

L'Horizon

JOURNAL



SAPSCQ-CSN

SYNDICAT DES AGENTS DE LA PAIX
EN SERVICES CORRECTIONNELS DU QUÉBEC

DÉCEMBRE 2023 - VOL.32 NO.1



10

La santé
mentale
des ASC,
notre priorité !



05

Fond d'aide
pour les
agents



22

Deuxième
édition
Tournoi de golf
FAPSCQ



12
Votre
employeur
vous a à
l'oeil



04



05



07

**On recommande...
Unissons-nous**

par Mathieu Lavoie

04

**Fond d'aide
pour les ASC**

par Mathieu Lavoie
et Alexandre Giroux

05

Une nouvelle page

par Mathieu Lavoie

07

**La santé mentale
des ASC, une priorité**

par Mylaine Bolduc-Lemieux

10

**Votre employeur
vous a à l'oeil**

par Julia Nakache

12

**L'ignorance de ses droits
n'est pas une excuse**

par Guerty Généus

18



10



12

18



22



24



20



L'avancée numérique dans notre syndicat

par Jean-Pascal Bélisle

20

Deuxième édition du tournoi de golf FAPSCQ, un franc succès

par Michel Désourdie

22

Mode alternatif de règlement survol du processus de médiation arbitrale

par Louis-Philippe Lemoyne

24



Mathieu Lavoie
Président
du SAPSCQ-CSN

On recommence... Unissons-nous

De mémoire, notre organisation a rarement vu deux rondes de négociation être aussi rapprochées. En effet, rarement avons-nous eu à faire face à la mise en œuvre de l'application du nouveau contrat de travail 2020-2023 en même temps que nous étions à la rédaction du cahier de demandes pour la négociation 2023+.

Convention 2020-2023

Les travaux d'application du contrat de travail 2020-2023 sont en cours, entre autres, ceux sur l'intégration des chefs d'équipes (le comité étant composé de M. Mathieu Lavoie, président national, Mme Mylaine Bolduc-Lemieux, 1^{re} vice-présidente nationale, M. Louis-Philippe Lemoyne, conseiller syndical national et M. Alexandre Giroux, président de la section locale de Québec) et ceux du comité national sur la formation (composé de Mme Mylaine Bolduc-Lemieux, M. Daniel-Christopher Tanguay, préventionniste national, M. Martin Jacques, président de la section locale de Sorel et M. Louis-Philippe Lemoyne, conseiller syndical national).

Parallèlement, nous avons remis en route les travaux sur la sécurité de nos établissements par le biais du comité de sécurité. Il est primordial de continuer la pression sur la classe politique pour que des investissements soient réalisés au travers de nos établissements de détention, tant sur le plan des technologies que de la désuétude de certains établissements. Le politique doit comprendre que, bien que le service correctionnel ne soit pas vendeur politiquement, il est essentiel d'assurer la sécurité de nos milieux de travail.

Il en va d'une priorité de permettre aux agent.es d'avoir les outils de travail nécessaires à l'accomplissement de nos tâches. Plusieurs questionnements sont mis sur la table actuellement, tant sur le plan des outils à notre disposition que des procédures en place, ou encore sur les différentes formations et le besoin de mise à niveau de celles-ci.

La santé mentale et l'accompagnement

Le besoin d'avoir un accompagnement propre au travail d'agent.e des services correctionnels, emploi ayant une forte demande psychologique, est un incontournable au-delà de la reconnaissance sur la spécificité de notre profession par le gouvernement et de la prise en charge de nos besoins propres en la matière.

L'organisation syndicale a mis sur pied un fonds d'aide pour soutenir les agent.es en services correctionnels en lien avec les services dispensés à la maison de thérapie La Vigile. Nous

devons maintenant avoir une réflexion en profondeur sur la façon d'assurer la pérennité du fonds dans le temps. Il est clair que depuis sa création, le fonds a sa place et son importance en voyant l'aide que celui-ci a déjà apportée.

Négociation 2023+

La négociation pour l'ensemble des employés de l'état est actuellement lancée. Nous sommes en effet plusieurs organisations syndicales qui représentent plus de 500 000 employé.es à avoir entrepris la ronde de négociation avec un employeur commun... le gouvernement. La seule analyse du dépôt et du mépris du gouvernement dans la négociation actuelle annonce probablement des mois de négociation chauds et de confrontation. Des offres que nous pouvons qualifier d'insultes à ses employé.es n'ont rien pour calmer la grogne et la difficulté de garder son personnel, et ce, dans l'ensemble des employés de l'état.

L'incapacité du gouvernement à devenir un employeur de choix et compétitif dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre est inacceptable. Au-delà de ce fait, il devra aussi comprendre que notre métier mérite la reconnaissance qu'il se doit. Bien qu'il nous considère dans la fonction publique, nous sommes bien mal servis par les règles qui entourent les règles gouvernementales.





Mathieu Lavoie
Président
du SAPSCQ-CSN



Alexandre Giroux
Comité mobilisation
et vie syndicale

Fond d'aide pour les ASC

Depuis le congrès syndical de 2020, des réflexions et des discussions ont lieu sur la possibilité et la faisabilité de mettre en place un fonds d'aide pour les agentes et agents vivant des problématiques particulières. Cette idée fait d'autant plus l'objet de réflexions considérant la mise en place depuis quelques années de la Fondation des agentes et agents de la paix en services correctionnels du Québec. D'autres organisations policières ou correctionnelles partagent les mêmes discussions et ont mis sur pied ce genre de fonds d'aide.

Lors du congrès de juin 2022, il fut proposé par l'exécutif national et adopté par les personnes déléguées de l'ensemble des établissements d'utiliser une somme de 100 000 \$ à même les finances du syndicat avec l'idée en tête de créer un fonds d'entraide visant à payer les séjours des ASC dans le besoin à la maison La Vigile. Ce montant n'est que le point de départ d'un fonds dont nous désirons assurer la pérennité dans le but d'offrir un soutien à nos collègues le nécessitant. Nous devons maintenant nous arrêter à considérer le financement du fonds de manière permanente. En effet, l'expérience mise en place depuis l'instance de 2022 nous permet de constater le besoin et la nécessité d'un tel fonds.

Il faut savoir que La Vigile est la seule maison de thérapie offrant un service destiné et spécialisé pour les personnes portant l'uniforme. La Vigile offre des services en lien avec la dépression, la dépendance et les gens en besoin d'un temps de répit.

Comme vous avez pu le constater, notre milieu est difficile et notre réalité est loin de s'améliorer à travers le temps. Le nombre d'agressions est en hausse fulgurante, les insultes et les menaces sont de plus en plus régulières et les personnes incarcérées présentent de plus en plus de difficultés avec lesquelles nous devons apprendre à conjuguer. Cet amalgame nous amène à vivre de multiples événements hors de l'ordinaire face auxquels il est impossible d'être parfaitement préparés et qui peuvent entraîner nombre de conséquences dans nos vies.

Au cours des dernières années, le syndicat a fait de la santé mentale des agentes et agents une de ses priorités, poussant l'employeur à reconnaître la spécificité de notre milieu et à majorer son aide et soutien au personnel en lien avec la santé mentale. Aujourd'hui, c'est à nous de faire un pas vers l'avant, de démontrer la grandeur de notre unité et de trouver un moyen d'assurer la durabilité de cet effort d'entraide pour nos pairs qui vivent des difficultés.

Nous connaissons tous un ou une collègue qui a dû affronter ce genre d'embûche. Peut-être vous êtes vous-même retrouvé dans cette situation ou à court de ressources pour vous aider ? Nous savons fort bien que l'aide spécialisée est essentielle pour les gens issus de notre milieu. Cette aide a un coût et c'est à nous de trouver un moyen de s'aider à se protéger collectivement afin d'aider ceux et celles qui posent un genou au sol à se relever. Notre unité nous rend plus forts, laissons-la parler !







Mathieu Lavoie
Président
du SAPSCQ-CSN

Une nouvelle page

Au cours des derniers mois, le service correctionnel a mis sur la table le projet de créer son propre collège de formation. Ce collège sera situé dans l'établissement Leclerc de Laval et portera officiellement le nom de Centre de formation et de perfectionnement correctionnel (CFPC), le tout en respect de l'équivalence de la formation qui était offerte à l'École nationale de police du Québec (ENPQ).

La mise en place d'une formation de premier plan a toujours été dans les discours de l'organisation syndicale. Dans les dernières années, nous avons milité auprès du ministère de la Sécurité publique sur l'importance de revoir et de bonifier la formation initiale de nos nouveaux agents, principalement pour la rapprocher de la réalité du plancher. En effet, plusieurs nouveaux agents rencontrés nous mentionnaient la différence entre la théorie et la réalité. Plus encore, nous convoitons rapprocher une partie de la formation à chacun des établissements respectifs où nos nouveaux agents seront affectés.

