



AVANCEZ AUSSI LOIN QUE VOUS POUVEZ VOIR,
QUAND VOUS Y ARRIVerez, VOUS VERREZ
TOUJOURS PLUS LOIN

L'HORIZON



SAPSCQ-CSN
SYNDICAT DES AGENTS DE LA PAIX
EN SERVICES CORRECTIONNELS DU QUÉBEC

Activité caritative

Marc Delli Quadri
président de la section locale SAPSCQ
Établissement de détention de Montréal (Bordeaux)

Le 21 décembre 2017, des membres de l'exécutif de l'Établissement de détention de Montréal, M. Marc Delli Quadri, président de la section, Mme Fanny Laliberté, secrétaire-trésorière, Mme Chantale Beaubien, déléguée aux griefs et Mme Fabienne Girard, déléguée aux griefs, ont rendu visite aux enfants du Centre de réadaptation Marie-Enfant du Centre hospitalier universitaire Sainte-Justine. M. Michel Désourdie, vice-président national du SAPSCQ, était également présent. L'activité caritative s'est déroulée une partie de la matinée.

Le Centre de réadaptation Marie-Enfant du CHU Sainte-Justine offre des services spécialisés et surspécialisés d'adaptation-réadaptation, d'intégration et de participation sociale aux nouveau-nés, aux enfants et aux adolescents présentant une déficience motrice ou une déficience du langage.

Les participants ont remis des peluches de la mascotte VIGIL aux enfants et ont participé à une séance photo. La vedette incontestée de l'activité fut sans aucun doute la mascotte VIGIL qui a été accueillie comme un vrai héros par les enfants. Tout bien considéré, ce fut une matinée appréciée de tous !





Mathieu Lavoie
président national

Le futur

Le journal syndical régulier est de retour après une longue pause durant laquelle nous n'avons pas chômé, tant au niveau national que local ! En effet, durant la négociation qui vient de se conclure, le journal L'Horizon avait laissé place aux bulletins Saviez-vous que ?, Échos des instances et Info-Négos. Depuis 2015 nous avons multiplié les occasions de mobilisation, négocié une nouvelle convention et obtenu un règlement massif de griefs ! Cette année commence donc sous le signe du renouveau : nouvelle convention collective, deux congrès importants en perspective, des élections et... des classeurs de griefs presque vides ! Malgré cela, beaucoup de travail nous attend. Pour cette édition, je vais aborder certains des travaux prioritaires qui sont ou seront mis en route prochainement entourant le climat de travail, la reconnaissance de notre emploi, la croisade juridique menée avec l'aide du contentieux juridique de la CSN afin de modifier notre régime de négociation et, enfin, nos démarches visant la reconnaissance d'une présomption pour les lésions post-traumatiques.

La problématique du climat organisationnel

Lors de la consultation des priorités de la dernière négociation, un point quasi unanime pour l'ensemble des quelque



2 000 ASC ayant répondu au sondage était de mettre en place des solutions pour améliorer le climat de travail dans nos établissements. Dans le même ordre d'idée, une étude de 2001 révélait qu'un quart des ASC du Québec disait avoir vécu de la violence interpersonnelle ! Le climat organisationnel est donc un sujet de préoccupations majeur pour votre syndicat. À ce titre, nous avons une démarche d'enquête menée par des chercheurs indépendants du groupe de Recherches sur les interrelations personnelles, organisationnelles et sociales du travail (RIPOST) entre 2001 et 2009 sur le climat de travail. En parallèle, le ministère menait sa propre enquête qui, pour l'essentiel, dégageait les mêmes constats.

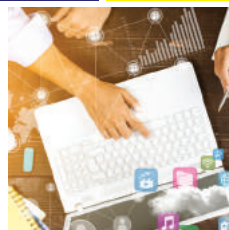
**4 LA PRÉVENTION,
UN ENJEU
PARITAIRE**



14

**BLESSÉ LORS
D'UNE INTERVENTION,
VOUS AVEZ DES RECOURS,
FAITES-LES VALOIR !**

**7
LES TECHNOLOGIES
DE L'INFORMATION,
QU'OSSA DONNE... ?**



**9
CLIMAT DE TRAVAIL
ET HARCELEMENT
PSYCHOLOGIQUE**



**13 LE RÈGLEMENT MASSIF DES GRIEFS,
UNE AVANCÉE MAJEURE POUR
L'ORGANISATION**

**19 LA
RECONNAISSANCE**

Des solutions à portée de main

L'étude du groupe RIPOST identifiait notamment 5 grands axes problématiques qui sont toujours d'actualités :

- Faible latitude décisionnelle;
- Forte demande psychologique;
- Faible reconnaissance;
- Absence de soutien social;
- Le déséquilibre effort-reconnaissance.

Au-delà de ces constats, l'équipe de chercheurs proposait des pistes de solution afin d'agir sur les problématiques identifiées. À nos yeux, elles représentent un bon début pour améliorer le climat organisationnel dans nos établissements. Or, pour appliquer ces solutions, il est essentiel que le ministère revoie certaines de ses façons de faire. Plusieurs résultats positifs pourraient être obtenus rapidement. Par exemple, l'étude RIPOST proposait de mettre en place des rencontres d'équipe et d'inclure davantage les ASC dans la prise de décision. Ces exemples pourraient faire une grande différence pour désamorcer les conflits et stimuler l'esprit d'équipe. Malgré cela, pourquoi devons-nous encore aujourd'hui argumenter et intervenir pour obtenir de simples séances de débriefing ou des réunions d'équipe ?

Votre syndicat a été proactif à ce sujet en donnant une formation de 3 jours sur le harcèlement à pratiquement l'ensemble des délégués de la province. Également, un comité national sur le climat organisationnel a débuté ses travaux à la fin février. Ce comité est composé de M. Emmanuel Rosemond, représentant en santé et sécurité à l'établissement de détention de Montréal, de Mme Julie Spooner, vice-présidente de la détention de Sherbrooke, de M. François Savinsky, président de la détention de Roberval, de M. Mathieu Lavoie, président national, ainsi que du conseiller syndical FEESP-CSN, M. Marc-André Blais. Nous espérons obtenir des résultats positifs de ces rencontres.

Pour cela, un changement de culture et de mentalité est primordial et criant à la direction générale des services correctionnels. Si cet espoir signifie que je suis un idéaliste, alors je l'assume pleinement.

Reconnaître notre profession

Il a été démontré que notre fonction fait l'objet d'une faible reconnaissance tant au niveau social que par notre employeur. À ce sujet, bien que nous reconnaissons que certains efforts sont faits par les gestionnaires, nous avons dû travailler fermement pour que des actions significatives soient faites. Par exemple, l'émission télévisée *En prison*, qui décrit la réalité de notre milieu de travail, arrive à terme après de nombreuses interventions de l'organisation syndicale auprès des instances politiques. Nous avons réclamé avec succès qu'une formation spécifique de 9 semaines soit offerte à l'École nationale de police du Québec. Nous avons par ailleurs conçu, produit et diffusé notre mascotte auprès du public. Sur ce sujet, nous invitons l'employeur à mettre

d'avantage d'efforts. Cependant, plusieurs d'entre vous ont l'impression que l'employeur a plus souvent envie de sanctionner son personnel que d'encourager et de reconnaître leurs bons coups.

La réhabilitation est une orientation justifiée. Toutefois, nous devons avoir les ressources et le soutien pour la mettre en œuvre. À défaut, cette orientation demeurera un discours qui masque notre réalité quotidienne. Plusieurs d'entre vous dénoncent ce malaise en émettant le constat à l'effet que l'employeur semble plus enclin à apporter son soutien aux personnes incarcérées lors de plaintes plutôt que d'appuyer et de soutenir son personnel quand celui-ci se fait intimider ou menacer. La réalité quotidienne de notre travail et du milieu carcéral est difficile et dangereuse. La reconnaissance implique d'assumer l'aspect sécuritaire de notre travail et, en parallèle, d'attribuer les ressources et le personnel nécessaire aux fonctions de réhabilitation.

La reconnaissance de la présomption du stress post-traumatique



Depuis des années, nous travaillons de concert avec d'autres corps d'agents de la paix sur des enjeux ou des problématiques communes. La question des stress post-traumatiques est l'un de ces thèmes. Force est de reconnaître que notre milieu de travail est propice à nous exposer à des situations pouvant mener à des lésions post-traumatiques. Néanmoins, ces dernières sont insidieuses et les faire reconnaître par la CNESST est difficile. Les démarches juridiques entraînent la plupart du temps des stigmates inutiles et dommageables auprès des premiers répondants victimes de la lésion. La reconnaissance de la présomption du stress post-traumatique faciliterait grandement le processus d'indemnisation des lésions.

Nos confrères du fédéral (UCCO-SACC-CSN) ont initié avec succès une lutte pour faire modifier les législations de plusieurs provinces au Canada. Nous faisons des démarches afin de nous joindre à cette lutte en faisant front commun avec d'autres corps d'emplois, notamment les paramédics, afin de faire pression sur le gouvernement du Québec.



