



# AU DEVOIR

ASSOCIATION DES POLICIÈRES ET POLICIERS PROVINCIAUX DU QUÉBEC • VOLUME 42 • NUMÉRO 4 • DÉCEMBRE 2011



▶ DE  
NOUVEAUX  
HORIZONS

▶ **DE NOUVEAUX HORIZONS**

# SOMMAIRE

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

La carte policière : du nouveau en vue (P. Veilleux)	1
Lettre ouverte du syndicat de la Sûreté du Québec	3
La déontologie policière au Québec - Perception vs réalité! (J. Painchaud)	4
En prévention d'une retraite bien méritée (D. Rolland)	6
Caisse Desjardins des policiers et policières	8
Planification de la retraite (L. Fournier)	9
Autopsie d'une sortie dans les médias (D. Ricard)	10
Tous pour 1 \$, 1 \$ pour tous (D. Rolland)	11
Collecte de fonds (R. Bouchard)	12
Formulaire du Fonds humanitaire de l'APPQ	13
Félicitations M <sup>e</sup> Gino Castiglio (P. Veilleux) / Le reclassement des emplois (A. Simard)	15
40 ans de service et vive la retraite! (N. Lavoie)	16
Le Tournoi de golf de l'APPQ : un franc succès (S. Trottier)	17
Au-delà du passé (R. Bronsard)	18
Étirements quotidiens	20
Les motifs raisonnables de croire : un simple rappel (B. Ducharme)	22



## Histoire d'une photo

*La photo a été prise le 9 novembre 2011. On aperçoit M. Pierre Veilleux, accompagné de quelques-uns des membres du comité de négociation et du conseil de direction en train de participer à l'une des nombreuses conférences téléphoniques que le président de l'Association des policières et policiers provinciaux du Québec a effectué avec les délégués de chacun des districts après que le conseil de direction ait donné son accord à l'entente de principe intervenue sur le renouvellement du contrat de travail.*



1981, Léonard-De Vinci  
Sainte-Julie (Québec) J3E 1Y9  
Tél. : 450 922-5414 • Téléc. : 450 922-5417

### Responsables de la rédaction :

**Pierre Veilleux**  
Président

**Robert Bronsard**  
Rédacteur en chef

Dépôt légal - Bibliothèque du Québec  
Tirage : 5 550

Les textes publiés dans cette revue sont la responsabilité de leurs auteurs.  
Les articles peuvent être reproduits à la condition d'en signaler la source.



## ÉDITEUR :

EFFICOM INC.

### BUREAU

1591, rue Principale, bureau 201  
Sainte-Julie (Québec) J3E 1W6  
Tél. : 514 908-2626

Administration, directeur général  
**MARCEL FOREST, CA**  
Directeur vente publicitaire  
**ANDRÉ LABONTÉ**  
Directrice infographie  
**NANCY BOSSÉ**  
Directrice service à la clientèle  
**NANCY THIBEAULT**



## La carte policière : du nouveau en vue



Le 8 septembre dernier, lors d'une rencontre du Conseil permanent sur les services policiers du Québec, le sous-ministre associé, M. Yves Morency, annonçait l'arrêt de tous les travaux en cours au Conseil en raison de l'intention du ministère de la Sécurité publique d'apporter certaines modifications à la Loi sur la police, notamment au sujet de la carte policière au Québec.

### Les travaux du Conseil permanent

Au moment de cette annonce, les principaux travaux du Conseil permanent sur les services policiers du Québec se résument à trois grands thèmes. D'abord, il y avait une problématique soulevée par la Fédération des policiers et policières municipaux du Québec au sujet du Fonds des services de police municipaux. Selon la Fédération il existerait une situation inéquitable quant aux coûts estimés pour les services donnés par la Sûreté du Québec et ceux fournis par les services de police municipaux. La Fédération estime que la population desservie par un service de police municipal paye davantage que la population desservie par la Sûreté du Québec.

Un deuxième dossier concerne la révision des divers niveaux de service énoncés par la Loi sur la police. Cette demande provient principalement de la Fédération Québécoise des Municipalités, de l'Union des municipalités du Québec et de l'Association des directeurs de police du Québec. Selon elles, certaines tâches devraient être transférées à un niveau de

service supérieur. De plus, elles voulaient évaluer la possibilité de mettre en commun certains outils dont disposent les corps de police municipaux, ce qui aurait pour effet de rationaliser et de diminuer le coût des services municipaux.

Enfin, l'Association des policières et policiers provinciaux du Québec (APPQ) a demandé au ministère d'évaluer la possibilité d'accorder à la Sûreté du Québec le droit de procéder à l'intégration de services et d'évaluer la possibilité de mettre en commun certains outils dont disposent les corps de police municipaux, ce qui aurait pour effet de rationaliser et de diminuer le coût des services de police municipaux couvrant des municipalités de 50 000 à 100 000 habitants, surtout que nous desservons déjà des villes qui ont dépassé ou qui sont sur le point de dépasser la limite de 50 000 habitants actuellement imposée par la Loi sur la police.

En ce qui concerne le premier de ces trois dossiers, soit la problématique soulevée par la Fédération des policiers et policières municipaux du Québec au sujet du Fonds des services de police municipaux, la question fut étudiée en sous-comité

pour finalement être mise de côté par le ministère, notamment en raison de la complexité à établir les calculs de coût et ainsi valider la prétention de la Fédération. Quant à la redéfinition des niveaux de service et mise en commun des moyens dont chacun dispose, cette demande fut également traitée en sous-comité et plusieurs scénarios furent examinés. Le ministère envisage présentement une certaine ouverture à ce sujet. Finalement, la demande de l'Association des policières et policiers provinciaux du Québec relative à la possibilité d'intégrer des services de police municipaux couvrant des villes de moins de 100 000 habitants ne fut pas traitée au Conseil permanent sur les services policiers du Québec en tant que tel. Plutôt, plusieurs représentations ont été faites directement avec le ministre de la Sécurité publique et l'idée a fait son chemin. En fait, c'est lors d'une conférence téléphonique avec le ministère que nous avons appris les intentions du ministre de relever la barre à 100 000 habitants, ce qui aurait pour effet de donner à trois municipalités entre 50 000 et 100 000 habitants la possibilité de demander les services de la Sûreté du Québec, soit Saint-Jérôme, Saint-Jean-sur-Richelieu et Granby.

## Un nouveau projet de loi

Suite à la suspension des travaux du Conseil permanent, une conférence téléphonique a eu lieu le 20 septembre dernier entre le ministère de la Sécurité publique et l'Association des policières et policiers provinciaux du Québec afin de discuter des changements que le ministère avait l'intention de proposer au sujet de la Loi sur la police. Le 1<sup>er</sup> novembre 2011, le projet de loi numéro 31 a été déposé à l'Assemblée nationale. En voici les faits saillants :

- possibilité d'une desserte par la Sûreté du Québec pour les agglomérations de 49 999 à 99 999 habitants à l'extérieur des régions de recensement;
- obligation de consultation publique pour les municipalités de plus de 50 000 habitants lors d'abolition du service de police;
- une municipalité desservie par la SQ qui dépasserait 99 999 habitants demeurerait avec la SQ à moins qu'elle en fasse la demande au ministre de la Sécurité publique;
- la population pour un service de police de niveau 2 passerait de 100 000 à 249 999 habitants;
- partage et mise en commun de certains services de soutien et de mesures d'urgence entre les services de police déterminés par le ministre sous réserve de critères géographiques, tant au niveau des ressources humaines que des équipements. La sous-traitance et l'échange de services ne seront pas permis. Il est à noter que le gouvernement entend faire un règlement pour encadrer ces efforts de « rationalisation » des services policiers municipaux;
- certaines mesures financières seront revues à la hausse, par voie de réglementation, pour les services de police couvrant des municipalités de moins de 49 999 habitants qui seront intégrés après les modifications, ainsi que pour ceux couvrant des municipalités de plus de 49 999 habitants déjà intégrés ou qui seront intégrés après les modifications.

→ certains services donnés par la SQ seront facturés au service de police qui en fera la demande.

Maintenant que l'Assemblée nationale est saisie de ce projet de loi, une commission parlementaire devrait s'ensuivre. Le gouvernement devrait être en mesure d'adopter ces nouvelles mesures au début de l'année 2012. Bien que plusieurs points proposés dans ce projet de loi soulèvent des interrogations que l'Association soumettra au gouvernement lors de son intervention en commission parlementaire, les changements relatifs à la desserte policière apporteront la stabilité souhaitée par l'Association. En effet, rappelons qu'au début de l'année 2011, la Fédération des policiers et policières municipaux du Québec a déposé une requête devant la Cour supérieure pour qu'il soit interdit à la SQ de continuer à couvrir des villes qui, avec le temps, ont dépassé la limite de 50 000 habitants. Ce projet de loi est donc le bienvenu, tant pour l'Association que pour les municipalités concernées qui, clairement, ne voulaient pas retourner en arrière.

## Le moratoire sur les intégrations

Rappelons-nous qu'en 2009, alors que M. Jacques Dupuis était le ministre de la Sécurité publique, il y avait eu un moratoire sur les intégrations à la Sûreté du Québec. En mars dernier, l'actuel ministre de la Sécurité publique, M. Robert Dutil, décidait de lever ce moratoire, ce qui avait pour effet de redonner la possibilité aux municipalités de moins de 50 000 habitants d'abolir leur corps de police et de conclure des ententes avec la Sûreté du Québec. Nous croyons que le ministre Dutil a fait le bon choix en redonnant cette autonomie aux municipalités.