En prenant en compte cette réalité, lorsque le sous-ministériat des services correctionnels nous a informés de son intention d'aller de l'avant avec la création du CFPC, le SAPSCQ a fait des représentations pour s'assurer que la formation soit bonifiée et revue à partir de nos constats. Bien évidemment, il est primordial que la qualité de la formation soit dans la lignée du professionnalisme et de l'expérience dével-

oppée dans la collaboration qu'il y a eu avec l'ENPQ pendant plus de 12 ans.

Il est essentiel pour l'organisation syndicale de garder un droit de regard sur la formation initiale offerte aux nouveaux agents. Dans cet ordre d'idée, l'intégration du volet CFPC au comité de formation était un incontournable. M. Daniel-Christopher Tanguay, préventiviste national et agent correctionnel de l'établissement de Saint-Jérôme, M. Martin Jacques, président syndical de la section de Sorel et Mme Mylaine Bolduc-Lemieux, 1^{re} vice-présidente nationale de l'établissement de détention de Rivière-des-Prairies assureront le suivi de la formation par le biais du comité de formation. Le suivi nous permettra de faire l'intervention nécessaire pour bonifier et commenter les diverses problématiques qui pourraient survenir dans la formation.

« Il y a une différence entre la théorie et la réalité »



Votre syndicat était là

Afin de soutenir la garde d'honneur du Ministère de la Sécurité Publique lors de la 46^e cérémonie commémorative annuelle des policiers et agents de la paix canadiens ainsi que leurs familles endeuillées située sur la colline parlementaire à Ottawa le 24 septembre dernier.


Le CELIAPP vous rapproche de votre première propriété



**Vous rêvez
d'être
proprio?**

Le compte d'épargne libre d'impôt
pour l'achat d'une première
propriété* vous aide à y arriver.

Parlez-en à un conseiller ou
visitez desjardins.com/celiapp

 **Desjardins**

* L'adhésion au CELIAPP sera possible uniquement si vous remplissez les conditions d'admissibilité au moment de signer la demande d'adhésion. Consultez l'ensemble des conditions et comment elles s'appliquent à desjardins.com/celiapp.



**Mylaine
Bolduc-Lemieux**
1^{ère} vice-présidente en
santé-sécurité du travail

La santé mentale des ASC, une priorité

Le métier d'agent des services correctionnels est un emploi encore méconnu à travers la province. Pourtant, il est essentiel au bon fonctionnement d'une société comme la nôtre puisque, sans lui, aucun établissement de détention ne pourrait avoir en son centre des personnes incarcérées et, par le fait même, assurer une sécurité et une paix d'esprit aux citoyens.

Ce faisant, nous nous posons la question suivante : qui s'occupe de la paix d'esprit des ASC (agent des services correctionnels), de cet équilibre mental qui est de plus en plus difficile à atteindre de nos jours ? En plus de la réalité d'une charge mentale surchargée que nous impose constamment la société, les ASC se voient, dans le cadre de leurs fonctions, être eux-mêmes confinés entre quatre murs, entourés de personnes récalcitrantes, certains lourdement affectés par de sévères troubles mentaux. Et pourtant, nous continuons, jour après jour, à effectuer nos tâches et assurer la protection du public. Mais qui s'emploie à maintenir notre santé psychologique à flot, celle-ci étant trop souvent lourdement mise à l'épreuve ?

La santé mentale des intervenants de première ligne a longtemps été mise de côté par l'employeur et est un sujet tabou entre nous. Pourtant, elle est plus d'actualité que jamais. La lésion psychologique est la cause numéro 1 des arrêts de travail dans notre milieu. Plusieurs de nos revendications syndicales ont pour but de mettre de l'avant cette dure réalité auprès du ministère afin d'avoir droit à des services adéquats, spécialisés et propres à notre milieu. Notons que plusieurs autres corps agents de la paix ont déjà accès à des services d'assistance spécialisée lors d'événements à possibilité traumatique. Par ailleurs, depuis la modernisation de la loi 27, un concept très intéressant est venu s'ajouter à l'article 51 de la LSST (Loi sur la santé et la sécurité du travail), soit la notion d'intégrité psychique. L'employeur doit notamment : « prendre les mesures pour assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux du travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel ». Celui-ci se voit donc maintenant explicitement obligé de s'assurer de prendre des

mesures concrètes pour minimiser les risques d'exposition aux enjeux psychologiques ou, dans un tel cas, de donner des ressources personnelles et matérielles aux ASC en ayant besoin. Il est primordial que le ministère de la Sécurité publique comprenne l'importance d'avoir des ASC en bonne santé et, par le fait même, de les maintenir dans un emploi où le climat de travail est favorable. Il s'agit déjà d'un milieu difficile, où le négatif prend beaucoup de place et où notre mental doit toujours être aux aguets.

Votre syndicat a approché la Chaire de recherche de l'UQTR-ENPQ Prévention de la santé psychologique au travail en sécurité publique afin d'avoir la possibilité de travailler en partenariat avec celle-ci pour mettre la réalité des ASC à l'avant-plan. Il y a actuellement une première étude en collaboration avec celle-ci, qui vise à développer une échelle pour mesurer le sentiment d'efficacité personnelle selon les fonctions du travail d'encadrement et d'accompagnement de l'ASC en milieu carcéral provincial. Nous avons également été contactés par Mme Isabelle Bernier, Coordinatrice de recherche au centre d'étude sur le trauma en partenariat avec l'UdeM et le centre Crise, afin de connaître notre intérêt pour participer à un projet de recherche visant une étude pour mieux comprendre le développement des comportements suicidaires chez les agents correctionnels. Aucune étude similaire n'a été faite au Québec et les autres recherches de ce type ont été faites chez nos confrères au fédéral. Les réalités étant différentes, le SAPSCQ a été favorable à cette étude et a même proposé l'adhésion de la Fraternité des cadres afin que les chefs d'unité puissent également y participer. Nous faisons maintenant partie du comité avisé de cette étude. Il est plus que temps que soit mis au premier plan les difficultés psychologiques qui découlent de notre emploi et surtout, de trouver des mécanismes de prévention durables afin de pouvoir réduire davantage les risques de lésions psychologiques.

Par ailleurs, nous sommes fiers de promouvoir la plateforme PSPNet, une plateforme qui a été créée pour soutenir la santé mentale du personnel de la sécurité publique et des premiers



intervenants. Celle-ci s'adresse autant aux intervenants qu'à leur famille, avec une réponse rapide, confidentielle et facilement accessible. De plus, ces employés sont spécialisés pour travailler avec les enjeux propres à notre milieu difficile et sont conscients de notre réalité. N'hésitez pas à aller consulter leur site et à utiliser leurs services : www.PSPNet.ca

Également, si vous vous sentez au bout du rouleau et que vous avez besoin d'un répit, la maison La Vigile peut vous aider. L'objectif de celle-ci est de venir en aide aux intervenants de premières lignes pour des problématiques diverses tels la dépendance, la dépression, le post-trauma, le deuil et autres. Le FAPSCQ finance cet organisme depuis plusieurs années et, depuis environ un an, la fondation possède un fonds d'aide aux agentes et agents souhaitant reprendre leur vie en main en allant à La Vigile. N'hésitez pas non plus à utiliser leur ligne d'aide 24 heures au 1-888-315-0007 si vous en ressentez le besoin.

La prise en charge d'une santé mentale saine ne passe cependant pas qu'entre les mains de notre employeur, elle fait partie d'un tout où tous et chacun avons un rôle à jouer. Maintenir un climat de travail sain auprès de ses collègues, avoir de bonnes habitudes de vie et se soucier des autres font tous partie d'éléments permettant de maintenir une qualité de vie dans notre milieu de travail. Loin de moi de dire qu'il s'agit ici de choses simples à appliquer, mais elles sont toutes importantes et nécessaires à leur façon. Parfois, de simplement demander à un collègue comment il va peut faire une différence dans sa journée.

Sachez que votre exécutif continuera de mettre à l'avant-plan l'importance d'avoir accès à des ressources appropriées et spécialisées afin d'offrir un milieu où la santé psychologique des ASC sera tout aussi capitale que l'importance qu'ils apportent à l'accompagnement fait à la clientèle carcérale.



VOUS N'ÊTES PAS SEUL

La Vigile est là pour vous

Maison d'accueil pour les intervenants en situation d'urgence, professionnels de la santé ou toute autre personne

2A rue Monseigneur-Marc-Leclerc
Québec (Qc) G1C 2C4

1 888 315-0007

24 heures sur 24, 7 jours sur 7

WWW.LAVIGILE.QC.CA



**M^e Julia
Nakache**
avocate

Votre employeur vous a à l'oeil

Il est de plus en plus fréquent que des employés soient équipés d'outils technologiques tels que des ordinateurs et des téléphones intelligents afin d'effectuer leur prestation de travail. Les nombreuses données recueillies par ces outils constituent un réel sujet d'inquiétude pour l'employé. En milieu carcéral, les agents correctionnels ont majoritairement accès à un ordinateur. Ils disposent également d'une adresse de courriel professionnelle et d'un compte sur la plateforme TEAMS afin de faciliter leurs communications. Par ailleurs, la pandémie de la COVID-19 a intensifié la pratique du télétravail et a donc augmenté le recours aux moyens de communication technologiques. Dans ce contexte, il semble pertinent d'analyser le cadre légal des données recueillies par ces nom-

breux outils technologiques en droit du travail. Quels sont les droits des employés sur ces données? Peuvent-ils avoir une expectative légitime de vie privée quant à l'utilisation de ces données par l'employeur ?