La modification de notre régime de négociation

Depuis plusieurs négociations, notre organisation demande à revoir notre régime de négociation, plus particulièrement l'article 40 de notre convention collective sur le règlement des différends et les limites sur nos moyens de pression que nous impose la Loi de la fonction publique. À la fin de l'été, nous avons déposé une requête judiciaire en ce sens par le service juridique de la CSN compte tenu du refus du gouvernement de vouloir négocier cet article lors de la dernière ronde de négociation. Dans les dernières années, la Cour suprême est venue baliser certaines notions, ce qui nous permet de voir que certaines dispositions imposées dans notre régime de négociation ne respectent pas la constitutionnalité de la charte, entre autres. Les services essentiels et la Loi de la fonction publique limitent nos moyens d'action et notre rapport de force sans nous offrir de réels moyens palliatifs. Cette lutte sera longue, mais elle doit être faite pour les conventions à venir.

En route vers le congrès 2018

Les années à venir nous réservent encore de nombreux défis, que nous travaillerons à relever ensemble. À mon arrivée à la présidence de l'organisation, j'avais indiqué notre intention de travailler plus que jamais de concert avec l'ensemble des syndicats locaux pour créer une synergie et une unité d'action. Force est de constater que nous avons avancé en ce sens. Est-ce que le tout est parfait ? Certainement pas. Toutefois, des progrès importants ont été réalisés. D'ailleurs, l'année 2018 est une année de congrès électoral pour notre organisation; un congrès qui sera sous le thème de 35 ans d'autonomie syndicale et 50 ans de syndicalisme, ainsi que de l'évolution de l'emploi au travers du temps. C'est pourquoi nous avons mis en place le projet d'un livre relatant l'histoire de l'organisation et de l'évolution des conditions de travail au cours des années afin de garder cela en mémoire, mais aussi pour que tous et toutes puissent voir l'évolution au cours des années. Ce sera aussi une contribution supplémentaire à la reconnaissance de notre métier !



Michel Désourdie
vice-président national

La prévention, un enjeu paritaire

Le SAPSCQ-CSN est très concerné par la question de la santé et sécurité au travail. La nature de l'emploi d'agent en services correctionnels ou d'agent en soins de santé en établissement de détention fait en sorte qu'il y a un nombre d'enjeux particulièrement élevé et souvent d'une complexité importante. L'orientation syndicale est de mettre plus d'emphasis sur la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Il faut prendre au sérieux les derniers résultats du CT concernant la santé des personnes au travail.

Une préoccupation suivie d'une démarche

La réflexion syndicale qui s'est amorcée pour réduire les accidents du travail et leur gravité ainsi que la judiciarisation des dossiers repose sur 4 axes principaux :

1. L'identification des risques, des dangers, des accidents et des particularités de l'environnement de travail.

a. Donner de l'importance au rôle du représentant en prévention en valorisant ses tâches particulières, entre autres, l'inspection des lieux de travail, l'analyse des avis d'accident et l'enquête associée, l'identification des sources possibles de danger et faire des recommandations au comité paritaire de SST;

b. Prévoir les ressources nécessaires à l'accomplissement des activités de prévention (transparence sur la documentation et accessibilité aux statistiques, libérations pour accomplir les mandats).

2. Clarification et meilleures connaissances des rôles de chacun des acteurs en santé et sécurité (coprésident, membres du comité, représentant en prévention, responsable de l'employeur, etc.) et leur cohésion en tant que comité paritaire de santé et sécurité.



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

Contactez-nous !
1 800 253-6665
fondaction.com



* Variable jusqu'au 31 mai 2018

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 à fondaction.com. Un montant maximum de 5 000 \$ par année est admissible aux crédits d'impôt pour fonds de travailleurs.

- a.** S'assurer que les membres du comité de santé et sécurité soient formés et connaissent leur rôle au sein de celui-ci (formation initiale de l'APSSAP);
 - b.** Valoriser le rôle des acteurs au sein du comité en mettant de l'avant leurs responsabilités prévues aux lois et règlements (LSST 78, 90 et autres);
 - c.** S'assurer que la fréquence de rencontres du comité de santé et sécurité (selon les paramètres prévus aux règlements) permet de meilleurs suivis et une plus grande maîtrise des règles de fonctionnement;
 - d.** Encourager les comités de santé et sécurité à faire des recommandations plutôt que de travailler en opposition;
 - e.** Valoriser la collaboration de ressources externes (APSSAP, CLSC, santé publique, etc.) afin de réduire les frictions internes dans les dossiers épineux.
- 3.** Règles de fonctionnement et formation en lien avec la mise en action des responsabilités du comité de santé et sécurité prévues aux lois et règlements.
- a.** S'assurer que les travaux du comité de santé et sécurité soient axés sur les outils mis à sa disposition : le programme de prévention-formation-information, les registres d'accidents du travail et de maladies professionnelles, les enquêtes, les statistiques, les rapports d'inspection, les plaintes et suggestions, etc.;
 - b.** Mettre en place un programme de formation pour les membres du comité paritaire de santé et sécurité au-delà de la formation initiale et selon les besoins de chacun.

- 4.** Plus grande imputabilité des acteurs en santé et sécurité.

- a.** Émission d'un rapport annuel du comité paritaire de santé et sécurité dont le contenu s'inspire de ses différentes responsabilités ainsi que sur les travaux qu'il a effectués en cours d'année (nombre de rencontres, procès-verbaux, recommandations, bilan statistique sur les accidents et les droits de refus, etc.);
- b.** Faire la promotion d'un meilleur leadership chez les mandants de l'employeur et des syndicats au niveau de la santé et sécurité.

Conclusion

Les éléments de réflexion soulevés ici sont principalement tirés des lois et règlements qui régissent les comités de santé et sécurité pour les groupes prioritaires I et II dont nous devons nous inspirer. Nos observations sont en lien direct avec le plan de travail de l'APSSAP et visent à stimuler la vigueur de nos comités de santé et sécurité, à leur prise en charge par les acteurs en présence et à réorienter les objectifs vers la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Nous croyons qu'en mettant l'accent sur la LSST (article 78 pour les comités de santé et sécurité, article 90 pour le représentant en prévention) ainsi que sur les paramètres prévus aux règlements s'y rattachant pour la fréquence des rencontres et les libérations du représentant en prévention, il sera d'autant plus efficace de poursuivre nos objectifs communs de prévention et de réduction de l'absentéisme lié aux accidents du travail et aux maladies professionnelles. De plus, un travail efficace en ce sens aura un impact important sur le bien-être au travail et sur le climat organisationnel dans les lieux de travail.



ARTICLE POUR LA REVUE L'HORIZON – SYNDICAT DES AGENTS DE LA PAIX EN SERVICES CORRECTIONNELS DU QUÉBEC

LA PRÉVENTION EN SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL... C'EST AUSSI UNE QUESTION DE PARTENARIAT ET DE CLIMAT DE TRAVAIL



Votre Association sectorielle paritaire est fière de contribuer à divers projets structurants en prévention ayant un impact direct sur la santé et la sécurité des travailleurs et, en outre, sur le climat de travail. L'APSSAP, partenaire de vos actions dans les projets de prévention, s'assure de l'inclusion de toutes les parties autour de la table leur permettant ainsi de discuter des avenues possibles. Considérer les préoccupations de l'employeur et des travailleurs-utilisateurs impliqués dans le processus décisionnel, engendre inévitablement une vision commune. L'APSSAP a donc un rôle à jouer dans le processus de réflexion et d'analyse de risque en s'associant les acteurs clés dans un climat participatif de collaboration et de compromis afin que toutes les parties visent l'intérêt de l'utilisateur.

Le succès de certains projets paritaires en santé et sécurité du travail permet d'éviter les frustrations dues à la mauvaise compréhension des motifs qui poussent à prendre telle ou telle décision. Un projet de prévention n'est jamais sans surprise, que ce soit pour la partie employeur ou syndicale, mais si la collaboration est bonne, les solutions seront envisagées ensemble et non en silo.

Un des bénéfices notables à l'implantation de ces groupes travaillant en partenariat se trouve au niveau du bénéfice humain. En ce sens, le travail des comités de santé et de sécurité (CSS) a pour mission d'améliorer la qualité de vie des travailleurs de l'établissement.

Une démarche préventive incluant les divers syndicats améliore le climat entre les parties et les retombées se font souvent sentir sur les relations de travail en général : diminution des tensions, des griefs. Le CSS est vu comme un moyen efficace pour créer un climat de confiance entre les parties, ce qui a un impact sur le climat de travail. Composé de membres paritaires, le CSS démontre un engagement et un souci du bien-être des travailleurs.

Soyez fiers des réalisations entreprises dans votre organisation, célébrez chacune des retombées positives en matière de santé et de sécurité du travail, votre Association sectorielle paritaire, l'APSSAP, se réjouit d'être dans l'action avec vous et pour vous !



**Jean-Pascal
Bélisle**
secrétaire général

Les technologies de l'information, qu'ossa donne...?

Depuis quelques années déjà, notre syndicat a adopté un virage technologique. Plusieurs investissements ont été faits afin de nous doter d'outils de communication et de gestion informatique performants. Il est important de rendre compte de ces choix puisqu'ils impliquent des coûts. Or, nous formulons le constat que ces instruments facilitent notre fonction de représentation syndicale et impliquent certaines économies. Bref, il s'agit à notre époque d'outils incontournables !

