

L'HORIZON

Syndicat des agents de la paix
en services correctionnels du Québec



AVANCEZ AUSSI LOIN QUE VOUS POUVEZ VOIR ET, QUAND VOUS Y ARRIVEZ, VOUS VERRAZ TOUJOURS PLUS LOIN

SOMMAIRE

Mars 2015
Vol. 27, n° 1

- Ensemble vers demain.....P. 2
- La sécurité et l'austérité
Une recette qui ne
fonctionne pas.....P. 3
- Un membre un voteP. 5
- Guy Levesque..... P. 5
- CAMARADES,
à vos conventions !!P. 7
- Négociation 2015,
plus que jamais tous les ASC
devront resserrer les rangs !..... P. 8
- Infraction criminelle commise
par un ASC P. 9
- Concours mascotte..... P. 10
- Mettre de la vie dans le syndicat !... P. 12
- Des nouvelles du RRAPSC P. 13
- Défi Karting..... P. 14
- Défi de l'Ours polaire 2015 P. 16

Publication officielle du Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec. Toute correspondance devra être acheminée au : 4906, boul Gouin Est Montréal (Québec) H1G 1A4 • 514.328.7774 Sans frais : 1.800.361.3559 Graphisme : Manigances inc. • Tirage : 2400 exemplaires N.B. : Le journal L'Horizon est publié par le Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec. À moins d'avis contraire, les articles parus dans ce journal ne reflètent pas nécessairement les tendances de l'exécutif national. *L'utilisation de la forme masculine ne vise pas à exclure le féminin, mais plutôt à alléger les textes.



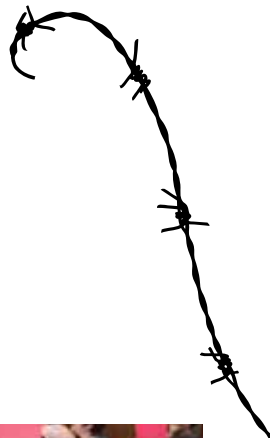
Moi aussi

**JE SUIS
CHARLIE**



Mathieu Lavoie
président national

Ensemble vers demain



Dans les derniers mois, notre organisation a tourné une page de son histoire. Le changement de garde partielle au sein de votre exécutif national assure une continuité, mais également de nouvelles perspectives et visions. Pour certains, vous avez déjà remarqué la volonté ferme de la nouvelle équipe d'être présente dans les établissements à la grandeur du Québec. Et ce n'est pas terminé, soyez en assurés.

En effet, lorsque j'ai accédé à la présidence de notre organisation, ma préoccupation et celle de mon équipe était de faire la tournée de l'ensemble des établissements, de rencontrer une grande partie des membres de l'organisation, de voir les postes de travail de chacun, de briser le mythe que l'exécutif national est une entité à part. Il faut être conscient que l'ancien exécutif, dont je faisais partie, a été en négociation presque permanente durant plusieurs années, ce qui peut expliquer que certains aient cru que nous étions loin des membres. En fait, nous sommes tous des agents des services correctionnels, « des chemises bleues ». L'exercice est apprécié des agents que nous avons rencontrés et nous continuerons de le faire dans le futur afin que nous puissions développer au maximum la collaboration et la communication entre les différents paliers de l'organisation, mais principalement des membres, qui sont notre première préoccupation.

Depuis plusieurs années, nous avons pris notre place, tant sur le plan médiatique que sur l'échiquier syndical et nous continuerons dans cette voie, car c'est la seule que nous méritons. Nous sommes devenus une référence pour d'autres syndicats, une organisation consultée et invitée dans différentes instances et forums de discussion. L'avenir, c'est de continuer dans cette voie, de s'unir et d'entrer tous ensemble dans la ronde de négociation qui s'annonce. Celle-ci ne sera pas facile. Nous devons travailler avec acharnement et détermination, tous ensembles vers le bien collectif.



Dans un autre ordre d'idée, nous devons axer nos efforts pour faire reconnaître le métier d'agent de la paix en services correctionnels et travailler pour le rendre connu de la population en général. Vous savez, la plupart des gens sont incapables d'imaginer ce que peut être ce métier qui, en réalité, est une vocation. La seule description ou le seul portrait qu'ils en ont est celui montré au travers des médias ou encore de la télévision. Cette reconnaissance devrait, à mon avis, passer au départ par un engagement ferme de la DGSC de reconnaître à sa juste valeur le métier d'ASC. Toutefois, soyez assurés que si celle-ci ne s'acquitte pas de cette responsabilité, le Syndicat continuera seul sa



« Dans un autre ordre d'idée, nous devons axer nos efforts pour faire reconnaître le métier d'agent de la paix en services correctionnels et travailler pour le rendre connu de la population en général. »

route dans ce sens. Le chemin ne sera pas facile, il demandera des efforts, mais ensemble nous y arriverons. Je suis fier de notre emploi et aussi de notre organisation syndicale. Nous continuerons à nous impliquer dans différentes causes et dans de nombreuses activités pour permettre à la population de connaître ce métier et ce qu'il implique.

Je ne peux passer sous silence et m'empêcher de féliciter nos collègues de la GRC à qui, dernièrement, la Cour suprême a accordé le droit à une réelle négociation sans l'influence massive du patronat. Je cite à cet effet un extrait de la décision :

« Le régime actuel de relations de travail de la GRC prive les membres de [la] liberté de choix et leur impose un programme qui ne leur permet pas de définir et de faire valoir leurs préoccupations professionnelles à l'abri de l'influence de la direction. »

Ce droit leur avait été jusqu'à présent refusé par les gouvernements fédéraux qui se sont succédé. Le combat durait depuis de nombreuses décennies. Cette décision, du plus haut Tribunal du pays, vient renforcer l'importance de la syndicalisation et de l'union, d'autant plus quand nous observons la tendance néolibérale qui nous frappe actuellement ou encore la campagne d'austérité que le gouvernement tente de nous vendre en voulant mettre la hache dans nos conditions de travail que nous avons pris plus de 30 ans à mettre en place.