Cadre législatif : la surveillance des outils informatiques par l'employeur

D'emblée, il convient de rappeler que l'agent de la paix est soumis à différentes obligations légales et contractuelles. En tant que fonctionnaire, ce dernier est notamment soumis au respect de la Loi sur l'administration publique.

Une des directives de cette loi, soit la Directive sur l'utilisation éthique du courriel, d'un collecticiel et des services d'internet par le personnel de la fonction publique, prévoit aux articles 15 et suivants que toute information stockée ou consignée dans l'équipement électronique gouvernemental, au moyen du courriel, d'un collecticiel, des services d'Internet ou par tout autre moyen est réputée constituer une information dont le ministère est propriétaire. L'article 16 de cette même directive prévoit que l'employeur peut appliquer des mesures de gestion appropriées, selon les circonstances, concernant l'information stockée dans l'équipement électronique gouvernemental.

Il est également mentionné que l'employeur doit effectuer des vérifications régulières et qu'il pourrait décider de soumettre un employé à une vérification particulière de l'utilisation d'un accès gouvernemental au courriel, à un collecticiel ou aux services d'Internet lorsqu'il existe des raisons de soupçonner que cette utilisation n'est pas conforme à cette directive, aux lignes directrices internes ou à la Loi.

Enfin, l'article 20 mentionne quant à lui que le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme détermine, selon la nature ou la gravité du cas, s'il est opportun d'appliquer une sanction disciplinaire ou de prendre une mesure administrative lorsqu'un membre de son personnel contrevient à cette directive ou aux lignes directrices internes ou à la Loi.

Force est de constater que le législateur a prévu un pouvoir de surveillance et de gestion assez large pour l'employeur. Dans ce contexte, cela soulève alors la question du respect de plusieurs droits fondamentaux pour l'employé, soit le droit à des conditions de travail justes et raisonnables ainsi que le droit au respect de sa vie privée dans son milieu de travail.

Conditions de travail justes et raisonnables et protection de la vie privée en milieu de travail

Le droit au respect de la vie privée est un droit fondamental et constitutionnel que possède chaque être humain, lequel repose sur la Charte québécoise des droits et libertés de la personne.

En effet, l'article 35 de la Charte dispose que « Toute personne a droit au respect de sa réputation et de sa vie privée. Nulle atteinte ne peut être portée à la vie privée d'une personne sans que celle-ci y consente ou sans que la loi l'autorise. »

L'article 46 de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne prévoit que « Toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique. »

Le législateur a conféré une importance particulière au droit au respect de la vie privée, lequel est réitéré aux termes de plusieurs articles dans le Code civil du Québec. En effet, l'article 3 du Code civil du Québec prévoit quant à lui que « Toute personne est titulaire de droits de la personnalité, tels le droit à la vie, à l'inviolabilité et à l'intégrité de sa personne, au respect de son nom, de sa réputation et de sa vie privée. Ces droits sont incessibles. »

L'article 35 du Code civil du Québec dispose que « Toute personne a droit au respect de sa réputation et de sa vie privée. Nulle atteinte ne peut être portée à la vie privée d'une personne sans que celle-ci y consente ou sans que la loi l'autorise. »

L'article 36 du même code vient préciser que le fait d'intercepter ou d'utiliser volontairement une communication privée, de surveiller la vie privée d'autrui par quelque moyen que ce soit, et d'utiliser sa correspondance, ses manuscrits ou ses autres documents personnels peut être considéré comme des atteintes à la vie privée d'une personne.

Enfin, l'article 2087 du Code civil dispose que chacun a le droit à des conditions de travail justes et raisonnables : « L'employeur, outre qu'il est tenu de permettre l'exécution de la prestation de travail convenue et de payer la rémunération fixée, doit prendre les mesures appropriées à la nature du travail, en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié. »

Les limites au droit à la vie privée de l'employé

Bien qu'il existe un droit à la vie privée pour l'employé, ce droit est assez limité dans son milieu de travail. En effet, la jurisprudence nous enseigne que l'expectative légitime de vie privée est assez restreinte dans le cadre d'un emploi pendant les heures de travail, lorsqu'un employé utilise du matériel appartenant à l'employeur, afin de réaliser une prestation de travail bien déterminée. Dans ce contexte, l'employeur détient alors d'importants pouvoirs de surveillance et de gestion des données recueillies sur les outils informatiques qu'il fournit aux employés.

Ce droit est cependant encadré puisqu'il faut que l'employeur ait des motifs raisonnables pour pouvoir accéder au contenu de l'ordinateur alloué à un salarié dans le cadre de sa prestation de travail. Ensuite, ce dernier doit utiliser des moyens raisonnables pour en faire la vérification ce qui signifie qu'il ne peut pas vérifier l'intégralité du contenu d'un ordinateur à sa guise durant une période indéterminée. L'employeur doit se limiter à vérifier les éléments qui sont pertinents dans le cadre de son enquête et pour lesquels il détient des motifs sérieux de douter de la prestation de travail de l'employé. Ces vérifications doivent également être réalisées dans une période déterminée et raisonnable.

En outre, la jurisprudence impose à l'employeur d'analyser la nécessité et l'efficacité de la mesure de surveillance afin de vérifier s'il n'y avait pas des mesures alternatives au préalable, moins intrusives et limitant ainsi l'atteinte au droit à la vie privée et aux conditions de travail de l'employé. Enfin, l'employeur doit vérifier la proportionnalité entre la violation de la vie privée occasionnée et les droits possiblement lésés de l'employeur.

Pour illustrer cela, dans la sentence arbitrale Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal (SPPMM) et Ville de Montréal* (grief syndical), (T.A., 2020-08-03), 2020 QCTA 358, l'arbitre a conclu que la Ville de Montréal n'effectuait pas une surveillance électronique illégale en utilisant un logiciel de sécurité informatique destiné à fournir des données générales sur l'historique de consultation de sites Internet consultés par tous les employés pendant les heures de travail. Dans ce dossier, l'arbitre a rappelé que l'employeur ne portait pas atteinte au droit à la protection de la vie privée ni au droit à des conditions de travail justes et raisonnables de ses employés puisque le logiciel était destiné à récolter des données générales et brutes, et qu'il n'y avait pas de surveillance constante et continue, limitant ainsi l'atteinte à la vie privée de ses salariés.

De plus, dans la sentence arbitrale Ministère de l'Économie, de l'Innovation et des Exportations et Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (Francis Normand Boutin), (T.A., 2017-05-27), 2017 QCTA 729, le procureur syndical s'est objecté à la production des courriels d'un fonctionnaire, obtenus à la suite de la fouille de son ordinateur par l'employeur. L'arbitre Fortin a cependant jugé que ces courriels étaient recevables en preuve dans le cadre de la contestation d'une mesure disciplinaire. En effet, l'employeur avait un motif sérieux de douter des intentions du salarié à la suite de l'envoi d'un courriel problématique, ce qui a conséquemment légalisé le cadre de la fouille du contenu de l'ordinateur du salarié. Dans ce jugement, l'arbitre a d'ailleurs précisé que l'employeur avait agi de façon proportionnée puisqu'il a limité sa fouille à la vérification des courriels professionnels et n'a pas consulté les courriels privés du salarié.

Enfin, dans le jugement Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal (SPPMM) et Ville de Montréal* (Pablo José Elenay), (T.A., 2018-08-29), 2018 QCTA 667, l'arbitre a précisé qu'un employé ayant utilisé l'ordinateur fourni par l'employeur à des fins personnelles durant ses heures de travail, et ce, de façon importante a commis une faute grave. Au terme de ce jugement, l'arbitre a précisé que la vérification de l'ordinateur par l'employeur durant l'enquête était bien fondée puisque ce dernier a démontré qu'il avait au préalable, des motifs sérieux de croire que le plaignant volait du temps de façon conséquente durant ses heures de travail. Ce vol de temps a conséquemment débouché sur un congédiement justifié pour faute grave.