Pour une gestion quotidienne efficace des dossiers

Il y a peu, l'ensemble des données informatiques du syndicat étaient stockées sur un serveur de la grosseur d'un frigidaire situé dans nos bureaux. À l'air du « Cloud », sa présence s'est révélée peu avantageuse. Les données et archives ont donc été transférées dans un nuage. À l'aide d'un code, l'on peut accéder à partir de n'importe quel poste informatique à l'ensemble des données portant sur les dossiers et enquêtes de grief, les documents de l'exécutif, etc. On pourrait presque se passer des fameux classeurs en métal encombrant et des dossiers papier ! Évidemment, ceux-ci restent pour la sécurité, mais le point central demeure que l'information est maintenant plus accessible et mieux partagée entre les membres de l'exécutif et les agents concernés des sections locales. Enfin, elle peut difficilement être perdue comme c'était parfois le cas avec les dossiers papier.

De Montréal à Gaspé en un clic

La réalité d'un syndicat national implique d'importants frais de transport et d'hébergement pour permettre les rencontres et

réunions. Pour réduire ces coûts et favoriser les échanges, un système de visioconférence a été installé dans la salle de réunion du bureau national. Les élus des sections locales ont désormais des ordinateurs portables munis de Skype. Ainsi, il est dorénavant possible de tenir des réunions avec une ou plusieurs personnes présentes en visioconférence. Bien sûr, cela demande quelques ajustements et n'offre pas la même qualité de contact. En contrepartie, ces outils facilitent l'implication des personnes qui résident à l'extérieur de Montréal et, pour les plus jeunes, la conciliation militantisme-famille.

Facebook et cie

Lors de la dernière négociation, un groupe Facebook a été créé pour transmettre des informations syndicales. C'était notre première incursion sur la célèbre plateforme. À ce jour, plus de 1 000 personnes ont adhéré au groupe. Le Facebook demeure une façon rapide de joindre les membres et de susciter des réactions. Le site internet a récemment fait l'objet d'une refonte. Il est facile d'utilisation et on y trouve beaucoup d'information. Il est toutefois difficile d'évaluer sa popularité auprès des membres. Un effort de mise à jour technologique a été fait depuis quelques années au sein de notre syndicat. On constate quotidiennement les bienfaits de ces outils en termes d'efficacité. Cela ne doit toutefois pas nous faire oublier que le syndicalisme, ça passe avant tout par le contact humain dans le cadre de rencontres, de discussions et d'assemblées. C'est ce que nous avons toujours valorisé et que nous continuerons à prôner dans l'avenir.







Nathalie-Anne Brassard
procureure syndicale

Climat de travail et harcèlement psychologique

Le climat de travail à travers le réseau des services correctionnels est loin d'être harmonieux. En effet, votre travail d'ASC et d'ASS est très exigeant, stressant et dangereux. Vous travaillez en détention avec la violence verbale et physique qui est souvent seconde nature pour les personnes incarcérées et, en quelque sorte, les ASC cohabitent avec cette violence. Au-delà des conflits usuels présents dans tout milieu de travail, les ASC ont un risque plus accru à être confrontés à la violence au travail que tous autres travailleurs. Il est donc normal que plusieurs ASC se questionnent sur le harcèlement psychologique au travail.

En application des nouvelles priorités syndicales pour améliorer le climat de travail des ASC et ASS, tout près de 86 délégués syndicaux ont reçu une formation en décembre 2017 et janvier 2018 sur la prévention pour contrer le harcèlement et la violence en milieu de travail. Cette formation était axée sur le milieu des services correctionnels. Les délégués seront dorénavant plus outillés à répondre aux questions des membres concernant le harcèlement psychologique et à agir pour prévenir et résoudre des situations de harcèlement.



Je vous propose dans cet article un bref survol des concepts reliés au harcèlement psychologique pour vous permettre de différencier les conflits interpersonnels et le droit de gérance du harcèlement psychologique et les diverses plaintes et réclamations potentielles en cas de harcèlement psychologique.

En quoi consiste le harcèlement psychologique

La Loi sur les normes du travail définit le harcèlement psychologique comme étant :

«[...] une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié .

Les éléments centraux du critère légal de harcèlement psychologique sont ainsi 1) une conduite vexatoire identifiée par des comportements, paroles, actes et gestes spécifiques envers le salarié, 2) ces gestes sont récurrents, répétés à plusieurs reprises sur une période de temps, et

¹ Dans l'étude RIPOST 2001, Malenfant, R., Bourbonnais, R., Vézina, M., Jauvin, N., April, M. (2001). Recherche sur les effets du travail sur l'absentéisme au travail, la santé et la sécurité du personnel : Faits saillants du volet quantitatif. Rapport de recherche. RIPOST, CLSC-CHSLD Haute-Ville-Des-Rivières, Québec, 76 p. le taux de violence interpersonnelle entre membres de l'organisation pour les ASC se situait à 24.5 % tandis que la population générale n'avait qu'un taux de 1 à 10 %. ² RLRQ c N-1.1, <http://canlii.ca/t/6b1t4> ³ Art. 81.18

3) hostiles et non désirés du salarié, ayant pour conséquence que 4) la conduite porte atteinte à la dignité ou l'intégrité de toute personne et engendre 5) un milieu de travail néfaste.

L'interprétation jurisprudentielle accordée par les tribunaux au harcèlement psychologique est avant tout une conduite abusive, inacceptable, humiliante, offensante⁴, qui ne saurait être tolérée dans nos milieux de travail. Les perceptions de la victime sont un élément important dans l'évaluation globale de la situation, mais ne sont pas en soi un élément déterminant⁵.

C'est plutôt le critère d'appréciation plus objectif de la personne raisonnable, diligente et prudente, placée dans la même situation que la victime et ayant ses caractéristiques, qui est utilisé pour déterminer ce que constitue du harcèlement psychologique⁶. Notons qu'une seule conduite répondant aux critères de la Loi peut aussi être du harcèlement psychologique si la gravité est telle qu'une atteinte est démontrée⁷.

L'application de ces concepts par nos tribunaux permet de mieux comprendre les comportements pouvant être qualifiés de harcèlement. En voici quelques exemples :

- Du harcèlement sexuel constitue du harcèlement psychologique⁸;
- Des collègues adoptant une conduite caractérisée par des propos dénigrants et humiliants d'une extrême gravité et véhiculant des attitudes vindicatives, intimidantes devant témoins pendant 3 années⁹;
- Des propos dénigrants et blessants par un supérieur faits devant témoins, assignation à des tâches ingrates et des menaces par les supérieurs¹⁰;
- Des propos racistes et un langage abusif et agressif¹¹;
- Accusations publiques sans fondement¹².

Cependant, les comportements suivants n'ont pas été reconnus par les tribunaux comme constituant du harcèlement psychologique :

- Problèmes de communication, des conflits interpersonnels et des paroles malhabiles¹³;

⁴ Notamment : Fonderie Laroche ltée c. Syndicat démocratique des salariées et salariés de la Fonderie Laroche (CSD), D.T.E. 2005T-274 (T.A.); A c. Restaurant A, 2007 QCCRT 28, D.T.E. 2007T-160 (C.R.T.); Rabbath c. Société des casinos du Québec inc. (Casino de Montréal), 2012 QCCRT 55, D.T.E. 2012T-164 (C.R.T.); Québec (Gouvernement du) (Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale) (MESS) c. Syndicat de la fonction publique du Québec - fonctionnaires (Nicole Grenier et grief syndical), D.T.E. 2012T-393 (T.A.), etc.

⁵ Notamment : Fortin c. Gatineau (Ville de), 2014 QCCRT 264, D.T.E. 2014T-441 (C.R.T.) (révision refusée: 2015 QCCRT 81, 2015EXPT-1269 (C.R.T.)); Syndicat des professeures et des professeurs de l'Université du Québec à Trois-Rivières c. Université du Québec à Trois-Rivières (René LeSage), D.T.E. 2010T-480 (T.A.); Leduc c. Bic inc., 2014 QCCRT 487, D.T.E. 2014T-691 (C.R.T.), etc.

⁶ Idem.

⁷ Des exemples de la jurisprudence sont des agressions ou des atouchements (Therrien et Calian Ltd. — SED Systèmes (div. de Calian ltée), 2016 QCTAT 5095; A.G. et NCO Customer Management Ltd., 2016 QCTAT 1208; Tharumaratam c. 3097-5163 Québec inc., D.T.E. 2012T-629 (C.R.T.), etc.)

⁸ A c. BMS Groupe Finance, 2014 QCCRT 17, D.T.E. 2014T-111 (C.R.T.) (attouchement sexuel non consenti).

⁹ Centre universitaire de santé McGill (CUSM) et APTS (Michèle A. Dupont), 2016 QCTA 365

¹⁰ Labrie c. ABP Location inc., 2016 QCTAT 3078

¹¹ Hassam c. Groupe Comagest inc., 2009 QCCRT 267

¹² Dubé c. Municipalité du canton de Lochaber-Partie-Ouest, 2015 QCCRT 455

¹³ Garryer c. Imperial Tobacco Canada ltée, 2015 QCCRT 60, D.T.E. 2015T-150 (C.R.T.)

- L'exercice du droit de gérance raisonnable, dont commenter le travail et encadrer un travailleur¹⁴, la surveillance d'un travailleur, critiquer sa prestation de travail et rédiger une mauvaise évaluation de rendement¹⁵;
- Un excès de langage sur le coup de l'émotion ou de la colère¹⁶ ou des propos déplacés¹⁷;

- Un conflit de personnalités impliquant des écarts de conduite et des propos impolis¹⁸.