En terminant, le SAPSCQ-CSN est une organisation libre et démocratique qui ne peut passer sous silence les événements des dernières semaines, soit la mort d'un confrère policier français, de gens du public et des membres du Charlie Hebdo au nom de croyances ou de la foi. C'est un non-sens et au nom de la liberté d'expression, je n'ai qu'une réponse à cette aberration... moi aussi... **JE SUIS CHARLIE.**



Michel Désourdie
vice-président national

La sécurité et l'austérité Une recette qui ne fonctionne pas



Je vais débiter en citant les paroles de Mme Thériault, la ministre de la Sécurité publique, lors des débats en chambre en juin 2014 : « la priorité numéro un, c'est la sécurité du public ». Comment assurer la sécurité de la population quand on nous annonce des coupures de l'ordre de 20 millions de dollars en 2014 et 21 millions en 2015 pour atteindre l'équilibre budgétaire. De plus, il faut prendre en considération que la sécurité de la population est en lien direct avec celles des agents correctionnels.

Je ne vous apprendrai rien si je vous dis que votre sécurité, en détention, passe par vous-même et par vos collègues de travail, mais avant tout par vous. Je vous invite à vous assurer que vos supérieurs, suite à ces coupures, ne vous demanderont pas d'effectuer des tâches qui mettraient votre sécurité en jeu.

La *Loi sur la santé et la sécurité du travail* a prévu des mécanismes pour permettre au travailleur de faire soit un droit de refus ou une plainte s'il croit que l'employeur ne prend pas les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de ses travailleurs. Je vous invite donc à lire la définition d'un droit de refus.

Bien connaître votre droit de refus...

C'est un droit que confère la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) à toute travailleuse et tout travailleur personnellement et individuellement de refuser d'exécuter un travail dangereux.

- LSST, article 2 : un travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.
- Vous n'avez pas à faire la preuve d'un danger; la crainte raisonnable d'un danger suffit.

Exception

La loi prévoit deux circonstances dans lesquelles on ne peut exercer un droit de refus (article 13, LSST) :

- lorsque le refus d'exécuter un travail met en péril immédiat une autre personne;
- lorsque le travail se fait dans les conditions normales.

Comment savoir si les conditions de travail sont normales ?

Si vous répondez non à une seule des sept questions suivantes, la condition n'est pas normale. Vous pouvez alors exercer votre droit de refus du travail.

1. Est-ce que le travail s'effectue selon les règles de l'art ?
2. Est-ce que le risque est inhérent à la tâche, c'est-à-dire un risque qui ne peut être complètement éliminé ?
3. Est-ce que toutes les mesures de sécurité généralement reconnues ont été prises pour faire face à cette situation et, si oui, sont-elles adéquates ?

4. Est-ce que l'équipement est dans les conditions normales de fonctionnement ?
5. Est-ce que l'employeur assure une supervision adéquate ?
6. Est-ce que vous avez reçu la formation, l'information et l'entraînement nécessaire pour effectuer ce travail sécuritairement ?
7. Est-ce que votre état de santé vous permet d'effectuer le travail sans représenter pour vous-même ou pour d'autres personnes un risque supplémentaire ?



Quelles sont les étapes à suivre ?

- J'arrête de travailler.
- J'avise immédiatement mon représentant syndical afin qu'il me conseille par rapport à la situation que je vis.
- J'avise mon employeur et je lui indique que j'exerce mon droit de refus selon la loi sur la santé et la sécurité du travail.

La loi stipule que vous conservez votre salaire.

L'employeur convoque alors le représentant à la prévention de l'établissement ou la personne que vous aurez choisie et, ensemble, ils examinent la situation (évaluation du danger). Suite à cela, deux situations peuvent se présenter, soit une situation d'accord entre les parties ou encore une situation de désaccord.

1. **ACCORD** entre l'employeur et votre représentant :
 - Si les parties conviennent qu'il y a danger, l'employeur corrige la situation et après les correctifs apportés, vous retournez au travail.
 - Si les parties conviennent qu'il n'y a pas de danger, vous retournez au travail. Par contre :
 - Si vous êtes en désaccord avec votre représentant et le représentant de l'employeur, vous pouvez décider de maintenir votre refus. Alors, il faut faire appel à la CSST et

... suite au verso

... suite page 03

demander l'intervention d'un inspecteur. Vous demeurez à la disposition de l'employeur et de l'inspecteur;

- L'employeur peut vous réaffecter à un autre poste et combler votre poste par un autre ASC en l'informant du refus et de ses motifs.

2. **DÉSACCORD** entre l'employeur et votre représentant :

- Appel à la CSST et demande l'intervention d'un inspecteur. L'employeur ne peut faire exécuter le travail par un autre travailleur.
- Lorsque l'inspecteur de la CSST se présente à l'établissement, il peut ordonner de reprendre le travail, prescrire des mesures temporaires, exiger des corrections nécessaires dans les délais qu'il détermine. Sa décision est applicable sur le champ.

La révision administrative

Si l'une des parties estime être lésée par la décision de l'inspecteur, elle peut, dans les dix (10) jours de sa notification, demander une révision administrative à la CSST.

La Commission des lésions professionnelles

Si l'une des parties estime être lésée par la décision du réviseur, elle peut, dans les dix (10) jours de sa notification, contester la décision devant la Commission des lésions professionnelles (CLP).

La décision rendue par la CLP est finale et applicable immédiatement.