En conclusion, les mauvaises utilisations des outils informatiques fournis par l'employeur, notamment les utilisations à des fins personnelles, constituent des motifs de surveillance et de contrôle envers lesquels le pouvoir assez large que possède l'employeur est justifié. Une analyse de la jurisprudence nous montre que de mauvaises utilisations de ces outils peuvent déboucher sur des mesures disciplinaires, allant jusqu'au congédiement. Il appartient cependant à l'employeur de faire la preuve des motifs sérieux qu'il détenait pour analyser au préalable lesdits outils lors d'un arbitrage éventuel. Les preuves obtenues lors de cette enquête pourront ainsi être rejetées si l'employeur ne remplit pas son fardeau, soit celui de prouver l'existence de motifs raisonnables préalables à la fouille des outils informatiques ainsi que la légitimité et la légalité des mesures prises. Toutefois, puisque le ministère de

la Sécurité publique a expressément mis en place des directives encadrant l'utilisation des outils informatiques à des fins professionnelles, l'expectative des agents de la paix quant au respect de leur vie privée en lien avec les courriels échangés ainsi que l'historique de navigation s'avère assez limitée.

PROFIL

M^e Julia Nakache a obtenu une licence en droit en 2015, puis une maîtrise en droit privé en 2016 à l'Université des Antilles. Par la suite, elle a effectué les équivalences du baccalauréat en droit et a obtenu une maîtrise en droit des affaires (LL. M. Business Law) à l'Université Laval à Québec, en 2017, avant d'être admise au Barreau du Québec en 2018.

M^e Nakache a d'abord exercé en droit du travail et de l'emploi en pratique privée, notamment au sein du cabinet d'avocats Derhy Avocats et notaires. Elle pratique actuellement le droit du travail en tant que procureure syndicale pour le Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec (SAPSCQ), et ce, depuis novembre 2022.

DOMAINES D'EXPERTISE

- Droit du travail et de l'emploi
- Droit des lésions professionnelles
- Litiges

AFFILIATIONS PROFESSIONNELLES

- Membre du Barreau du Québec

AFFILIATIONS PERSONNELLES

- Membre de l'Association du Jeune Barreau de Montréal (AJBM)
- Ancienne présidente de l'Association étudiante Chabad au campus de l'Université Laval
- Publication dans le journal Gouvernance et responsabilité sociétale des entreprises de l'Université Laval
- Participation au séminaire sur la gouvernance d'entreprise à l'Université Laval



Épargner à chaque paie, c'est intelligent !

Gérez en ligne vos versements
par retenue sur le salaire.

fondaction.com/RSS

Numéro d'employeur : A-3510



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



Certaines modalités s'appliquent pour démarrer ou modifier une retenue sur le salaire lorsqu'un régime d'épargne non enregistré ou un REER de conjoint est détenu. Visitez fondaction.com/RSS pour plus d'informations à ce sujet.

La propriété des actions d'un fonds d'investissement donne lieu à des frais permanents. Les actions de Fondaction ne sont pas garanties, il s'agit d'un placement dont la valeur et le rendement fluctuent, son rendement passé n'est pas indicatif de son rendement futur. Avant d'investir, veuillez consulter le prospectus au fondaction.com/prospectus.



Hommage à *Mario Vertefeuille*

Le 20 août dernier, nous perdions une personne très importante au SAPSCQ. En effet, il s'agit de Mario Vertefeuille, notre commis-réceptionniste, décédé subitement.

Son départ nous a tous pris par surprise. Mario était une personne toujours disponible et à l'écoute. Durant plus de 16 ans, il a répondu aux appels des membres et des délégués, que ce soit pour une libération syndicale ou toutes autres questions. Il effectuait son travail avec constance et était toujours disponible lorsque nous avions besoin de lui. Menuiserie, plomberie, réparateur de photocopieur, il avait plus d'un chapeau notre Mario. Très taquin à ses heures, il nous arrivait souvent avec des questions sur la connaissance en physique, en science, etc. D'ailleurs, nous ne saurons jamais ce que veut dire : « Le sapin croit avec l'usage de l'ustensile ». Il nous disait toujours : « Un jour je vous le dirai ».

Mario, tu as su mettre ta couleur bien à toi dans le bureau. Ton départ laisse un grand vide, mais ta mémoire restera.

Joceline Malboeuf

Récemment, nous avons dû transmettre une triste nouvelle à nos membres et délégués. Effectivement, nous avons annoncé le départ soudain de notre cher collègue, Mario Vertefeuille, le 20 août 2023. Son départ inattendu a ébranlé de nombreuses personnes, en particulier celles qui ont eu la chance de le côtoyer. Depuis décembre 2006, Mario a travaillé avec dévouement en tant que commis à la réception du bureau du SAPSCQ, devenant rapidement une personne indispensable.

Bien plus qu'un simple commis, Mario était doté d'une écoute attentive et prenait le temps de comprendre les autres. Jamais il n'a élevé la voix contre qui que ce soit, car pour lui le respect était primordial. Son attitude bienveillante et sa capacité à procurer de l'enthousiasme dans le cœur de chacun étaient remarquables. Il trouvait toujours le moyen de nous faire sourire, soit par ses histoires vraies, ou encore par ses histoires qui n'avaient ni queue ni tête, jusqu'à ce que l'on s'aperçoive qu'il nous menait en bateau. Son seul but était de nous faire oublier la négativité et que l'on soit dans le moment présent.

En plus de ses compétences professionnelles exceptionnelles, Mario était également apprécié pour sa nature collaborative et son attitude positive. Toujours prêt à aider ses collègues, il a contribué à créer un environnement de travail harmonieux. Sa gentillesse et sa patience

ont été précieusement appréciées de tous. Il était doté d'une bonté généreuse et non limitée.

Mario était non seulement un modèle de professionnalisme, de diligence et d'éthique de travail, mais il était aussi passionné de musique. Pendant les périodes calmes, on pouvait le voir gratter les cordes de sa guitare, partageant ainsi une autre facette de sa personnalité. Il aimait également parler de l'amour et de la fierté qu'il avait pour sa famille, ses enfants et sa femme.

Sa personne et sa contribution resteront gravées précieusement dans nos mémoires. Nous nous souviendrons de sa ponctualité, de son organisation et de sa rigueur exemplaire. Sa présence manquera énormément à notre équipe et à notre organisation.

En ces moments difficiles, nous nous unissons pour honorer sa mémoire et soutenir sa famille dans cette épreuve. Puisse-t-on nous rappeler de Mario avec tendresse et continuer à cultiver les valeurs qu'il nous a inculquées.

Repose en paix cher Mario. Tu nous manqueras.

Guerty Génés

Quand on s'adresse à quelqu'un qui nous a quitté, on regarde toujours vers le haut. Toi qui étais si fasciné et qui aimais tant l'espace, les planètes et les étoiles, j'espère vraiment que tu es quelque part là-haut. J'espère que tu es bien, qu'il y a de la musique (surtout du blues) et du porto en masse.

Tu me faisais tellement rire avec tes histoires. Et même si ça faisait plusieurs fois que tu racontais la même histoire, il y avait toujours un nouveau détail ou une façon de la raconter qui me faisait rire aux éclats.

Eh oui, tout le monde le sait, Mario tu en avais d'la jasette ! Mais ce qui est certain, et ce que j'ai le plus apprécié chez toi, c'est que si on te disait quelque chose de personnel ou si on se confiait à toi, tu étais très discret et tu gardais ça pour toi. Merci pour ta grande écoute et pour avoir été là dans des moments où j'en avais besoin.

Au revoir mon collègue, mon ami, mon confident. Bon voyage dans l'espace !

Joyce Zenga



Vous savez, être un syndicat national ce n'est pas seulement 4 délégués élus par ses membres. Il s'agit également d'un travail d'équipe avec le personnel du SAPSCQ-CSN. Une équipe soudée à travers les années et qui a dû dire adieu à un membre pilier de celle-ci, un homme de cœur et de convictions.

Mario Vertefeuille était employé du SAPSCQ depuis plus de 17 ans. Nous ne pourrons malheureusement pas inscrire dans nos futures recherches de CV : Doit pouvoir tout réparer avec 2 vis et un tie-wrap, faire des blagues sans queue ni tête ou savoir exactement où se trouve la 3e boîte d'archives de 2003, puisqu'il était tout ça et bien plus encore. Il était à la fois réceptionniste, réparateur d'imprimante, changeur d'ampoules brûlées, expert en libérations syndicales et surtout, un employé avec une écoute hors du commun. Il était également notre voix phare avec son éternel : Syndicat des agents de la paix, Bonjour ! Il faut maintenant regarder vers l'avant et affronter l'avenir puisque les membres du SAPSCQ garderont à jamais cet homme dans leur cœur, mais continueront à le rendre fier et à prendre leur travail à cœur comme lui savait le faire.

Mylaine Bolduc-Lemieux



Mario était une personne extraordinaire. Je n'ai pas eu la chance de travailler longtemps avec lui, mais chaque jour travaillé avec lui restera gravé dans ma mémoire. Il avait toujours les bons mots pour bien partir notre journée. Je n'oublierai jamais toutes les petites blagues qu'il nous racontait pour nous faire rire. Il était un vrai rayon de soleil. Son absence fait un énorme vide au sein de l'équipe du bureau. Il n'y a pas une journée sans que j'aie une petite pensée pour lui et sa famille. Le ciel a accueilli un nouvel ange pour protéger les siens.