La détermination de ce qui peut ou ne peut pas être reconnu par nos tribunaux comme étant du harcèlement est un sujet complexe¹⁹. Je vous conseille de faire appel à vos délégués locaux en cas de doute. Sachez que vos conditions de travail vous offrent plusieurs options de résolution de problèmes, dont principalement le dépôt d'une plainte administrative auprès de l'employeur, un grief et une réclamation en vertu de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (la CNESST).

La plainte administrative de l'employeur

Le ministère de la Sécurité publique s'est doté d'une procédure pour tenter de prévenir le harcèlement psychologique s'intitulant « Programme de prévention et de règlement des situations de conflit et de harcèlement au travail ». Ce programme offre deux sortes de traitement dépendamment des allégations, soit :

1. Une procédure informelle pour répondre à une « demande d'assistance » permettant « accompagnement et soutien » ou un « dialogue assisté » ;
2. Une procédure formelle en réaction à une « demande formelle » écrite ou une plainte officielle écrite logée auprès de la Direction des ressources humaines (DRH) qui fera l'objet d'une analyse préliminaire, au cours de laquelle la DRH « effectue les vérifications et recueille les données utiles au traitement de la situation ». Advenant que la situation réponde aux critères de harcèlement psychologique, deux scénarios seront envisagés : la « médiation » ou « l'enquête ».

Notons que ce programme stipule que les employés qui adoptent certains comportements nocifs²⁰ peuvent mériter des sanctions administratives ou disciplinaires. Il s'agit donc d'une procédure administrative mise en place et gérée par la DRH, pour laquelle l'ASC ou l'ASS doit bien énoncer si sa demande sera informelle ou formelle. Je vous réfère à la DRH pour de plus amples détails sur leur procédure et les suivis octroyés. Le choix de déposer une plainte administrative n'appartient qu'à l'employé concerné. Pour toutes questions ou pour déposer une plainte,

¹⁴ De Varennes et Centre de services partagés du Québec, 2016 QCCFP 5.

¹⁵ Rusu et Bombardier inc. – Groupe aéronautique (Amérique du Nord), 2016 QCTAT 2654 (révision refusée : 2017 QCTAT 809).

¹⁶ Teamsters Québec, section locale 1999 et Agropur, division Natrel, 2015 QCTAT 633

¹⁷ Brasseur et Groupe Opmédic inc., 2015 QCCRT 0374

¹⁸ Hrab et Restaurant La Savoie inc., 2016 QCTAT 4648

¹⁹ Savoir ce que constitue les manifestations de harcèlement psychologique peut être difficile. Voici quelques informations pertinentes : site des normes du travail <https://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/harcelement-psychologique/>, Éducaloi <https://www.educaloi.qc.ca/capsules/le-harcelement-psychologique-au-travail>, Groupe d'aide et d'information sur harcèlement sexuel au travail <https://www.gaiht.qc.ca/harcelementpsychologique>

²⁰ «... formuler des plaintes frivoles, vexatoires ou empreintes de mauvaise foi; de nuire au règlement d'une situation par la menace, l'intimidation ou de représailles; de tels comportements pouvant entraîner des mesures disciplinaires ou administratives.» p.9 de 18 du Programme.

vous pouvez communiquer avec ce service de la DRH aux coordonnées suivantes :
Numéro sans frais : 1 888 644-0101

Le grief

Les ASC ou ASS croyant vivre du harcèlement psychologique peuvent déposer un grief en communiquant avec leur délégué local. Une des premières étapes au dépôt du grief est la rédaction d'une trame factuelle chronologique. L'ASC ou l'ASS doit rédiger toutes les manifestations de harcèlement psychologique, c'est-à-dire en énumérant de manière chronologique les gestes, les paroles, les actes et les comportements des présumés harceleurs; identifier les présumés harceleurs, la date, l'heure si possible, l'endroit de chacune des manifestations, les personnes présentes, tous les témoins potentiels et tout autre détail pertinent à la compréhension de la situation. Cette trame factuelle prend généralement la forme d'un tableau.

Le délai de prescription pour soumettre un grief de harcèlement psychologique est de 90 jours depuis la dernière manifestation de harcèlement psychologique, et ce, en vertu de la Loi sur les normes du travail²¹ et de la convention collective²².

La rédaction du libellé de grief de harcèlement psychologique est particulièrement importante et se fait conjointement avec le syndicat national, qui ensuite prend en charge le dossier et effectue toutes les enquêtes nécessaires à l'appréciation du dossier. La résolution de la problématique sous-jacente au grief est la priorité dans le traitement d'un grief de harcèlement psychologique qui oblige une approche spécifique et adaptée à chaque cas individuel. L'expression chaque cas est un cas d'espèce prend ici toute sa signification.

La réclamation à la CNESST en cas de maladie

Si l'ASC ou l'ASS est malade ou s'absente en assurance-invalidité en raison de harcèlement psychologique vécu au travail, il doit consulter son médecin traitant dans les meilleurs délais et, le cas échéant, soumettre une réclamation à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, la CNESST (anciennement appelé la CSST). Le formulaire de réclamation est notamment accessible sur le site de la CNESST²³ et doit être soumis dans les 6 mois suivant la connaissance de la lésion professionnelle. Il est donc conseillé de déposer une réclamation à la CNESST aussitôt que le médecin prescrit un arrêt de travail en raison de harcèlement psychologique.

Notons que déposer 2 plaintes distinctes est la procédure normale et appropriée lorsqu'un ASC ou ASS éprouve une maladie physique ou psychologique en lien avec du harcèlement psychologique, c'est-à-dire :

1. un grief de harcèlement psychologique dans les 90 jours de la dernière manifestation;
ET
2. une réclamation pour lésion professionnelle au motif de harcèlement psychologique au travail à la CNESST dans les 6 mois que le membre reçoit un diagnostic médical en lien avec le harcèlement psychologique.

Le fait de ne pas présenter une réclamation à la CNESST a un impact important sur les indemnités potentielles d'une sentence accueillant le grief de harcèlement psychologique. La Loi sur les normes du travail²⁴ prévoit que trois types de réparations seront exclues pendant toute la période où un salarié est victime d'une lésion professionnelle. En effet, (1) l'indemnité pour financer le soutien psychologique, (2) les dommages et intérêts punitifs et moraux, et (3) l'indemnité équivalente au salaire perdu pendant toute la période où le salarié a une lésion professionnelle sont indemnisés par le régime établi par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, c'est-à-dire par la CNESST. La double indemnité étant interdite en droit du travail, le membre ne peut pas obtenir une indemnité de remplacement de revenu de la CNESST et une indemnité de l'arbitre sur ces trois éléments pendant la période de sa lésion²⁵. Avoir négligé de soumettre une réclamation à la CNESST ou choisir de soumettre une réclamation à l'assurance-invalidité plutôt que celle de la CNESST n'aura aucun impact sur l'état du droit : les indemnités que le membre aurait pu avoir droit seront perdues à jamais²⁶. Advenant une telle situation, l'arbitre ne peut octroyer des indemnités que pour :

- les victimes de harcèlement psychologique n'ayant **pas** eu de lésion professionnelle, soit ceux qui n'ont **pas** été malades, qui ne se sont **pas** absentes du travail, et qui n'ont **pas** soumis de réclamation en assurance-invalidité ;
OU
- les victimes de harcèlement psychologique pour lesquelles la CNESST ou le tribunal responsable d'entendre les contestations de la CNESST, le Tribunal administratif du travail (le TAT), ont refusé leur réclamation de lésion professionnelle.

Le syndicat vous conseille donc de consulter votre médecin traitant et de soumettre une réclamation à la CNESST rapidement, dès votre diagnostic en lien avec du harcèlement au travail. Finalement, tout dépendant des faits à la base du grief de harcèlement psychologique, il est aussi possible de réclamer une indemnisation pour l'atteinte à la réputation²⁷.

²⁴ Art. 123.16

²⁵ Québec (Procureure générale) c. Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec, 2015 QCCA 54 (CanLII), <http://canlii.ca/1/gfzj4>

²⁶ En effet, l'arbitre n'a pas la compétence d'octroyer d'indemnité en vertu de l'art. 123.16 de la LNT.

²⁷ Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec c Québec (Sécurité publique), 2016 QCTA 836

Je prends cette opportunité pour vous rappeler qu'en cas de refus de votre réclamation ou de contestation de la part de la CNESST, votre syndicat pourrait vous permettre de bénéficier des services de conseillers syndicaux CSN spécialisés et expérimentés à la Défense des accidentés du travail.

²¹ Art. 123.7

²² Art. 12.04

²³ <http://www.csst.qc.ca/formulaires/Pages/1939.aspx>

Pour toutes demandes d'informations supplémentaires, communiquez avec le syndicat national au 1 800 361-3559. Soulignons que les délais de la CNESST sont très courts et méritent une réponse très rapide pour assurer la préservation de vos droits.

En terminant, j'aimerais souligner qu'au-delà de l'obligation de l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour prévenir et faire cesser le harcèlement suite à une dénonciation tel qu'édicté par la Loi des normes du travail²⁸ et la convention collective²⁹, il ne faut pas oublier que la responsabilité de maintenir un climat de travail sain est aussi partagée entre tous les intervenants du milieu, soit l'employeur, le syndicat et tous les ASC et ASS. Dans une récente sentence arbitrale reconnaissant que le MSP a porté atteinte à la réputation d'une ASC et lui octroyant 6 000 \$ en indemnité pour ne pas avoir agi pour faire cesser les rumeurs attentatoires non fondées colportées dans la prison, l'arbitre Me Pierre St-Arnaud émettait ce commentaire à l'attention des ASC et ASS du réseau correctionnel et de l'employeur :

[100] Les agents de services correctionnels œuvrent dans un contexte de travail très difficile. Ils sont en contact avec des personnes criminalisées qui pour toutes sortes de raisons peuvent leur en vouloir. Les ASC doivent se faire confiance et compter les uns sur les autres dans leur travail. C'est ainsi que dans ce milieu il y a un esprit de corps très développé.