Mesures disciplinaires

La travailleuse ou le travailleur (art. 227 LSST) ou la représentante ou le représentant à la prévention (art. 97 LSST) qui croit avoir été l'objet de sanctions pour le motif qu'elle ou qu'il exerce un droit ou une fonction qui résulte de la loi ou des règlements, peut recourir à la procédure de griefs de la convention collective ou soumettre une plainte à la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

Advenant que l'employeur impose une mesure disciplinaire suite à l'exercice d'un droit ou d'une fonction qui résulte de la loi SST ou d'un règlement, **avisez** le SAPSCQ dans les plus brefs délais.

De plus, dès qu'un droit de refus est exercé et qu'une décision est rendue par un inspecteur de la CSST, il est très important d'aviser le SAPSCQ le plus rapidement possible. Pour plus d'informations, consultez la représentante ou le représentant du syndicat de votre établissement.



On peut en conclure que la sécurité est une obligation de l'employeur, mais aussi la responsabilité de tous. Pour ce faire, une formation adéquate est essentielle pour bien maîtriser une méthode de travail sécuritaire.

Belairdirect et le SAPSCQ une association à l'avantage de ses membres

belairdirect.
l'assurance. simplifiée.



**Avec belairdirect,
économiser
est un jeu d'enfant!**



À titre de membre du **Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec**, nous sommes heureux de vous offrir, à vous et à votre famille, un **rabais de groupe exclusif** pour vos assurances auto et habitation.



Communiquez avec nous dès aujourd'hui pour obtenir une soumission et voyez les économies prendre forme!

OBTENEZ UNE SOUMISSION
1 866 922.9320
belairdirect.com

Ce rabais s'ajoute aux autres rabais exclusifs auxquels vous pourriez avoir droit :



**Rabais Auto
et Habitation**



**Rabais
Multivéhicule**



**Rabais pour motos et
véhicules hors route**

Suivez nous!



Certaines conditions, limitations et exclusions s'appliquent aux offres mentionnées. Ces offres peuvent être modifiées sans préavis. L'information fournie dans ce courriel vous est fournie à titre indicatif seulement. Votre contrat d'assurance prévaut en tout temps. Veuillez le consulter pour un exposé complet des protections et exclusions. Veuillez consulter belairdirect.com pour plus de détails. © 2014, La Compagnie d'assurances Belair inc. Tous droits réservés. Si vous préférez ne pas recevoir d'information sur les produits et services offerts par belairdirect, veuillez aviser le Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec au 514 328.7774.



Sébastien Charlebois
secrétaire général

Un membre un vote

Voici en gros le fondement de notre organisation. Un membre un vote... ça veut dire que, peu importe les ambitions ou motivations de vos officiers syndicaux, vous pouvez toujours avoir le dernier mot sur TOUTES les orientations et actions de votre syndicat. Il y a fort à parier que si nos gouvernements devaient adopter cette formule hautement démocratique, nous n'aurions pas droit à la vague d'annonces austères que nous vivons présentement.

Un membre un vote... ça vous assure plus que le simple droit de vote sur votre convention collective et sur le choix de vos officiers locaux et nationaux. Ça vous permet, par le biais de vos assemblées, de prendre position sur TOUS les sujets.

Un membre un vote, c'est aussi des responsabilités... celle de vous informer et participer. Vous venez d'être consulté par sondage dans le cadre de nos négociations à venir, en voici un bon exemple. Cette participation est essentielle. Comme je viens de vous le dire... un membre un vote. Il sera donc important de vous impliquer dans tout le processus de consultation et de mobilisation, car le slogan avec lequel je vous rabats les oreilles depuis le début du texte est lourd de sens. En plus de voter sur le fruit de notre négociation, vous avez le pouvoir d'orienter nos travaux.



Je ne sais pas pour vous, mais dans mon cas, je désire que mon contrat de travail reflète mes aspirations et non celles d'un autre. Vous avez probablement trouvé que quelque chose clochait avec la convention collective, non ? Eh bien, si vous ne nous le dites pas, il nous sera difficile de tenir compte de vos commentaires. De plus, il y a plus d'une sorte de vote. Quand vous vous présentez à vos assemblées, aux manifestations, quand vous lisez le journal l'Horizon même, c'est une forme de vote. Utilisez-le !

J'ai sûrement l'air moralisateur présentement. Ce n'est pas le but du message, bien au contraire. Je tiens simplement à dire à toutes et tous qu'ils ont le pouvoir entre leurs mains s'ils veulent bien le prendre. Un membre un vote...

Sur ce, nous nous verrons probablement dans la prochaine année. Une négociation difficile nous attend. Je sais aussi ceci. Peu importe les mérites de notre métier, les choses que nous considérons comme dues ou acquises, l'interlocuteur, lui, de l'autre côté de la table, ne répond qu'à un langage pour le moment... le rapport de force. Je sais que vous serez derrière le syndicat et, conséquemment, pour vos conditions de travail à la prochaine négociation. Espérons que l'employeur changera de ton et que nous n'aurons pas besoin de sortir tambours et trompettes, car placés devant ce choix, on vous demandera de faire le vôtre : la paix sociale ou l'affrontement. Un membre un vote.

Le 24 octobre 2014, la communauté des ASC du Québec, et plus particulièrement celle de New Carlisle, fut ébranlée et choquée par la perte de l'un des siens.

Les circonstances entourant ce drame nous poussent à devoir nous questionner sur les impacts et effets auxquels notre milieu nous expose. Les interventions multiples, les menaces, le mauvais climat et le harcèlement ne sont que quelques-unes des sources susceptibles d'alimenter et de contribuer à la détresse psychologique d'une personne.

Portant fièrement son uniforme, cette détresse a eu raison de Guy Lévesque qui a choisi de nous quitter. Ses combats avec l'employeur et la CSST n'étant pas encore réglés à ce jour, le SAPSCQ-CSN s'efforcera de faire la lumière sur ces événements en apportant ces dossiers à terme.



À nous, survivants de ce milieu, il est grand temps de se servir de ce triste exemple comme pilier rassembleur afin de se mobiliser en revendiquant un changement.

