carrière pourrait fournir des données prévisionnelles sur les postes susceptibles de se libérer (retraites, mouvements de personnel, etc.) et conseiller sur les formations pertinentes à entreprendre pour progresser dans sa carrière.

En attendant : jouons le rôle de gérant de carrière!

En l'absence d'un tel poste à la Sûreté du Québec, permettez-moi de vous présenter quelques règles essentielles de dotation que tout membre devrait connaître.

1. La nouvelle annexe D

Depuis le 1^{er} janvier 2025, une nouvelle annexe D est en vigueur (publiée sur l'intranet de la Sûreté en octobre 2025).

Cette annexe précise que, pour certains emplois, il faut déjà être membre de l'unité pour être admissible.

Exemple : pour un poste de sergent aux opérations à Shawinigan, le premier bassin sera composé des sergents gestionnaires déjà en poste à Shawinigan; le deuxième bassin, des sergents d'autres unités; et le troisième, des policiers préqualifiés en gestion.



Ainsi, un sergent de relève ayant 5 ans d'ancienneté à Shawinigan sera convoqué avant un sergent de 25 ans à Louiseville. C'est un élément important à considérer dans votre plan de carrière, car attendre son tour dans une autre unité pourrait ne jamais suffire.

Notez aussi que plusieurs emplois portent la note 2, signifiant qu'aucune durée minimale de placement n'est requise pour obtenir l'emploi. Toutefois, cette exception ne s'applique pas lorsqu'il s'agit d'un emploi identique à celui déjà occupé.

2. Autres informations pertinentes

- Il n'y a pas de temps de placement pour un premier poste de gestionnaire. Et pour plusieurs autres exceptions qui sont énoncées aux articles 5.7 et 5.8 de la PGRH-02.

- Vous devez aussi savoir que, sauf exception, les membres en mission à l'étranger ne sont pas admissibles à postuler sur d'autres postes durant la durée de leur mission.

L'admissibilité débute uniquement 30 jours avant la date confirmée de fin de mission, à condition que le membre soit de retour au pays lors de la journée de la convocation ou de tout test requis dans le cadre du processus de sélection.

À cet égard, l'APPQ a entrepris des démarches auprès de la SQ afin de mieux définir et encadrer ces situations, qui demeurent exceptionnelles. À ce stade, l'employeur s'est montré ouvert et compréhensif à l'égard des membres visés.

3. La permutation de poste

Vous souhaitez échanger votre poste avec un collègue?

Voici les principales règles à respecter avant de soumettre votre demande au SCPP :

- A) Les deux policiers doivent présenter une demande écrite et motivée;
- B) Aucune dépense ne doit être encourue par la Sûreté du Québec;
- C) Il ne doit y avoir aucun poste vacant dans les unités visées;
- D) Les deux policiers doivent occuper des emplois identiques, incluant le même type d'horaire;
- E) Chacun doit avoir au moins un an de service dans son unité;
- F) Les unités doivent être limitrophes et la permutation doit réduire la distance de voyage pour les deux;
- G) Si l'un des candidats est moins ancien, il doit obtenir le consentement des membres les plus anciens de son unité.

En conclusion, même si la Sûreté du Québec ne dispose pas encore de gérants de carrière, souvenez-vous que vous êtes le premier responsable de votre propre cheminement. Vos objectifs, votre implication et vos efforts demeurent les leviers les plus puissants pour orienter votre avenir professionnel.

Toutefois, un véritable service de gestion de carrière permettrait aux membres de mieux se connaître, de s'outiller et de tirer profit de la diversité de plus de 250 postes offerts dans l'organisation.

En attendant, pour toute question relative au placement ou à la promotion, vous pouvez communiquer avec l'équipe de la dotation à dotation.policiers@surete.qc.ca, une équipe dédiée qui répond généralement dans un délai de 24 à 48 heures.



VOLET SYNDICAL

L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE : UNE ALLIÉE STRATÉGIQUE POUR LES ENQUÊTEURS POLICIERS

**François Dubé**

Directeur • Montérégie Est

Dans cet article, j'ai demandé à la sergente Marie-Lyne Poulin, sergente-enquêteuse à l'Unité des crimes contre la personne, de m'expliquer la place que prend l'intelligence artificielle dans leur travail quotidien. Elle s'est penchée sur l'usage grandissant de l'intelligence artificielle au sein des escouades spécialisées de la Sûreté du Québec. Elle y décrit comment ces outils technologiques transforment le travail des enquêteurs, facilitant l'analyse de données complexes et l'identification de suspects potentiels. Tout en soulignant les gains d'efficacité, la sergente-enquêteuse Poulin rappelle toutefois les défis éthiques et humains que soulève cette nouvelle ère d'enquêtes numériques. Voici donc ses explications :



« En tant que sergente-enquêteuse aux crimes contre la personne depuis plusieurs années, j'ai été témoin de l'évolution des méthodes d'enquête et de l'arrivée progressive de l'intelligence artificielle (IA) dans notre quotidien professionnel. Cette transition technologique, bien que récente, s'est révélée efficace et précieuse, notamment en matière de gain de temps et d'optimisation des ressources. Aujourd'hui, l'IA fait partie intégrante de nos outils, et dès le début d'une enquête, nous nous demandons souvent si un suspect ou un témoin clé a pu utiliser des technologies d'IA pour manipuler des éléments de preuve ou brouiller les pistes. »

« Loin d'être une menace, l'IA représente un outil puissant qui, bien utilisé, peut renforcer l'efficacité des services policiers. Elle transforme rapidement le paysage du travail d'enquête, en automatisant certaines tâches répétitives et en facilitant l'analyse de données complexes. L'investissement dans cette technologie serait bénéfique autant pour l'employeur que pour les enquêteurs, en leur permettant de se concentrer sur les aspects stratégiques et humains de leur travail. »

« Les applications de l'IA dans notre pratique sont déjà nombreuses. Elle facilite la rédaction de résumés de rencontres, la synthèse de rapports informatisés comme les cartes d'appel, et la transcription vocale automatisée pour documenter les scènes ou les entrevues. Elle soutient également les recherches dans la littérature scientifique, notamment pour identifier des *modus operandi* ou des stratégies de défense. L'IA aide à simplifier les rapports de pathologie complexes, à réviser les courriels et documents, et à suggérer des pistes d'interrogatoire adaptées au profil du suspect. »

« Sur le plan technique, elle permet l'identification de véhicules à partir d'images ou de descriptions, et contribue à la validation de technologies judiciaires comme l'analyse ADN ou les systèmes BERLA. Elle est aussi utilisée pour créer des présentations structurées à l'intention du DPCP ou de la cour, et pour produire des résumés de jurisprudence pertinents pour les enquêtes. »

« Mais l'IA peut aussi être utilisée à des fins malveillantes. Des logiciels permettent désormais de falsifier des photos, de générer des vidéos truquées (*deepfakes*), ou de créer des conversations fictives crédibles. Ces manipulations complexifient le travail des enquêteurs, qui doivent intégrer une dimension technologique à leur analyse de la preuve et collaborer étroitement avec les experts en cybercriminalité. »

« Enfin, l'intégration de l'IA soulève des enjeux éthiques et syndicaux majeurs : protection de la vie privée, transparence des algorithmes, risques de biais. Sur le plan syndical, il est essentiel de veiller à ce que l'IA ne remplace pas l'expertise humaine, mais demeure un outil de soutien complémentaire au jugement et à l'expérience des enquêteurs. »

« L'intelligence artificielle offre un potentiel immense pour améliorer le travail policier, à condition qu'elle soit utilisée de manière responsable, éthique et en concertation avec les acteurs syndicaux. En tant que policiers et membres d'un syndicat engagé, nous avons le devoir de participer activement à cette transition technologique, pour qu'elle serve le bien commun et respecte nos valeurs professionnelles », conclut M^{me} Poulin.