[101] Chaque ASC doit réaliser que sa réputation peut être entachée sur les simples dires d'une personne incarcérée ce qui s'est produit dans le présent cas. Ce qui est arrivé à Mme peut aussi atteindre chacun d'entre eux. D'où l'importance de ne pas répandre des rumeurs et de laisser les autorités faire leur travail d'enquête avant de porter des jugements.

[102] L'employeur doit prendre tous les moyens à sa disposition pour garder confidentielles ses enquêtes suite à des dénonciations de détenus sur le comportement de ses agents de service correctionnel. Il doit veiller à sauvegarder leur réputation³⁰.

Ces paroles peuvent tout aussi bien s'appliquer au climat organisationnel en soulignant que tout un chacun doit contribuer par leur action et leur engagement à favoriser un milieu de travail empreint de respect et exempt de harcèlement.

²⁸ Art. 81.19

²⁹ Art. 4.03 (harcèlement sexuel), 4.08 (violence) et 4.12 (harcèlement psychologique)

³⁰ Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec (CSN) c Gouvernement du Québec (Sécurité publique), 2017 CanLII 3639 (QC SAT), <http://canlii.ca/t/gx70d>



BIENVENUE
à tous les agents correctionnels
membres du Syndicat des agents de la paix
en services correctionnels du Québec

NOUVELLE
OFFRE COMBINÉE FAMILLE
RECEVEZ
1 000 \$
+ 6 mois gratuits
à l'Assurance-vie épargne Desjardins
à l'ouverture d'un compte parent pour enfant
assorti d'un plan d'épargne d'un minimum de 1 000 \$*

*sujet à certaines conditions.

Découvrez tous vos avantages :
caisse-police.com
1.800.847.1004



**Martin
Charest-Gaudreault**
comité d'aide et de soutien
Section locale de Québec

Le règlement massif des griefs, une avancée majeure pour l'organisation !

Suite au renouvellement de la convention collective, nous avons obtenu une entente avec la partie patronale pour régler en globalité les griefs actifs du SAPSCQ-CSN. L'objectif de ce règlement est de solutionner la presque totalité des dossiers en trouvant une avenue satisfaisante pour les membres visés. Nous avons la conviction qu'il s'agit d'un bénéfice pour l'ensemble des travailleurs.

Règlement massif des griefs

À la signature de la convention, nous avions plus de 1 300 griefs à notre actif. Dès le début du processus, M. Patrick Denis, délégué national aux griefs, a entamé le processus d'évaluation. Suite à sa démission, le comité d'aide et de soutien du SAPSCQ-CSN, en collaboration étroite avec M. Michel Désourdie, vice-président du syndicat, et les autres acteurs de l'organisation, ont procédé à l'évaluation de l'ensemble des griefs actifs. À ce jour, nous avons pris une orientation dans chacun des dossiers et plus de 800 griefs ont déjà été réglés. À très court terme, les autres dossiers le seront également.

Du nouveau dans la procédure de règlement des griefs

La nouvelle convention collective nous amène de nouvelles obligations en tant qu'organisation syndicale. Selon les dispositions de la section 9 et 12 de la convention collective, vos exécutifs locaux auront la responsabilité de rencontrer l'employeur un minimum de 4 fois par année pour solutionner les griefs actifs de leur section. Advenant que les parties ne s'entendent pas, les élu-es nationaux auront la même obligation, soit de rencontrer le ministère de la Sécurité publique un minimum de 4 fois par année. Ces nouvelles obligations vont demander de la rigueur aux officiers syndicaux de chaque section. Il est donc important que chaque acteur d'un dossier de grief participe pleinement au processus, ce qui inclut, à la base, le travailleur. En contrepartie, le SAPSCQ assurera le soutien et les ressources nécessaires pour accompagner les officiers syndicaux de section dans ce processus.

Quels sont les bénéfices de ce nouveau mode de fonctionnement ? La réponse est simple : nous voulons tenter de régler localement et nationalement le plus de griefs possible pour éviter les délais de règlement, l'accumulation des griefs et diminuer les frais d'arbitrage. Les dossiers dont nous n'aurons pas réussi à solutionner seront portés rapidement en arbitrage. Toutefois, il ne faut pas perdre de vue que les griefs de congédiement et de harcèlement sont des priorités au sens de la convention collective. Également, le fait d'avoir moins de griefs actifs dans notre charge de travail va nous permettre d'aller débattre, devant les instances concernées, des griefs d'interprétation de la convention collective. Jusqu'à maintenant, ces griefs étaient presque quasi impossibles à porter en arbitrage vu l'accumulation des griefs. En espérant avoir répondu à certains questionnements.





**Jean-François
Boucher**
avocat

BLESSÉ LORS D'UNE INTERVENTION, VOUS AVEZ DES RECOURS, FAITES-LES VALOIR !

Exposés à toutes sortes d'individus dans toutes sortes de situations, parfois cocasses mais plus souvent qu'autrement dangereuses, vous n'êtes pas à l'abri des blessures, tant au niveau corporel que d'un point de vue psychologique.

Votre premier réflexe lorsqu'il vous arrive d'être blessé ou traumatisé à la suite d'une intervention auprès de détenus c'est évidemment de demander que des procédures criminelles soient intentées contre votre agresseur pour qu'il soit puni pour ses gestes.

Ensuite, on vous proposera de réclamer une indemnité auprès de votre assureur en matière de droit du travail : la C.S.S.T. Il n'y a pas de honte et vous faites bien de le faire! Il s'agit même d'une obligation.

Afin de recouvrer l'excédent qui n'est pas couvert par la C.S.S.T., vous pouvez entreprendre un recours au civil contre la personne responsable de votre préjudice ?

La responsabilité civile

Être responsable en droit civil consiste en l'obligation de réparer le préjudice causé à autrui dès lors que certains critères sont remplis, à savoir: une faute, un préjudice et un lien de causalité entre la faute et le préjudice.

L'article 1457 du Code civil du Québec traduit cet aspect fondamental de la responsabilité civile en énonçant ce qui suit :

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

Elle est, lorsqu'elle est douée de raison et qu'elle manque à ce devoir, responsable du

préjudice qu'elle cause par cette faute à autrui et tenue de réparer ce préjudice, qu'il soit corporel, moral ou matériel.

Vous remarquerez ici la différence entre le droit civil et le droit criminel : la responsabilité civile ne vise pas à punir une personne pour ses gestes envers autrui mais bien à indemniser cet autrui pour le préjudice qu'il subit en raison du comportement juridiquement et civilement inacceptable de cette personne.

Le critère de base : être doué de raison

Il vous arrive souvent d'être en contact avec des personnes qui semblent présenter des déficiences au niveau intellectuel, des désordres psychologiques ou autres troubles de la personnalité. Au niveau de la responsabilité civile, seules les personnes douées de raison sont tenues de réparer le préjudice qu'elles causent à autrui en raison d'un comportement fautif.

Dans certaines circonstances, ce sont les personnes qui ont la garde de ces individus non doués de raison qui devront répondre de leur responsabilité civile.

La faute : la notion d'intention importe peu

La notion de faute n'est pas un concept des plus clairs et d'ailleurs, si le Code civil du Québec définit ce qu'est une faute lourde, il ne définit pas ce qui constitue finalement une faute. Par contre, ce que vous devez savoir c'est que la notion d'intention en matière criminelle n'est pas nécessaire pour que la responsabilité civile d'un individu soit reconnue.

Distinguez d'abord la faute de l'erreur parce que seule la première peut générer une responsabilité. Pour ce faire, posez-vous une première

question : qu'est-ce qu'une personne raisonnable aurait fait en pareilles circonstances ? Le tribunal appréciera l'ensemble des circonstances et des faits avant de trancher cette question.

Il peut arriver aussi des situations où le préjudice est causé par la faute collective de plusieurs personnes. Lorsqu'il est impossible de déterminer parmi une séquence d'agressions quel geste a été générateur du préjudice, on parlera de fait collectif. Dans le cadre de votre travail, vous êtes plus souvent qu'autrement confronté à ce genre de situation. Dans ces cas, il vous est possible de poursuivre une seule personne pour obtenir réparation pour la totalité du préjudice subi et ce, par la faute de l'ensemble d'un groupe responsable. Vous pouvez aussi poursuivre l'ensemble du groupe d'une manière solidaire.

Le préjudice

En réclamation, le préjudice ou aussi appelé couramment : le dommage, se sépare sous deux principaux volets : pécuniaire et non pécuniaire.

Le volet pécuniaire englobe notamment les pertes de revenus qui découlent d'un retrait de vos fonctions en raison de blessures par exemple. Oui la C.S.S.T. vous indemnise, mais cette indemnisation ne couvrira jamais 100% de votre salaire. Il est donc possible de réclamer la perte excédentaire à la personne responsable de vos préjudices.

Le volet non-pécuniaire de votre réclamation civile englobera les séquelles physiques ou psychologiques, temporaires ou permanentes. La période temporaire est celle où vous êtes totalement incapable de vaquer à vos

occupations, par exemple, la période d'hospitalisation.