Parmi la trop courte liste des ressources dont nous, les ASC, disposons en guise de soutien, plusieurs lacunes persistent. Travaillons tous ensemble pour en améliorer l'accessibilité, la diversité et l'efficacité en lien avec notre milieu.

Soyez sans crainte que l'employeur devra comprendre que ses employés manquent de soutien et que nous nous faisons un devoir d'améliorer le tout.

Syndicalement !

Daniel Kenny

président de la section New Carlisle
et membre du comité d'aide et de soutien

«À la Vigile, plusieurs ateliers de thérapie sont conçus en fonction du vécu des gens portant l'uniforme. Nous considérons les quarts de travail, le stress, les opérations d'urgences, la dangerosité, le port de l'arme et l'alimentation» dit M. Jacques Denis Simard, directeur général de l'organisme.

Vous n'êtes pas seuls.

D'autres ont surmonté leurs difficultés.

Contactez-nous au 1 888 315-0007



plus qu'un
REER

québécois
RESPONSABLE
SOLIDE

SIMPLIFIEZ-VOUS LA VIE AVEC LA RETENUE SUR LE SALAIRE !

Offrez-vous un REER qui soutient les entreprises d'ici !

Profitez aussi des crédits d'impôt de 35 %, en plus de la déduction REER. Préparez votre retraite sans déséquilibrer votre budget en profitant des économies d'impôt immédiatement, à chaque paie !

Fixez le montant que vous voulez cotiser. Votre employeur le prélèvera sur votre paie et le versera à votre REER.

Préparez votre retraite à votre rythme !

Apprenez-en plus :

Jean-Pierre Jean, conseiller : 1 800 253-6665, poste 1130

Baie Comeau • Chicoutimi • Havre-Aubert • New Carlisle • Percé • Québec-
secteur masculin • Québec- secteur féminin • Rimouski • Roberval • Sept-îles •
Trois-Rivières

Marie Lebel, conseillère : 514 258-7767

Hull • Maison Tanguay • Montréal (Bordeaux) • Sherbrooke • St-Jérôme • Valleyfield

Yvan Fecteau, conseiller : 514 592-9939

Amos • Longueuil • Montréal • Rivières-des-Prairies • Sorel

Vous pouvez aussi contacter le Responsable Fondation de votre établissement.

www.fondaction.com

FONDATION
CSN POUR LA COOPÉRATION
ET L'EMPLOI

Il s'agit d'un placement dont la valeur et le rendement fluctuent; le passé n'est pas indicatif du futur. Ces titres sont placés au moyen d'un prospectus contenant de l'information détaillée importante à leur sujet, notamment sur les frais. Avant d'investir, veuillez consulter le prospectus sur www.fondaction.com.



Patrick Denis
Responsable des
dossiers de griefs
et accidents du travail

CAMARADES, à vos conventions !!



Mille et un sujets m'ont effleuré l'esprit afin de vous entretenir dans cet article. Évidemment, ces derniers sont tous directement liés à notre bible, la convention collective.

Je m'attarderai donc à vous expliquer le déroulement du processus de règlement des griefs au sein de notre organisation et sur les étapes

à ne pas négliger afin de vous assurer de bien protéger vos droits, tout en maximisant vos chances de règlement.

Aux abords de notre première ronde de négociation, se trouvant en plein milieu de ce qu'on l'on pourrait qualifier de « déclaration ouverte de guerre », le gouvernement ne semble pas vouloir épargner les employé(e)s de la fonction publique, dont nous faisons partie.

Vous n'êtes pas sans savoir qu'en cette période d'austérité budgétaire, nous avons reçu notre lot de coupures. L'enfant pauvre du ministère disait-on ? N'en demeure pas moins que vos gestionnaires locaux deviennent parfois plutôt imaginatifs dans leur façon de vous refiler le coût de la facture.

Il y a fort à parier, et la tendance se dessine déjà, que vous aurez plusieurs griefs à déposer dans les mois à venir. Le cas échéant, vous devriez considérer ce qui suit :



« Aux abords de notre première ronde de négociation, se trouvant en plein milieu de ce qu'on l'on pourrait qualifier de *déclaration ouverte de guerre*, le gouvernement ne semble pas vouloir épargner les employé(e)s de la fonction publique, dont nous faisons partie. »

- Tentez d'abord de solutionner le problème auprès de votre supérieur hiérarchique;
- Fouillez dans votre convention collective pour étayer votre argumentaire;
- Demandez à votre délégué local d'intervenir lors de ses prochaines discussions avec l'employeur en comprenant que la notion d'urgence immédiate s'applique uniquement lorsqu'il y a atteinte à votre intégrité physique ou psychologique;
- Un principe de base des litiges en milieu de travail : obéir sur le champ et faire son grief par la suite;
- Si vous n'êtes pas en mesure de régler le litige avant l'échéance de vos délais, formulez un grief en lien avec un article de la convention collective pour lequel vous avez subi un préjudice;
- Vous devriez toujours faire appel à un délégué local de grief afin que ce dernier vous oriente dans votre dossier, à savoir s'il est gagnant ou non;
- Assurez-vous que votre libellé soit bref et précis sans toutefois omettre d'indiquer ce que vous réclamez. Votre délégué de grief est en mesure de vous fournir un libellé conforme à votre situation, tout en s'étant validé auprès de l'exécutif national;
- Déposez le tout dans les 30 jours suivant l'évènement, 90 jours dans le cas d'un dossier de harcèlement, sans oublier de faxer une copie à l'exécutif national;
- Remplissez le formulaire d'enquête de grief qui précise les faits et facilite les règlements;
- N'oublions jamais que la pire des ententes est encore beaucoup mieux que le meilleur des jugements;
- Expliquez la situation à votre délégué local en lui exposant jusqu'à quel point vous êtes prêt à négocier. Ce dernier aura alors un mandat clair et sera beaucoup plus apte à présenter une offre de règlement à l'employeur;
- Soyez patient.