Veille sur nous et sur ta famille Mario. Merci pour tout.
xxxxx

Ariane Paterson



Guerty Généus
2^e vice-présidente
responsable des
dossiers de griefs

L'ignorance de ses droits n'est pas une excuse !

Il est essentiel de comprendre que l'ignorance de ses droits ne peut être considérée comme une excuse valable pour ne pas les respecter ou les défendre. Dans tout domaine de la vie, la connaissance de ses droits est une responsabilité personnelle qui permet de garantir une juste protection et une égalité des chances.

Ne pas prendre le temps de se familiariser avec ses droits peut entraîner des conséquences négatives. Les employés risquent d'être exploités, de subir des discriminations ou de se retrouver dans des situations non souhaitables.

Voici pourquoi :

1. Responsabilité individuelle :

Il est de la responsabilité de chaque individu de se renseigner sur ses droits et devoirs. Les droits sont généralement énoncés dans des lois, des conventions collectives ou d'autres documents juridiques accessibles au public. Il est essentiel de prendre l'initiative de s'informer sur ces droits et de se tenir au courant des changements éventuels. Ne pas connaître ses droits indique un manque de responsabilité individuelle dans la protection de ses propres intérêts. Ce qui m'amène à dire, il est important de prendre connaissance de la convention collective ainsi des ententes s'y rattachant et pour finir, les procès-verbaux (PV) des comités de relation de travail (CRT).

2. Conséquences de l'ignorance des droits :

Ne pas connaître ses droits peut entraîner des conséquences négatives sur le plan personnel et professionnel. Par exemple, un employé qui ne connaît pas ses droits en matière de congés payés pourrait se voir refuser des avantages auxquels il a droit. L'ignorance des droits peut donc entraîner des préjudices et des injustices.

En tant que membre, prendre connaissance de la convention collective et des ententes qui s'y rattachent signifie se familiariser avec les détails et les conditions spécifiques régissant les relations de travail entre l'employeur et les employés.

En prenant connaissance de la convention collective, vous vous informez sur des aspects tels que les salaires, les heures de travail, les congés, les avantages sociaux, les procédures de résolution des conflits, les conditions de sécurité, etc. Ces informations vous permettent de connaître vos droits en tant qu'employé et de vous assurer qu'ils sont respectés.

De plus, les ententes qui s'y rattachent font référence à d'autres accords ou protocoles spécifiques qui peuvent avoir été conclus entre le syndicat et l'employeur. Il peut s'agir, par exemple, d'ententes sur des questions particulières telles que les lettres d'ententes (numéro 1 concernant les griefs formulés avant la signature de la présente convention; numéro 2 relative à l'horaire 7x3 7x4 5x2, les régimes d'assurance, etc.). Prendre connaissance de ces ententes vous permet de comprendre les avantages ou les conditions supplémentaires qui pourraient s'appliquer à votre situation.

Exemple :

Pierre est un temps complet ayant 10 ans d'ancienneté. Il formule une demande le 3 septembre 2022 dernier à son supérieur d'obtenir un congé sans traitement pour 10 mois. Il aimerait obtenir ce congé d'ici le 5 janvier 2023. Celui-ci refuse ce congé le 15 octobre 2022 mentionnant qu'il ne peut lui donner sans lui donner des raisons justifiant ce refus.

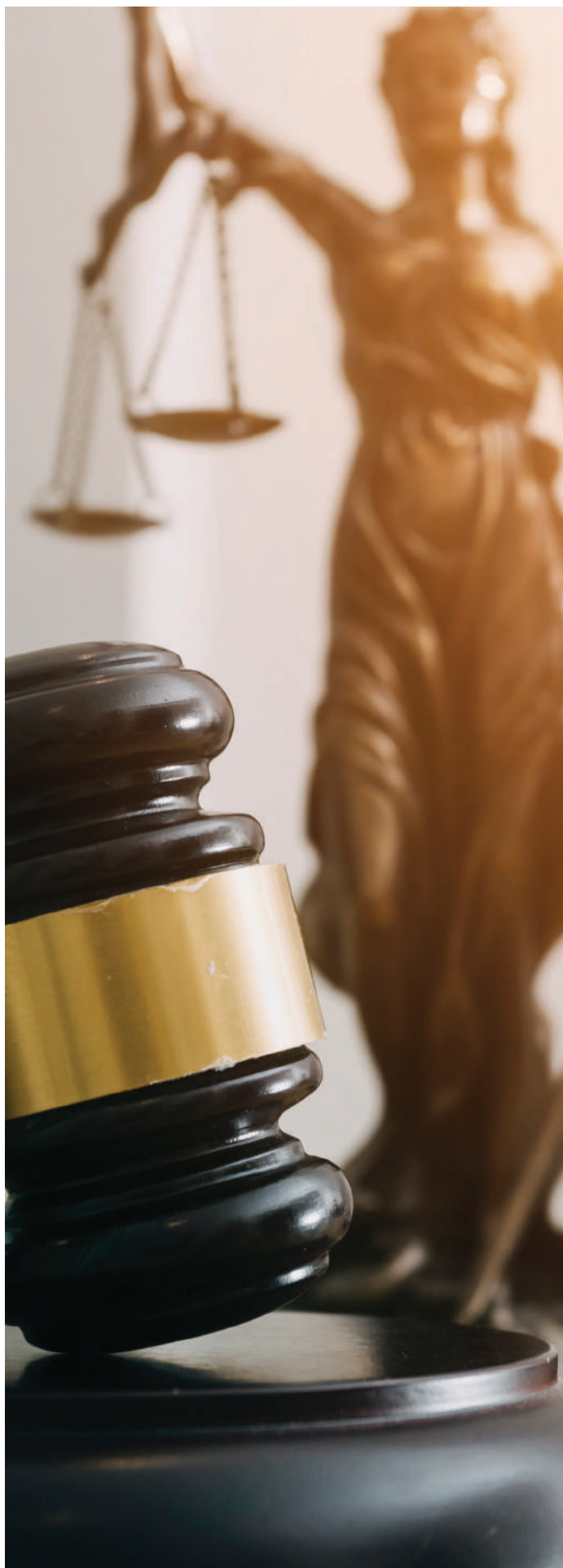
En vertu de la section 31 de la CC plus précisément 31.03, il est mentionné que : Après sept (7) années d'ancienneté, l'employé a droit, après entente avec le sous-ministre sur les conditions entourant l'exercice de ce droit, une (1) fois par période d'au moins sept (7) ans, à un congé sans traitement dont la durée ne peut excéder douze (12) mois.

Pour obtenir ce congé, l'employé doit en faire la demande par écrit au sous-ministre, au moins soixante (60) jours avant la date de début du congé et en préciser la durée. L'employé qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

Pierre décide d'informer son syndicat le 26 décembre 2022 et souhaite déposer un grief car il souhaite vivement obtenir ce congé.

Advenant que le grief est déposé. Le grief risque d'être rejeté car le tout n'a pas été soumis dans le délai 30 jours tel que prévu à l'article 12.05 de la CC.

Pierre aurait dû informer son syndicat lors de la réception du refus de l'employeur afin que le délégué puisse intervenir auprès de l'employeur. Lors d'un dépôt de grief, la collaboration des membres revêt une importance cruciale. La nature même d'un grief implique des différends ou des problèmes qui nécessitent une résolution équitable.



Pour atteindre cet objectif, il est essentiel que tous les membres concernés collaborent et travaillent ensemble de manière constructive.

Voici pourquoi cette collaboration est essentielle et en quoi elle consiste :

1. Expertise et conseil :

Chaque section syndicale dispose d'un(e) conseiller(ère) de la CSN (confédération des syndicats nationaux) qui peut consulter en tout temps. Le (la) conseiller (ère) de la CSN est souvent un expert dans le domaine des relations de travail et possède une connaissance approfondie des lois, des conventions collectives et des procédures de grief. Quant aux délégués celui-ci pourra accompagner le membre lors du dépôt d'un grief et l'assister tout au long du processus.

2. Préparation du dossier :

La collaboration avec le délégué implique de fournir au délégué toutes les informations pertinentes et les détails nécessaires pour étayer le grief. Le membre devrait partager toutes les circonstances entourant le différend, les preuves disponibles, les témoignages et les documents pertinents.

3. Analyse et évaluation du dossier :

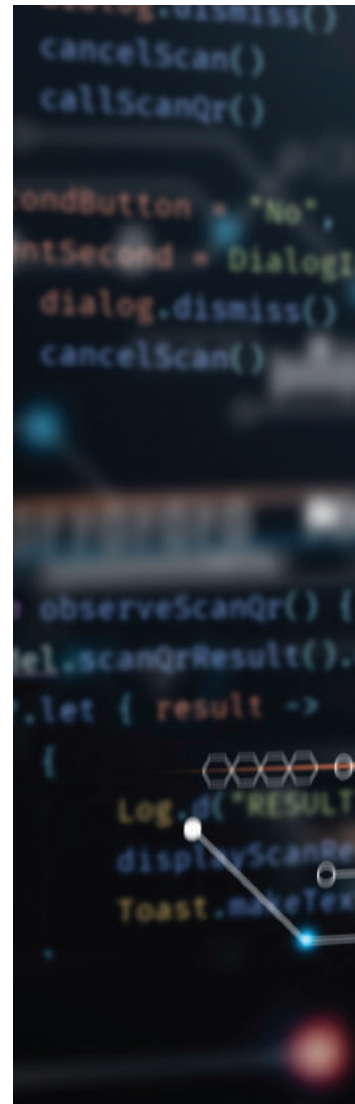
Le délégué joue un rôle clé dans l'analyse et l'évaluation du dossier du membre. En collaborant étroitement, le délégué peut examiner attentivement les éléments de preuve, identifier les arguments solides et évaluer les chances de succès du grief.

En conclusion, la collaboration d'un membre avec son syndicat, en particulier avec le délégué qui traite son dossier lors du dépôt d'un grief, est essentielle pour bénéficier de l'expertise, du soutien et des conseils du syndicat. En travaillant en étroite collaboration avec le délégué, le délégué sera plus en mesure de préparer un dossier solide, évaluer les chances de succès du grief et être représenté de manière efficace tout au long du processus. La collaboration favorise une meilleure défense des droits.



Jean-Pascal Bélisle
secrétaire général

L'avancée numérique dans notre syndicat



C'est avec beaucoup d'humilité que je vous écris ces quelques lignes. Loin de moi l'idée d'écrire comme un pseudo spécialiste ou un expert dans le domaine technologique, loin de là, mais je vous écris plutôt en tant que mandataire responsable de ces dossiers au sein du SAPSCQ-CSN. Depuis mon élection à titre de secrétaire général en 2016 et en 2020, j'ai pu constater une augmentation considérable dans l'offre d'outils numériques disponibles pour effectuer avec diligence notre travail de représentation auprès des membres. À titre d'exemple, on ne pensait jamais utiliser la visioconférence pour des instances ou des rencontres de comités syndicaux il y a à peine 4ans.

Force est d'admettre que l'arrivée des nouvelles technologies numériques durant la pandémie nous a fait réaliser que rien ne remplacera le contact en personne, mais qu'en ce qui concerne le rôle à jouer d'un syndicat provincial, son utilisation pouvait rapporter gros en temps de déplacement et en économie budgétaire. Les investissements en valent donc la peine à moyen et long terme. Le mode hybride, présentiel et virtuel a donc été mis en place pour les comités, les rencontres courantes, les rencontres de suivi auprès des sections locales et le télétravail. Cependant, la décision de revenir en mode

présentiel a été prise en ce qui a trait à la tenue de nos instances syndicales régulières, ce qui permet de réels échanges et rapprochements entre les membres lors de la plénière.

Tous ces changements offrent son lot de défi organisationnel. Ce type d'évolution informatique n'est pas gérée et acceptée de la même façon par toutes les personnes qui l'utilisent. La mise en place de tutoriels et d'explications accessibles doit être faite en amont à ces changements pour les utilisateurs, des plus expérimentés à ceux y ayant plus de difficultés. L'expérience, par le faible taux de participation au vote provincial sur une plateforme numérique pour nos membres en règle, nous a démontré que notre syndicat n'est pas encore rendu à cette étape de votation dans son évolution malgré tous les avantages pécuniaires que cela nous offrirait. Dans le volet de consultations sur les demandes syndicales, il nous a été possible de revenir en arrière et de s'ajuster au rythme que la majorité des membres désire.

Il ne peut cependant pas en être ainsi dans le volet de notre environnement numérique. La protection des données et des renseignements personnels des membres du SAPSCQ-CSN a



toujours été une grande priorité pour le comité exécutif. La migration de notre serveur, que nous avons au bureau, vers un environnement infonuagique en 2016, était dans cette optique. En 2023, avec les progrès dans ce domaine, nous devons continuer d'avancer et de nous préserver des menaces possibles envers les renseignements personnels des membres que nous détenons. C'est pourquoi nous allons mettre en place une nouvelle méthode de gestion de ces renseignements avec une plateforme encore plus sécurisée. Notre vigilance nous a permis, à notre connaissance, de n'avoir jamais eu de failles ou de faiblesse mettant en péril toutes ces informations sensibles dont nous disposons.

Il est donc important de rester pro-actif pour toutes les organisations à

ce niveau et nous ne ferons pas exception. Toute cette technologie a des pour et des contre. Je me dois de rester objectif dans mes analyses budgétaires et continuer de faire des choix qui nous permettront d'avancer à notre rythme, ensemble, avec toujours le même objectif de fournir les outils nécessaires pour que le travail de notre grande organisation qu'est le SAPSCQ-CSN puisse en conclusion avoir les meilleurs règlements et les meilleures conditions de travail pour ses membres.

Je terminerai mon texte avec notre mention latine sur notre logo, qui prend encore ici tout son sens « NON NOVA SED NOVE », non pas des choses nouvelles, mais d'une manière nouvelle.

**Soyons
fiers et
prenez
soin
de vous !**



Michel Désourdie
directeur FAPSCQ

Deuxième édition du tournoi de golf FAPSCQ, un franc succès



Le 31 août 2023 se déroulait la deuxième édition du tournoi de golf de la Fondation des agentes et agents de la paix en services correctionnels du Québec. L'objectif était d'amasser des fonds pour deux causes qui nous tiennent à cœur : la maison La Vigile et Le Camp Vol d'été Leucan-CSN. Il est important pour notre fondation de participer à la collectivité tout en faisant connaître notre milieu, peu compris du public.

Certains d'entre vous ont pu participer à cet événement qui a eu lieu au Club de golf privé Le Blainvillier. Nous aimerions souligner la participation des sections locales qui ont contribué à donner des fonds via leur caisse locale pour faire de cette journée un succès. C'est plus de 152 golfeurs qui ont sorti leurs bâtons avec enthousiasme malgré un début de journée sous la pluie. Chaque golfeur a commencé sa journée le ventre plein avec le petit-déjeuner inclus sur place. Plusieurs commanditaires étaient présents, entre autres Béclair-direct et la Caisse des policières et policiers du Québec afin de rencontrer les participants sur le terrain. Le soleil était au rendez-vous, ce qui a permis aux golfeurs de bien profiter de la journée et de prendre le 5 à 7 en chanson devant notre collègue de la Gaspésie Daniel Kenny, accompagné du guitariste Jean-Michel Binette, qui ont bien voulu nous remettre leur cachet en don ! Cette journée s'est terminée avec un souper 3 services offert à chaque participant. Par la suite, le groupe Amadeus a fait danser les convives avec de la musique des années 70 et 80. En plus des cadeaux d'une valeur de 100 \$ offerts à chaque golfeur, plus de 10 000 \$ en prix furent tirés !

Nous sommes heureux de vous annoncer que nous avons amassé plus de 47 000 \$ lors de cette deuxième édition. Il est important de noter que 9 600 \$ ont été amassés lors du tournoi de golf du réseau correctionnel du Grand Montréal. Mme Élise Goulet et son équipe ont décidé de se joindre à notre cause. Un montant de 31 000 \$ a été remis à La Vigile et un montant de 16 000 \$ au Camp Vol d'été Leucan-CSN. C'est grâce à la générosité de toutes et tous que nous avons pu récolter cette somme pour deux causes importantes. Cette journée n'aurait pu être possible sans l'aide de nos nombreux bénévoles et sans l'implication de nos commanditaires.

Le tournoi est maintenant terminé, mais nous sommes plus que motivés pour l'organisation du prochain tournoi qui aura lieu en août 2024. Comme vous le savez, nous avons toujours comme objectif de nous améliorer et de rendre chaque événement un plus grand succès. C'est pourquoi nous espérons amasser encore plus de fonds en 2024 et compter sur la participation d'un plus grand nombre de golfeurs. Alors, préparez-vous pour le prochain tournoi l'été prochain, vous ne le regretterez pas ! Une journée où l'ambiance est dans la place et où vous en aurez suffisamment pour votre argent.

Encore une fois, merci à tous nos commanditaires, nos bénévoles, nos sections locales et chaque golfeur présent !



Le **Camp Vol d'été Leucan-CSN** est financé par plusieurs activités de collectes de fonds. Il permet aux enfants atteints d'un cancer et à leur famille de participer aux activités du camp adaptées à leur réalité et animées par des bénévoles.



Camp Vol d'été
leucan  | 

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







Louis-Philippe Lemoine
Conseiller syndical
FEESP-CSN SAPSCQ

Mode alternatif de règlement : Survoleur du processus de médiation arbitrale

Bien que les conditions de travail des membres du SAPSCQ(CSN) soient encadrées et bien définies dans la convention collective des agentes et des agents de la paix en services correctionnels du Québec et que l'Employeur et les membres doivent mutuellement respecter ces règles négociées, la réalité des rapports collectifs de travail fait en sorte que des différends peuvent survenir lors de l'interprétation des différentes clauses conventionnelles.