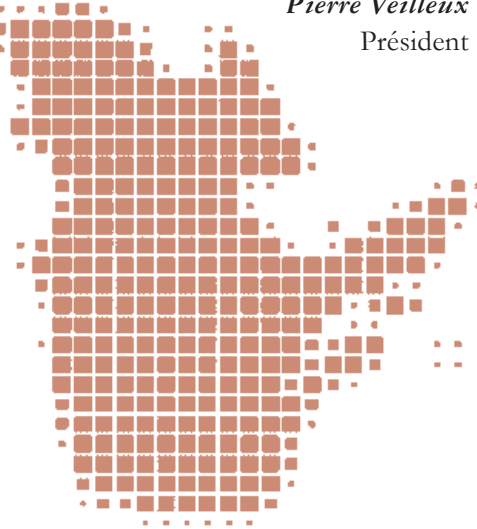
Notons qu'il reste encore sept municipalités et une régie de police qui pourraient décider de profiter des services de la SQ. Actuellement, le Service de police de Rivière-du-Loup a fait une demande officielle d'abolition de son corps de police au ministre de la Sécurité publique et, pour sa part, la municipalité de Sainte-Adèle mène présentement une campagne d'information auprès de la population pour évaluer si une demande d'abolition devrait être adressée au ministère<sup>1</sup>. Finalement, Saint-Georges de Beauce étudie quel serait le coût lié à l'abolition de son corps de police et envisage sérieu-

sement de recourir plutôt à la desserte SQ. Il semblerait d'ailleurs que les policiers de cette municipalité soient en faveur de cette option à plus de 80 %. Les autres municipalités qui sont susceptibles d'entreprendre une réflexion et qui ont moins de 50 000 habitants sont Sainte-Marie de Beauce, Thetford Mines, Bromont, Mont-Tremblant et Magog.

De son côté, la Fédération des policiers et policières municipaux du Québec milite fermement contre ces intégrations. Elle mène présentement une importante campagne de sensibilisation auprès des médias locaux pour faire pression sur les élus municipaux pour les empêcher d'opter pour une desserte par la SQ pour couvrir les villes de Rivière-du-Loup et de Sainte-Adèle. Par ces actions, la Fédération nous apparaît placer ses intérêts corporatifs, en tant qu'organisation, au-dessus des intérêts des membres policiers. Le vrai débat ne concerne pas la valeur de la Fédération ou celle de l'Association comme organisme capable de représenter les policiers. La question est ailleurs : est-ce que nos intérêts collectifs, en tant que policiers, sont mieux entendus quand nous parlons d'une seule voix ou lorsque nous sommes divisés? Poser la question, c'est y répondre.



Pierre Veilleux  
Président



<sup>1</sup> Le 21 novembre 2011, le Conseil municipal a adopté une proposition pour entreprendre cette démarche auprès du ministère.

# Il faut poursuivre la réforme

## Lettre ouverte du syndicat de la Sûreté du Québec

Le 20 décembre 2000, le ministre de la Sécurité publique, M. Serge Ménard, présentait un document de consultation portant sur l'organisation policière au Québec. « L'énoncé d'une politique ministérielle en cette matière, qui vise fondamentalement l'amélioration de la qualité des services dispensés par les corps policiers, représente une proposition de restructuration en profondeur de l'organisation policière au Québec, à laquelle il est devenu indispensable de s'attaquer », disait-il.

Pour soutenir son ambitieux projet, M. Ménard rappelait que « le caractère de plus en plus sophistiqué de la criminalité, l'utilisation de la haute technologie par les organisations criminelles, le développement effréné d'une criminalité commise en réseau, de même que les effets de la jurisprudence eu égard à l'application des Chartes des droits et libertés, rendent de plus en plus difficile l'accomplissement de la mission policière, notamment au sein des organisations de plus faible taille ».

Dix ans après l'entrée en vigueur de cette réforme, la Sûreté du Québec (SQ) a intégré dans ses rangs près de 1 400 policières et policiers municipaux suite à l'abolition de 59 sûretés municipales. Actuellement, la Loi sur la police offre aux élus locaux de municipalités de moins de 50 000 de population la possibilité de choisir entre le maintien de leur desserte municipale ou la signature d'une entente de services avec la SQ. Les dernières intégrations à la Sûreté du Québec remontent à 2008 et 2009 pour la municipalité de Joliette et la Régie intermunicipale de police de Rivière-du-Nord, ce qui a porté à 1 038 le nombre de municipalités desservies par la SQ.

Il ne restera que six (6) municipalités au Québec de moins de 50 000 de population qui n'auront pas fait le choix de la Sûreté du Québec puisque Rivière-du-Loup et Sainte-Adèle ont récemment demandé à être intégrées à la SQ.

Malheureusement, les débats entourant les abolitions de ces deux sûretés municipales ont pris des allures de roman-feuilleton de mauvais goût. La Fédération des policiers et policières municipaux n'a pas hésité à dénigrer la qualité des services offerts par les policières et policiers de la Sûreté, ce qui est tout à fait inacceptable et indigne venant d'un porte-parole de syndicat qui dit faire la promotion de la profession de policier.

Le débat s'est enfoncé davantage lorsque, en parlant de la place qu'occupe la Sûreté du Québec dans le paysage policier, on a dit craindre pour la démocratie et craindre que le Québec se transforme en État policier. Cette vision apocalyptique et ces dérapages montrent malheureusement à quel point le corporatisme aveugle peut parfois générer son lot d'aberrations.

L'actuel ministre de la Sécurité publique, M. Robert Dutil, a déposé un projet de loi visant à proposer aux municipalités qui doivent offrir un service de niveau 1 la possibilité de signer une entente de services avec la Sûreté du Québec. Au total, ce sont trois (3) municipalités qui pourraient, si elles le jugent pertinent, intégrer leur service de police à la SQ, soit Granby, Saint-Jean-sur-Richelieu et Saint-Jérôme.

Le projet de loi qui sera bientôt à l'étude est un bon projet. Il ne propose rien de révolutionnaire, mais il s'inscrit, selon nous ainsi que selon les représentants des deux grandes unions municipales, dans la continuité de la réforme amorcée il y a maintenant 10 ans. Prétendre le contraire, crier au loup et dire qu'il y a péril en la demeure sert mal les intérêts des policières et policiers du Québec.

Le président,



Pierre Veilleux

PV/sb



ASSOCIATION DES POLICIERS  
ET POLIÈRES PROVINCIAUX  
DU QUÉBEC



# À LA DÉFENSE DE VOS DROITS



## LA DÉONTOLOGIE POLICIÈRE AU QUÉBEC *Perception vs réalité!*

Plusieurs membres se questionnent sur les raisons pouvant contribuer à la médiatisation des dossiers déontologiques et voudraient savoir si le portrait général de la profession policière qui ressort du traitement journalistique est aussi négatif qu'on pourrait le croire. Voici certaines informations permettant d'avoir une meilleure compréhension des écarts entre la perception populaire et la réalité.

Depuis sa mise en vigueur en 1990, le système déontologique est composé de deux organismes de surveillances civiles indépendantes qui sont le Commissaire à la déontologie policière (examen des plaintes) et le Comité de déontologie policière (tribunal déontologique). Le rapport entre policier et citoyen est d'intérêt public. De plus, il s'agit de procédures avec audiences publiques. Donc, il n'est pas surprenant que la profession policière au Québec puisse

faire constamment l'objet d'articles médiatiques dans ce contexte.

La situation n'est pas aussi dramatique que les médias veulent bien laisser croire. Pourquoi? Parce que nous avons professionnalisé notre travail au fil des ans et que nos comportements et gestes qui peuvent faire l'objet de plaintes déontologiques sont souvent effectués dans les règles de l'art. Évidemment, il faut parfois faire une démonstration complète du bien-fondé de nos actions devant le tribunal déontologique et, pour ce faire, nous avons dans le cadre du processus déontologique, le droit à une défense pleine et entière en respect des règles de justices naturelles.

Afin de voir de manière concrète la base de mes propos, voyons en résumé quelques données statistiques des activités du Commissaire<sup>1</sup> et du Comité de déontologie policière<sup>2</sup>.

### Le Commissaire à la déontologie policière

Pour les policiers au Québec, il y a eu en 2010-2011 un total de 1971 plaintes déposées au Commissaire, soit une croissance des plaintes reçues de 3,1 %. Une nouvelle réalité est à l'effet que plus de 80 % des plaintes sont transmises au Commissaire via Internet.

On peut penser, qu'en raison de la croissance des plaintes déontologiques sur la police, qu'il y a judiciarisation des dossiers à l'extrême par cet organisme, mais dans les faits ce n'est pas le cas. De ce nombre de plaintes, seulement 9 % ont fait l'objet d'une enquête déontologique parce que plus de 80 % des plaintes sont réglées au niveau du Commissaire par les rejets de plaintes 57,5 % et la conciliation (33,5 %). Notons le taux de réussite en conciliation qui est de 77,3 %, permettant d'alléger le processus.

1. Extraits des données statistiques du Rapport annuel de gestion 2010-2011 du Commissaire à la déontologie policière, Claude Simard (Commissaire), septembre 2011.

2. Extraits des données statistiques du Rapport annuel de gestion 2010-2011 du Comité de déontologie policière, gouvernement du Québec, 2011.

On peut penser que les policiers faisant l'objet d'enquête déontologique sont la plupart du temps cités devant le Comité de déontologie. Eh bien non, ce n'est pas le cas non plus. En sommes, toujours pour l'exercice 2010-2011, il y a un total de 56 citations visant 105 policiers au Québec sur environ 14 394 policiers en devoir (en date du 31 décembre 2010). Donc, sur les milliers d'interventions policières annuelles au Québec nécessitant bien souvent la répression et l'usage de la force, on peut dire que la profession se porte très bien contrairement à l'analyse journalistique négative. Plus concrètement, au sein de notre organisation, saviez-vous que seulement 24 % de ce total de plaintes visent les policiers de la Sûreté du Québec?! Jetons un coup d'œil maintenant sur la suite en matière de citation devant le tribunal déontologique.

## Le Comité de déontologie policière

Lors de l'exercice annuel de 2010-2011, le Comité de déontologie fut saisi de 91 citations impliquant 76 policiers provenant des divers organismes policiers du Québec.

On peut penser que les décisions du Comité de déontologie policière sont finales et sans appel. Eh bien non, car nous avons la Cour du Québec en procédure d'appel pour infirmer ou modifier une décision qui nous apparaît déraisonnable de ce tribunal déontologique. Le Comité a rendu des décisions sur le fond dans 43 dossiers. Saviez-vous que de ce nombre seulement 9 dossiers

visaient la Sûreté du Québec et un total de 6 policiers de notre organisation furent sanctionnés? Notons que certains dossiers ont fait l'objet de recommandations communes et d'autres ont été portés en appel à la Cour du Québec.

Concernant les policiers reconnus dérogatoires par jugement final, il n'y a rien de honteux, car il est normal un jour ou l'autre de commettre des erreurs, c'est humain et c'est la raison pour laquelle il y a des effaces au bout des crayons! Donc, les médias ont beau tenter de faire mal paraître les policiers en publicisant différents cas soumis à la déontologie, mais un fait demeure en voyant la finalité du processus par rapport à la complexité de notre travail. Un constat s'impose à l'effet que nous sommes performants non seulement dans l'accomplissement de nos tâches, mais aussi dans la manière de faire notre travail!