Les sections 12 et 13 de la convention collective vous expliquent les étapes du processus de règlement de grief.

Un dossier de grief régulier atteignant 90 jours est inscrit automatiquement au rôle d'arbitrage. Ce dernier sera entendu en fonction de l'ordre de priorité établi à la section 13. En ce sens, les congédiements, harcèlements et autres griefs d'envergure provinciale sont entendus en priorité.

... suite au verso

... suite page 07

Nous ne disposons que de 3 jours d'audition par mois, et ce, 10 mois par année pour présenter les griefs à un arbitre. Nous ne pouvons donc pas faire entendre et trancher le litige pour plus de trente (30) dossiers par année devant le tribunal. Les autres griefs devront faire l'objet d'un règlement local, d'une tournée de règlement provinciale ou d'une négociation ponctuelle entre l'exécutif national et la direction des ressources humaines du MSP.

L'employeur connaît ces notions et utilise parfois le tout à mauvais escient. Cela envenime les relations de travail et accumule les frustrations des ASC.

La solution passe inévitablement par le processus de règlement de grief local. L'employeur doit comprendre, autant que nous d'ailleurs, que le fait de « jouer » le système, et ainsi attendre quelques années pour régler un litige, a pour effet que les positions des deux parties se cristallisent, fermant ainsi toute porte à la négociation. En plus, cela engendre beaucoup plus de frais \$\$\$ puisés à même le budget que l'on tente désespérément de couper.

Les griefs, ça se négocie au bénéfice de tous et c'est ce que nous devons tenter de faire. Chaque partie doit prendre sa part de blâme,



laisser l'orgueil de côté, être concilient et avoir la volonté de régler, tout en améliorant son climat de travail.

Par ailleurs, c'est grâce à notre compréhension du système, à notre engagement et à notre solidarité que nous passerons à travers ce que nous apercevons de plus en plus près, la NÉGO.

Syndicalement.



Nicole Sylvestre
conseillère syndicale
FEESP-CSN

Négociation 2015, plus que jamais tous les ASC devront resserrer les rangs !

Nous amorçons une nouvelle négo en 2015 dans un contexte difficile. Le gouvernement libéral parle d'austérité, mais il s'agit d'un choix politique, soit d'atteindre l'équilibre budgétaire dans un délai de 2 ans. Ce choix est discutable, mais au surplus, il s'agit d'une vision à court terme des problèmes économiques du Québec. Une vision basée purement sur les intérêts économiques des plus nantis de notre société. Discours de gauche, me direz-vous. Peut-être. Mais quand un gouvernement s'attaque aux assistés sociaux, aux travailleurs, aux médecins, on ne peut plus vraiment parler de discours de gauche.

La prochaine négociation, comme je le mentionnais, sera difficile. Il faudra resserrer les rangs autour de vos exécutifs locaux et de votre exécutif national et faire preuve de solidarité. Habituellement, une négociation c'est long et éprouvant pour tous. Mais sans cette solidarité, qui est la base même du mouvement syndical, les chances d'avoir un règlement satisfaisant sont minces. L'employeur essaiera de vous déstabiliser et de vous diviser. Il vous fournira, soit de façon individuelle ou collective, des informations afin de vous faire douter de votre comité de négociation. Ne tombez pas dans le panneau, consultez votre exécutif local qui lui, pourra vous donner l'heure juste.

Syndicalement et solidairement.





Nathalie-Anne Brassard
avocate – procureure
syndicale du SAPSCQ

Infraction criminelle commise par un ASC

Une récente décision de la Cour supérieure du Québec, *Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec (CSN) c. St-Arnaud*, 2014 QCCS 5826, <http://canlii.ca/t/gfjr1> met de l'avant que la destitution d'un ASC reconnu coupable d'une infraction criminelle n'est pas contraire à la *Charte des droits et libertés de la personne* (Charte québécoise) puisque la commission d'un crime entre en conflit avec le statut d'agent de la paix et d'officier de justice des ASC.

Art. 10 LSCQ – Le cadre législatif

Depuis l'adoption de la *Loi sur le système correctionnel du Québec* (LSCQ) en 2002, l'ASC reconnu coupable d'une infraction criminelle sera confronté à des conséquences sévères allant jusqu'à la destitution automatique. En effet, l'article 10 de la LSCQ prévoit ceci :

10. Est automatiquement destitué tout agent des services correctionnels, agent de probation, conseiller en milieu carcéral ou gestionnaire œuvrant en établissement de détention qui a été reconnu coupable, en quelque lieu que ce soit et par suite d'un jugement passé en force de chose jugée, d'un acte ou d'une omission que le Code criminel (Lois révisées du Canada (1985), chapitre C-46) décrit comme une infraction ou d'une des infractions visées à l'article 183 de ce code, créé par l'une des lois qui y sont énumérées, poursuivable uniquement par voie de mise en accusation.

Doit faire l'objet d'une sanction disciplinaire de destitution tout agent des services correctionnels, agent de probation, conseiller en milieu carcéral ou gestionnaire œuvrant en établissement de détention qui a été reconnu coupable, en quelque lieu que ce soit et par suite d'un jugement passé en force de chose jugée, d'un tel acte ou d'une telle omission, poursuivable soit sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire, soit par voie de mise en accusation, à moins qu'il ne démontre que des circonstances particulières justifient une autre sanction.