VOLET SYNDICAL

LUMIÈRE SUR LES POLICIERS INTERVENANT EN MILIEU SCOLAIRE



Annie Desjardins

Directrice • Montérégie Ouest

Ils sont plus de 80 à travers la province et participent activement à la prévention et à la répression de la criminalité d'abord dans les milieux scolaires, mais aussi, par la bande, dans les milieux de vie des jeunes.

Je profite de ma tribune pour mettre en lumière le travail essentiel, mais parfois sous-estimé des agents du Programme d'intervention en milieu scolaire (PIMS) de la Sûreté du Québec.

Présents dans les différentes MRC depuis plus de 35 ans, ces policiers se sont spécialisés dans les domaines touchant les jeunes d'âge scolaire. Communément appelés PIMS, ces policiers intervenant en milieu scolaire font, sans contredit, une différence. Ils aiment côtoyer les jeunes et ont développé une approche adaptée. Ils répondent aux urgences, agissent en prévention et traitent la majorité des dossiers opérationnels connexes à leur clientèle ou appuient les collègues qui en demeurent responsables.

Ils deviennent généralement spécialisés dans plusieurs domaines tels la Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents (LSJPA), le projet SEXTO et la Loi sur le cannabis, pour ne nommer que ceux-là. Ces domaines sont souvent moins connus par la majorité des policiers. Les PIMS sont donc souvent, dans leur unité, des références. Ils créent leur expertise par leur expérience et par les contacts et les liens de confiance développés par leur présence soutenue dans les milieux jeunesse. Également, ils sont au fait de plusieurs programmes de prévention qu'ils présentent et animent ici et là à travers leurs autres nombreuses tâches. Ils travaillent avec le cadre de référence de la présence policière dans les établissements scolaires. Ce sont également eux qui ont la responsabilité d'implanter et de maintenir à jour le PRÉS (Plan de réponse pour des établissements sécuritaires) pour l'ensemble des écoles se trouvant sur leur territoire.

Un des bénéfices à leur présence dans les postes est qu'ils connaissent plusieurs jeunes de leurs secteurs, les côtoient régulièrement et souvent obtiennent leur confiance, ce qui facilite et fait avancer parfois les dossiers connexes. Ils sont aussi en mesure de les identifier ou savent qui contacter pour y arriver. Ils reçoivent leurs confidences et régulièrement les jeunes demandent spécifiquement à rencontrer ces policiers, car ils sont présents dans les écoles. Ils sont donc un visage familier, ce qui rassure ceux et celles qui décident de parler et de se confier à la police.

Les PIMS sont aussi extrêmement appréciés des partenaires scolaires. Régulièrement, les travailleurs des écoles les contactent directement pour poser leurs questions et obtenir des conseils. C'est une charge

de moins sur les patrouilleurs et c'est une ressource inestimable pour les milieux scolaires. Ils se sentent à l'aise de parler avec les PIMS, car ils développent une certaine complicité qui facilite la communication. Par ailleurs, les PIMS forment les intervenants en milieu scolaire pour leur indiquer les bonnes pratiques facilitant les dossiers qui suivront. Ils ont également un lien privilégié avec les procureurs jeunesse qui sont régulièrement impliqués dans leur dossier.

Présent pour la clientèle jeunesse en prévention et en répression, pour les conseiller et les référer aux ressources d'aide, eux, leur famille et les intervenants qui œuvrent auprès d'eux, et pour les accompagner dans le processus judiciaire, il est plus qu'évident que la présence d'un PIMS à longueur d'année auprès de cette clientèle, qui a plusieurs volets particuliers, serait souhaitable.

Leur statut est, malheureusement, non officiel depuis de trop nombreuses années. En effet, à ce jour, ce n'est toujours pas un poste officiel. Le projet pilote PIJ, qui donnait enfin espoir et qui donnait le sentiment que les choses avançaient, a été aboli. Peut-être est-il temps que la Sûreté du Québec s'y attarde jusqu'au bout, ne serait-ce que pour sécuriser l'expertise de ces policiers au profit des autres, soit leurs collègues, les intervenants des milieux scolaires et autres milieux de vie des jeunes et au profit des jeunes eux-mêmes.



VOLET SYNDICAL

HABILLER NOS ENQUÊTEURS, UNE QUESTION DE SÉCURITÉ

**Isabelle Lavallée**

Directrice • Québec Nord-Est

Bonjour à tous,

Dans le cadre de mes fonctions, j'ai le privilège de vous écrire via notre revue *Au Devoir* sur des sujets et des enjeux qui touchent particulièrement les membres de mon district, mais qui concernent également notre réalité provinciale. Comme représentante syndicale, je guide constamment mes interventions sur ma priorité : la santé et la sécurité de nos policières et nos policiers. Dans cette édition, j'aborde un sujet qui m'interpelle particulièrement et qui, malgré mes nombreuses démarches auprès de l'employeur, n'aboutit pas : l'équipement sécuritaire et adéquat mis à la disposition de nos enquêteurs. J'ai de sérieuses préoccupations quant à l'équipement accessible, à la lenteur des démarches et du sérieux de notre employeur face à nos demandes.

Depuis plus de dix ans, je prends la parole au congrès annuel des délégués devant l'état-major pour dénoncer le manque criant d'équipement auquel nos enquêteurs sont confrontés. À chacune de mes interventions, l'employeur me rassure que des démarches seront entreprises, que des travaux seront effectués... mais rien ne se concrétise. Les avancées sont quasi inexistantes et, à l'approche du congrès 2026, je me prépare déjà à retourner au micro pour signifier mon insatisfaction devant l'inaction et les travaux qui tardent à se matérialiser. Soyez sans crainte que je me ferai tout autant insistante que pour le combat que j'ai mené pendant plusieurs années pour les bottes des enquêteurs!

Depuis trop longtemps déjà, j'ai engagé des interventions relatives à la modernisation de nos fiches d'approvisionnement. Une gestion incohérente des besoins

des enquêteurs tarde à avancer (voire à montrer le moindre signe de progrès!). Ce manque flagrant de sérieux et d'écoute met notre sécurité en péril lors des opérations. Nos enquêteurs devraient avoir accès à de l'équipement adapté à leur réalité et être conformes aux exigences reliées à leur fonction. Parmi les besoins prioritaires figure l'ajout d'un manteau adéquat et mieux adapté aux conditions climatiques. Mais tout d'abord, il faudrait débiter par la base : mettre les fiches d'approvisionnement à jour pour chaque fonction! Est-ce normal qu'un enquêteur des crimes majeurs en poste depuis 2018 n'ait toujours pas accès à la fiche « ENQ 003 BRE-SECO »? Ou qu'on envoie un enquêteur de l'ENRCO suivre une formation sur les perquisitions dynamiques, mais qu'on ne lui accorde pas la fiche « ENQ 016 entrée dynamique » pour qu'il puisse commander l'équipement sécuritaire et nécessaire pour effectuer ce type d'opération pour lequel on exige une formation? Sans compter que l'équipement accessible dans ces fiches n'a possiblement jamais été réévalué, ni même le nombre de crédit-points pour le commander! Est-ce que l'employeur a pensé consulter les enquêteurs sur le terrain pour connaître leur réalité, leurs besoins?

Les perquisitions exposent les enquêteurs à des lieux variés, dangereux et insalubres. Afin d'assurer la sécurité, la visibilité et le professionnalisme de nos membres, il est essentiel que les fiches d'approvisionnement de nos enquêteurs soient modernisées et adaptées à la réalité d'aujourd'hui. Lors d'opérations d'envergure, il est essentiel que nos enquêteurs soient vêtus convenablement et avec le même type de vêtement, et ce, aux frais de l'employeur, tout comme les patrouilleurs avec leur uniforme. En effet, un équipement vestimentaire adapté constitue un élément fondamental pour



assurer notre sécurité, notre visibilité et pour prévenir les risques de blessures. Ils contribuent à réduire l'exposition aux dangers physiques et biologiques auxquels les enquêteurs peuvent être confrontés.