Arbitrage de griefs

Le mode principal de règlement de différends prévu à la convention collective des agentes et des agents de la paix en services correctionnels du Québec se trouve à la section 13 ARBITRAGE DE GRIEFS. L'arbitrage de griefs, le mode de règlement le plus répandu en droit des rapports collectifs de travail, implique la plupart du temps une judiciarisation des litiges entre l'employeur et l'association syndicale. De plus, en raison de cette judiciarisation, la pratique nous démontre que les litiges sont généralement soumis à un arbitre de griefs après de longs délais. Cette attente peut entraîner une insatisfaction des parties impliquées dans le litige, notamment pour le membre qui réclame une réparation par voie de grief. Depuis la refonte du Code de procédure civile du Québec, les parties ont la responsabilité de choisir le mode de règlement adéquat et efficient en fonction du litige. Les modes alternatifs de règlement peuvent ainsi tendre vers une déjudiciarisation des litiges.

Modes alternatifs de règlement

En ce qui concerne les modes alternatifs de règlement, la convention collective 2020-2023 prévoit, par lettre d'entente, que les parties conviennent de favoriser les modes alternatifs tels que la médiation, la médiation arbitrale, l'arbitrage allégé ou l'arbitrage par représentation écrite. De plus, lors de la dernière ronde de négociation, le SAPSCQ (CSN) et l'Employeur ont convenu d'un protocole de médiation arbitrale pour encadrer ce mode alternatif de règlement.

Médiation arbitrale

La médiation arbitrale est un mode de règlement libre et volontaire. Les parties consentent à y participer de façon active afin de régler le litige qui les oppose et d'en arriver à une entente satisfaisante. La procédure de médiation consiste, dans un premier temps, à cerner la problématique ayant donné lieu à la mésentente et, dans un deuxième temps, à identifier des modalités de règlement qui tiennent compte des intérêts

des parties. Elle offre comme avantage d'aborder la problématique de manière plus large dans le but de la régler. Une communication constructive permet aux parties d'intégrer leur intérêt commun dans la recherche d'un règlement mutuellement acceptable. La médiation arbitrale, comparativement à l'arbitrage de griefs, offre une flexibilité procédurale pour les parties.

Le médiateur-arbitre est un tiers impartial qui, dans un premier temps, assumera le rôle de médiateur. Advenant que le processus de médiation échoue, il mettra alors son chapeau d'arbitre. Le médiateur-arbitre est choisi par entente entre les parties. Dans son rôle de médiateur, il accompagne les parties afin de cerner le différend et d'identifier leurs besoins et leurs intérêts à l'aide du dialogue. Le médiateur-arbitre n'offre aucune opinion juridique. Il n'appartient pas au médiateur-arbitre de juger de la valeur ou de la possibilité d'une entente de règlement puisque cette dernière doit demeurer l'expression de la volonté des parties.

Si une impasse est constatée par le médiateur dans le processus de médiation ou qu'une des parties exprime son désir de cesser ce processus, un mandat d'arbitrage est alors confié au médiateur-arbitre. Ce dernier est appelé à troquer son rôle de médiateur pour celui d'arbitre. Le processus d'arbitrage simplifié est dès lors enclenché. Ce processus simplifié se base sur les exposés faits lors de la médiation arbitrale. À la demande de l'arbitre, les parties pourront également compléter de façon concise l'exposé de leur position respective. L'arbitre se positionne quant au grief conformément aux dispositions de la convention collective. Il rend par la suite une décision arbitrale selon sa forme usuelle.

Cette procédure de règlement de différend est prévue à la convention collective depuis 2015, pourtant son utilisation demeure très marginale. L'arbitrage traditionnel demeure le mode de règlement le plus utilisé malgré les désavantages de la judiciarisation des dossiers. Pourtant, autant le Syndicat que l'Employeur auraient avantage à favoriser ce processus qui offre davantage de flexibilité et qui permet aux parties d'innover dans la recherche de solutions aux litiges, assurant ainsi une évolution saine des relations de travail.

Devant le nombre grandissant de contestations par voie de griefs, le Syndicat aurait avantage à entamer une réflexion sur le mode approprié de règlement de différend afin de favoriser les occasions de règlement à l'amiable. Les modes alternatifs de règlements doivent dorénavant s'imposer en droit des rapports collectifs de travail.

GAGNEZ GROS

AVEC
belairdirect.



Économisez sur votre assurance et Gagnez GROS avec le Concours Groupes de belairdirect !

En tant que membre/employé d'un des groupes partenaires de belairdirect, vous pourriez économiser sur votre assurance et gagner 1 000 \$ grâce à notre nouveau concours!*

Il y a 36 prix en argent de 1000 \$ à gagner, soit trois gagnants chaque mois ! Pour participer au concours, remplissez simplement le formulaire ci-dessous ou visitez belairdirect.com/gagnezgros

Participer au concours

Pour une chance supplémentaire de gagner, appelez belairdirect et complétez une soumission et mentionnez votre votre organisation.

Soumission au QC, ON, AB & CB*
1 833 294.2911


Soumission au NB, NE & IPE.
1 833 294.2911

Ne manquez pas votre chance de gagner gros et d'économiser sur vos assurances.

** Pas d'achat nécessaire. Concours ouvert aux membres du programme groupe belairdirect qui résident au Canada et ayant atteint l'âge de la majorité dans leur province de résidence. Le concours débute le 1^{er} avril 2022 à 10 h 00 HNE et se termine le 31 mars 2023 à 23h59 EST. Un total de trente-six (36) prix en argent d'une valeur de 1 000 \$ CAN chacun (le « prix ») sont à remporter. Vous devez également répondre correctement à une question d'habileté mathématique pour être admissible à gagner. Visitez belairdirect.com/gagnezgros pour la version complète des règlements du concours.

belairdirect.
auto et habitation - groupes

POURSUITE CIVILE : LES AGENTS DE LA PAIX SONT-ILS À L'ABRIS?

 **Texte :** M^e Jean-François Boucher

 **Photos :** Adobe Stock, Shutterstock

Toute personne a le devoir de respecter les règles de conduite qui s'imposent suivant les circonstances, les usages ou la loi, afin de ne pas causer de préjudice à autrui.

Lorsqu'elle manque à ce devoir, elle est responsable du préjudice qu'elle cause et est tenue de le réparer, qu'il soit corporel, moral ou matériel.

Dans certaines circonstances, elle peut également être tenue de réparer le préjudice causé à autrui par le fait ou la faute d'une autre personne¹.

L'ACTION POUR POURSUITE ABUSIVE

Abordons d'abord l'angle des procureurs de la Couronne. Auparavant, ces derniers, notamment, jouissaient d'une

immunité absolue en matière de poursuites relativement aux décisions prises dans le cadre de leurs fonctions.

Or, au terme de l'arrêt *Nelles*², la Cour suprême a affirmé qu'accorder une immunité absolue aux procureurs de la Couronne dans les circonstances, contrevenait au principe de justice fondamentale de l'égalité de tous devant la loi. La Cour a alors statué que les procureurs de la Couronne jouissaient d'une immunité dite relative. Cette immunité permet donc d'assurer une certaine liberté et indépendance de pensée dans l'administration de la justice par les procureurs de la Couronne tout en offrant la possibilité aux accusés d'obtenir réparation en certaines circonstances.

Puisque les procureurs de la Couronne jouissent seulement d'une immunité relative, il est possible que leur

¹ *Code civil du Québec*, RLRQ, c. CCQ-1991, art. 1457.

² *Nelles c. Ontario*, [1989], 2 R.C.S. 170.

responsabilité soit recherchée en présence de la commission d'une faute lourde de leur part. La Cour suprême du Canada a donc, dans cette même affaire établie quatre (4) critères a rencontré afin de faire droit à une action pour poursuite abusive intentée par un accusé.

1. Le procureur de la Couronne visé par l'action doit être celui qui a intenté les poursuites criminelles contre l'accusé;
2. L'accusé doit avoir bénéficié d'un acquittement;
3. Le procureur de la Couronne ne devait avoir aucun motif raisonnable et probable sur lequel fonder les accusations portées contre l'accusé;
4. La poursuite devait être motivée par un but illégitime.

Ces critères ont plus tard été repris dans l'affaire Proulx³ qui permet l'application de ces principes de *common law* au droit civil québécois.

Une action pour poursuite abusive rend toutefois la tâche plutôt difficile pour le demandeur d'une telle action. En effet, ce dernier doit prouver un fait négatif, soit l'absence de motif raisonnable et probable⁴, mais il devra également démontrer une faute intentionnelle, une intention malveillante, afin d'éviter l'avortement de son action.