Cet article établit donc la destitution automatique d'un ASC reconnu coupable d'un acte criminel dont la poursuite est effectuée par voie de mise en accusation; tandis que l'ASC reconnu coupable d'une infraction mixte ou d'une infraction punissable sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire doit faire l'objet d'une destitution, à moins de démontrer que les circonstances particulières justifient une autre sanction. En d'autres mots, l'infraction pour laquelle l'ASC est reconnu coupable détermine les possibilités de contestation de la sanction de la manière suivante :

- Acte purement criminel poursuivi par mise en accusation, soit les infractions les plus graves du *Code criminel* qui peuvent inclure notamment le meurtre, les voies de fait graves ou le bris de prison, engendrent une destitution automatique de l'ASC, et ce, sans même avoir la possibilité de démontrer les circonstances particulières militant pour une sanction moindre;
- Pour toute autre infraction (mixte ou poursuivie par voie sommaire), par exemple les voies de fait ou la conduite avec faculté affaiblie, l'ASC doit démontrer les circonstances particulières justifiant une

sanction moindre. En l'occurrence, l'ASC peut contester la sanction par la procédure de grief prévue à la convention collective et l'arbitre de grief se prononcera sur les circonstances particulières.

Soulignons que la *Loi sur la police* (LP) prévoit à l'article 119 des modalités très similaires, sinon identiques à celle de l'article 10 de la LSCQ. Il va sans dire qu'une jurisprudence significative délimite la destitution des policiers reconnus coupables d'infraction criminelle, dont l'arrêt de la Cour Suprême du Canada intitulée *Ville de Lévis c. Fraternité des policiers de Lévis Inc.*

L'importance de la décision de la Cour supérieure du Québec pour tous les ASC

La décision *Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec (CSN) c. St-Arnaud* de la Cour supérieure est le premier jugement statuant sur l'article 10 de la LSCQ.

... suite au verso



Dans cette décision, le SAPSCQ a porté en révision judiciaire à la Cour supérieure deux récentes décisions arbitrales ayant confirmé la destitution d'ASC en vertu de l'article 10 de LSCQ. En effet, des griefs avaient été logés par le syndicat pour contester la destitution de deux ASC qui avaient purgé une peine d'incarcération après avoir plaidé coupable à des infractions de conduite avec faculté affaiblie, de bris d'engagement et de conduite, lorsque visée d'une ordonnance d'interdiction de conduite.

Le SAPSCQ a argumenté que l'article 10 de la LSCQ est contraire à la *Charte des droits et libertés de la personne*, qui protège la personne déclarée coupable d'une infraction criminelle de sanction dans le cadre de l'emploi du seul fait de cette déclaration de culpabilité, si cette infraction n'a aucun lien avec l'emploi ou si cette personne en a obtenu le pardon.

La Cour supérieure a plutôt conclu que la destitution d'ASC reconnus coupables d'infraction criminelle ne contrevient pas à la *Charte des droits et libertés de la personne*, en reliant la jurisprudence établie sur les modalités de la destitution des policiers conformément à LP. Rappelons la similitude des articles pertinents de la LSCQ et de la LP. Le juge a rejeté les arguments soulevés par le syndicat pour différencier le rôle des policiers avec celui des ASC de la manière suivante :

[35] Le législateur a voulu encadrer les deux fonctions de policier et d'agent des services correctionnels avec les mêmes exigences quant à la conduite personnelle des personnes qui exercent l'autorité que la loi leur accorde et qui ne doit pas être entachée par les crimes visés aux articles concernés.

Ainsi, le juge a noté qu'au-delà de la fonction d'ASC, c'est la commission du crime qui entre en conflit avec le statut d'agent de la paix et d'officiers de justice des ASC, en ces termes :

[27] [...] ce n'est pas uniquement en fonction de la qualité de policier ou d'agent des services correctionnels qu'il faut considérer l'effet préjudiciable prévu par les articles de la *Loi sur la police* et/ou la *Loi sur le système correctionnel du Québec*, mais en fonction de la commission du crime. Si ce crime entre en conflit d'une façon quelconque avec le statut d'agent de la paix que sont et le policier et l'agent des services correctionnels, il y a lieu à l'application de la sanction prévue aux articles 10 de la *Loi sur le système correctionnel du Québec* et 119 de la *Loi sur la police*.

En d'autres termes, les infractions criminelles du deuxième alinéa de l'article 10 de la LSCQ sont jugées incompatibles avec l'emploi d'ASC par la Cour supérieure.

Ce que nous devons retenir de cette décision est que l'ASC reconnu coupable d'infraction criminelle risque de se faire destituer en vertu de l'article 10 de la LSCQ. De plus, notons que pour les infractions mixtes ou poursuivies par la procédure de voie sommaire, l'ASC doit démontrer des circonstances particulières qui justifient une sanction moindre. Il va sans dire que nous suggérons très fortement à l'ASC faisant face à des accusations criminelles de communiquer dans les meilleurs délais avec le syndicat.

En terminant, laissez-moi vous exprimer en quelques mots la fierté avec laquelle j'aurai l'honneur de vous représenter dans mon rôle de procureure syndicale du SAPSCQ et de revendiquer vos droits auprès des différentes instances juridiques et quasi juridiques. Soyez assurés de mon engagement et dévouement.



Une nouvelle mascotte pour le réseau correctionnel du Québec

La Direction générale des services correctionnels (DGSC) et le Syndicat des agents de la paix en service correctionnel du Québec (SAPSCQ) sont fiers de vous présenter leur mascotte qui a fait sa première sortie publique lors du Défi Karting en août dernier. L'objectif derrière la création de cette mascotte est de valoriser le travail des agents correctionnels et de diffuser une image positive auprès de la population lors des activités en relations communautaires.

La mascotte sera présente dans différents événements tels que des collectes de fonds pour des organismes ou des hôpitaux dont la mission est le mieux-être des enfants, lors d'activités pour la déficience intellectuelle, notamment celles organisées par les Olympiques spéciaux du Québec, et plusieurs autres.

La DGSC et le SAPSCQ souhaitent trouver un nom à leur mascotte en lançant un concours. Trois prix de 100 \$ offerts par le SAPSCQ seront tirés au sort parmi les participants.