## En matière d'excuse déontologique

Depuis l'instauration du processus déontologique avec un tribunal indépendant, un policier qui était jugé dérogatoire par ce Comité avait un antécédent déontologique à vie dans son dossier. Faisant suite aux multiples représentations du milieu syndical policier auprès du législateur pour obtenir une forme de radiation des antécédents déontologiques comme cela existe pour la discipline, nous avons réussi à obtenir l'excuse déontologique avec des amendements à la Loi sur la police en 2006<sup>3</sup>.

Donc, maintenant que l'on soit policier actif ou à la retraite, on peut procéder à une demande d'excuse. Cette demande est admissible sous réserve de certaines conditions et peut être octroyée deux ans après l'exécution de la sanction pour un avertissement, une réprimande ou un blâme et après trois ans pour une suspension, une rétrogradation ou une inhabileté à exercer la fonction d'agent de la paix. Si la demande est accueillie, l'acte en faisant l'objet ne peut plus être opposé au policier qui l'a commis et une attestation d'excuse par écrit est transmise au policier. Concernant les demandes d'excuse, le Comité de déontologie policière a traité 85 demandes dont 9 qui n'étaient pas recevables. Il y a eu 30 demandes en provenance de notre organisation. Saviez-vous que toutes ces demandes recevables ont été accordées par le Comité? Donc, si vous avez des antécédents déontologiques, je vous recommande fortement de procéder à votre demande d'excuse. Vous pouvez rédiger le formulaire en ligne par Internet à [www.deontologie-policiere.gouv.qc.ca](http://www.deontologie-policiere.gouv.qc.ca) et pour toute autre information sur ce sujet, sur notre site APPQ [www.appq-sq.qc.ca](http://www.appq-sq.qc.ca). Si vous avez des difficultés, n'hésitez pas à demander l'appui de votre représentant syndical.

Syndicalement vôtre!

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

3. L.R.Q., c.P-13.1, art. 255.2.



# En prévention d'une retraite bien méritée

Le métier que nous faisons, comme vous le savez bien, en est un qui nous expose à différents événements qui comportent chacun un niveau de risque propre au genre d'intervention que nous ferons. Afin de faire de la prévention en matière de santé et de sécurité, il est important d'être informé et de comprendre les principaux risques associés à l'exécution du travail policier.

Quelles sont les mesures de prévention que l'on peut adopter? Quelles sont les méthodes de travail sécuritaires qu'il faut connaître? Je tenterai au cours de cet article de répondre à vos appréhensions face aux risques journaliers auxquels nous devons faire face.

Le métier de policier nous amène à intervenir dans différents milieux physiques et, souvent, nous ne connaissons pas les lieux où nous intervenons. Cet impondérable de notre travail nous amène à développer une capacité d'observation et d'analyse nous permettant de visualiser les dangers et donc d'en atténuer la portée. Notre travail nous amène aussi à exécuter une grande variété de tâches telles que :

- ◆ répondre aux appels d'urgence (ex : violence, accident, désastre naturel);
- ◆ patrouiller dans des secteurs et y appliquer la loi;

- ◆ enquêter sur tout genre de crime ou d'accident;
- ◆ porter assistance à des personnes blessées ou dans le besoin;
- ◆ faire un rapprochement avec le citoyen pour le sensibiliser en matière de prévention du crime.

Ce sont nos tâches principales. Toutefois, chaque fois que nous avons à intervenir, il y a toujours un risque pour notre santé et notre sécurité. Nous savons que le métier que nous exerçons est reconnu comme étant un des plus dangereux et demande à ce que nous recevions une formation spéciale de base ainsi que de la formation continue en cours de carrière afin de maintenir à jour nos connaissances en matière d'intervention sécuritaire.

Or, il est impossible, même avec la meilleure formation, d'abaisser le niveau de risque à zéro. En vous énumérant certains risques associés à notre profession, vous comprendrez que nous ne pouvons éliminer tous les dangers et tous les risques.

Comme policier, vous serez exposé un jour ou l'autre à :

- ◆ une agression violente;
- ◆ des maladies contagieuses ou infectieuses;
- ◆ des produits chimiques, toxiques et biologiques;



- ◆ une douleur causée par la fatigue et l'épuisement;
- ◆ une douleur causée par l'adoption de posture prolongée et inconfortable;
- ◆ un risque de chutes et de glissades;
- ◆ une fatigue accumulée consécutive à des prolongements d'horaires de travail;
- ◆ un stress psychologique et/ou des traumatismes suite à l'exposition à un événement violent.

Afin de pouvoir accomplir ma mission de policier et aussi de réaliser mon but premier qui est **DE RETOURNER À LA MAISON EN SANTÉ ET SANS BLESSURE**, il devient important de mettre en pratique les quelques points suivants. Ces mesures préventives vous permettront de diminuer les risques associés à la fonction et à l'organisation du travail.

Les mesures préventives qu'on se doit d'adopter sont :

- ◆ demander et recevoir une formation axée sur la sécurité lors de nos interventions;
- ◆ faire de l'exercice régulièrement pour diminuer les risques de blessure;
- ◆ utiliser vos équipements de protection individuelle ou les dispositifs de protection adaptés à la tâche que vous faites (ex : utilisation de fusée routière);
- ◆ toujours rester attentif à l'environnement où vous intervenez et toujours se méfier des personnes ou des situations, de cette façon vous serez toujours aux aguets;
- ◆ prendre les mesures pour se protéger des risques associés au travail sur des relèves;
- ◆ respecter la marche à suivre lorsque vous patrouillez seul;
- ◆ se laver les mains fréquemment pour réduire les risques d'infection et porter vos gants de protection.

Quelles sont les méthodes de travail sécuritaires qu'il faut savoir?

Il est important de recevoir la formation adéquate et tous les renseignements pertinents sur les méthodes de travail pouvant réduire les risques associés à la santé et à la sécurité du travail. Les départements de Santé-Sécurité du travail (SST) tant de l'Association des policières et policiers provinciaux du Québec (APPQ) que de la Sûreté du Québec (SQ) produisent des fiches signalétiques et des fiches de prévention pour vous tenir informés. Du côté de l'APPQ, elles vous parviennent par le biais des fiches de formation que vos directeurs vous transmettent ainsi que dans la trousse du délégué. Du côté de la SQ, elles vous parviennent par le biais de l'intranet et de fiches annexées à vos talons de paie.

Il est aussi important pour chacun de nous de parfaire notre formation en faisant des lectures ou des recherches sur les sujets suivants afin d'améliorer notre façon d'intervenir pour qu'elle soit sécuritaire. Je vous recommande de prendre connaissance de documents portant sur :

- ◆ les risques chimiques ainsi que sur le SIMDUT;
- ◆ les maladies transmissibles par le sang;
- ◆ la façon adéquate de se laver les mains;

- ◆ les blessures par piqûre d'aiguille;
- ◆ les méthodes sécuritaires pour procéder à la fouille d'un individu;
- ◆ l'entretien et l'entreposage des équipements de protection individuelle;
- ◆ la prévention des chutes et glissades;
- ◆ le respect des méthodes et de l'organisation sécuritaire du travail.

Ce survol des mesures et méthodes de prévention dans l'exécution du travail policier vous est donné pour que vous puissiez parfaire votre formation et bien voir que notre métier comporte des risques associés aux interventions que nous faisons chaque jour. La santé et la sécurité du travail est l'affaire de tous, mais c'est avant tout l'affaire de chacun de nous, par nos comportements et notre attitude de travail. Soyons attentifs, soyons à l'écoute de notre environnement, soyons à jour dans nos formations, **soyons préventifs et proactifs<sup>1</sup>**.

*Daniel Rolland*

Vice-président  
en santé et sécurité du travail  
et aux ressources matérielles

<sup>1</sup> Référence, Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail



*Caisse Desjardins des  
policiers et policières*

## Contribuez dès maintenant à la réalisation de ses rêves!

**Quelles ambitions caressent vos enfants et vos petits-enfants?**

**Quelle profession, quel métier rêvent-ils d'exercer?**

Vous croyez qu'il est vraiment trop tôt pour commencer à investir en prévision de leurs études? Détrompez-vous! L'éducation postsecondaire coûte très cher, et offrir l'accès à leurs rêves demandera probablement des efforts financiers considérables.

Utilisez le simulateur sur le [www.caisse-police.com](http://www.caisse-police.com) pour avoir un aperçu des sommes à prévoir et des possibilités que vous offre le Régime enregistré d'épargne-études Desjardins.



### APPARTENANCE<sup>®</sup>

### Le saviez-vous?

Puisqu'elle vous en offre toujours plus, dans le cadre de son offre de services **Appartenance**, votre caisse vous offre **un premier dépôt de 100 \$ à l'ouverture d'un Régime enregistré d'épargne-études (REEE)** dont les contributions atteignent un minimum de 1 000 \$ dans les 12 premiers mois. En plus de bénéficier de subventions gouvernementales pouvant atteindre 750 \$ par année et de voir croître vos placements à l'abri de l'impôt, vous bénéficierez de six mois de protection Accirance Plus gratuitement.

Informez-vous auprès de votre conseiller ou communiquez avec nous à l'adresse ci-dessous.  
Pour plus de détails et d'autres nouvelles,  
visitez le [www.caisse-police.com](http://www.caisse-police.com)

### *Horaire des fêtes*

vendredi, 23 décembre	8 h 30 à 16 h 30
lundi et mardi, 26-27 décembre	fermée
mercredi et jeudi, 28-29 décembre	8 h 30 à 16 h 30
vendredi, 30 décembre	8 h 30 à 16 h 30
lundi et mardi, 2-3 janvier	fermée
mercredi, 4 janvier	retour à l'horaire habituel



*En cette période de réjouissances, de partage et de rapprochement,  
nous tenons à vous remercier chaleureusement de la confiance que vous nous témoignez.  
Toute l'équipe vous souhaite un très joyeux Noël et une nouvelle année remplie de santé, bonheur et succès!*



# Planification de la retraite



**En cette fin d'année 2011 s'amorce la saison des REER. Afin de vous aider à profiter pleinement de cette période financière, nous vous présentons ici quelques informations importantes et des conseils.**

## Règles de base

La limite de cotisation au REER demeure inchangée à 18 % du revenu gagné au cours de l'année précédente. Le maximum de contribution pour l'année 2011 est établi à 22 450 \$. Les contribuables qui ont accumulé des droits de cotisation en raison de cotisations non effectuées dans le passé pourront néanmoins dépasser ces limites.