LA RESPONSABILITÉ DES AGENTS DE LA PAIX DANS LE CADRE D'UNE ACTION POUR POURSUITE ABUSIVE

Les agents de la paix, dans l'exercice de leurs fonctions, sont d'importants acteurs du système de justice pénale.

Les agents de la paix doivent en tout temps se comporter de façon à préserver la confiance et la considération requises par leur fonction. Ils doivent également se comporter avec impartialité et désintéressement. Au surplus, les agents de la paix doivent éviter toute forme d'abus d'autorité dans leur relation avec le public⁵.

Étant appelés à intervenir auprès des membres du système judiciaire, les agents de la paix doivent collaborer à la bonne administration de la justice et ne doivent en aucune circonstance cacher ou retenir des éléments de preuve ou un renseignement dans le but de favoriser ou de nuire à une personne. Il est également prohibé aux agents de la paix dans l'exercice de leur fonction, de présenter à l'égard d'une personne une recommandation ou un rapport tout en sachant celui-ci faux ou inexact⁶.

Chaque enquête policière doit être menée de façon sérieuse. Les agents de la paix doivent dans le cadre de celles-ci, considérer toute l'information étant à leur disposition. Afin de pouvoir recommander que des procédures judiciaires soient intentées à l'encontre d'un suspect, les agents de la paix doivent avoir plus que de simples soupçons. En effet,

ces derniers doivent avoir des motifs subjectivement raisonnables et probables de croire que l'individu visé par l'enquête a bel et bien commis une infraction⁷.

Tout policier qui contreviendrait aux normes de conduites édictées par la loi s'expose à des sanctions disciplinaires pouvant aller de la suspension au congédiement⁸.



Au surplus, contrairement aux procureurs de la Couronne, les agents de la paix ne bénéficient pas de l'immunité en matière de poursuite. À cet égard, un policier qui, par exemple, omettrait délibérément de transmettre une information permettant de disculper un accusé commettrait alors une faute permettant d'engager sa responsabilité civile⁹. Dans ces circonstances, ce policier devrait réparer le préjudice qu'il aurait causé.

En effet, le régime de responsabilité applicable aux agents de la paix est celui de la responsabilité civile extra-contractuelle prévue par le Code civil du Québec. À l'inverse des actions intentées contre un procureur de la Couronne, il ne sera pas nécessaire pour l'accusé de démontrer la commission d'une faute lourde ou d'une négligence grossière lorsque la poursuite vise les agissements d'un policier. Dans ces cas, l'accusé n'aura qu'à démontrer notamment, la commission d'une simple faute afin d'engager la responsabilité civile du policier en question.

Toutefois, par l'application de l'article 1463 du Code civil du Québec, l'employeur du policier visé par l'action en justice, quel que soit le corps de police au sein duquel il exerce ses fonctions, pourrait, à titre de commettant, être tenu de réparer le préjudice causé par la faute de son préposé (le policier).

3 *Proulx c. Québec (Procureur général)*, [2001] 1 RCS 9.

4 *Préc.*, note 2, p. 193.

5 *Code de déontologie des policiers*, voir notamment les articles : 5 al. 1, 6 al. 1 par. 3 et 9.

6 *Id.*, art. 7 et 8 al. 1 par. 3.

7 *Storrey c. R.*, [1990] 1 R.C.S. 281.

8 *Loi sur la police*, RLRQ, c. P-13-1; *Code de déontologie des policiers*, RLRQ, c. P-13,1, r. 1.

CONCLUSION

L'accusé victime d'une injustice par la mise en place d'une poursuite abusive de la part d'un procureur de la Couronne ou encore découlant d'une enquête policière bâclée ne demeure pas sans recours afin d'obtenir la réparation du préjudice qu'il pourrait avoir subi.

Cependant, un accusé qui désire intenter une action civile s'expose à une tâche relativement complexe quant à une poursuite visant un procureur de la Couronne suivant les enseignements de la Cour suprême dans les arrêts Nelles et Proulx. En effet, l'accusé peut facilement se voir refuser son action s'il ne satisfait pas les critères imposés par ces arrêts.

Par ailleurs, en ce qui a trait à une action intentée contre des agents de la paix le fardeau de preuve est moindre que celui établi par la Cour suprême dans les arrêts susmentionnés. En effet, le régime applicable est celui du Code civil du Québec. Toutefois, l'accusé devra tout de même démontrer qu'il a subi un préjudice découlant d'une faute qui aurait été commise par un agent de la paix.

CURSUS PROFESSIONNEL



M^e Jean-François
Boucher

M^e Jean-François Boucher se spécialise en droit criminel, pénal, déontologique et disciplinaire. Possédant une expérience de plus de 22 ans à titre de policier de la Sûreté du Québec où il a œuvré principalement aux enquêtes criminelles, M^e Boucher possède les atouts nécessaires à votre représentation. Sa connaissance du milieu criminel acquise en tant que policier lui permet d'avoir une excellente vue d'ensemble de votre dossier et d'identifier précisément les éléments clés pour votre défense. Son expérience particulière en matière de crimes majeurs fait de lui un ardent défenseur. M^e Boucher

s'implique à titre de membre du Cercle des représentants de la défense des policiers, un organisme lié à l'Association des policières et policiers provinciaux du Québec. Il est présent à travers la province et plaide devant l'ensemble des tribunaux canadiens.

BOUCHER CABINET D'AVOCATS

395, rue Bérubé, bureau 110, Québec QC G1M 1C7

Tél. : 418 266-2211 / www.boucheravocats.ca





PSPNET



PROMOUVOIR LE BIEN-ÊTRE DU PERSONNEL DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE À L'AIDE DE TRAITEMENTS ACCESSIBLES SUR INTERNET, CONFIDENTIELS ET BASÉS SUR DES DONNÉES PROBANTES

L'Institut canadien de recherche et de traitement en sécurité publique (ICRTSP) offre la Thérapie cognitive et comportementale sur Internet au personnel de la sécurité publique, par l'intermédiaire de l'équipe du PSPNET.

Qu'est-ce que le PSPNET?

L'équipe du PSPNET est composée de cliniciens et de chercheurs basés à l'Université de Regina qui livrent et évaluent la Thérapie cognitive et comportementale sur Internet (TCCI) pour le personnel de la sécurité publique (PSP). L'équipe, dirigée par le Dr Heather Hadjistavropoulos, l'une des plus grandes spécialistes canadiennes de la TCCI, a adapté la TCCI pour répondre spécifiquement aux besoins du personnel de la sécurité publique.

Qui servons-nous

Les membres du PSP, **ACTUELS** et **ANCIENS** qui comprennent notamment, les agents des services frontaliers, les agents aux communications d'urgence en sécurité publique, les employés des services correctionnels, les pompiers (y compris les pompiers volontaires), les gestionnaires d'urgence des collectivités autochtones, les paramédics, le personnel des opérations et des renseignements, le personnel de recherche et sauvetage, et les services de police (municipale, provinciale et fédérale).

Comment accéder au PSPNET

Le PSPNET accepte maintenant des clients du Québec et de la Saskatchewan

Comment aidons-nous

- **PAR L'ACCÈS À DES MODULES SUR INTERNET** arrimés au soutien d'un thérapeute (1 ou 2 fois par semaine, si nécessaire) via des messages courriel ou des appels téléphoniques sécurisés, pendant 8 à 16 semaines selon les besoins
- En abordant l'anxiété, la dépression, et le stress post-traumatique
- En aidant les clients à **COMPRENDRE ET GÉRER** les types de **PENSÉES**, de **COMPORTEMENTS**, et de **SENTIMENTS** qui causent de la détresse, ou qui entraînent des difficultés à fonctionner au quotidien
- Le **PSPNET** est **FACILEMENT ACCESSIBLE** et **GRATUIT** pour les clients qui rapportent faire face à des barrières en soins (c.-à-d., la géographie, la logistique, le manque de ressources ou la stigmatisation)
- Afin de protéger **LA VIE PRIVÉE** du client, l'équipe du PSPNET respecte une ligne directrice éthique et légale très stricte

Critères d'admissibilité pour le personnel de la sécurité publique

- Avoir au moins 18 ans
- Avoir accès à un ordinateur et à Internet
- Éprouver des symptômes d'anxiété, de dépression, ou de blessures de stress post-traumatique
- Ne pas rechercher des services d'urgence
- Être prêts à répondre périodiquement à des questionnaires évaluant l'efficacité de la TCCI

TRAITEMENT ACCESSIBLE SUR INTERNET

Cette étude a été approuvée par le Comité d'éthique de la recherche de l'Université de Regina.

www.pspnet.ca/fr

Contactez l'équipe du PSPNET au : pspnet@uregina.ca Tel: (306) 337-7233 (SAFE), Numéro sans frais : 1-833-317-7233 (SAFE)





Joyeuses Fêtes

De toute notre équipe,
nos meilleurs vœux de bonheur,
santé et prospérité à vous et à vos proches
pour la nouvelle année.



Jean-Claude Bédard