Pour participer, il vous suffit :

- d'inscrire votre suggestion de nom dans le formulaire de participation et de lui donner une brève définition. Le nom doit avoir un maximum de huit (8) lettres. Vous êtes également invité à faire participer vos enfants en leur demandant de colorier le dessin de la mascotte.
- d'acheminer le tout **avant le 1er avril 2015** par courriel à info@sapscq.com ou à l'adresse suivante :

**Comité paritaire SAPSCQ et DGSC
Concours Aidez-moi à me trouver un nom
4906, boulevard Guin Est
Montréal (Québec) H1G 1A4**

Le comité paritaire du SAPSCQ et de la DGSC choisira parmi les suggestions reçues le nom et la définition qui conviendront le mieux à l'image de sa mascotte.

Le dévoilement des gagnants ainsi que du nom de la mascotte sera diffusé dans l'intranet du ministère et lors du congrès du SAPSCQ le 19 mai prochain.

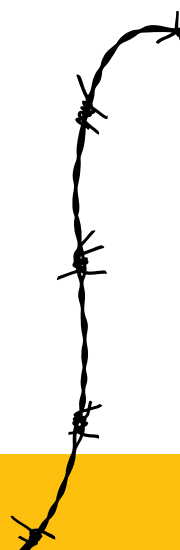
Bonne chance à tous !

Je m'appelle : _____

Définition



Virginie M...





Benoît Malenfant
conseiller syndical FEESP-CSN
SAPSCQ

Mettre de la vie dans le syndicat !

Le syndicat, ce n'est pas toujours sexy et attrayant, ça ne se place pas dans une conversation pour détendre l'atmosphère ou pour faire chic au café branché du coin. Ça implique d'aborder des sujets plus concrets, plus axés sur notre quotidien : notre vie de tous les jours. Mais justement, c'est là que réside toute l'importance de parler du syndicat et de nos conditions de travail. C'est parce que ce sont ça « les vraies affaires ».

Lorsque nous parlons de notre travail avec la famille, les collègues, les amis, les « partners », nous avons une discussion syndicale. Parce que nos conditions de travail, c'est autant nos relations interpersonnelles au travail que notre salaire ou nos vacances. Et parce que nous travaillons aussi dans un contexte social et politique qui influence notre vie en tant que travailleurs, parler de politique, d'austérité, de projet de société, c'est aussi parler de syndicat. Donc, que l'on s'emballe sur la souveraineté de PKP, que l'on s'indigne des coupures dans les services de garde, que l'on chiale sur le congé mobile qui nous a été refusé ou de la sécurité qui a été compromise lors d'une intervention récente, on parle de syndicat, car le syndicat ça représente vos intérêts de travailleurs auprès du ministère, mais aussi

auprès du gouvernement et dans la société en général. À la CSN, on parle de 1er front pour la question des conditions de travail et de 2e front pour les conditions de vie reliées aux législations et décisions gouvernementales. On peut donc conclure qu'on parle pas mal plus souvent de syndicat qu'on le pense, et ce, sans s'en rendre compte !

Une fois cela dit, la vie syndicale est basée sur l'implication des travailleurs qui la composent. La vie démocratique s'établit par l'élection de délégués qui vous représentent devant l'employeur, localement ou de façon nationale, par des consultations, des conversations, des sondages, des manifestations, des assemblées ou tout autre moyen de communiquer, de socialiser et de se solidariser. Le contact direct entre les élus syndicaux et les membres qu'ils représentent est essentiel au développement et à la préservation du lien de solidarité qui doit nous unir dans notre vie quotidienne au travail. Ce ne sont pas tous les problèmes qui ont des solutions, mais si nous pouvons au moins nous serrer les coudes dans les épreuves et lors de périodes plus difficiles, nous pourrions en sortir grandis et plus forts. Pour qu'il y ait de la vie, il doit y avoir des rencontres et des contacts, on doit échanger

et discuter des enjeux qui nous concernent collectivement en se respectant mutuellement et en admettant qu'il puisse y avoir des avis divergents. C'est ce qui nous rend forts, la pluralité des idées, notre capacité de débattre et de décider ensemble vers où nous allons.

En conclusion, il faut constater qu'il n'y a pas de recette magique pour entretenir une vie syndicale active dans chacune des sections locales des établissements de détention. Il faut se faire confiance et réaliser que la question de nos conditions de travail, et plus largement de nos conditions de vie en tant que citoyen, nous intéresse réellement puisque nous en parlons régulièrement au travail et à la maison. L'humain est un être social et notre réseau social ne se limite pas à Facebook. Il doit vivre aussi dans notre milieu de travail, notre milieu de vie et nous devons nous y intéresser et nous y impliquer, surtout en contexte de négociation de convention collective. Le syndicat, ce n'est peut-être pas sexy, mais c'est notre quotidien et c'est essentiel !

Syndicalement.

Des nouvelles du RRAPSC

M. Mathieu Lavoie, M. Tony Vallières et M. Réjean Lagarde,
membres du comité du RRAPSC

13

Dans l'édition du journal Horizon de décembre 2012 (vol. 25, numéro 3), nous vous faisons part de modifications importantes qui seraient apportées à notre régime de retraite, le RRAPSC. Ce que vous avez été en mesure de constater, c'est la hausse de vos cotisations au régime : 6,5 % au 1er janvier 2013; 8,3 % au 1er janvier 2014; et 9,3 % au 1er janvier 2015. N'oubliez pas que votre taux de cotisation avait été réduit à 4 % depuis le 1er janvier 2000 alors que, selon le coût du régime, le taux aurait dû se situer entre 9,25 % et 9,45 % (taux de 1988 à 1999).

Entre temps, tel que convenu à l'entente, le gouvernement a déposé le 21 mars 2013 un projet de loi pour modifier le RRAPSC en fonction des modalités de l'entente de novembre 2012. Le projet de loi a été soumis à l'étude d'une commission parlementaire et a finalement été adopté le 22 mai 2013.