Les membres de l'APPQ participant au régime de pension de l'employeur doivent réduire leur droit de cotisation au REER de leur facteur d'équivalence qui représente la valeur des contributions de l'employeur et de l'employé au régime de pension.

Pour ceux qui veulent effectuer le plus rapidement possible leur contribution pour l'année 2012, le montant maximum de contribution est établi à 22 450 \$.

## Conseils de planification en rafale

Depuis l'arrivée du CELI en 2009, une réflexion s'impose quant à la pertinence de cotiser à l'un ou l'autre de ces véhicules. Règle générale, nous favorisons le REER sauf pour les gens à faible revenu et pour les gens qui prévoient que leur revenu à la retraite sera plus élevé que leur revenu durant la vie active.

La législation qui régit le REER permet un excédent de 2 000 \$ de cotisations dans un REER sans aucune pénalité. Cette marge de protection existe en cas d'erreur administrative dans le calcul de vos droits de cotisation. Notez qu'au-delà de cette limite à vie de 2 000 \$, toute cotisation excédentaire entraîne une pénalité de 1 % par mois.

Malgré qu'elle ne soit pas déductible, certains investisseurs choisissent d'effectuer consciemment cette contribution excédentaire afin de profiter de l'abri fiscal sur les rendements. Nous ne favorisons toutefois pas cette stratégie puisqu'elle requiert une période d'accumulation d'environ 30 ans avant que l'avantage du rendement non imposable compense l'effet de la double imposition (causée par la non-déduction initiale et l'imposition éventuelle lors du retrait).

Malgré les nouvelles règles de fractionnement du revenu de pension, plusieurs arguments favorisent la cotisation au REER du conjoint pour les gens mariés soumis aux règles du patrimoine familial, notamment :

- les nouvelles règles ne prévoient pas le fractionnement du FERR avant 65 ans (au fédéral), ce que la cotisation au REER du conjoint permet de réaliser;
- la cotisation au REER du conjoint permet de fractionner jusqu'à 100 % de la cotisation alors que les nouvelles mesures limitent à 50 % le fractionnement entre conjoints;
- si le conjoint est plus jeune que le cotisant, la conversion de son REER en FERR pourra se faire à une date ultérieure, reportant ainsi l'imposition.

Pour les conjoints de fait, le fractionnement de revenus est une alternative attrayante à la cotisation au REER du conjoint. En effet, pour ces particuliers, la cotisation au REER du conjoint a toujours été une stratégie risquée puisqu'aucune règle légale ne permet de récupérer les sommes advenant une rupture.

*Luc Fournier*

Vice-président aux finances

# Autopsie d'une sortie dans les médias



Chers collègues,

Plusieurs ont eu connaissance qu'à l'automne 2010 des membres de mon district ont fait une sortie dans les médias régionaux pour dénoncer l'existence de quotas à atteindre en matière d'infraction au Code de la sécurité routière. Suite à cette initiative prise par des membres, il y a eu une chasse aux sorcières pour trouver le ou les auteur(s) de cette fuite médiatique. Je comprenais le mécontentement des autorités du district et j'ai contacté le commandant pour voir si on pouvait faire ensemble des gestes pour améliorer la situation et éviter que cela se reproduise.

Malheureusement, on n'a pas cherché à voir ce qui se passait vraiment et on s'est contenté de tirer des conclusions rapides sans nettoyer le bobo! Finalement, ça n'a rien changé, on ne voit toujours pas le problème. Comment en sommes-nous arrivés là? Au point où des membres croient que la seule chose à faire est de sortir dans les médias pour que les choses changent.

Je ne sais pas d'où provient l'information qui s'est rendue dans les médias. Toutefois, plusieurs gestionnaires du district ont ciblé une unité en particulier. Prenons comme hypothèse que la dénonciation des quotas provient bien de cette unité. Examinons alors comment a pu se construire l'impression que la seule manière d'obtenir que ça bouge, ce soit par une sortie dans les médias.

Rappelons d'abord que, depuis plusieurs années, il y a eu une orientation dans le district axée sur les statistiques au détriment de certaines relations humaines. Il y a un gestionnaire du district qui m'a déjà dit, lors d'une conversation, que le district faisait pression sur les gestionnaires de poste pour avoir un meilleur rendement. Il s'est repris en disant prestation de travail. Il y a clairement une forme de pression sur la quantité d'émission de constats d'infraction que chaque patrouilleur doit fournir. Si ce n'était pas le cas, on n'en parlerait pas

tout le temps dans plusieurs unités. Que ce soit quota, rendement ou prestation de travail, c'est du pareil au même; on met un chiffre, un nombre à atteindre.

On forme des équipes multidisciplinaires que pour le CSR ou presque. Des membres sont rencontrés et la discussion tourne finalement uniquement autour du rendement quantitatif. Est-ce pour faire plaisir aux élus? Pour ne pas se faire tirer l'oreille par ces derniers lors de renouvellement de contrat? Il est clair que la sécurité routière n'est pas le seul objectif.

L'application du Code de la sécurité routière, c'est une partie de notre travail, mais ce n'est pas la seule. Avec une telle pression, on se retrouve avec des membres qui ne pensent qu'à revenir au poste avec des constats, peu importe l'infraction, comme ça ils auront la paix. Cependant, on passe à côté de la plaque si on ne s'attarde qu'aux chiffres. On ne sert pas le citoyen avec cette façon de faire.

Suite à cette orientation marquée vers un rendement sur les constats, les gestionnaires tentent de trouver divers moyens afin d'arriver à leurs fins. Que ce soit en respect du contrat de travail ou non, ce n'est pas grave, l'objectif doit être atteint. Lorsque cela cause un conflit dans un poste, on laisse aller pensant que tout va se régler tout seul; l'objectif de rendement est atteint. Il y a tellement de changements et d'imprécisions dans certaines décisions prises par les gestionnaires de certains postes qu'on ne sait plus qui fait quoi! Tout semble caché afin de pouvoir jouer dans les zones grises. Dans certains cas, on se retrouve finalement avec un conflit entre deux groupes de travailleurs au sein de la même unité.

Malgré diverses interventions syndicales à différents niveaux, rien ne bouge. On étudie la situation, on n'a pas le pouvoir, c'est l'autre, ce n'est pas des affaires du syndicat ou bien d'autres raisons sont évoquées. Il y a eu certaines mesures prises, de l'aide externe, mais pendant ce temps-là la situation se détériore à l'unité où

les départs en maladie long terme se multiplient dans les deux groupes de travailleurs. Peut-être que pour certains il y a une combinaison personnelle mais vient-elle de la problématique au travail? **Quand on parle de près de 40 % des membres ont été ou sont en maladie**, je pense qu'on est en mesure de se poser la question sur la gestion du dossier. Pour ceux qui restent, eh bien la démotivation s'installe. C'est comme au hockey, certes les membres ne sont pas que blanc dans le conflit, mais si l'entraîneur, le DG de l'équipe et le proprio prennent des méthodes douteuses, laissent aller les choses, ne disent pas à leurs supérieurs que ça ne va pas et ne prennent pas les actions appropriées pour régler le problème pour éviter la dégradation d'un climat de travail au point d'appeler la situation hyper-conflit, qui va s'en occuper?

Finalement, pour ajouter au dossier, on se retrouve avec la Direction des normes professionnelle (DNP) dans le poste pour différentes plaintes que des membres des deux groupes ont logé les uns contre les autres et les gestionnaires s'en mêlent aussi parce que c'est la seule chose qu'ils semblent avoir trouvé à faire! On finit par discipliner les choses qui en temps normal se règlent dans le bureau. On ne fait qu'aggraver la situation. Je comprends que le dossier soit devenu très difficile à gérer mais il y a eu un problème de gestion depuis le début dans tout ça.

Est-ce que finalement, certains membres en ont eu ras le bol et se sont vidés le cœur dans les médias? Était-ce la solution? Peut-être que non mais quand ça ne va pas, que tu n'as plus confiance en ceux qui interviennent, tu prends la solution qui semble la plus logique à ce moment-là.

Par la suite, on se retrouve au printemps 2011 avec deux patrouilleurs de cette même unité qui se font filmer par un citoyen alors qu'ils se reposent pendant l'heure du dîner. Encore là, je ne commenterai pas le dossier qui est devant la Direction des normes professionnelles, cepen-

tant je vais vous parler de la réaction des autorités du district. Il y a eu alors une sortie du gestionnaire dans les médias. Je pense qu'effectivement dans le contexte le fait de sortir dans les médias pour la SQ s'imposait. C'est l'opinion de l'ensemble des gens à qui j'en ai parlé. La façon de le faire cependant devait être bien dosée pour l'ensemble de l'organisation et, là-dessus, sur la façon dont ceci a été fait, les opinions diffèrent énormément.

Plusieurs ont été fort déçus de voir le gestionnaire se prononcer à titre personnel et mentionner qu'il s'agissait d'un geste inacceptable selon lui, **mais sans avoir pris connaissance de la version des membres impliqués**. Je rencontre des gens dans tous les districts et encore cet été des membres m'en ont parlé. L'incompréhension de la réaction de la SQ est claire pour l'ensemble. On a jugé sur les apparences, sans savoir ce qui s'est passé. Pourtant, on a pris le temps de rencontrer ce citoyen dont la version s'est ajustée d'une entrevue à l'autre afin d'avoir une histoire bien ficelée. On ne s'est pas questionné sur ses réelles motivations. On n'a pas pris la version de tous les impliqués et on les a jugés dans les médias. Si on voulait protéger l'image de l'or-

ganisation, le discours habituel pouvait bien faire l'affaire. On n'est pas obligé de laver notre linge sale en public... Sauf si on veut se venger!