D'autre part, le port de vêtements et d'équipement identifiables et normalisés assure une meilleure visibilité sur le terrain. Cela facilite leur reconnaissance par les suspects qu'ils interpellent ainsi que les personnes présentes sur les lieux, réduisant ainsi les risques de confusion ou d'incidents liés à une mauvaise identification. Rappelons-nous le tragique décès de l'agent Daniel Tessier dans l'affaire Basil Parasiris en 2007. Celui-ci croyait être victime d'une invasion de domicile et il a atteint mortellement le policier, en plus d'en blesser un autre. Ce décès est un exemple marquant des risques associés aux perquisitions dynamiques et à l'identification des policiers. L'enquête de la CNESST (appelée CSST à l'époque) avait d'ailleurs exigé plus de précautions en matière de perquisitions¹. Il est donc nécessaire d'avoir plus de visibilité et de sécurité pour nos policiers.

Enfin, il incombe à l'employeur de fournir ces équipements, de répondre aux obligations en matière de santé et de sécurité, et que la tenue soit adaptée à la nature de l'intervention et aux conditions spécifiques du terrain.

Par cette publication, je désire rappeler à notre employeur l'importance de doter chaque enquêteur des vêtements suivants :

- **Un manteau doublé 3 saisons identifié « POLICE » devant et derrière :**

- Ce manteau assurerait la visibilité et la protection contre les intempéries, tout en permettant une identification claire lors d'un ratissage.

- Un tel manteau favorise la sécurité en évitant les confusions et renforce la crédibilité de notre police nationale auprès de la population, de nos partenaires et d'autres organisations policières ainsi que dans les médias.
- Avoir accès à ce manteau avec la fiche « ENQ 001 fiche de base », donc pour tous les enquêteurs.
- Économie pour l'employeur puisque le manteau 3 saisons est offert pour 58,89 points versus le coupe-vent enquêteur pour 99,7 points.
- Évite de devoir porter d'autres couches de vêtement personnel par-dessus le coupe-vent puisqu'il est doublé.



- **Une combinaison de travail à enfiler par-dessus les habits de ville/civils pour les lieux insalubres :**

- Ce vêtement porté à l'époque par l'urgence lors des opérations Cisaille permettrait aux enquêteurs d'intervenir dans des milieux à risques (moisissures, punaises de lits, débris, fluides biologiques, etc.) sans compromettre leur santé ni leurs vêtements personnels.
- Il s'agit d'un vêtement de prévention essentiel.

- **Un uniforme de patrouilleur complet : (pantalon, chemise, t-shirt, gilet de laine) :**

- Un uniforme complet assurerait une cohérence d'image, une identification rapide et une intégration sécuritaire des opérations sur le terrain.
- Permettrait également de soutenir la GFST lors des périodes critiques de temps supplémentaires obligatoires dues au manque d'effectifs au lieu de limiter le nombre d'enquêteurs à soutenir la patrouille faute d'uniforme adéquat.

En terminant, nous demandons à la Sûreté qu'elle priorise la révision immédiate des fiches d'approvisionnement et qu'elle remplisse les mandats qui lui sont confiés par le sous-comité d'équipements. Il est inacceptable que, malgré les engagements répétés de la Sûreté, aucun calendrier clair ni mécanisme de suivi n'ait réellement été mis en place pour corriger la situation. Les standards de sécurité et de professionnalisme devraient être au plus haut niveau pour notre police nationale! **Il est temps que les paroles se traduisent en actions concrètes!**

¹Larouche, V. (2019, 19 février) : « Affaire Basil Parasiris : le travail des policiers réhabilité 12 ans plus tard », *La Presse* (<https://www.lapresse.ca/actualites/justice-et-faits-divers/actualites-judiciaires/201902/19/01-5215246-affaire-basil-parasiris-le-travail-des-policiers-rehabilite-12-ans-plus-tard.php>).

VOLET SYNDICAL

QUAND LES DÉLAIS RENDENT MALADE

**Charles Bélanger**

Directeur • Québec Sud-Ouest

Dans une société en constante évolution, où tout va de plus en plus rapidement, nous sommes parfois rendus dépendants à l'instantanéité. Malheureusement, ce ne sont pas tous les volets du domaine policier qui sont instantanés et ces délais sont parfois la cause d'arrêts maladie dans certaines unités. Les directeurs syndicaux de la province sont les personnes qui accompagnent les membres syndiqués dans les différents processus disciplinaires, déontologiques ainsi que les enquêtes du BEI. Ces processus, qui sont obligatoires, se transforment trop souvent en une traversée du désert interminable qui laisse des lésions permanentes sur des carrières. L'une de ces procédures est le processus disciplinaire qui relève directement de l'employeur et qui, lui aussi, s'éternise régulièrement.

Selon le règlement sur la discipline interne des membres de la Sûreté du Québec, ce guide disciplinaire destiné aux policiers « impose des devoirs et des normes de conduite propres à assurer leur efficacité, la qualité de leur service et le respect des autorités dont ils relèvent. Il vise également à favoriser le maintien de la discipline et de l'éthique nécessaire pour assurer l'intégrité organisationnelle¹. » Ce même règlement précise à l'article 29 : « Le rapport d'enquête doit être remis au responsable du traitement des plaintes dans un délai de 120 jours, à moins de circonstances exceptionnelles. »

Je suis cependant forcé d'admettre que ce délai est généralement dépassé et la victime principale de ces délais est toujours le membre. Ce dernier vit dans une angoisse constante et se fait divers scénarios, parfois plus catastrophiques que la peine réelle. Malheureusement, ce délai engendre fréquemment un arrêt maladie prolongé ainsi que l'apparition de divers problèmes de santé mentale. Les répercussions sont aussi perceptibles chez les collègues du membre intimé. D'ailleurs, les unités où le

gestionnaire utilise le règlement sur la discipline à toutes les sauces sont souvent les unités qui ont davantage d'absentéisme au travail.

Une modernisation du processus disciplinaire serait grandement la bienvenue afin d'entrer dans l'ère 2026. Premièrement, la remise d'un guide papier au membre intimé n'est clairement pas adaptée au membre qui apprend qu'il est impliqué dans un processus disciplinaire. Imaginez vous faire annoncer que vous êtes ciblé par des allégations disciplinaires, et que, pour vous reconforter, on vous remet une brochure papier explicative. Le fait de centraliser les auditions disciplinaires de toute la province au GQG est un non-sens pour tous les policiers que j'accompagne dans ce douloureux processus. Certains membres peuvent se déplacer sur plus de 1 000 km, se faire payer les chambres d'hôtel, et ce, afin de recevoir quelques jours de suspension. Cette centralisation ajoute aux délais afin de procéder aux auditions disciplinaires. Pendant ce temps, le stress et l'angoisse pour le membre intimé ne font qu'augmenter. Les collègues, touchés parallèlement, se désengagent aussi des diverses missions du métier policier par compassion pour le membre intimé.

En terminant, après quelques années à accompagner les membres de mon district dans diverses procédures disciplinaires, je me questionne sur la pertinence d'enquêter autant de dossiers qui sont parfois frivoles. Un grand nombre de ces dossiers sont la cause de bon nombre de congés maladie. Le coût humain de ce genre de procédure longue et pénible devrait être davantage considéré dans l'équation. Une décentralisation du processus vers les districts afin de faire un rappel des bonnes conduites serait beaucoup plus bénéfique, autant pour l'organisation que pour les membres.

Syndicalement,



¹ P-13.1, r. 2.01 - Règlement sur la discipline interne des membres de la Sûreté du Québec.

HOMMAGE AUX RETRAITÉS



Pour célébrer le parcours de ses membres retraités, l'APPQ met en place une nouvelle section dans sa revue *Au Devoir*. Chaque retraité sera invité, par un membre de notre équipe, à remplir une fiche présentant son parcours professionnel et quelques souvenirs marquants de sa carrière. Ces informations permettront de créer un portrait humain et inspirant, publié dans cette revue et, avec l'autorisation de chacun, sur d'autres plateformes.

Cette démarche vise à souligner la contribution de chaque retraité, à partager des expériences uniques et à conserver une mémoire vivante de leur passage au sein de la Sûreté du Québec.

Nous vous invitons à y participer en grand nombre.



Après 29 années de service au sein de la Sûreté du Québec, et 31 années comme policier, nous soulignons le départ à la retraite de **Densourigna Phouttama** (#9207). Ayant débuté sa carrière au poste autoroutier de Trois-Rivières, il a œuvré dans plusieurs unités et districts, notamment à la MRC de Matapédia, à la MRC de Beauce-Sartigan, à Saint-Jean-Port-Joli, au Module Techno Québec ainsi qu'au sein de l'équipe ESEI – Québec, où il a d'ailleurs terminé sa carrière. Nous lui souhaitons une bonne retraite, bien méritée!



Nous souhaitons souligner le parcours de **Louis-Philippe Hébert** (#9401), patrouilleur multi au poste de Berthierville de la MRC de D'Autray. Spécialiste de tout ce qui entoure le CSR et les véhicules hors route, il laisse une empreinte marquante par son expertise et son engagement. Il est ici accompagné de son responsable de poste, Alexandre Laporte. Bonne retraite!

HOMMAGE AUX RETRAITÉS



Après 25 années de service au sein de la Sûreté du Québec, **Sébastien Rousseau** prend sa retraite. Lui qui a fait ses débuts dans la MRC d'Argenteuil termine sa carrière dans le district Chaudière-Appalaches. Enquêteur passionné, il a eu le privilège de faire ce qu'il aimait, entouré de collègues formidables, notamment avec l'équipe d'enquête du CS de Sainte-Marie. Son passage comme policier jeunesse et son engagement auprès des jeunes témoignent de sa volonté d'agir en amont et de faire une réelle différence. M. Rousseau a toujours cru que l'engagement demeurait la plus grande qualité du métier. Il entame maintenant une nouvelle étape tournée vers le sport et l'action sociale, fidèle à ses valeurs. Merci pour votre dévouement.



Le sergent **Martin Mérette** (#9381) a terminé sa carrière comme responsable de poste à la MRC Charlevoix. Il est ici accompagné du délégué syndical Enrico Simard.



Le sergent **Richard Arteau** (#8185) a quitté l'escouade nationale de répression du crime organisé après 34 années de service.



L'agent **Yves Martel** (#8423) a quitté le module d'intervention d'urgence après y avoir travaillé 23 ans et fait 34 ans à la Sûreté.

HOMMAGE AUX RETRAITÉS



L'agent **Michel Gagnon** (#9045) du poste autoroutier Capitale-Nationale a pris sa retraite après 30 ans de service sur la patrouille! WOW!



Le sergent **Frédéric Drapeau** (#9524), responsable de l'équipe de disparition et des dossiers non résolus, a fait 27 ans de service avant de débiter une seconde carrière à l'UPAC.



Le sergent **Sylvain Laroche** (#9502) de l'identification des véhicules a quitté après plus de 27 ans de service.



L'agent **Régis Laplante** (#10589), patrouilleur à la MRC de Charlevoix, accompagné du délégué syndical Enrico Simard et de la sergente responsable de poste, Marie-Ève Martin.

HOMMAGE AUX RETRAITÉS



Le sergent **Dany Latouche** (#8531), 33 ans de service, dont plus de 20 ans comme technicien explosif, avec sa déléguée syndicale, France Boudreau.



Le sergent **Alain Tardif** (#8980), accompagné du délégué syndical de la DECM, Alexandre Therrien.



L'agent **Martin Bourgeois** (#9808), instructeur en emploi de la force, entouré de ses collègues : Bruno Turgeon, Martin Laprise, Tommy Fortier (retraité), Marc Boivin, Mario Lapierre (retraité) et Benoit Ouellet.



L'agent **Mario Harton** (#10406) a pris sa retraite après 36 ans de service, dont la moitié à l'unité de protection rapprochée.

UNE NOUVELLE SECTION DÉDIÉE AU FONDS HUMANITAIRE DE L'APPQ



Nous sommes heureux de lancer une nouvelle section dédiée au Fonds humanitaire de l'APPQ dans notre revue. Deux fois par année, vous y découvrirez les événements, initiatives et moments marquants soutenus

par notre fonds. Cette nouvelle approche permettra de suivre plus facilement nos actions et de souligner plus fréquemment l'impact concret de nos engagements humanitaires.



FONDS HUMANITAIRE

Défi vélo



Les 12 et 13 juillet derniers, plus de 300 cyclistes ont pédalé avec cœur de Montmagny à Rimouski, parcourant 300 km pour soutenir l'Association du cancer de l'Est du Québec. Cette 27^e édition a permis d'amasser une somme record de plus de 303 000 \$!

Parmi les participants, nos policiers et policières étaient bien présents et engagés, notamment le sergent Martin D'Amours, enquêteur à la Division des crimes majeurs du Quartier général de Rimouski et l'agent Sébastien Caron du bureau de soutien opérationnel.

Une mention spéciale au sergent D'Amours qui a roulé en mémoire de sa mère, emportée par le cancer il y a trois ans. Son engagement est une source d'inspiration pour nous tous.

Fière de son équipe, notre directrice régionale du Bas-Saint-Laurent, Cathy Richard, est allée à la rencontre des participants sur le parcours pour immortaliser ce moment inspirant.

L'APPO est fière d'avoir contribué à ce grand élan de solidarité en remettant un don de 500 \$ provenant de son fonds humanitaire.

Merci à tous les participants pour leur énergie et leur dévouement!

Déjeuner des policiers de Brome-Missisquoi



Le 1^{er} octobre dernier, plusieurs membres du Centre de services de Dunham ont participé à la première édition du Déjeuner des policiers de Brome-Missisquoi, un événement dédié à la collecte de fonds pour soutenir la Fondation québécoise du cancer.

À l'initiative des membres du poste, l'équipe a été mise sur pied et les membres ont recueilli 7 223 \$ pour la cause. Ce montant inclut une contribution de 1 000 \$ du Fonds humanitaire de l'APPO, ainsi que plusieurs dons de collègues policiers.

Pas moins de 181 déjeuners ont été servis. Merci à tous ceux et celles qui ont contribué à faire de cette première édition un succès!

FONDS HUMANITAIRE

Partie amicale de *Dek* hockey

Le 5 juillet dernier, un match amical de *dek* hockey a opposé les employés municipaux de Saint-Pamphile à des membres de la Sûreté du Québec. Cette belle initiative visant à amasser des fonds pour un organisme local a été organisée par Étienne Couillard, délégué syndical du poste de la MRC de L'Islet.

Grâce à la participation des joueurs et des joueuses, un montant total de 1 000 \$ a été remis à la Maison de la Famille de la MRC

de L'Islet, un organisme essentiel pour les familles de la région. L'APPQ, via son fonds humanitaire, est fière d'avoir contribué à la réussite de cet événement en remettant un don de 500 \$.

Merci à M. Couillard ainsi qu'à tous ceux et celles qui ont pris part à l'événement.

Dr Clown



Le 18 septembre 2025, l'APPQ a eu le plaisir de participer à une journée spéciale au Centre de réadaptation Marie-Enfant du CHU Sainte-Justine, en soutien à la Fondation Dr Clown, dont la mission est d'apporter de la joie aux enfants malades.

À cette occasion, un don de 14 000 \$ a été remis, dont 5 000 \$ provenant du Fonds humanitaire de l'APPQ et 3 000 \$ offerts par notre partenaire iA Groupe financier.

En compagnie de nos collègues de la Fraternité des policiers et policières de Montréal et de la Fédération des policiers et policières municipaux du Québec, cette activité a permis d'offrir aux enfants un moment inoubliable rempli de rires, de découvertes et d'échanges avec des policiers spécialisés.

Merci à tous ceux qui se sont mobilisés pour cette cause, dont les membres de la Sûreté du Québec. Ensemble, nous démontrons que la solidarité policière dépasse largement le cadre professionnel et touche directement ceux qui en ont le plus besoin.

FONDS HUMANITAIRE

Fondation Espace Jeunesse Lanaudière



Le 6 juin 2025, une cinquantaine de policières et policiers provenant de plusieurs unités de la Sûreté du Québec se sont réunis pour un tournoi de volleyball amical

au profit de la Fondation Espace Jeunesse Lanaudière.

Cette école spécialisée accueille des élèves âgés de 5 à 21 ans vivant avec une déficience

intellectuelle moyenne à profonde, souvent associée à un trouble du spectre de l'autisme, de la psychopathologie ou des handicaps physiques. Une cause qui nous tient à cœur.

Le 9 octobre, l'agent David McDuff du poste de Joliette, accompagné du sergent Alexandre MacKay et du lieutenant Nicolas Dorais, a remis à la Fondation les fonds amassés.

Grâce à la mobilisation et à la générosité de nos membres, 800 \$ ont été remis à la Fondation, dont 500 \$ provenant du Fonds humanitaire de l'APPQ.

Cet événement a non seulement permis de soutenir une cause essentielle, mais aussi de renforcer les liens entre nos différentes unités de travail.

Un grand merci à tous pour votre précieuse contribution à la réussite de cette belle journée!

L'Expédition Leucan



Du 6 au 9 juillet derniers, 14 jeunes atteints du cancer provenant de partout au Québec ont vécu une expérience inoubliable en plein cœur de la nature, dans la MRC de Portneuf, grâce à l'Expédition Leucan.

Encadrés par une équipe dévouée, incluant des membres de la Sûreté du Québec et du Groupe tactique d'intervention (GTI), ces jeunes ont pu profiter d'un séjour en plein air adapté à leurs besoins.

Un immense merci aux agents du GTI Marc Pelletier et William Bernard, qui ont accompagné les jeunes tout au long de cette expédition. Nous souhaitons également saluer l'engagement incroyable de tous les policiers dévoués pour cette cause humaine depuis plus de 20 ans.

Grâce au déjeuner-bénéfice organisé le 28 mai dernier au Quartier général de Québec et un précieux don de 1 000 \$ offert par le Fonds humanitaire de l'APPQ, une somme de 3 800 \$ a été amassée pour soutenir cet événement.

Merci à tous ceux et celles qui ont contribué de près ou de loin à faire de ce moment un souvenir impérissable pour ces jeunes héros. Ensemble, continuons de faire une différence!

FONDS HUMANITAIRE

La marche du Grand défolement 2025



Le 28 septembre dernier, plusieurs membres du Centre de services de la MRC de Joliette et une agente du poste de la MRC de Montcalm ont participé à La marche du

Grand défolement 2025, un événement dédié à la collecte de fonds pour soutenir la Fondation québécoise du cancer.

À l'initiative des agents Félix Morin et José Durand, l'équipe a été mise sur pied et les membres ont recueilli 5 876 \$ pour la cause. Ce montant inclut une contribution de 500 \$ du Fonds humanitaire de l'APPQ, ainsi que plusieurs dons de collègues policiers.

Côté performance, certains se sont vraiment dépassés :

- Les agents Jean-François Fournier et Félix Morin ont couru plus de 70 km en prenant part à tous les départs de la journée!
- Les agentes Justine Marcotte et Gabrielle Dion ont franchi plus de 40 km, tandis que Sabrina Rhéaume a parcouru près de 30 km.
- Mention spéciale à José Durand, qui a réalisé quatre trajets, dont deux en uniforme complet, pour un total de près de 24 km de course.

Merci et bravo à tous pour votre engagement!

Moisson Kamouraska



L'an dernier encore, nos policières et policiers ont répondu présents avec cœur pour soutenir Moisson Kamouraska dans la préparation des paniers de Noël ainsi que dans l'assemblage des sacs de produits ménagers et d'hygiène. Leur présence fidèle et leur énergie font toute la différence dans cette période de l'année où les besoins se font particulièrement sentir.

À ce précieux coup de main s'ajoute un don de 500 \$ du Fonds humanitaire de l'APPQ, ainsi que 300 \$ offerts directement par nos membres. Une générosité qui reflète leur engagement profond envers la mission de l'organisme.

Un immense merci à toutes et à tous pour votre appui indéfectible!

FONDS HUMANITAIRE

Des enfants initiés aux joies de la pêche



L'APPQ est fière d'avoir contribué, grâce à son fonds humanitaire, à la 2^e édition de l'activité La pêche au Camping Kelly, dans la région de Lanaudière.

Des dizaines d'enfants ont pu s'initier aux joies de la pêche, vivre une belle expérience en nature et repartir avec des surprises qui ont illuminé leur journée.

Merci aux organisateurs, aux bénévoles et aux participants pour cet événement porteur de sourires et de souvenirs!

21^e édition de La Galopade

Le 24 août dernier avait lieu la 21^e édition de La Galopade, un événement sportif qui a permis d'amasser des fonds pour quatre maisons de jeunes de la MRC de Montcalm.

Le délégué Nicolas Brassard, accompagné de quatre collègues, a relevé le défi du

demi-marathon, avec le soutien sur place de du directeur Sébastien Lefebvre.

Grâce au Fonds humanitaire de l'APPQ, une contribution de 500 \$ a été remise pour appuyer directement ces maisons de

jeunes, qui font une différence dans la vie de plusieurs jeunes de la région.

Bravo aux participants et merci à tous ceux et celles qui font rayonner nos valeurs de solidarité et de générosité!

FONDS HUMANITAIRE

Match de hockey amical



Le 20 novembre 2025, les policiers des postes de Nicolet et Bécancour, du poste autoroutier Mauricie et des membres du quartier général de Trois-Rivières ont

affronté les Broncos de l'école secondaire La Découverte lors d'un match de hockey amical.

L'objectif était d'amasser des denrées pour Ludolette, un organisme essentiel qui œuvre dans la communauté depuis 1984. Grâce à la générosité des participants et à l'appui de 500 \$ du Fonds humanitaire de l'APPQ, Ludolette a pu acheter des denrées pour le temps des Fêtes.

Sous les encouragements des élèves de 5^e secondaire, la rencontre s'est conclue par une victoire serrée de 3 à 2 pour les policiers. Après le match, les élèves ont pu dîner et échanger avec les policiers. Un moment simple, humain et fortement apprécié de tous.

Un merci tout spécial à Nolly Montplaisir (PIMS) pour l'organisation de cet événement, ainsi qu'à tous les policiers pour leur générosité et leur engagement.

Noël au Bas-Saint-Laurent



L'APPQ, en collaboration avec la Maison de la Famille du Grand-Portage et de précieux bénévoles, se mobilise pour offrir des cadeaux de Noël à des enfants vivant des moments plus difficiles. Grâce à une belle chaîne de solidarité, cette activité rassemble policiers, partenaires et communauté dans un esprit de partage et de bienveillance.

Rendue possible notamment grâce à un don de 1 000 \$ du Fonds humanitaire de l'APPQ, cette initiative apporte sourires et magie des Fêtes.

Merci à nos membres et à toutes les personnes engagées pour cette cause.

FONDS HUMANITAIRE

Une chaîne de solidarité qui grandit



Pour une autre année, l'agente Catherine Sénéchal a chapeauté avec cœur le projet Cartes de Noël, une initiative qui prend de plus en plus d'ampleur. Dans la MRC de Vaudreuil-Soulanges, ce sont des patrouilleurs, enquêteurs, gestionnaires, membres du personnel de soutien, mais aussi des pompiers, ambulanciers, répartiteurs du CGA et contrôleurs routiers qui se sont mobilisés.

Le principe est simple : chaque participant reçoit la carte de souhaits d'un enfant provenant des écoles du secteur et offre un cadeau personnalisé à cet enfant. Grâce à l'implication d'organismes comme le Cercle de Fermières, qui confectionne toutous et tuques, les cadeaux sont encore plus garnis.

Appuyée par un don de 1 000 \$ du Fonds humanitaire de l'APPQ, l'initiative a permis de distribuer des centaines de présents remis par les écoles aux enfants.

Merci à toutes les personnes engagées dans ce beau projet!

Refuge des jeunes de Montréal

Le 29 juillet, en compagnie de l'agent Bruno Roy du poste autoroutier Montréal, le directeur Maxime Paulin a eu l'honneur de remettre un montant de 500 \$ au Refuge des Jeunes de Montréal, dont 250 \$ provenant du Fonds humanitaire de l'APPQ.

Depuis 1989, cet organisme accueille de jeunes hommes sans abri et en difficulté, âgés de 17 à 26 ans, afin de leur offrir du soutien pour améliorer leurs conditions de vie.

Merci à toutes les personnes qui contribuent à faire une différence dans la vie de ces jeunes!



FONDS HUMANITAIRE

Relais Desjardins du lac Memphrémagog



Le 27 septembre dernier, six policiers de la Sûreté du Québec ont pris part au Relais Desjardins du lac Memphrémagog, une course à relais de plus de 110 km autour du lac.

Grâce à cet événement, la Fondation Christian Vachon a amassé des fonds pour soutenir la réussite éducative de jeunes issus de milieux vulnérables dans les régions de la Montérégie, de l'Estrie et de Montréal.

Nous sommes fiers que le Fonds humanitaire de l'APPQ ait contribué à cette belle cause avec un don de 1 000 \$ et reconnaissons envers nos membres pour leur engagement à cette cause.

5^e édition du souper homard : un succès renouvelé au profit de la SP Montérégie

Lancé en 2019 par le sergent Éric Baribeault dans le cadre d'une campagne de financement, le souper homard est devenu, au fil des ans, un événement rassembleur.

Pour cette 5^e édition, l'activité a de nouveau fait salle comble avec 250 participants. Cette initiative est appuyée par de nombreux bénévoles issus de différentes unités de la Sûreté du Québec.

Depuis la première édition, un total de 93 047 \$ a été remis à la Société canadienne de la sclérose en plaques - section Montérégie, dont 22 222 \$ amassés cette année. L'APPQ, via son fonds humanitaire, est fière d'avoir contribué au succès de cette année en remettant une somme de 1 000 \$.



FONDS HUMANITAIRE

Tattoo contre le Cancer



Le 25 octobre dernier, l'événement Tattoo contre le Cancer – Ink Against Cancer a rassemblé des centaines de personnes à la Jardinerie Fortier de Princeville, toutes unies par une même volonté : soutenir la lutte contre le cancer.

Le sergent Nicolas Houle et l'agent Charles-Philipp Touzin, du poste de la MRC d'Arthabaska, étaient présents pour remettre un don total de 900 \$, composé de 500 \$ issus du Fonds humanitaire de l'APPQ et du soutien financier des policiers de la Sûreté du Québec de la MRC d'Arthabaska.

Ils ont tous les deux profité de l'occasion pour se faire tatouer et ainsi démontrer leur soutien à cette initiative. Nos policiers ont reçu un accueil des plus chaleureux. Tant les organisateurs que les participants se sont dits ravis de leur présence et de leur contribution à cet événement.

Grâce à la générosité des artistes tatoueurs, des bénévoles et des participants, plus de 815 tatouages ont été réalisés et une somme impressionnante de 33 000 \$ a été remise à la Société canadienne du cancer.

Tournoi annuel de balle molle



Le 9 octobre dernier, au parc Hervé-Laframboise situé à Les Coteaux, s'est tenu le tournoi annuel de balle molle, organisé par le sergent Tino Di Turi, la sergente Catherine Leblanc et le sergent Marc-André Leblanc.

Cette année, les profits du tournoi ont été remis à Centraide Sud-Ouest du Québec, un organisme qui soutient 23 organismes locaux, dont le Centre d'action bénévole Soulanges, le Centre Prénatal et Jeunes

Familles de Vaudreuil-Soulanges et la Maison de la Famille Vaudreuil-Soulanges.

Grâce à la générosité et à la participation de près de 60 membres provenant de cinq unités de la Sûreté du Québec, un total de 3 500 \$ a été amassé, incluant un don de 1 000 \$ du Fonds humanitaire de l'APPQ, remis sur place par la directrice syndicale Annie Desjardins en présence des participants et du maire de Les Coteaux.

Félicitations à l'équipe du poste de la MRC de Beauharnois-Salaberry, grande championne du tournoi!

Un grand merci à tous ceux et celles qui ont contribué à faire de cet événement un succès, tant sur le terrain qu'en dehors.

FONDS HUMANITAIRE

Tournée des hôpitaux du Saguenay-Lac-Saint-Jean

La traditionnelle tournée des hôpitaux du Saguenay-Lac-Saint-Jean a de nouveau eu lieu dans le temps des Fêtes. Des policiers actifs et retraités de la Sûreté du Québec ont apporté un peu de joie et de réconfort aux enfants malades en les visitant aux hôpitaux de Chicoutimi et d'Alma pour leur offrir des ours en peluche.

Une belle tradition du temps des Fêtes, soutenue par le Fonds humanitaire de l'APPQ, qui met de la lumière dans le quotidien de jeunes patients.



Tournoi de balle donnée



Le samedi 14 juin 2025, la 5^e édition du tournoi de balle donnée du poste de la MRC de La Matapédia a rassemblé quatre équipes (Matane, La Mitis, Amqui et le QG de Rimouski) sur le terrain de Sayabec!

Après une série de matchs en tournoi à la ronde, c'est La Mitis qui a remporté la grande finale contre Matane, avec une victoire serrée de 8 à 7 grâce à un coup sûr du dernier frappeur!

Grâce aux inscriptions, pourboires à la cantine et un don de 500 \$ du Fonds humanitaire de l'APPQ, un total de 1 700 \$ a été remis à la Maison des jeunes de Sayabec!

Merci à tous les participants, organisateurs et bénévoles.

FONDS HUMANITAIRE

Tournoi de balle molle amical



Le 21 juin a eu lieu un tournoi de balle molle amical organisé pour une 2^e année consécutive par les agents Rémy Dupuis et Francis Simard.

L'événement s'est déroulé à Saint-Sébastien dans la MRC du Haut-Richelieu, en partenariat avec la maison Hina. Le tournoi avait pour objectif de soutenir cette précieuse

ressource qui vient en aide aux femmes et enfants victimes de violence conjugale dans la région.

Des membres des MRC du Haut-Richelieu et des Jardins-de-Napierville, ainsi que quelques anciens de ces unités, ont eu le plaisir de participer au tournoi.

Grâce à la générosité des participants et des partenaires, tous les fonds amassés ont été remis à l'organisme. La directrice syndicale Annie Desjardins a elle aussi participé à l'événement, en plus de remettre un chèque de 500 \$ provenant du Fonds humanitaire de l'APPQ.

Merci à tous ceux qui ont fait de cette journée un succès!

Tournoi de balle des services d'urgence

Le 13 septembre dernier, à Pont-Rouge, policiers, pompiers, paramédics, élus et entreprises de la MRC de Portneuf se sont rassemblés pour le Tournoi de balle des services d'urgence, au profit de la sclérose en plaques.

Grâce à la mobilisation des participants et des bénévoles, un montant impressionnant de 10 000 \$ a été amassé! Grâce à son fonds humanitaire, l'APPQ est fière d'avoir soutenu la réussite de cet événement en offrant un don de 1 000 \$, remis par la directrice Isabelle Lavallée.

Depuis 5 ans, ce tournoi amical est organisé par les policiers de Pont-Rouge. Une belle démonstration de solidarité et de compassion!

Merci à tous ceux et celles qui ont fait de cette journée un succès!



FONDS HUMANITAIRE

Tournoi de golf au profit de La Vigile



Le 12 septembre dernier, plusieurs membres ont participé à un tournoi de golf organisé au profit de La Vigile, un organisme qui soutient les hommes et les femmes en uniforme.

L'événement, initié il y a près de 10 ans par un de nos membres, Dominic Durette, a permis d'amasser à ce jour plus de 35 000 \$.

L'APPQ, via son fonds humanitaire, est fière d'avoir contribué une fois de plus à la réussite de cet événement en remettant un don de 1 000 \$.

Un immense merci à M. Durette ainsi qu'à tous les participants qui se sont réunis à Saint-Michel-de-Bellechasse pour faire de cette journée un succès!

Tournoi de golf des Premiers répondants



Le 7 juin dernier s'est tenu le Tournoi de golf des Premiers répondants et de la Justice Val-d'Or, au profit de La Vigile. Grâce aux participants, une somme de 29 500 \$ a été amassée pour soutenir la mission de l'organisme.

L'APPQ est heureuse d'avoir contribué à ce succès en faisant un don de 1 000 \$, remis par le directeur Patrick Valcourt lors de l'événement.

Merci à tous les commanditaires, participants, organisateurs et bénévoles pour votre engagement. Votre soutien à cette cause fait toute la différence!

FONDS HUMANITAIRE

Bouffe Pontiac



À l'approche du temps des Fêtes 2025, la Sûreté du Québec de la MRC de Pontiac à Campbell's Bay et l'organisme Bouffe Pontiac ont procédé à la livraison de paniers de Noël et de cadeaux à des familles de la région.

Les paniers, remplis de denrées essentielles et de produits festifs, ont été préparés avec soin grâce au travail des bénévoles et des membres de l'organisme. Des cadeaux offerts par l'organisme ainsi que par des membres de la SQ ont également été remis aux enfants afin d'apporter un peu de magie et de joie. Le tout a été livré sur le territoire

par des membres de la Sûreté du Québec du district Ouest lors de la journée de livraison du 15 décembre.

Dans le cadre de cette action communautaire, un don de 1 000 \$ provenant du Fonds humanitaire de l'APPQ a été remis à l'organisme Bouffe Pontiac.

Randonnée au profit de l'organisme En Tout C.A.S.



Le 20 septembre dernier, en après-midi, le comité d'activités du programme de *Techniques policières* de Rimouski a tenu une randonnée au parc national du Bic afin de recueillir des fonds au profit de l'organisme communautaire En Tout C.A.S., situé à Rimouski. Pour les étudiantes et étudiants du programme, notre relève, cette initiative

constitue une belle occasion de s'engager concrètement au sein de leur communauté en soutenant un organisme local dans le besoin. La directrice du Bas-Saint-Laurent participe à cet événement depuis maintenant trois ans. L'APPQ est fière de contribuer à ce type de cause.

FONDS HUMANITAIRE

Cadeaux de Noël pour les enfants

La 40^e édition de la campagne Cadeaux de Noël s'est tenue à Rouyn-Noranda sous la coordination de la Sûreté du Québec et de bénévoles. Grâce à la générosité des

donateurs et un don de 500 \$ du Fonds humanitaire de l'APPQ, l'initiative a permis d'offrir des cadeaux de Noël à des dizaines d'enfants défavorisés, en plus de soutenir

les familles lors de la rentrée scolaire par l'achat de souliers et de bottes d'hiver.



Campagne Centraide 2025

Dans le cadre de la campagne de Centraide 2025, les responsables du CSMRC de Lachute ont organisé un déjeuner *grilled cheese* au Quartier général de Gatineau afin d'amasser des fonds pour la campagne de Centraide.

Le Fonds humanitaire de l'APPQ a contribué à la hauteur de 500 \$ afin de les appuyer dans ce projet.



FONDS HUMANITAIRE

Défi 24 heures de rameur au profit d'Autisme Côte-Nord

Le 15 novembre 2025, environ 60 participants, répartis en équipes de quatre, ont relevé le défi de « ramer » pendant 24 heures consécutives. L'événement, médiatisé localement, a été un franc succès! Mention

spéciale aux policiers de la MRC Sept-Rivières qui étaient présents, au délégué syndical Samuel Turcotte ainsi qu'à Alex Cormier et Alex Vigneault, tous deux propriétaires du club CF7 et membres du poste

de Sept-Îles. Grâce à cette mobilisation, près de 8 000 \$ ont été remis à Autisme Côte-Nord. Merci à tous!

Randonnée Vélo Santé Alcoa au profit de la Fondation du CISSS Côte-Nord

Pour une 3^e année, le sergent Tony Dubé a participé, le 22 août 2025, à la randonnée qui consiste à parcourir 300 km en trois jours entre Sacré-Cœur et Baie-Trinité. Les participants ont bravé les intempéries afin d'amasser des fonds pour l'acquisition de divers appareils qui serviront au traitement des usagers du CISSS Côte-Nord. Merci M. Dubé pour votre engagement!



FONDS HUMANITAIRE

Défi têtes rasées Leucan

Depuis plus de 20 ans, Chrystian Leclerc, un ancien vice-président de l'APPQ, s'implique activement auprès de Leucan Québec, aux côtés de collègues du Quartier général de Québec.

À l'occasion de sa retraite en décembre 2020, Chrystian s'est lancé un défi personnel : se laisser pousser les cheveux pendant cinq ans afin de participer au Défi têtes rasées Leucan.

Le 18 décembre dernier, Marc Pelletier, membre du GTI Québec et collaborateur de longue date à l'Expédition Leucan, a procédé à la coupe de cheveux. Plusieurs policiers actifs et retraités engagés dans la cause de Leucan étaient présents afin d'offrir leur soutien et de contribuer par des dons supplémentaires.



Grâce à son engagement, Chrystian a recueilli 7 700 \$ en dons. L'APPQ a bonifié ce montant de 2 500 \$, permettant de remettre une somme totale de 10 200 \$.

Merci à toutes les personnes ayant contribué à cette collecte et bravo à nos policiers actifs et retraités pour leur engagement continu au bénéfice de Leucan Québec.

Escouade du père Noël - MRC des Laurentides



Le père Noël a pu compter sur l'appui des services d'urgence dans le cadre du projet Escouade du père Noël. Des policiers de la Sûreté du Québec, accompagnés de pompiers, paramédics, élus municipaux et étudiants en *Techniques policières*, ont distribué plus de 245 cadeaux le 20 décembre dernier dans la MRC des Laurentides. Réalisée en collaboration avec les centres de services scolaires, des organismes communautaires et le réseau de la santé, cette initiative a permis de soutenir plusieurs familles en situation de vulnérabilité.

FONDS HUMANITAIRE

Escouade du père Noël – MRC des Pays-d'en-Haut



En décembre dernier, l'initiative Escouade du père Noël a permis de venir en aide aux familles défavorisées de la MRC des Pays-d'en-Haut en offrant un cadeau de Noël à des enfants d'âge primaire. Coordonnée par l'agente Manon Castonguay, cette initiative a été soutenue par une contribution de 1 000 \$ du Fonds humanitaire de l'APPQ.

La Forêt des Anges

L'APPQ, en collaboration avec les membres du poste de la MRC d'Argenteuil, a contribué en décembre 2025 à la Forêt des Anges du Centre d'entraide d'Argenteuil. Grâce à cette initiative, plus de 520 paniers de Noël ont été remis à des familles. Le Fonds humanitaire de l'APPQ a fait un don de 1 000 \$ à cet événement important, ce qui a permis l'achat de 300 cadeaux, lesquels ont été livrés par les policiers de la MRC.



FONDS HUMANITAIRE

La Grande course des tout-petits au profit de la Maison des familles de Baie-Comeau

Les agentes du Service de l'identité judiciaire (SIJ) Lysanne Lapointe et Myriam Collin-Deschênes de Baie-Comeau ont participé le 23 août 2025 à la levée de fonds au profit de la Maison des familles de Baie-Comeau afin de permettre à cet organisme de venir en aide aux familles qui sont dans le besoin. Il s'agit de la 4^e année d'engagement de nos membres dans cette activité.



La Grande Guignolée annuelle de Matane



Le 4 décembre dernier, le Centre d'action bénévole de La Matanie a tenu sa guignolée annuelle. Grâce aux différents points de collecte, un montant total de 32 966 \$ a été amassé au cours de la journée. L'un de ces points était situé devant le poste de la Sûreté du Québec de la MRC de La Matanie, où des policiers, du personnel civil, des paramédics et des policiers retraités se sont relayés bénévolement pour la cueillette. À ce seul endroit, 15 893 \$ ont été recueillis, incluant une contribution de 500 \$ provenant du Fonds humanitaire de l'APPQ. Les sommes amassées ont été redistribuées exclusivement dans la MRC de La Matanie sous forme de bons d'achat pour l'alimentation, destinés aux familles et aux personnes seules ayant des besoins urgents.

FONDS HUMANITAIRE

Paniers de Noël de Chibougamau



Depuis 37 ans, les différents organismes de Chibougamau, accompagnés de plus de 80 bénévoles, se regroupent pour la confection et la distribution de paniers de denrées

destinés aux familles dans le besoin. En 2025, 167 paniers de Noël ont été distribués. Année après année, le comité a la chance de compter sur la Sûreté du Québec, les

agents de protection de la faune, différents ministères et les pompiers volontaires de Chibougamau.

Paniers de Noël de la MRC de Montcalm

En décembre 2025, 220 paniers de denrées et de cadeaux ont été distribués à des familles dans le besoin dans le cadre de l'événement Paniers de Noël de la MRC de Montcalm. Cette initiative, qui repose sur la mobilisation de la population et des entreprises locales, a bénéficié d'un soutien de 500 \$ provenant du Fonds humanitaire de l'APPQ.



FONDS HUMANITAIRE

Prévention CÉSAR Petite-Nation



La fin de semaine du 5 septembre dernier, les membres de la communauté policière

de la MRC de Papineau se sont mobilisés autour d'une cause qui leur tient

particulièrement à cœur. À l'initiative de l'agente Mégane Marquis, un tournoi de baseball a été organisé dans la municipalité de Plaisance, avec l'appui de plusieurs collègues. L'événement visait à soutenir un organisme local œuvrant en prévention : Prévention CÉSAR Petite-Nation.

La municipalité de Plaisance a généreusement mis le terrain à disposition, contribuant ainsi à maximiser les fonds amassés pour l'organisme sélectionné par les patrouilleurs. Tout au long de la journée, participants et spectateurs ont pu se procurer breuvages, hot-dogs et chips, dont les ventes étaient entièrement dédiées à la cause. Les équipes inscrites ont également versé des frais d'inscription, augmentant ainsi la somme recueillie. Le Fonds humanitaire de l'APPQ a contribué à la hauteur de 500 \$. Un montant total de 1 200 \$ a été remis à l'organisme.

Tournoi de balle du district de Québec

Le sergent Dominic Pipon de la MRC de Bellechasse a organisé le Tournoi de balle du district de Québec à l'automne 2025. Lors de cette journée, six équipes se sont affrontées afin de couronner la meilleure formation du district. Pour l'édition 2025, l'équipe de la MRC des Appalaches a remporté les grands honneurs.

Les fonds amassés, totalisant 2 950 \$, incluant un don de 500 \$ du Fonds humanitaire de l'APPQ, ont permis l'achat d'articles sportifs pour deux écoles primaires de la MRC de Bellechasse : l'école du Bon-Vent de Buckland et l'école des Échos-de-la-Forêt de Saint-Philémon. Près de 50 jeunes ont ainsi pu bénéficier de ce soutien.

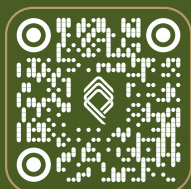


450 922-5414 | WWW.APPQ-SQ.COM | INFO@APPQ-SQ.COM

NOM	COURRIEL	DIRECTEURS DE L'APPQ
PRÉSIDENT		ABITIBI-TÉMISCAMINGUE— NORD-DU-QUÉBEC Patrick Valcourt patrick.valcourt@appq-sq.com
Dominic Roberge	dominic.roberge@appq-sq.com	
VICE-PRÉSIDENT – AFFAIRES JURIDIQUES		BAS-SAINT-LAURENT Cathy Richard cathy.richard@appq-sq.com
Rock Soucy	rock.soucy@appq-sq.com	
VICE-PRÉSIDENT – RELATIONS DE TRAVAIL		CÔTE-NORD Ludovik Gélinas ludovik.gelinas@appq-sq.com
Jasmin Rainville	jasmin.rainville@appq-sq.com	
VICE-PRÉSIDENT – SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL ET FORMATION		ESTRIE—CENTRE SUD Hugo Lizotte hugo.lizotte@appq-sq.com
Stéphane Robin	stephane.robin@appq-sq.com	
VICE-PRÉSIDENT – COMMUNICATIONS ET DOTATION		GASPÉSIE—LES ÎLES François Leblanc francois.leblanc@appq-sq.com
Jefferick St-Hilaire	jefferick.st-hilaire@appq-sq.com	
VICE-PRÉSIDENT – GESTION FINANCIÈRE ET CORPORATIVE		ÎLE DE MONTRÉAL Maxime Paulin maxime.paulin@appq-sq.com
Tommy Giroux	tommy.giroux@appq-sq.com	
CONSEILLÈRE PRINCIPALE SST ET RESSOURCES HUMAINES		LAURENTIDES—LANAUDIÈRE OUEST Sébastien Lefebvre sebastien.lefebvre@appq-sq.com
Alexandra Lila	alexandra.lila@appq-sq.com	
CONSEILLÈRE EN COMMUNICATION		MAURICIE—LANAUDIÈRE EST Alexandre St-Cyr alexandre.st-cyr@appq-sq.com
Audrey Leblanc	audrey.leblanc@appq-sq.com	
ADJOINTES ADMINISTRATIVES		MONTÉRÉGIE EST François Dubé francois.dube@appq-sq.com
Josée Campeau		
Mylène Dubé (par intérim)	mylene.dube@appq-sq.com	
Chantal Cliche	chantal.cliche@appq-sq.com	
Johanne Lagacé	johanne.lagace@appq-sq.com	
ADJOINTE ADMINISTRATIVE ET SOUTIEN INFORMATIQUE		MONTÉRÉGIE OUEST Annie Desjardins annie.desjardins@appq-sq.com
Marie-Isabelle Poirier	marie-isabelle.poirier@appq-sq.com	
COMPTABILITÉ – FINANCES		OUTAOUAIS Olivier Hurtubise olivier.hurtubise@appq-sq.com
Christine Fréchette	christine.frechette@appq-sq.com	
Martine Pelletier	martine.pelletier@appq-sq.com	
TECHNICIENNE JURIDIQUE		QUÉBEC NORD-EST Isabelle Lavallée isabelle.lavallee@appq-sq.com
Laurence Parent	laurence.parent@appq-sq.com	
ASSURANCES VIE, MALADIE ET DENTAIRE		QUÉBEC SUD-OUEST Charles Bélanger charles.belanger@appq-sq.com
Maria Leblanc	assurances@appq-sq.com	
AGENT(E)S DE BUREAU		SAGUENAY—LAC-SAINT-JEAN David Doucet david.doucet@appq-sq.com
Ludovic Elbaze		
Jeï nab Kandjy-Djina	assurances@appq-sq.com	

NOTRE REVUE ANNUELLE EN VERSION NUMÉRIQUE!

Consultez-la dès maintenant au
RevueAuDevoir.ca



VERSION
IMPRIMÉE



VERSION
NUMÉRIQUE



Association des policières et policiers provinciaux du Québec

1981, rue Léonard-De Vinci, Sainte-Julie (Québec) J3E 1Y9

Téléphone : 450 922-5414 | Télécopieur : 450 922-5417

Courriel : info@appq-sq.com | Site Internet : www.appq-sq.com