Au cours de l'été, les représentants des participants au comité de retraite du RRAPSC ont été désignés et nommés par décret par le gouvernement pour une période de trois (3) ans :

- M. Mathieu Lavoie, alors secrétaire général et maintenant président du SAPSCQ;
- M. Tony Vallières, alors vice-président du SAPSCQ et maintenant membre actif du CDQ;
- M. Réjean Lagarde, retraité du RRAPSC et ancien membre de l'exécutif national du SAPSCQ;
- M. Marcel Girard, retraité du RRAPSC et ancien président de l'Institut Philippe Pinel;
- Mme Nadyne Daigle, directrice du RACAR représentant les associations de cadres.

Le gouvernement a également désigné et nommé par décret ses cinq (5) représentants à la même époque.

Dès le début de l'automne 2013, le comité de retraite du RRAPSC a pris son envol. Comme première décision, nous devons procéder au choix d'un président pour mener

les débats du comité. Notre choix s'est porté sur Monsieur Denis Latulippe, directeur et professeur titulaire de l'École d'actuariat de l'Université Laval. Monsieur Latulippe a été nommé par décret le 13 novembre 2013. Il est avec nous depuis plus d'un (1) an et nous ne pouvons que nous féliciter du choix que nous avons fait. Monsieur Latulippe est une personne dynamique et expérimentée qui n'hésite pas à s'impliquer dans les débats et les travaux du comité.

Le comité a également signé des ententes de service avec la CARRA et avec la CDPQ. Un compte pour recevoir les fonds de la caisse des participants du RRAPSC a été ouvert à la CDPQ (Fonds 378).

À la fin de juin 2013, le gouvernement a effectué le premier des quatre (4) virements à la caisse des participants. Un deuxième versement a été effectué à la fin juin 2014. Au 1er juillet 2014, le Fonds 378 totalisait la somme de 269 millions \$. Les troisième et quatrième versements sont prévus pour la fin juin 2015 et 2016. Un dernier versement est prévu en juin 2017 pour les intérêts courus sur la période de janvier à juin 2016. À moins de catastrophe sur l'environnement économique, le Fonds 378 devrait alors totaliser plus de 500 millions \$.

Le comité a également décidé de garder le même portefeuille de placement que celui qui servait de référence depuis 1988, soit le portefeuille du RREGOP, et ce, jusqu'à ce que le comité de retraite ait complété sa formation sur les placements et qu'il ait décidé des paramètres de sa propre politique de placement.

Le comité de retraite a également procédé au choix et à l'embauche d'un consultant expert pour nous conseiller et nous guider dans le choix des types de placement et des proportions à respecter pour assurer la stabilité et le meilleur rendement possible des fonds qui nous sont confiés.

Nous avons récemment reçu une mise à jour au 31 décembre 2013 de l'évaluation actuarielle. Le RRAPSC est en bonne santé financière. Il détient un actif de 498 millions \$ (Fonds 378 et balance à venir actuellement au Fonds consolidé de la province) par rapport

à un passif de 472 millions \$ (valeur des prestations acquises par les participants). C'est donc dire que le taux de capitalisation du RRAPSC est à 105 % de sa valeur.

Le comité travaille actuellement à la confection de sa politique de provisionnement et de placement. Les objectifs visés sont d'assurer la sécurité des prestations promises et de maintenir une certaine stabilité du niveau de cotisation. Nous serons toujours soumis à la volatilité des marchés et nous visons par cet exercice à nous prémunir contre des baisses importantes des rendements et des pertes comme ce fut le cas au cours des dernières années et notamment en 2008.

Pour terminer, nous tenons à préciser que le RRAPSC n'est pas visé par le projet de loi 3. Ce dernier ne vise que les régimes de retraite des employés municipaux et des organismes qui relèvent des municipalités.

Malgré le fait que nous ne soyons pas visés par cette loi, nous appuyons sans réserve nos confrères des municipalités, car il s'agit de la plus grande trahison jamais effectuée par un groupe d'employeurs envers le principe de la libre négociation. Nous sommes d'accord pour dire que la situation dans bien des régimes ne pouvait plus continuer, mais c'était aux parties négociantes de trouver des solutions pour le futur et de s'interroger sur la part des responsabilités de chacune des parties pour les déficits passés. Pourquoi inclure dans cette loi les régimes qui sont pleinement capitalisés et/ou qui avaient fait l'objet d'une entente récemment entre les parties ?

L'actuel gouvernement agit avec un manque de discernement flagrant pour le plaisir des petits roitelets de Montréal et Québec. Peut-être que c'était la façon des libéraux pour faire passer leur nouveau pacte fiscal avec les municipalités ?

Défi Karting août 2015

Préparez-vous !

14





Changement d'adresse

Faites-le auprès du syndicat, car l'employeur ne le fera pas pour vous...

www.SAPSCQ.com

DÉFI DE L'OURS POLAIRE 2015



**DÉFI DE
L'OURS
POLAIRE.**
**POLAR
PLUNGE.**

Encore une fois cette année, la participation du RCQ au Défi de l'Ours polaire a été des plus notables. En effet, je pourrais même dire que le Réseau correctionnel a littéralement volé la vedette de cette manifestation par la présence de la mascotte, de Mathieu Lavoie et Sébastien Charlebois, délégués du SAPSCQ, qui n'ont pas hésité à se mouiller pour la cause, et d'un fort contingent d'ASC de Bordeaux qui a sauté à l'eau (presque toute l'équipe ECIU sous la supervision de Patrick Dufour). Outre les courageux sauteurs, de nombreux ASC, gestionnaires, personnel professionnel et de soutien étaient présents pour les encourager, principalement en provenance de EDM, EDLL, RDP et Sorel. Le défi est lancé pour l'année prochaine.