Le volet permanent de votre réclamation devra faire l'objet d'une expertise médicale. À ce titre, votre expert déterminera l'aspect permanent de vos blessures, que ce soit au niveau corporel mécanique, esthétique ou encore psychologique. Ce médecin spécialiste établira sur la base d'un pourcentage vos séquelles qui pourront par la suite être chiffré par votre conseiller juridique en fonction des critères jurisprudentiels établis pour un cas qui serait assimilable au vôtre.

Chaque cas est unique et s'évalue en tenant compte de l'ensemble des circonstances. L'évaluation du préjudice tient compte de qui vous êtes dans votre quotidien, de comment la blessure a été souffrante, de combien elle a affecté ou affectera votre vie de famille, vos loisirs, vos projets, etc.

Par exemple, un agent de la paix marathonien dans ses temps libres aux prises avec des séquelles permanentes au niveau d'une jambe, l'empêchant ainsi de poursuivre son sport comme avant, aura une plus grande perte de jouissance de la vie qu'une agente de la paix qui ne pratique pas de sport qui aurait été affecté par cette même blessure.

Le lien de causalité

De manière générale, il est facile d'établir un lien entre la faute d'un individu et le préjudice que celle-ci cause à autrui. Votre agresseur vous frappe au visage et vous casse le nez; le lien est facile à faire entre les deux. Souvent, il vous suffit d'analyser le contexte en vous posant la question qui suit : est-ce

que les dommages étaient raisonnablement prévisibles en regard de la faute commise? En l'espèce, on peut se demander alors s'il y a eu un événement nouveau ou la faute d'un tiers qui aurait pu contribuer à ce résultat non prévisible. Et même s'il est non prévisible, retenez que le lien de causalité entre le dommage et la faute initiale de votre agresseur n'est peut-être pas rompu. Il faudra encore une fois analyser l'ensemble du contexte qui a mené à cette ablation.

Fardeau de preuve : la balance des probabilités

Contrairement au droit criminel, vous n'avez pas à convaincre un juge hors de tout doute raisonnable que votre agresseur avait l'intention de vous attaquer et de vous occasionner des dommages. L'intention n'est généralement pas traitée en matière civile, quoiqu'elle puisse être soulevée et hautement pertinente en matière de dommages punitifs. Vous devez démontrer au juge que selon une balance de probabilités de cinquante pourcents plus un, cet individu était doué de raison, qu'il a commis une faute et que cette faute est la cause de votre préjudice.

La prescription : éviter le piège !

Enfin, en matière de responsabilité civile, le législateur a imposé des limites pour prendre vos recours. Généralement, en matière de préjudice corporel, vos droits d'actions se prescrivent trois ans après la survenance de l'événement en question, ou de la première manifestation du préjudice. Après ce délai, vous perdez votre recours civil. Certaines réclamations se prescrivent autrement et plus rapidement. Par exemple, un recours pour atteinte à la réputation est éteint après un an de la connaissance de celle-ci.

Évidemment, toute règle souffre de ses exceptions mais ne comptez pas trop sur celles-ci, leur fardeau est parfois lourd à surmonter. Votre premier réflexe devrait donc être de communiquer rapidement avec un conseiller juridique dès lors que vous avez un doute quant à un possible recours en matière civile.

Et ne doutez pas trop de vous, vous avez plus souvent que vous ne le pensez des recours et surtout, le droit d'être indemnisé !

Nous représentons bons nombres d'agents de la paix en responsabilité civile. Notre cabinet mettra ses compétences professionnelles à votre service afin de faire valoir vos droits.

Communiquez avec nous!

Boucher ♦ Cabinet d'avocats
395, rue Bérubé, bureau 110
Québec (Québec) G1M 1C7
M^e Jean-François Boucher, avocat
Tel : 418 266-2211
Télé. : 418 266-6699
Cell : 418 580-5350
Courriel : jf@boucheravocats.ca
Site : www.boucheravocats.ca



Michel Désourdie
vice-président national

Mise à jour de l'assurance collective

Lors du dernier conseil syndical du 7 décembre 2017, une présentation PowerPoint a été faite à tous les délégués présentes sur les modifications apportées au contrat d'assurance collective. Les documents remis sont disponibles via le site internet dans la rubrique INFO MEMBRES sous l'onglet RETRAITE ET ASSURANCES. Je vous invite à consulter les documents. Voici une explication des modifications en lien avec les sommes supplémentaires attribuées par l'employeur qui sont effectives au début avril 2018.

Pourquoi vos primes d'assurance collective diminueront-elles ?

Bonne nouvelle, le 1^{er} avril 2018, vos cotisations à l'assurance collective diminueront. Cette diminution n'est pas en lien avec votre niveau de protection garantie par l'assurance puisque celle-ci demeure inchangée. Cet allègement découle plutôt de l'augmentation de la contribution financière de l'employeur, tel que négocié lors de la dernière convention collective. Voici les détails relatifs aux taux de votre cotisation d'assurance et les changements à venir.

Des gains découlant de la négociation

L'entente obtenue avec l'employeur prévoit que sa contribution à notre régime d'assurance collective sera d'une hauteur de 343 000 \$ par année. Étant donné que la convention est entrée en vigueur deux années après le début des négociations, le montant de 343 000 \$ accumulé durant cette période est reporté à parts égales durant le reste de la période de la

convention collective afin de minimiser la variation des taux. Par conséquent, selon cette distribution des sommes, la contribution annuelle de l'employeur pour cette année et les prochaines sera de 457 000 \$.

Impacts des changements sur vos paies

Les impacts de la diminution des taux de cotisation aux assurances collectives sont différents selon votre couverture. La contribution mensuelle de l'employeur passera de 2 \$ à 7 \$ pour une protection individuelle et de 5 \$ à 15 \$ pour une protection familiale. L'impact des réductions pour chaque période de paie selon votre protection est illustré dans le tableau 1.

Diminution de l'assurance traitement

En consultant le tableau 1, on constate que seule la contribution d'assurance traitement D2 augmentera légèrement (1,58 \$ par période de paie). Pourquoi ? D'abord, rappelons que le volet D2 assure aux personnes en assurance salaire la contribution au régime de retraite pendant un maximum de 5 ans. À ce chapitre, la variation découle du fait que le taux de contribution de la partie patronale et des salariés au régime de retraite ont augmenté suite à la dernière ronde de négociation. Logiquement, la couverture d'assurance connaît également une hausse. Toutefois, cette variation est absorbée, tel que le démontre clairement le tableau 1, par la diminution du même montant de D1 et la réduction de 1,65 \$ du volet enrichi.



TABLEAU 1

Avec la hausse de la contribution patronale

Réduction des taux payés passant de 2\$/mois à 7\$/mois pour un Ind et de 5\$/mois à 15\$/mois pour un Mono et un Fam

	Taux payé par période de 14 jours (excluant taxe de 9%)								
	Année 2017			Année 2018			Ajustement (%)		
	Ind.	Mono.	Fam.	Ind.	Mono.	Fam.	Ind.	Mono.	Fam.
Santé 1	32,70 \$	39,15 \$	71,69 \$	31,78 \$	36,26 \$	70,14 \$	-2,8%	-7,4%	-2,2%
Santé 2	58,04 \$	71,16 \$	128,25 \$	54,56 \$	65,09 \$	121,04 \$	-6,0%	-8,5%	-5,6%
Santé 3	78,52 \$	102,16 \$	179,73 \$	68,44 \$	87,33 \$	157,31 \$	-12,8%	-14,5%	-12,5%
Vie base adhérent (1000\$)	taux par âge			statu quo			0,0%		
MMA base adhérent (1000\$)	0,012 \$			0,012 \$			0,0%		
Vie add adhérent (1000\$)	taux par âge, sexe, tabac			statu quo			0,0%		
MMA add adhérent (1000\$)	0,012 \$			0,012 \$			0,0%		
Vie du conjoint	taux par âge, sexe, tabac			statu quo			0,0%		
Vie enfants à charge	0,150 \$			0,150 \$			0,0%		
Vie des retraités et conjoint(e)s	taux par âge			statu quo			0,0%		
Assurance traitement D1	0,645%			0,582%			-9,8%		
Assurance traitement D2	0,626%			0,689%			10,1%		
Ass. traitement enrichi	1,013%			0,947%			-6,5%		

	Taux payé par période de 14 jours (excluant taxe de 9%)								
	Année 2017			Année 2018			Ajustement (\$)		
	Ind.	Mono.	Fam.	Ind.	Mono.	Fam.	Ind.	Mono.	Fam.
Santé 1	32,70 \$	39,15 \$	71,69 \$	31,78 \$	36,26 \$	70,14 \$	(0,92) \$	(2,89) \$	(1,55) \$
Santé 2	58,04 \$	71,16 \$	128,25 \$	54,56 \$	65,09 \$	121,04 \$	(3,48) \$	(6,07) \$	(7,21) \$
Santé 3	78,52 \$	102,16 \$	179,73 \$	68,44 \$	87,33 \$	157,31 \$	(10,08) \$	(14,83) \$	(22,42) \$
Assurance traitement D1	0,645%			0,582%			(1,58) \$		
Assurance traitement D2	0,626%			0,689%			1,58 \$		
Ass. traitement enrichi	1,013%			0,947%			(1,65) \$		