Est-ce que cette sortie est une réaction à celle de décembre concernant la gestion au district? Pour plusieurs, c'est une évidence. Selon moi, nous venons simplement de prouver qu'on ne cherche pas réellement de solutions aux problématiques d'ambiance de travail malsaine présentes dans cette unité. Il faut simplement se taire et suivre la parade. On a l'impression que certains gestionnaires n'ont pas la latitude nécessaire pour apporter des solutions aux conflits et que d'autres ne veulent pas donner raison aux deux groupes qui désirent mettre fin à la cohabitation et surtout pas le syndicat qui les appuie. Ils prennent donc des décisions qui ne font qu'augmenter les problèmes au lieu de les diminuer. On ne prend pas compte de plusieurs recommandations du rapport indépendant qui a été commandé.

Être gestionnaire, ce n'est pas imposer une dictature, c'est être un mobilisateur et avoir un bon leadership. Démontrer le bien-fondé de nos idées en persuadant, mais surtout en écoutant les gens pour les amener à notre idée, fait par-

tie des qualités d'un bon gestionnaire. Si la personne qui nous écoute amène de bonnes idées, on peut ajuster notre idée sans perdre la face. Personne n'a le monopole du savoir.

Par contre, l'imposition systématique de mesures ou d'idées en donnant des ordres, c'est l'argument des faibles! N'importe qui peut le faire, mais convaincre les gens avec des arguments, plusieurs ont de la difficulté à le faire et ce n'est pas seulement avec des cours universitaires qu'ils vont pouvoir y arriver.

Je sais cependant que par fois le gestionnaire devra imposer certaines choses, certaines fois c'est comme ça. Pour les autres situations, pour ceux qui ne peuvent convaincre d'une autre façon lorsque c'est possible, ils pourront encore donner des ordres sans écouter! À ce moment-là, on se retrouve avec des dossiers où trouver la raison d'une problématique, pensant qu'on en fait pas partie et travailler sur celle-ci afin de changer les choses, vient après les intérêts personnels de certains gestionnaires!

Syndicalement vôtre!

*Dominic Ricard*

Directeur Mauricie / Centre-du-Québec



## Tous pour 1 \$, 1 \$ pour tous

À chaque année, le Fonds humanitaire de l'Association des policières et policiers provinciaux du Québec vous appuie pour mener à bien différentes activités de financement, dont l'impact rejaillit sur vos communautés. Le Fonds humanitaire, votre Fonds, supporte les membres cotisants qui organisent des activités dont le but est d'amasser des montants d'argent qui serviront à rendre le sourire et l'espoir à des personnes qui en ont grandement besoin. En tant que président du Fonds, je vois, par les demandes qui me sont adressées, les moyens que nous prenons afin de nous impliquer au maximum pour les gens des différentes régions. Félicitations à tous ceux qui, directement ou indirectement, contribuent au succès de ces activités de financement.

C'est avec les cotisations des membres que nous pouvons participer et vous aider dans vos projets. Pensez-y, une cotisation de 1 \$ par paie est minime, quand on pense à la façon

dont cet argent pourrait changer le monde. En effet, 1 \$ semble bien peu, mais multiplié par 5 000 membres, cela devient un montant fort intéressant qui pourrait servir à aider ceux qui en ont vraiment besoin.

En cette période des fêtes, soyez généreux et devenez membre cotisant. Vous n'avez qu'à remplir le formulaire d'autorisation de retenues à la source et à nous le retourner par télécopieur au 450 922-5417.

Aidons-nous les uns les autres à faire de 2012 une belle année.

Bonne année!

*Daniel Rolland*

Président du Fonds humanitaire

# Collecte de fonds



C'est dans la petite municipalité de Chambord que des policiers de notre MRC ont été particulièrement touchés par une bien triste histoire. Depuis février 2010, le destin a durement touché la famille Potvin-Thiboutot lorsqu'un diagnostic de cancer, plus précisément un sarcome à cellules claires, soit une tumeur rare, avec métastases, est tombé pour leur petit Logan, 2 ans. La famille devait se préparer alors à 28 semaines de radiothérapie et de chimiothérapie. Les médecins doivent lui installer un tube de gavage (avec une pompe que la mère devra apprendre à manipuler) vu les troubles d'alimentation graves développés chez le petit. La destinée de la famille venant de changer en son entier, la maman de Logan a dû laisser son emploi (sans assurance ni sécurité d'emploi) afin de se consacrer entièrement aux soins du petit : nombreux voyages à Québec et au centre hospitalier de Roberval, médication et gavage à la maison, etc.

Le père, quant à lui, commençait tout juste un emploi saisonnier à Fermont, dans le Nord du Québec. Leur situation financière déjà difficile s'est vue aggravée avec le coût des déplacements à l'extérieur de la région, des médicaments et de la maison qu'ils ont dû adapter pour Logan. Heureusement, les gens de l'endroit se sont mobilisés, empathiques à leur cause, et ont fait des collectes de fonds.

Les policiers de la MRC du Domaine-du-Roy ont contribué aussi au réconfort de la famille du petit Logan. On aperçoit ici M<sup>me</sup> Potvin et Logan, M. Thiboutot, l'agente Isabelle Valois et son fils, accompagnés de l'agente Annette Charbonneau, responsable des relations communautaires. Cette famille a confié

« n'avoir jamais eu besoin de la police auparavant » mais, au terme de sa courte visite du poste, c'est avec des trémolos dans la voix que le père a serré la main des policiers sur place en disant : « C'est vraiment trop, je me suis toujours comporté en bon citoyen, mais je n'aurais jamais pensé qu'un jour les policiers nous aideraient pour ça. »

Je vous raconte cette histoire pour vous rappeler d'être généreux. Les risques et les richesses ne sont pas répartis de façon égale. C'est pour apporter un peu plus d'équilibre dans les chances que le Fonds humanitaire existe. Contribuez.

*Rémy Bouchard*  
Directeur Saguénay /  
Lac-Saint-Jean





## FONDS HUMANITAIRE DE L'ASSOCIATION DES POLICIÈRES ET POLICIERS PROVINCIAUX DU QUÉBEC (APPQ)

### Autorisation de retenues à la source

Je soussigné(e) ..... Matricule .....

N.A.S. .... autorise par la présente le Fonds humanitaire de l'Association des policières et policiers provinciaux du Québec (APPQ) à prélever un montant de ..... \$ par période de paie.

Cette autorisation restera en vigueur jusqu'à ce qu'elle soit révoquée par écrit.

Date d'entrée en vigueur du premier prélèvement

année	mois	jour

---

Signature du membre



## Une offre de taille pour les membres



Choisissez parmi notre vaste gamme de téléphones mobiles.



BlackBerry® Curve™9360



Motorola Milestone<sup>MC</sup>



Nokia C3-01



Samsung C414

Autres appareils sélectionnés également offerts.

### Forfait d'appels vocaux SCP

200 minutes | 25\$ /mois  
Entente de 2 ou 3 ans

Messagerie vocale 10, afficheur, renvoi d'appel, appel en attente, appel conférence	inclus
Tarif la minute additionnelle	0,10 \$ /min
Tarif la minute d'appel interurbain au Canada	0,10 \$ /min
Appels locaux illimités le soir/la nuit (de 18 h à 7 h) et le week-end	inclus
Appels locaux illimités entre abonnés TELUS	inclus
Messages textes entrants illimités et 100 messages textes sortants	inclus
Messagerie texte illimitée	5 \$
1 000 minutes entrantes locales	inclus
Facturation à la seconde (dès la première seconde)	inclus
Frais mensuels d'accès au réseau	inclus

Vous devez ajouter une option data BlackBerry® ou ANP au forfait Voix pour les appareils de transmission de données (voir encadré ci-dessous).

### Ensemble de données d'affaires 25 - BIS | Courriel et Web Affaires 25 pour ANP

500 Mo | 25\$ /mois<sup>†</sup>

Données additionnelles 0,05 \$ le Mo  
Transmission de données en itinérance aux États-Unis 3 \$ le Mo. | Transmission par câble incluse.

Pour obtenir les détails, veuillez communiquer avec l'un de nos détaillants autorisés pour avoir plus de renseignements.

**Alain Choinière au 514 863-3238 ou [achoiniere@altocommunication.com](mailto:achoiniere@altocommunication.com)**

Consultant, transmission de données sans-fil

**ALTO**  
**COMMUNICATION**  
[www.altocommunication.com](http://www.altocommunication.com)

**TELUS**  
le futur est simple™

\*Aucuns frais de mise en service (une valeur de 35 \$). Offre valable pour une durée limitée avec une nouvelle entente de service ou un renouvellement de 2 ou 3 ans seulement, sur présentation d'une carte d'employé ou d'une carte de membre valide. Cette offre ne peut être jumelée à aucune autre offre. Les taxes et les frais pour les services payables à l'usage sont en sus. Les appels interurbains sont ceux faits du Canada vers le Canada ou vers la partie continentale des États-Unis. Les appels vers Hawaï et l'Alaska ne sont pas inclus. Certaines conditions s'appliquent. Cette offre peut être retirée à tout moment sans préavis.\*Ce tarif ne prévoit pas l'utilisation de l'appareil de transmission de données comme modem. TELUS, le logo TELUS et le futur est simple sont des marques de commerce utilisées avec l'autorisation de TELUS Corporation. © 2011 TELUS.

## Félicitations M<sup>e</sup> Gino Castiglio

Le conseil de direction ainsi que les membres du personnel de l'Association des policières et policiers provinciaux du Québec se joignent à moi afin de féliciter notre conseiller juridique, M<sup>e</sup> Gino Castiglio, récemment reconnu comme « Avocat de l'année » dans son domaine de pratique par l'éditeur américain *Best Lawyers*. Le répertoire de *Best Lawyers* est le résultat d'un sondage mené à l'échelle du pays et constitué d'évaluations détaillées effectuées par d'autres avocats. En 27 ans d'existence, *Best Lawyers* est devenu un guide de référence en matière d'excellence juridique, et ce, tant dans le milieu du droit qu'auprès du public en général. Cette année, c'est plus de 5 248 avocats de 240 régions du monde qui se retrouvent dans cette prestigieuse liste.



M<sup>e</sup> Gino Castiglio a orienté sa pratique vers la défense des droits des employés et a maintes fois réussi à imposer sa vision, même contre de grandes firmes d'avocats. Dans un article signé par René Lewandowski dans *La Presse* du 3 novembre dernier, on pouvait lire que « Ce n'est pas rien quand on sait que de grands cabinets comme Heenan ou Norton Rose sont très forts dans ce secteur. »

L'Association ne peut que s'enorgueillir de pouvoir compter sur sa compétence comme conseiller juridique, particulièrement lors de la négociation du contrat de travail.

Pierre Veilleux  
Président

## Le reclassement des emplois

Suite à une restructuration des emplois effectuée par l'employeur en 2002, l'expression *diviser pour mieux régner* a pris tout son sens à la Sûreté du Québec avec trois classes d'agent et cinq classes de sergent. Étant directeur du Grand quartier général où se trouve la plus grande diversité d'emplois dans l'organisation, j'ai été sollicité à maintes reprises concernant ce dossier parce que plusieurs m'ont transmis des demandes de reclassement. Au lendemain de l'entente 2002, l'Association des policières et policiers provinciaux du Québec a demandé de mettre sur pied le comité de reclassement des emplois, pour tenter de régler les oublis et les iniquités.

Quelques dossiers furent alors traités par le sous-comité et recorrectés au niveau du reclassement. En 2006, l'Association a réussi à négocier une série de dossiers qui avaient été soumis par les membres. Plus de 800 membres ont pu en bénéficier. Depuis, malheureusement, peu de travail a été accompli concernant le reclassement, malgré l'acharnement de votre Association. L'employeur a même refusé de siéger au comité de reclassement. J'ai été élu en février 2005. Suite à ma nomination, j'ai été avisé que je faisais partie du comité de reclassement qui n'a jamais siégé depuis cette date. Au lendemain de la négociation 2006, encore une fois, l'Association a réitéré à la SQ sa volonté de redémarrer le comité de reclassement. L'employeur a refusé, mentionnant plutôt sa volonté de mettre sur pied un nouveau système basé sur des critères objectifs, relativement aux tâches et responsabilités de chacun. Malheureusement, nous attendons toujours qu'on nous présente ce système.

À noter que le comité de reclassement des emplois est un comité paritaire et que, sans la bonne volonté des deux parties, il nous est impossible d'avancer dans ce dossier. Vous constatez comme moi le résultat : plusieurs dossiers qui traînent depuis des années et de grandes lacunes qui persistent toujours à l'égard de l'objectivité des évaluations, faute de critères bien établis entre les emplois. Lors de la présente ronde de négociation, l'APPQ a présenté un projet pour réduire à deux les niveaux de sergent, soit un exécuteur (supervise) et un exécutant. Notre vision est trop avant-gardiste et vous avez pu constater le résultat par vous-même, la nouvelle classe avec trois sergents! Tout cela a contribué, entre autres choses, aux refus de la dernière entente de principe, l'iniquité entre employés; certains groupes favorisés par rapport à d'autres concernant les augmentations.

J'ai hâte de voir la suite, après la nouvelle entente de principe concernant le reclassement des emplois. L'employeur nous a fait assez poireauter avec leur fameuse machine à saucisses (nous l'avons surnommé ainsi). On dit qu'un système de reclassement établi sur des normes objectives a été mis au point par une firme externe. Ce dernier devrait être présenté en comité paritaire et conjoint, après la négociation. Peut-être verrons-nous la conclusion d'ici la fin du monde en 2012!!

Alphé Simard  
Directeur GQG



# 40 ans de service et vive la retraite!



Le 11 mai 1971, notre collègue et ami, M. Émilien Jolicoeur, joignait les rangs de la Sûreté municipale de Rouyn-Noranda, à titre de constable. En 1978, il fut nommé détective au Bureau des enquêtes criminelles.

Il a œuvré à différents dossiers touchant plusieurs aspects de la criminalité tels que le crime avec violence, le vol qualifié, l'homicide et autres. Il a travaillé en étroite collaboration avec différents corps de police municipaux, la Sûreté du Québec et la Gendarmerie royale du Canada.

En 1987, il a connu la fusion avec la Sûreté municipale de Noranda, qui constituait à l'époque le plus gros service de police municipal au district ATNQ, où il occupait le poste de détective. Pour terminer sa croisade des fusions policières, il a été intégré à la Sûreté du Québec le 31 mars 2003 où il a été nommé sergent gestionnaire au Bureau régional d'enquêtes du district ATNQ et où il a mis à profit son expertise et sa grande expérience policière.

De plus, notre ami Émilien a occupé différents postes au sein de la Fraternité des policiers de Rouyn-Noranda. Il a également occupé le poste de délégué à l'Association des policières et policiers provinciaux du Québec (APPPQ) durant plusieurs années au quartier général de Rouyn-Noranda.

Il a été pour nous tous un ami exceptionnel, un homme fiable avec un grand sens du devoir collectif.



Nous avons été privilégiés d'avoir Émilien dans notre équipe de délégués au district ATNQ.

En terminant, je tiens à le féliciter pour avoir consacré 40 années de sa vie au service de la population.

40 ans de dur labeur et de sacrifices pour protéger une population qui est malheureusement très ingrate vis-à-vis leurs protecteurs que nous sommes, nous, les policiers et policières...

Émilien, ce fut un plaisir de travailler à tes côtés et un privilège de servir la cause syndicale avec toi pendant toutes ces années.

Tous tes amis et collègues de travail se joignent à moi pour te souhaiter une excellente retraite remplie de santé, de bonheur avec ta famille et tous tes proches.

Mon ami, ne lâche pas, profite de la vie et n'oublie pas, tu seras toujours le bienvenu parmi nous!

Salutations!

*Agent Normand Lavoie 8505*  
Directeur ATNQ  
Représentant à la prévention



# Le Tournoi de golf de l'APPQ : un franc succès

Bonjour à tous,

Le 1<sup>er</sup> septembre 2011 se tenait le Tournoi de golf annuel de l'APPQ, dans notre district pour la toute première fois. C'est en étroite collaboration avec Bruno Beaulieu, ancien délégué du poste MRC Vaudreuil-Soulanges Est, que nous avons tenu l'événement au Club de Golf Atlantide de Notre-Dame-de-l'Île-Perrot.

Plus de 104 golfeurs, dont des commanditaires, des policiers, des officiers du district, les membres du conseil de direction de l'APPQ et de fidèles partenaires, se sont bien amusés pour la cause des Olympiques spéciaux du Québec.

Nous avons donc remis un montant record, pour ce tournoi, de 17 000 \$ à cette cause qui tient à cœur aux policiers de partout dans le monde. Ce succès est attribuable en grande partie à l'Association et au Fonds humanitaire de l'APPQ qui a contribué avec vos dons. Ce Fonds est indispensable pour les organismes que nous voulons encourager et nous ne sommes encore qu'une minorité à y avoir adhéré. Je vous invite donc à le faire sans tarder. À noter la présence du quatuor de la Mauricie qui organisera le tournoi de golf en 2012. Bonne chance pour l'an prochain!

Merci de votre participation

Stéphane Trottier  
Directeur Grand Montréal



En haut : Richard Hannah; Pierre Veilleux; Wayne Scullion;  
En bas : Rémi Bouchard; les athlètes Louis-Philippe Berthiaume et  
Olivier Duhamel; Pierre Lemay; et Martin Houde



Stéphane Trottier; Patrick Miquelon; Jocelyn Boucher;  
les athlètes Olivier Duhamel et Louis-Philippe Berthiaume;  
ainsi que Daniel Langlois



Luc Fournier; Marc-Olivier Tremblay; Danny Boulanger;  
toujours accompagnés des athlètes Louis-Philippe Berthiaume  
et Olivier Duhamel; ainsi que Robert Daigneault.

# Au-delà du passé



Au cours de l'automne 2011, j'ai mandaté M<sup>e</sup> Alexandra Nantel-Soucy, une professionnelle à l'emploi de l'Association des policières et policiers provinciaux du Québec, pour qu'elle effectue une recherche sur le thème du harcèlement administratif. C'est une expression que j'ai entendue à maintes reprises de la part de policiers et de policières qui, pour cause de maladie ou d'accident du travail, devait entrer en relation avec les services administratifs de la Sûreté du Québec. Le questionnaire de départ était simple : est-ce que la notion de harcèlement administratif existe en droit et, si oui, comment est-elle interprétée par les tribunaux<sup>1</sup>?

Selon la recherche effectuée, le harcèlement administratif n'a pas d'existence juridique. Il peut y avoir du harcèlement organisationnel, hiérarchique, vertical, mais on parlera

alors, plutôt, d'un abus de pouvoir commis par une personne en autorité que l'on peut précisément identifier et dont les actions sont motivées par le but de nuire. Sinon, il y a de fortes chances pour que les gestes posés par les représentants de l'employeur soient tout à fait en règle avec son droit de gérance.

« Droit de gérance : seul un exercice excessif du droit de gérance peut être qualifié de harcèlement. Exemple d'excès : propos grossiers, menaces injustifiées de changement de poste ou de statut professionnel, des demandes d'exécution d'une tâche impossible et inappropriée, des avis disciplinaires multiples et non justifiés, un comportement discriminatoire et arbitraire ou encore une mise à pied déguisée. Par contre, l'exercice normal des droits de la direction ne pourra être assimilé à du harcèlement même s'il

entraîne des inconvénients aux employés. On qualifie de normales les décisions prises pour des motifs liés à la gestion de l'entreprise et dont le but n'est pas de nuire aux employés. Il s'agit du critère jurisprudentiel le plus susceptible d'entraîner le rejet de la plainte de harcèlement psychologique. »

Bien sûr, il peut survenir des situations de harcèlement au travail. Parfois entre des personnes de même statut, parfois entre des personnes dont la relation s'accompagne d'un lien d'autorité. Toutefois, il n'en reste pas moins que ce sont des cas exceptionnels et que depuis les modifications apportées à la Loi sur les normes du travail en 2002, les dénonciations ont permis de sensibiliser tout le monde aux situations de harcèlement. Les gestionnaires ont participé à des séances d'information, les travailleurs ont eu de l'infor-

<sup>1</sup> Le document de recherche est disponible sur le site de l'APPQ, sous l'onglet SST, dans les capsules de formation.

mation par leur syndicat et tous ont été rejoints par les médias. Par conséquent, les cas de harcèlement au travail deviennent rarissimes.

Une première conclusion est donc que le harcèlement administratif est, plus souvent qu'autrement, du droit de gérance mal compris par les uns ou mal appliqué par les autres. On est davantage sur le terrain des perceptions, des communications, des personnalités et des valeurs que sur celui des intentions. Si l'intention de causer un préjudice est absente, il n'y a pas de harcèlement.

Alors peut-être chacun doit-il modifier son regard. Les employés et les représentants de l'employeur ne sont pas des ennemis. Notre ennemi commun ce sont les crimes qui portent atteintes à la sécurité de la société et notre lieu commun ce sont les situations où le risque de mort d'homme est présent. Dans les deux cas, les policiers doivent travailler en équipe. En professionnel, ils savent que le tout est plus grand que la somme des parties. Et les espaces d'intérêts communs sont plus nombreux que les zones de conflit. C'est pourquoi il faut s'assurer que les intérêts communs vont prévaloir sur les zones de conflit. Pour y arriver, il faut d'abord identifier quels sont les sujets de discordes. À partir de là, on



examine les nombreuses facettes qui déterminent la dynamique de ce conflit.

Par exemple, s'il s'agit de la dynamique dans un poste de police, on se demandera d'abord quelles sont les caractéristiques de ce groupe : Combien sont-ils? Qui sont-ils? Où sont-ils? Il y a aussi plusieurs autres facteurs : la rémunération, le territoire à couvrir, la gestion du patron, les équipements, le placement, l'accès aux formations, la culture de l'entreprise, c'est-à-dire la nature du consensus prévalant entre les personnes en présence. Les interconnexions entre tous ces facteurs définissent la dynamique de ce groupe.

La gestion de conflit ne devient possible que lorsque les composantes du conflit ont été identifiées. S'il y a des zones de conflit, c'est qu'il y a des irritants. Parlons-en. Cherchons des solutions. C'est à cette recommandation que nous conduit finalement ce questionnement qui a

d'abord commencé par une recherche sur le harcèlement administratif, pour se terminer par une réflexion sur l'art des relations de travail dans un monde où la collaboration doit l'emporter sur la confrontation.

Il est peut-être temps d'aborder autrement les relations de travail. Peut-être faut-il se pencher davantage sur ce qui permettrait d'élaborer des projets communs plutôt que de se confronter sur l'organisation du travail. Avoir une belle qualité de vie au travail est un objectif qui me semble difficilement contestable. Tous y gagnent. C'est peut-être finalement la meilleure stratégie pour contrer l'importance de l'absentéisme pour cause de lésion psychologique. Un environnement sain ne peut que favoriser la sérénité d'esprit. C'est ce que je nous souhaite à tous pour la nouvelle année!

*Robert Bronsard*

Conseiller en ressources humaines  
CRHA, M. Sc., LL.M.

# Étirements quotidiens

La meilleure façon d'éviter les maux de dos est de lui conserver sa souplesse. Voici une série d'exercices qui se font en moins de 30 minutes. Cette bonne habitude pourrait vous éviter de subir les souffrances d'une entorse lombaire.

## Environ 30 minutes

Il s'agit, avec cet enchaînement, d'étirer et de soulager les muscles qui servent couramment lors d'une journée d'activité normale.

Les tâches les plus simples soumettent souvent le corps à des gestes brusques et maladroits qui provoquent stress et tensions. Les muscles deviennent rigides et bloquent l'expression des tensions accumulées. Vingt à trente minutes de stretching par jour permettront de venir à bout de tels blocages.

N.B : Ne pas oublier de respirer en faisant les étirements.



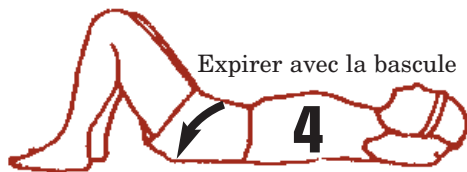
Flexion latérale (pas de rotation)  
5 fois dans chaque sens



Demeurer dans cette position  
20 secondes



Rapprochement des omoplates  
2 fois 5 secondes

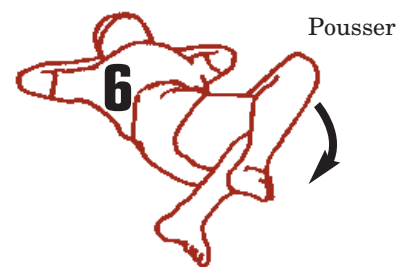


Expirer avec la bascule  
Basculer le bassin,  
aplatissement du dos  
2 fois 5 secondes



Expirer en levant la tête

3 fois  
5 secondes



Épaules au sol

Pousser

20 secondes  
de chaque côté



Tête en direction opposée  
de la jambe fléchie  
20 secondes  
de chaque côté

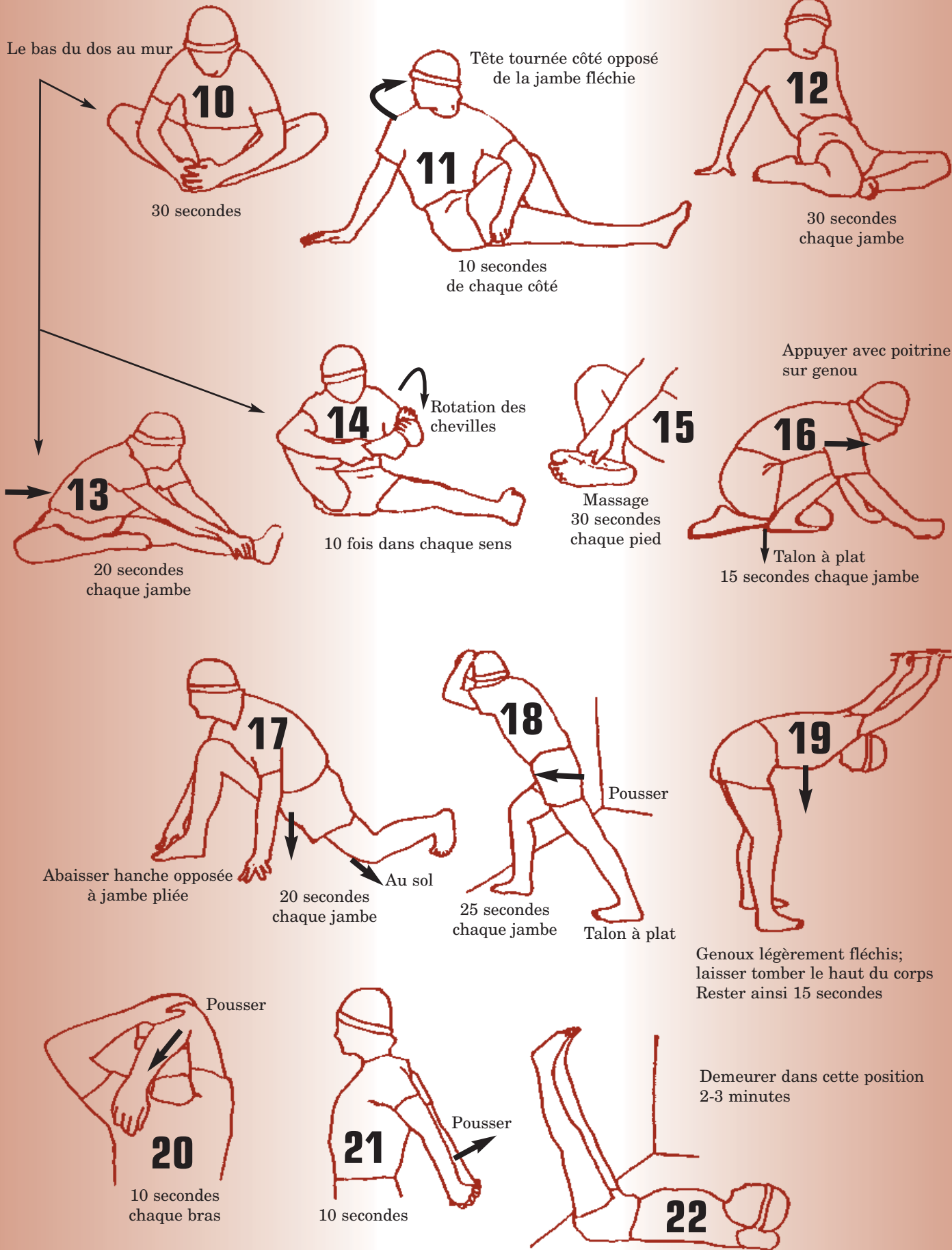


Étirement

2 fois  
5 secondes



20 secondes  
chaque jambe



# Les motifs raisonnables de croire : un simple rappel



L'agent de la paix, dans l'exercice de ses fonctions, est constamment appelé à s'interroger sur l'existence des motifs raisonnables de croire lorsqu'il veut, entre autres, procéder à une arrestation, obtenir un mandat de perquisition ou émettre un constat d'infraction et ce ne sont que quelques exemples où ces motifs doivent être présents pour justifier la légalité de son intervention.

## Comment définit-on les motifs raisonnables de croire?

La Cour suprême s'est prononcée en premier sur cette question dans l'arrêt *R. c. Storrey* [1990] 1 R.C.S. 241, en spécifiant quels sont les critères applicables et en mentionnant que l'agent de la paix doit avoir, subjectivement et objectivement, des motifs raisonnables de croire lorsqu'il procède, dans ce cas-ci, à l'arrestation d'un suspect :

*« Il ne suffit pas que l'agent de police croie personnellement avoir des motifs raisonnables et probables d'effectuer une arrestation. Au contraire, l'existence de ces motifs raisonnables et probables doit être objectivement établie. En d'autres termes, il faut établir qu'une personne raisonnable, se trouvant à la place de l'agent de police, aurait cru à l'existence de motifs raisonnables et probables de procéder à l'arrestation... »*

*« En résumé donc, le Code criminel exige que l'agent de police qui effectue une arrestation ait subjectivement des motifs raisonnables et probables d'y procéder . Ces motifs doivent en outre être objectivement justifiables, c'est-à-dire qu'une personne raisonnable se trouvant à la place de l'agent de police doit pouvoir conclure qu'il y avait effectivement des motifs raisonnables et probables de procéder à l'arrestation. Par ailleurs, la police n'a pas à démontrer davantage l'existence de motifs raisonnables et probables. Plus précisément, elle n'est pas tenue, pour procéder à l'arrestation, d'établir une preuve suffisante à première vue pour justifier une déclaration de culpabilité. »*  
(nos soulignés)

À nouveau, dans l'arrêt *R. c. Shepherd*, [2009] 2 R.C.S. 527, la juge en chef McLachlin et la juge Charron reprennent l'énoncé dans *R. c. Bernshaw* [1995] 1 R.C.S. 254, à l'effet que :

*« [...] la preuve de l'existence de motifs raisonnables comporte un élément subjectif et un élément objectif. Cela signifie que le policier doit croire sincèrement que le suspect a commis l'infraction [...] et que cette croyance doit être fondée sur des motifs raisonnables. »* (*Bernshaw par. 48*) [*Shepherd par. 17*]  
(notre souligné)

## Les critères subjectif et objectif

Il en ressort, après analyse de ces deux décisions, qu'il existe deux critères : le critère subjectif et le critère objectif. Il est important de préciser que ces deux critères doivent être présents pour justifier l'existence de motifs raisonnables de croire.

En ce qui concerne le critère subjectif, l'agent de la paix doit croire qu'un individu a, par exemple, commis une infraction. Cette croyance se justifie, entre autres, par des informations ou renseignements crédibles et fiables qu'il a obtenus.

nus lors de son intervention, par des observations, par des constatations, tant au niveau des faits observables que des objets, et par tout autre élément. En d'autres mots, ce que l'agent de la paix a pu observer, entendre, ce qu'il a obtenu comme renseignements lors de son enquête, ne sont que quelques exemples permettant de définir le critère subjectif.

Quant au critère objectif, comme il en est fait mention dans l'arrêt *Storrey*, l'agent de la paix doit également être convaincu qu'une personne raisonnable, dans les mêmes circonstances, en arriverait à la même conclusion que lui.

Récemment, dans l'affaire *R. c. Loewen*, [2011] 2 R.C.S. 167, la Cour suprême avait à se prononcer quant à la légalité de l'arrestation sans mandat d'un individu pour possession de stupéfiants suite à une interception pour un excès de vitesse. Voici comment la juge en chef, en reprenant les propos de la juge de la Cour d'appel de l'Alberta, conclut quant à savoir si l'agent de la paix avait les motifs raisonnables pour procéder à l'arrestation du suspect :

*« [T RADUCTION] L'importante somme d'argent était une preuve susceptible d'amener le sergent à croire que la quantité de marijuana en cause dépassait 30 grammes. Le sergent n'a été ni interrogé, ni contre-interrogé sur ce point précis; il a cependant clairement affirmé qu'à son avis, il n'avait pas de motifs raisonnables sur la foi de l'odeur seule-*

*ment, mais qu'il a disposé de tels motifs dès qu'il a découvert l'argent. Conjugué à l'odeur, l'argent est un indice de l'achat ou de la vente de drogue en quantité relativement grande...*

*... Vu [...] l'odeur, sa nature précise et sa provenance, les raisons pour lesquelles cette odeur était associée à l'accusé et à l'accusé seulement, et l'argent trouvé sur la personne de l'accusé, le policier a conclu que ce dernier était en possession de marijuana à ce moment-là, il l'a arrêté pour cette raison, puis il a procédé à une fouille accessoire à l'arrestation pour trouver des éléments de preuve. La croyance subjective du sergent en l'existence du motif ne fait aucun doute et, à mon avis, cette croyance subjective était objectivement raisonnable dans les circonstances. [par. 23 et 26] »*  
(nos soulignés)

À cet effet, n'étant pas en mesure de s'identifier à l'aide de son permis de conduire, M. Loewen fut invité, par l'agent de la paix, à venir s'asseoir dans l'auto-patrouille. Une fouille sommaire fut effectuée sur sa personne et on y trouva 5 410 \$ en argent liquide dans les poches de ce dernier. Cette somme d'argent jumelée à une odeur de marijuana récemment brûlée qui émanait du véhicule de M. Loewen permirent à l'agent de procéder à son arrestation pour possession de stupéfiants. Une fouille de son véhicule permit également de trouver 100 grammes

de crack. Il fut par la suite accusé et déclaré coupable de possession de cocaïne en vue d'en faire le trafic.

Comme on peut le constater, l'analyse des critères subjectif et objectif par le tribunal permettra à ce dernier de déterminer et de décider si, entre autres, l'agent de la paix détenait les motifs raisonnables de croire qu'une infraction a été commise ou est en train de se commettre. À l'inverse, le tribunal pourrait en conclure que l'agent de la paix n'avait que de simples soupçons, c'est-à-dire qu'il s'est basé sur une simple impression, une intuition, son flair, son expérience ou a tout simplement pris en considération des rumeurs ou des racontars, ce qui ne constitue aucunement des motifs raisonnables, bien au contraire. Même l'accumulation de ces éléments ne saurait constituer de tels motifs. Par contre, ces soupçons permettront à l'agent de la paix de poursuivre son enquête, donc d'être « opérationnel », ce qui lui permettra éventuellement d'obtenir lesdits motifs et de justifier légalement son intervention.

Voilà donc ce qui distingue un motif raisonnable d'un simple soupçon. Espérons que ce petit rafraîchissement vous sera utile lors de vos prochaines interventions.

*Benoit Ducharme*  
Avocat



**450 922-5414**  
**www.appq-sq.qc.ca**  
**info@appq-sq.qc.ca**

**DIRECTEURS DE L'APPQ**

Gaspésie—  
 Les Îles-de-la-Madeleine  
**Sylvain Viel**

Bas-Saint-Laurent  
**Roger Dubé**

Saguenay—Lac-Saint-Jean  
**Rémy Bouchard**

Québec-Nord/Sud  
**Julien Lemieux**

Mauricie / Centre-du-Québec  
**Dominic Ricard**

Estrie  
**Sylvain Paquette**

Montérégie Est  
**Claude Blais**

Laurentides / Lanaudière  
**Mathieu Sauvageau**

Outaouais  
**Charles Hopson**

Abitibi-Témiscamingue /  
 Nord-du-Québec  
**Normand Lavoie**

Côte-Nord  
**Gaétan Boulianne**

Quartier Général de Montréal  
**Alphé Simard**

Quartier Général de Québec  
**Chrystian Leclerc**

Grand Montréal  
**Stéphane Trottier**

**ADRESSES DE COURRIEL POSTES ADRESSES DE COURRIEL POSTES**

**PRÉSIDENT**

Pierre Veilleux <b>veilleux@appq-sq.qc.ca</b>	<b>21</b>	Stéphanie Bourgault, adj. au prés. <b>bourgault@appq-sq.qc.ca</b> Laurent Arel, dir. communications	<b>22</b>
--	-----------	---	-----------

**VICE-PRÉSIDENT DISCIPLINE ET DÉONTOLOGIE**

Jacques Painchaud <b>painchaud@appq-sq.qc.ca</b>	<b>26</b>	Marie-Lou Lafrance, sec. juridique <b>lafrance@appq-sq.qc.ca</b>	<b>27</b>
		Karine Landreville, techn. jur. <b>landreville@appq-sq.qc.ca</b>	<b>23</b>

**VICE-PRÉSIDENT GRIEFS ET FORMATION**

Pierre Lemay <b>lemay@appq-sq.qc.ca</b>	<b>25</b>	Marie-Isabelle Poirier, sec. et soutien informatique <b>poirier@appq-sq.qc.ca</b>	<b>24</b>
--	-----------	--	-----------

**VICE-PRÉSIDENT SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL ET RESSOURCES MATÉRIELLES**

Daniel Rolland <b>rolland@appq-sq.qc.ca</b>	<b>12</b>	Robert Bronsard, conseiller <b>bronsard@appq-sq.qc.ca</b>	<b>14</b>
		Johanne Lagacé, sec. juridique <b>lagace@appq-sq.qc.ca</b>	<b>13</b>

**VICE-PRÉSIDENT RESSOURCES HUMAINES**

Jocelyn Boucher <b>boucher@appq-sq.qc.ca</b>	<b>19</b>	Ludovic Elbaze <b>elbaze@appq-sq.qc.ca</b>	<b>18</b>
---	-----------	---	-----------

**VICE-PRÉSIDENT FINANCES**

Luc Fournier <b>fournier@appq-sq.qc.ca</b>	<b>29</b>	Christine Lavoie, agte adm. <b>lavoie@appq-sq.qc.ca</b>	<b>28</b>
---	-----------	--	-----------

**AVOCATS**

Benoit Ducharme <b>ducharme@appq-sq.qc.ca</b>	<b>17</b>	Alain Rousseau <b>rousseau@appq-sq.qc.ca</b>	<b>11</b>
Alexandra Nantel-Soucy <b>nantel-soucy@appq-sq.qc.ca</b>	<b>30</b>		

**ASSURANCE-VIE, MALADIE ET DENTAIRE**

poste 7

Lucie Goulet, gestionnaire <b>assurances@appq-sq.qc.ca</b>	<b>33</b>	Maria Leblanc, agte bureau Lucie Dessureault, agte bureau Chantal Laberge, agte bureau Jeinab Kandjy-Djina, agte bureau Roxanne Charron, agte bureau	<b>15</b> <b>34</b> <b>37</b> <b>32</b> <b>39</b>
---	-----------	--	---

**RÉCEPTION**

Suzanne Lépine, secrétaire-réceptionniste			<b>0</b>
---	--	--	----------

A photograph of two lit candles on a Christmas tree branch, with a red overlay. The candle in the foreground is lit, and the one in the background is also lit. The background shows a blurred Christmas tree and lights.

***De la part du Conseil de  
direction de l'APPQ***

*Joyeux Noël à tous  
les membres et à leur famille.  
Nous vous souhaitons  
une bonne et heureuse année 2012!*

# VOTRE PROGRAMME GROUPE

POUR VOS ASSURANCES AUTO ET HABITATION



**GPPQ**

Mentionnez votre code de groupe

## PROTECTIONS SUR MESURE ET RABAIS POUR VOUS ET VOTRE FAMILLE\*!

- Ajoutez votre rabais de groupe aux autres rabais **belairdirect** auxquels vous pourriez aussi avoir droit.
- Profitez de l'assurance des frais juridiques - allégations\* pour aussi peu que 30 \$ par année. 
- Obtenez une soumission et découvrez tous les avantages qui s'offrent à vous.

OBTENEZ UNE SOUMISSION

**1 866 887.6542**  
**belairdirect.com**



Association des  
policières et policiers  
provinciaux du Québec

**belairdirect.**  
assurances auto et habitation

\*Certaines conditions, limitations et exclusions s'appliquent. <sup>MC</sup>belairdirect et <sup>MC</sup>Petit Chevalier & Dessin sont des marques de commerce de La Compagnie d'assurance Belair inc. ©2011 La Compagnie d'assurance Belair inc. Tous droits réservés.