Daniel Kenny
président de la section New Carlisle

Le climat de travail, un éternel combat



Lorsque j'ai commencé ma carrière en 2008, j'ai rapidement été frappé et confronté aux nombreuses situations hors du commun qu'entraîne notre profession. « Le climat de travail ! Ça fait 20 ans qu'on parle de ça et rien ne change ! » me répétaient les ASC d'expérience. Eh bien oui ! 10 ans plus tard, c'est moi qui vous en parle. Nommez les sondages et/ou les groupes de discussions que vous voulez, force est de constater que les résultats sont peu concluants ou pratiquement nuls. La majorité d'entre nous va dire « C'est la responsabilité et un devoir de l'employeur de s'assurer d'avoir un climat de travail sain ». Après toutes ces années, y voyez-vous un changement ? Et nous ? N'avons-nous pas une part de responsabilité là-dedans ? Oui, absolument ! C'est d'ailleurs pour toutes ces raisons qu'un comité de travail a été créé en lien avec le comité paritaire, dont l'objectif est de trouver des solutions. Le SAPSCQ a également décidé de prendre les devants afin de donner plus d'outils et de formations à ses délégués. Par ailleurs, je termine tout juste une formation sur la prévention du harcèlement dans notre milieu de travail dans laquelle se trouvaient pratiquement tous les délégués de sections. Connaître les bons termes, les bonnes définitions et mettre en place un plan de travail afin de faire de la prévention est une priorité. Se traiter avec respect et civilité entre nous, membres ASC, serait déjà un grand pas et une forme de réponse à l'employeur afin de lui démontrer que nous prenons les choses en main. Car, soyons francs, il est parfois difficile d'appliquer ces principes entre collègues. Difficile par la suite d'exiger la pareille de l'employeur. Comprenons-nous bien, nul n'est mon intention de faire la morale à quiconque. Je désire simplement sensibiliser mes collègues à la problématique, et ce, sans croire aux miracles, et espérer que les choses changent ou du moins s'améliorent. Entre-temps, je continuerai à m'impliquer et interpeller nos décideurs afin que le discours ait des répercussions concrètes dans notre milieu de travail. Soyons positifs et proactifs ! Ensemble nous pouvons y arriver.

**Le climat de travail :
Une coresponsabilité
employeur et employés.**



Je m'y engage!



Frédéric Lebeau
président régional du Québec
UCCO-SACC-CSN

La reconnaissance

Nous sommes heureux d'avoir l'occasion de nous exprimer sur la santé mentale des agents de la sécurité publique ainsi que sur les facteurs qui peuvent y porter atteinte et mener particulièrement au traumatisme de stress opérationnel ou à l'état de stress post-traumatique (ÉTSPT).

En raison de la nature de notre travail, nous, les agents correctionnels, devons interagir quotidiennement avec des détenus qui présentent un profil de dangerosité beaucoup plus élevé que la moyenne des citoyens. Dans notre description de travail au poste d'agent correctionnel, les risques pour la santé sont clairement mentionnés : « Le titulaire court le risque de violence verbale, d'agressions physiques ou de traumatisme psychologique dans l'exercice de ses fonctions en contact direct avec des détenus potentiellement imprévisibles ». Les détenus sous notre garde peuvent être agités, non coopératifs et peuvent intimider ou recourir à la violence. Il est aussi question de « risque d'être exposé à des niveaux élevés de stress et de danger physique » que ce soit durant les escortes ou lorsque l'agent doit « expliquer des décisions aux détenus et appliquer les mesures disciplinaires » et de « risque de blessures graves ou même la mort. Il y a également risque de syndrome post-traumatique à la suite d'incidents traumatiques auxquels le titulaire est soumis. »

Si l'on considère les frais reliés aux soins de santé, dont les visites médicales et les difficultés vécues au travail, l'ÉTSPT serait une des conditions traitables associées aux plus fortes pertes économiques tant personnelles qu'institutionnelles. Au Québec, les coûts associés à un épisode de stress post-traumatique entre 2006 et 2010 étaient évalués à 17 000 \$ par la Commission de la santé et de la sécurité du travail. En plus des symptômes associés à l'ÉTSPT, les personnes souffrant de ce trouble ont des difficultés de fonctionnement social, une qualité de vie diminuée et des relations familiales qui en sont affectées.

C'est pour cette raison que les membres du Syndicat des agents correctionnels du Canada ainsi que les membres du Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec doivent faire front commun pour entreprendre la reconnaissance de la

présomption en lien avec le syndrome du choc post-traumatique auprès du gouvernement du Québec. La province de Québec est en queue de peloton vis-à-vis les autres provinces pour des législations similaires.

Tous les agents des services correctionnels doivent pouvoir bénéficier de la présomption que l'état de stress post-traumatique est relié à leur emploi, comme c'est le cas pour ceux de l'Ontario et du Manitoba, afin d'en faciliter l'indemnisation et leur éviter une bataille pénible et néfaste à leur condition de santé. Je vous invite à visionner un film puissant : Au bord du gouffre que nous avons produit comme outil pour la reconnaissance de notre métier qui est UNIQUE.



Nouveau point de service à SHERBROOKE
Ouverture en octobre 2018

La Vigile

Maison de thérapie spécialisée pour les personnes portant l'uniforme
(Militaires-Anciens combattants et les membres de leur famille)

TRAITEMENTS :

- 1 : Dépendances
- 2 : Dépression
- 3 : Post-trauma

*Reconnue par toutes les compagnies d'assurances (ainsi que Croix bleue)

Vous n'êtes pas seul.
D'autres ont surmonté leurs difficultés.

Contactez-nous au :

Québec – Tél. : 581 742-7001
Sans frais – 24h / 24h : 1 888 315-0007

www.lavigile.qc.ca 



**M^e Nadine
Touma LL.B.**
avocate

L'utilisation de la force par les agents des services correctionnels

En raison de la nature de leurs fonctions, les agents des services correctionnels (ci-après, « ASC ») sont souvent appelés à intervenir lors de situations de crise et dans ce contexte, doivent parfois recourir à l'usage de la force.

En effet, comme le rappelle l'honorable Érick Vanchestein dans l'affaire *Directeur des poursuites criminelles et pénales c. Laplante*, « [l]a fonction d'agent des services correctionnels est l'une des plus difficiles de notre société. Ces hommes et ces femmes doivent exercer leur fonction et maintenir la paix, la sécurité et la discipline dans un milieu fermé, dur et hostile. En tant que représentants de l'autorité, les agents des services correctionnels sont régulièrement la cible d'agression verbale ou physique de la part des détenus aux prises avec divers problèmes de toxicomanie, de santé physique ou mentale, ou simplement en crise. »¹

Lorsque l'ASC emploie la force dans le cadre de ses fonctions, il est possible qu'un litige de nature criminelle découle de son intervention. Or, l'ASC dispose de deux (2) protections légales émanant du Code criminel.

Protection des personnes chargées d'appliquer la loi

Le Code criminel prévoit une certaine protection pour les personnes chargées de l'application et de l'exécution de la loi, dont l'ASC. En effet, conformément à l'article 5 de la Loi sur le système correctionnel du Québec (ci-après, « LSCQ »), l'ASC bénéficie du statut d'agent de la paix dans le cadre de l'exercice de ses fonctions. L'ASC bénéficie d'un tel statut notamment dans l'établissement de détention et sur le terrain que celui-ci occupe, à l'égard de quiconque s'y trouve², et à l'égard des personnes dont il assure la garde à l'extérieur de l'établissement³.

¹ *Directeur des poursuites criminelles et pénales c. Laplante*, 2014 QCCQ 8871, par. 75

² Paragraphe 5(1) LSCQ

³ Paragraphe 5(2) LSCQ

La loi autorise l'ASC qui accomplit son devoir à employer la force nécessaire à cette fin⁴. Évidemment, seul l'ASC agissant dans l'exercice de ses fonctions pourra bénéficier de la protection de la loi, sinon il ne pourra l'invoquer.

L'arrêt Cluett de la Cour suprême du Canada est venu spécifier les barèmes permettant d'évaluer la force employée :

« Les agents de [la paix] sont autorisés à employer la force qui est raisonnable, convenable et nécessaire pour exercer leurs fonctions, à la condition que ce soit sans violence inutile ou gratuite. Ce qui est raisonnable et convenable dans des circonstances particulières et dans une affaire particulière, est fonction de toutes les circonstances. Il n'est pas possible d'établir une règle rigide et stricte, à l'exception du critère du caractère raisonnable. »⁵

Il importe de mentionner que les gestes de l'ASC ne seront pas jugés au regard d'une norme de perfection, car la Cour suprême reconnaît que les agents de la paix « accomplissent un travail exigeant et dangereux et qu'ils doivent souvent réagir rapidement à des situations urgentes. »

La protection de l'article 25 cesse lorsque l'ASC emploie la force avec l'intention de causer, ou emploie une force de nature à causer, la mort ou des lésions corporelles graves. Dans ces cas, si l'ASC estime, pour des motifs raisonnables, que la force utilisée était nécessaire afin de se protéger ou de protéger toute autre personne sous sa protection contre la mort ou contre des lésions corporelles graves, il pourra bénéficier de cette protection⁶.

À titre d'exemple, la protection de l'article 25 a été retenue par le tribunal dans l'affaire *Directeur des poursuites criminelles et pénales c. Laplante*. Dans cette

⁴ Paragraphe 25(1) du Code criminel

⁵ R. c. Nasogaluak, [2010] 1 RCS 206, par. 35

⁶ Paragraphe 25(3) du Code criminel

affaire, l'ASC Laplante était accusé de voies de fait causant des lésions corporelles à l'égard du prévenu, M. Beaulieu-Bédard. En novembre 2011, ce prévenu avait été transféré du secteur général au secteur sécuritaire, en raison d'une bagarre survenue entre détenus. Il était accusé d'avoir donné un coup de poing à un codétenu et avait été convoqué en instance disciplinaire. Lors de l'instance disciplinaire, on l'a informé de la décision qui consistait à lui imposer cinq jours de confinement et de réclusion.

Immédiatement, le prévenu s'est levé et a demandé le formulaire d'appel. À ce moment, l'ASC Laplante s'est levé et lui a demandé de s'asseoir. Il s'est ensuivi un échange verbal parsemé d'insultes. Peu de temps après cet échange verbal, il y a une empoignade et les agents présents dans le local ont dû maîtriser le prévenu, qui n'obéissait plus aux ordres. À cette occasion, l'ASC Laplante aurait donné des coups d'une force moyenne à modérée au prévenu, dans l'objectif qu'il dégage ses mains pour qu'il puisse être menotté. Le Tribunal a retenu la protection de l'article 25, en considérant que l'ASC Laplante n'avait utilisé que la force nécessaire pour exécuter sa tâche qui était, à ce moment, de pouvoir menotter et maîtriser le plaignant qui était fort agité.

Légitime défense

D'autre part, toute personne, dont un ASC, peut poser des gestes dans le but de se défendre ou de se protéger contre l'emploi de la force ou la menace d'emploi de la force. Afin que le contexte de légitime défense soit reconnu, il faudra que la personne qui se défend croie, pour des motifs raisonnables, que la force est employée contre elle et qu'elle agisse de façon raisonnable dans les circonstances⁷.

Dans ces cas, le tribunal qui sera appelé à décider si l'ASC a agi de façon raisonnable devra tenir compte de la situation personnelle de la personne s'étant défendue ainsi que de la situation personnelle des autres parties. Le tribunal devra aussi considérer les faits pertinents de l'acte posé, notamment :

- la nature de la force ou de la menace;

⁷ Paragraphe 34(1) du Code criminel

- la mesure dans laquelle l'emploi de la force était imminent et l'existence d'autres moyens pour parer à son emploi éventuel;
- le rôle joué par la personne lors de l'incident;
- la question de savoir si les parties en cause ont utilisé ou menacé d'utiliser une arme;
- la taille, l'âge, le sexe et les capacités physiques des parties en cause;
- la nature, la durée et l'historique des rapports entre les parties en cause, notamment tout emploi ou toute menace d'emploi de la force avant l'incident, ainsi que la nature de cette force ou de cette menace;
- l'historique des interactions ou communications entre les parties en cause;
- la nature et la proportionnalité de la réaction de la personne à l'emploi ou à la menace d'emploi de la force;
- la question de savoir si la personne a agi en réaction à un emploi ou à une menace d'emploi de la force qu'elle savait légitime⁸.

Plus particulièrement, dans les dossiers où une telle défense est présentée par un agent de la paix, le tribunal tient compte des expériences antérieures vécues par celui-ci dans le cadre de ses fonctions, de sa perception subjective de l'événement et de sa formation.

Or, dans tous les cas où une force excessive est employée par l'ASC, ce dernier engage sa responsabilité criminelle, selon la nature et la qualité de l'acte qui constitue cet excès⁹.

Considérant la multitude des facteurs qui doivent être soupesés dans l'évaluation du degré de force employée, nous estimons pertinent de souligner l'importance que revêt une rédaction appliquée du rapport d'intervention suite à l'utilisation de la force par l'ASC. Il s'agit d'un élément qui sera attentivement révisé dans l'étude d'une allégation d'utilisation d'une force plus grande que nécessaire.

⁸ Paragraphe 34(2) du Code criminel

⁹ Article 26 du Code criminel

Les règles visant la protection des personnes chargées d'appliquer la loi permettent aux ASC de savoir qu'on leur donne les moyens d'accomplir leurs devoirs, en utilisant la force seulement lorsque la situation le requiert et en n'utilisant jamais plus que la force nécessaire. C'est ainsi que dans le contexte d'une allégation d'utilisation excessive de la force, un rapport bien rédigé prend toute son importance.

M^e Touma est diplômée de l'Université de Montréal et a été admise au Barreau en 2002.

Elle pratique au sein de la firme Les avocats Poupart, Touma, et œuvre, avec son équipe, en droit criminel, pénal, déontologique et disciplinaire. Elle est active dans la représentation de policiers depuis son admission au Barreau. Elle a été mandatée afin de représenter des policiers de diverses municipalités, de la Sûreté du Québec, de la Gendarmerie Royale du Canada et de différents corps de police des Premières Nations. Elle a assuré la représentation des policiers dans diverses sphères, soit en matière criminelle, déontologique et disciplinaire. Elle conseille régulièrement les syndicats policiers ainsi que le Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec.

Elle est membre du Cercle des représentants à la défense des policiers et y collabore en tant que conférencière et auteure depuis sa création en 2008. À compter de 2012, elle a été vice-présidente de la section de droit criminel, division Québec, de l'Association du Barreau Canadien, et elle en assume la présidence depuis 2017.





DÉFI KARTING

OBJET : DÉFI KARTING 2018

Chaque année, espérant un fort taux de participation, des agents de la paix du monde entier organisent des activités afin d'amasser des dons pour financer La Course au flambeau des Agents de la paix qui constitue la plus importante collecte de fonds annuelle au bénéfice des Olympiques spéciaux. En plus de sensibiliser le grand public à la cause des personnes vivant avec une déficience intellectuelle, au-delà de 85 000 agents de la paix portent la flamme de l'espoir dans plus de 35 pays.

Dans ce cadre, la Fondation des agentes et agents de la paix en services correctionnels du Québec a d'abord manifesté son intérêt pour la cause en participant notamment au tournoi de golf des postes autoroutiers de la Sureté du Québec de l'île de Montréal, au Défi de l'ours polaire et au Défi 767. Pour une cinquième année, nous souhaitons nous démarquer en organisant une activité qui nous est propre. En ce sens, l'activité DÉFI KARTING reviendra le 25 août 2018.

Vous souhaitez représenter votre organisation en défendant honneur et fierté ? Rien de plus simple ! Inscrivez-vous à notre événement au <http://www.defikarting.com>. Vous pouvez également communiquer directement avec nous pour réserver vos volants à defikarting@sapsqc.com. Les profits engendrés par vos dons seront directement remis à l'organisation des Olympiques spéciaux.

Il s'agit d'un « happening » bien établi qui gagne en popularité. Le tout se déroulera sur le site de Karting H²O situé au 4150 rang Saint-Charles, secteur Pointe-du-Lac, à Trois-Rivières. L'endroit est idéal afin d'assurer un maximum de succès à l'activité encore cette année.

Mathieu Lavoie
Président national, administrateur FAPSCQ



Coût du billet : 40 \$

250 billets numérotés de 000001 à 0000250.
Les tirages sont autorisés par : La Régie des alcools, des courses et des jeux du Québec.

AU BÉNÉFICE DES OLYMPIQUES SPÉCIAUX QUÉBEC

LOTO ÉVASION



5 TIRAGES
EN CRÉDIT VOYAGE
d'une valeur totale de 5 000 \$

25 AOÛT 2018
Les tirages auront lieu lors du Défi Karting 2018

1^{er} prix 1 000 \$
2^e prix 1 000 \$
3^e prix 1 000 \$
4^e prix 1 000 \$
5^e prix 1 000 \$



Coût du billet : 40 \$
250 billets numérotés de 000001 à 0000250. Les tirages sont autorisés par :
La Régie des alcools, des courses et des jeux du Québec.

Organisé par :
FAPSCQ
FONDATION DES AGENTS DE LA PAIX
EN SERVICES CORRECTIONNELS DU QUÉBEC

AGENTS DE LA PAIX
**COURSE AU
FLAMBEAU**
POUR OLYMPIQUES SPÉCIAUX
QUÉBEC

Au bénéfice de :
Olympiques spéciaux
Québec





belairdirect.
auto et habitation - groupes

Nous sommes heureux de vous annoncer que, grâce à une entente avec **belairdirect**, les **membres du Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec** et leurs familles ont droit à un **rabais préférentiel** sur leurs assurances auto et habitation chez **belairdirect**.

PROFITEZ DE VOTRE RABAIS PRÉFÉRENTIEL EN 3 ÉTAPES SIMPLES

— 1 —



Obtenez une **soumission rapide** pour votre **assurance auto** en seulement 3 minutes sur belairdirect.com.

— 2 —



Après avoir obtenu votre prix, **saisissez votre groupe « Agents de la paix en services correctionnels du Québec »** dans la fenêtre prévue et **recalculez** pour obtenir votre prix préférentiel.

— 3 —



Appelez **belairdirect** au **1 866 922.9320** pour confirmer votre achat!



— EN PLUS! —



Essayez le nouvel outil de **soumission rapide habitation** de **belairdirect** pour découvrir votre **prix préférentiel** pour votre assurance habitation!

[Obtenez une soumission >](#)

Profitez de vos privilèges de groupe **1 866 922.9320** | belairdirect.com

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

Vous avez reçu cette communication en raison de votre inscription ou à titre de membre du Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec.