



AU DEVOIR

ASSOCIATION DES POLIÈRES ET POLICIERS PROVINCIAUX DU QUÉBEC • VOLUME 40 • NUMÉRO 4 • DÉCEMBRE 2009

**RESPECTER
LES
VALEURS**

**MOTIVER
SES
EMPLOYÉS**

**RÉTABLIR
LA
CONFIANCE**

**ÊTRE
À
L'ÉCOUTE**

**RÉMUNÉRATION
JUSTE ET
ÉQUITABLE**

**INSUFFLER
L'ESPRIT
D'ÉQUIPE**

SOMMAIRE

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

Rétablir la confiance (J.-G. Dagenais)	1
Le régime syndical applicable à la Sûreté du Québec : en rappel! (J. Painchaud)	2
Hommage à nos chers disparus!	6
Négociation 2010 (P. Veilleux)	7
Comité d'investissement du RRMSQ (A. Simard, N. Lavoie, C. Leclerc)	8
La violence psychologique existe-t-elle réellement en milieu de travail? (D. Rolland)	10
À qui la lésion fait-elle le plus mal? (R. Bronsard)	12
Mise au point sur la carte médicament/dentaire (L. Fournier)	13
« La sécurité avant tout » (M. Sauvageau) /	
Retrait de l'Association canadienne des policiers (J.-G. Dagenais)	15
Attention aux justiciers de la banque (suite) (D. Ricard)	16
Il faut savoir tourner la page... Mais il ne faut pas oublier! (G. Lapointe)	17
Assises de la Fédération Québécoise des Municipalités (J.-G. Dagenais)	18
Heureuse retraite à nos 160 collègues!	20
Départ à la retraite de notre coprésident patronal, M. Michel Nadeau (N. Lavoie)	21
La presse en parle!	22
Nouvelles de l'ACP (C. Momy)	23
Assermentations	25
Tournoi de golf de l'APRSQ de l'Outaouais (J.-G. Dagenais) /	
Service commémoratif (J.-G. Dagenais)	26
Un événement qui mérite d'être souligné! (G. Lapointe)	27
Caisse Desjardins des policiers et policières	28
THPPQ (35 ^e édition) (M. Allard)	29
Ne le dites à personne... ..	31
Fonds humanitaire de l'APPQ (D. Rolland)	32



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

Responsables de la rédaction :

Jean-Guy Dagenais
Président

Madeleine Lemay
Adjointe au président

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 :

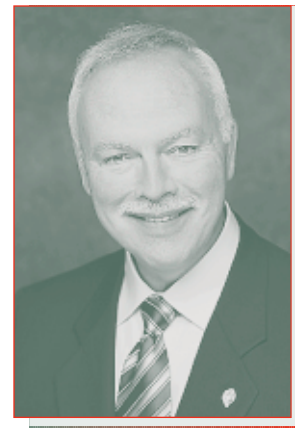
EFFICOM INC.

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
DIANE ALLARD



RÉTABLIR LA CONFIANCE



À l'approche des prochaines négociations, il est primordial de mettre en place un climat de confiance entre les parties, c'est-à-dire entre l'employeur et ses employés. La transparence sera de mise et les parties devront mettre en place des mécanismes qui pourront satisfaire aux attentes de tout un chacun. Il est important d'instaurer au sein de l'organisation un climat de confiance et, je dirais même plus, cela devra être une quête essentielle.

Je suis certain que le simple fait d'aborder le sujet suscitera une réaction de scepticisme. Nous avons semblable réaction lorsque quelqu'un nous dit : il faut que je te parle franchement. Depuis quelques années, j'ai remarqué qu'il s'était installé entre certains dirigeants et certains salariés (expression utilisée pour parler de nos membres syndiqués) un climat de méfiance. On pourrait qualifier cette situation de perte de la maîtrise des décisions. Inévitablement, il peut en résulter de la perte du sens collectif et de la prééminence du chacun pour soi.

Nous n'avons pas le choix, si nous voulons que les modes d'organisation fonctionnent, il faut que la confiance règne. Un des bons moyens d'atteindre cet objectif est de respecter les valeurs. Le gestionnaire doit être capable de traduire concrètement ces valeurs afin qu'elles aient une résonance personnelle pour chacun

de ses employés. De plus, il ne faudra surtout pas qu'il oublie de motiver ses employés. Cela peut se faire de différentes façons et il devra y avoir de la cohérence.

Une bonne façon de le faire, surtout à l'approche des prochaines négociations, sera par une rémunération juste et équitable.

En ce qui concerne l'organisation du travail, le gestionnaire devra démontrer de la cohérence entre les activités de son service, le fonctionnement collectif et ses propres comportements. Il doit y avoir cohérence entre les principes qu'on annonce et la façon de gérer les ressources humaines.

Un des principaux rôles du gestionnaire sera d'insuffler à son entourage l'esprit d'équipe, les comportements d'équipe. Autrement dit, il doit multiplier les intelligences autour d'objectifs qui sont partagés. Il devra mettre en place la gestion des compétences. Une organisation qui ne nous permet pas d'apprendre ne suscite pas la confiance et nous n'aurons aucun intérêt à y rester et à nous y impliquer. Il faut se mettre à l'écoute des gens, former des niveaux d'encadrement proches et écouter soigneusement les acteurs qui sont demeurés près du terrain.

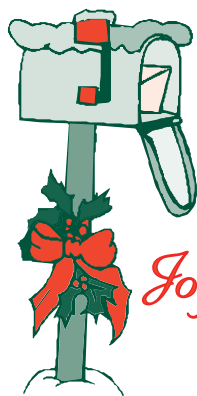
Les gestionnaires parlent beaucoup, ils doivent écouter autant que parler. Nous avons une bouche et deux oreilles, nous devons écouter deux fois plus que l'on parle. Si on veut améliorer une situation, il faut adopter une attitude ouverte. Ayons un ton conciliant et non accusateur et surtout arrêtons de nous éterniser sur les erreurs passées. Il vaut toujours mieux se tourner vers l'avenir en précisant ses attentes.

En conclusion, je dirai : arrêtez de décider pour l'employé. Il est la personne la mieux placée pour savoir ce dont il a besoin et pour accomplir ses tâches.

Syndicalement vôtre,

J. A. Dagenais
Jean-Guy Dagenais, O.O.M.

Président



*Joyeuses fêtes
à tous!*





À LA DÉFENSE DE VOS DROITS



LE RÉGIME SYNDICAL APPLICABLE À LA SÛRETÉ DU QUÉBEC : EN RAPPEL!

En prévision des prochaines négociations concernant nos conditions de travail, l'Association, au moment d'écrire ces lignes, se prépare à déposer le cahier des demandes syndicales au cours du mois de décembre 2009. Donc, nous sommes dans les délais et prêts pour négocier, puisque la date de fin de notre contrat est le 31 mars 2010. Considérant l'arrivée imminente de la période des négociations et pour faire suite à mon article de la revue *Au Devoir*¹ traitant des enjeux de la négociation en milieu syndical policier, lequel j'ai diffusé lors d'une formation syndicale, voici en rappel² un résumé des particularités entourant notre rapport collectif de travail, afin de mieux comprendre l'origine de notre régime syndical. Ce résumé est issu d'un document de recherche que j'avais rédigé dans le cadre de ma formation en droit du travail³.

HISTORIQUE

La Sûreté du Québec est assujettie à un modèle juridique des rapports collectifs du travail particulier, soit la *Loi sur le régime syndical applicable à la Sûreté du Québec*⁴. La police provinciale fut créée en 1870. En 1961, il y a eu la création d'une association, soit « La Fraternité des membres de la Sûreté provinciale du Québec inc. ». Cette démarche était tout à fait légale de par la *Loi des différends entre les services publics et leurs salariés*, ainsi

que la *Loi des relations ouvrières* de 1944. Par contre, elle n'avait pas d'impact tangible, car la permission de s'associer était autorisée, mais pas celle de négocier collectivement⁵. Par la suite, l'arrivée du nouveau *Code du travail* de 1964 excluait les policiers de la Sûreté du Québec⁶. Malgré le fait qu'en 1965 les employés de l'État réussissent à obtenir le droit de négocier collectivement via la *Loi sur la fonction publique*, les policiers de la Sûreté en seront exclus.

Ce n'est qu'en 1968 qu'un régime reconnu par le gouvernement⁷, permettant le droit aux policiers de la Sûreté d'être des travailleurs syndiqués représentés par une association pour négocier leurs conditions de travail, fut acquis. Le régime syndical applicable à la Sûreté du Québec octroie un ensemble de mesures similaires à celles prévues au *Code du travail*. Cependant, un mécanisme de négociation continue fut introduit et s'exerce via le Comité paritaire et conjoint.

¹ Jacques Painchaud, *Au Devoir*, volume 40, numéro 2, juillet 2009, pages 4 et 5.

² Jacques Painchaud, *Au Devoir*, Édition spéciale, « Infos négos », janvier 2004, pages 3 et 4.

³ Jacques Painchaud, *La Loi concernant le régime syndical applicable à la Sûreté du Québec, Un rapport collectif de travail incorporant un mode de négociation continue : Quels sont les avantages et les désavantages issus de ce particularisme?*, décembre 2001, Université du Québec à Montréal.

⁴ Gouvernement du Québec, *Loi sur le régime syndical applicable à la Sûreté du Québec*, 5 juillet 1968, c. 19, a. 7; 1968, c. 20, a. 2; 1986, c. 86, a. 41; 1988, c. 46, a. 24.

⁵ A.P.P.Q., *Historique de l'Association des policiers provinciaux du Québec, 1966-1991*, 72 pages, p. 2.

⁶ *Code du travail*. L.R.Q., c. C-27, article 1.5° exclut un membre de la Sûreté du Québec de la définition de salarié aux fins du présent code.

⁷ La *Loi sur le régime syndical applicable à la Sûreté du Québec* s'applique uniquement aux policiers de la Sûreté du Québec et ceux-ci sont représentés exclusivement par l'Association des policiers provinciaux du Québec (A.P.P.Q.).

LES OBJECTIFS DU COMITÉ PARITAIRE ET CONJOINT

Nous retrouvons, dans la section II à l'article 8 de la *Loi sur le régime syndical applicable à la Sûreté du Québec*, les devoirs du comité, soit :

« Le comité est chargé de poursuivre des négociations auxquelles ses membres participent à titre de représentants du ministre de la Sécurité publique ou de l'association reconnue, suivant qu'ils ont été nommés par l'un ou par l'autre, en vue de la conclusion ou du renouvellement de tout contrat de travail relatif à la rémunération, aux heures de travail, aux congés, aux vacances, au régime de retraite et à toute autre condition de travail comportant pour les membres de la Sûreté des avantages pécuniaires;

- a) **de poursuivre de telles négociations en vue de la révision d'un tel contrat de travail pendant sa durée;**
- b) d'étudier les représentations de l'association reconnue relativement à l'application d'un tel contrat de travail;
- c) de décider des griefs qui naissent de l'application d'un tel contrat de travail;
- d) d'entendre et de discuter les recommandations de l'association reconnue relativement aux améliorations qui peuvent être apportées au Code de discipline et au système de mutations et de promotions, et de s'intéresser aux problèmes relatifs à un bon esprit de corps au sein de la Sûreté. »

LES ENTENTES AU COMITÉ PARITAIRE ET CONJOINT

Toute entente négociée au Comité paritaire et conjoint est présentée au ministre de la Sécurité publique pour fin d'approbation. Le cas échéant, l'entente est soumise au Conseil du trésor pour approbation finale. En cas de

différend, l'arbitrage est obligatoire à la demande de l'une des parties, car la grève et le lock-out sont interdits. En regard à cela, certaines dispositions du *Code du travail* s'appliquent⁸. **Les ententes intervenues au Comité paritaire et conjoint font l'objet de lettres d'entente s'ajoutant au contrat de travail.**

Lors du renouvellement du contrat de travail, certaines de ces ententes resteront en annexe alors que d'autres s'intégreront aux articles du contrat de travail. Il y a un autre type d'entente, soit les interprétations communes. Les deux parties s'entendent sur l'application de diverses clauses du contrat de travail en réponse à diverses problématiques concernant son application. Ces ententes font l'objet d'une entente signée par les parties. Elles se retrouvent dans un guide d'interprétation du contrat de travail respectif à chacune des parties.

LA NÉGOCIATION CONTINUE

Nous croyons que la négociation continue prévue dans la *Loi sur le régime syndical applicable à la Sûreté du Québec* constitue un avantage. « L'objectif recherché par la négociation continue est de développer une communication patronale-syndicale capable de s'adapter aux changements de l'environnement d'une façon positive et constructive⁹. » L'avantage de cette forme de négociation réside dans le fait que les parties ont les mêmes interlocuteurs pendant la durée de la convention collective de même qu'à son expiration pour négocier le renouvellement du contrat de travail. Donc, les problèmes soulevés et les solutions apportées (ententes de principe) pour régler les litiges survenus durant la convention collective sont plus facilement intégrables dans la convention collective lors de son renouvellement. Il est impossible de prévoir toutes les situations ou problèmes pouvant survenir pendant la durée du contrat de travail. Ainsi, le mécanisme de la négociation continue via le Comité paritaire facilite la gestion, ainsi qu'une meilleure application du contrat de travail.

La reconnaissance de problèmes récurrents et l'identification des solutions valables pour les régler sont plus faciles à formuler et à faire consensus devant les deux parties, dû au fait de la confiance et de la maturité des individus ayant travaillé sur ces problèmes depuis des années et non de façon sporadique comme

c'est souvent le cas pour un comité de négociation lors d'un renouvellement de convention collective. Le régime du rapport collectif ou la convention collective détermine ce qui est possible de négocier sur une base continue comme les horaires de travail, les affectations et même les conditions salariales, etc.

Le Comité paritaire et conjoint est distinct du comité de négociation par son caractère permanent en terme d'activité de négociation continue, en incluant également la négociation pour régler les griefs ou tout autre problème ponctuel. Nous croyons qu'il est impératif de pouvoir négocier de façon continue, car : « L'iniquité est une caractéristique constitutive de toute organisation. [...] C'est pourquoi les organisations travaillent à organiser ce qui n'est pas organisé¹⁰ ». Donc, lorsqu'une organisation est pourvue d'un mécanisme de négociation continue, toutes les activités de négociation sont généralement effectuées via le Comité paritaire. Alors que les autres organisations dénuées de ce méca-

« La négociation est une étape obligée si l'on veut transformer un affrontement en une coopération »

nisme sont dotées d'un Comité de négociation devenant actif seulement en vue de la préparation de la négociation et l'activité de négociation lors du renouvellement de la convention collective. Ils ont un Comité de griefs pour régler les litiges pouvant survenir en cours de convention collective. Ces griefs visent généralement les modalités d'application de la convention collective.

⁸ Dispositions dans le contrat de travail : *Code du travail*, L.R.Q., C-27, 1977, articles 81 à 91.1.

⁹ *Idem*, page 396.

¹⁰ Gérard Éthier. *L'Administration publique, Diversité de ses problèmes, complexité de sa gestion*. Presses de l'Université du Québec, 1994, 546 pages, p. 192.

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Nous pouvons constater que l'exercice de négociation a toujours nécessité un rapport de force par la mobilisation des membres avec des moyens de pression et diverses tactiques pouvant affecter le service de police. Mais cette relation conflictuelle propre à l'exercice de négociation rend le rôle de représentation syndicale de plus en plus difficile, avec une attitude du gouvernement favorable à l'imposition de mesures supplétives (décret, loi spéciale). La spécificité de cette forme de rapport découle du fait que l'employeur agit comme tiers et partie. Il ajoute à son rôle d'employeur son rôle d'administrateur public. La législation en matière de rapport collectif du travail tel le *Code du travail canadien*¹¹ et le *Code du travail québécois*¹², prévoit des dispositions pour encadrer et obliger l'employeur à suivre le processus de négociation collective. « La négociation est une étape obligée si l'on veut transformer un affrontement en une coopération¹³ ».

L'histoire des relations entre employeurs et employés regroupés ont la plupart du temps été conflictuelles. Le législateur a légiféré l'encadrement général de la négociation collective afin de permettre de meilleures relations patronales-syndicales, allant même jusqu'à

*l'arbitrage exécutoire
ramène un équilibre
essentiel dans
le rapport de force*

rechercher l'élimination de certains irritants avec des mesures spécifiques, comme le règlement anti-briseurs de grève, la formule Rand, l'arbitrage obligatoire et exécutoire. Il faut noter ici le caractère distinctif du régime syndical applicable à la Sûreté du Québec qui

interdit aux policiers de la Sûreté le droit de grève. De plus, l'arbitrage exécutoire n'est prévu que pour les litiges d'application des articles du contrat de travail et non sur le renouvellement du contrat de travail.

L'ARBITRAGE EXÉCUTOIRE : UN MÉCANISME PACIFIQUE DE RÉOLUTION DE CONFLIT

La légitimité au droit à la négociation est bafouée par le pouvoir du législateur qui rend légale sa décision arbitraire, par l'imposition de décrets et/ou de lois spéciales. Une disposition permettant de limiter l'intervention étatique consisterait à traiter le différend en arbitrage exécutoire. Selon la situation, l'association syndicale sera dans une action de collaboration ou de participation concernant les diverses problématiques que peut rencon-

trer l'organisation policière. Dans d'autres circonstances, il y aura une action conflictuelle de la partie syndicale et c'est souvent le cas lorsqu'on parle du renouvellement du contrat de travail. Nous croyons que la faculté de négocier collectivement de manière équitable nécessite un rapport de force adéquat.

vantageuse; ce régime discriminatoire à l'égard des membres de la Sûreté du Québec doit cesser et le gouvernement doit suivre et mettre en vigueur la recommandation 3 de la Commission Poitras, [...]. Une telle modification mettra fin à une situation discriminatoire que le gouvernement impose aux membres de la Sûreté du Québec. [...] Un tel déséquilibre dans les rapports de force entre le gouvernement et l'Association est de nature à multiplier les situations chaotiques et l'Association estime qu'il est grand temps que le régime syndical qui lui est applicable soit le même que le législateur a décidé d'appliquer à l'ensemble des policiers municipaux du Québec¹⁴. »

Nous sommes d'avis que cette modification permettrait de rétablir un rapport de force équitable. La grève étant interdite aux mem-

Nous croyons que la faculté de négocier collectivement de manière équitable nécessite un rapport de force adéquat.

trer l'organisation policière. Dans d'autres circonstances, il y aura une action conflictuelle de la partie syndicale et c'est souvent le cas lorsqu'on parle du renouvellement du contrat de travail. Nous croyons que la faculté de négocier collectivement de manière équitable nécessite un rapport de force adéquat.

À cet effet, l'Association des policières et policiers provinciaux du Québec a repris la recommandation trois (3) de la Commission Poitras qui proposait de nous inclure au *Code du travail* :

« Ces règles, qui sont exorbitantes du régime général applicable à l'ensemble des salariés du Québec, placent les policiers de la Sûreté du Québec dans une situation particulièrement désa-

bles de la Sûreté du Québec, tout comme aux policiers municipaux, les membres de la Sûreté du Québec devraient logiquement avoir accès à un règlement des différends exécutoire. Le non-respect des engagements du gouvernement suite à l'arbitrage de différends sur le renouvellement du contrat de travail en 1984, ainsi que le refus du gouvernement lors des négociations du contrat de travail 1998-2002 d'accepter d'aller en arbitrage avec un engagement préalable de respecter la recommandation de l'arbitre n'inspirent aucune confiance de la partie syndicale à utiliser le processus arbitral en matière de différends prévu à ce régime. Dans un second mémoire de l'Association des policières et policiers provinciaux du Québec, celle-ci revient à la charge concernant la nécessité d'instaurer un mécanisme de règlement pacifique des différends :

¹¹ Le *Code du travail canadien*, L.R.C. (1985), c. L-2, articles 48 et 50.

¹² Le *Code du travail*, L.R.Q., c. C-27, articles 52 et 53.

¹³ William Ury, *Comment négocier avec les gens difficiles*, Paris, 1993, Seuil, 199 pages, p. 10.

¹⁴ APPQ, *Mémoire de l'Association des policiers provinciaux du Québec : Commission des institutions pour le projet de loi 86, 2000*, 37 feuillets, pages 8 et 9.



« L'APPQ réitère la position qu'elle a défendue devant la Commission des institutions lors de l'étude du projet de loi 86 en février 2000. [...] L'APPQ estime que la présente réforme de l'organisation policière de même que la révision actuelle du **Code du travail du Québec** devraient amener le gouvernement à modifier le **Code du travail du Québec** pour faire en sorte que les **policiers de la Sûreté du Québec soient assujettis à toutes et chacune des dispositions du Code du travail du Québec**.

[...] Diverses solutions peuvent être envisagées afin d'instaurer un régime syndical qui garantisse un règlement pacifique lors d'un différend pour le renouvellement du contrat de travail. [...] **À défaut d'avoir recours à un système d'arbitrage exécutoire pour régler les différends, le législateur pourrait prévoir que les salaires payables aux policiers de la Sûreté du Québec ne pourraient être inférieurs à ceux payés par un certain nombre de corps de police dits de référence.** Au même titre que le gouvernement fédéral le fait pour les policiers de la GRC, une étude comparative de la rémunération des policiers membres des plus grandes organisations policières pourrait être faite et il pourrait être convenu que les salaires des policiers de la Sûreté du Québec ne puissent être inférieurs à ceux des organisations policières de même taille. Encore une fois, un tel mécanisme éviterait que les parties se retrouvent dans d'interminables négociations lors d'un différend pour le renouvellement du contrat de travail¹⁵. »

De plus, nous croyons que l'arbitrage exécutoire constituerait un certain avantage pour l'employeur. Cette disposition favoriserait la paix sociale permettant aux policiers d'exercer un rapport de force sans gestes illégaux, évitant ainsi au gouvernement le recours à des lois spéciales pour mettre fin au différend. Donc, un fait demeure, l'arbitrage exécutoire a pour

avantage d'imposer une limite à une impasse entre les parties. Il ramène un équilibre essentiel dans le rapport de force nécessaire à toute négociation collective et cela est encore plus vrai dans le cas des policiers de la Sûreté assujettis à la *Loi sur le régime syndical applicable à la Sûreté du Québec*.

CONCLUSION

Les policiers de la Sûreté du Québec ont un statut multiple. Ils sont policiers avec les pouvoirs rattachés à cette fonction pour faire respecter les lois et les appliquer. Ils sont également des travailleurs salariés dans le monde du travail tout en étant des citoyens à part entière dans cette société qui se veut libre et démocratique. Malgré l'absence de l'arbitrage exécutoire,

cette loi a permis la reconnaissance syndicale et le droit pour une association représentative de négocier collectivement les conditions de travail pour ses membres, en incluant les différentes facettes nécessaires pour assurer cette représentation. Cela constitue un avantage pour les deux parties lorsqu'on observe les diverses réalisations découlant de l'existence de ce régime qui auront contribué à la professionnalisation du travail policier au Québec. Les représentations se font non seulement au Comité paritaire et conjoint, mais aussi en tant que porte-parole officiel des policiers de la Sûreté devant les commissions parlementaires au sujet de projets de loi dont le contenu est d'intérêt pour l'ensemble de ces policiers. Nous espérons que ce résumé concernant certaines particularités de notre régime syndical vous aura permis de mieux comprendre le cadre législatif concernant les négociations en cours.

COMMENTAIRE

Comme nous pouvons le constater, notre régime syndical n'est pas parfait, mais il nous permet de négocier collectivement. Rappelons-nous que la GRC réclame encore aujourd'hui ce droit à négocier collectivement. Par ailleurs, il y a d'autres dossiers d'intérêt à suivre, soit les négociations de certains corps policiers municipaux qui ont enclenché le processus arbitral. **Nos confrères de Montréal, Québec et Gatineau sont sans contrat de travail depuis le 31 décembre 2006¹⁶**, donc en moyenne depuis environ 3 ans. **Le sablier continu de s'écouler**, et ce, malgré le fait que nos confrères bénéficient d'un processus d'arbitrage exécutoire. Nous espérons que nos collègues auront une issue imminente et favorable dans leur négociation. Nous analyserons ces déci-

Diverses solutions peuvent être envisagées afin d'instaurer un régime syndical qui garantisse un règlement pacifique

sions arbitrales ou ententes entre les parties, le cas échéant, pour renforcer notre exercice de négociation. Concernant notre régime syndical, il y a des solutions proposées depuis longtemps par l'Association pour rétablir un équilibre dans les négociations et minimiser la durée des conflits de travail. La recherche d'une piste de solution est toujours à l'ordre du jour pour sortir de l'impasse de la menace d'un éventuel décret ou d'une loi spéciale. Il s'agit d'un dossier à suivre. D'ici là, **gardons le cap sur la concertation et la mobilisation à l'aube des négociations!**

Syndicalement vôtre!

Jacques Painchaud, L.L.M. en droit

Vice-président à la discipline et à la déontologie

¹⁵ APPQ, *Mémoire de l'Association des policiers provinciaux du Québec : Commission des institutions*, Document de consultation ministérielle sur l'organisation policière au Québec, février 2001, feuillet 36 pages, pages 22 à 24.

¹⁶ Sources : Ministère de la Sécurité publique du Québec (Profil organisationnel 2007) et Statistique Canada (Ressources policières au Canada 2008).

Hommage à nos chers disparus!



NOM	MATRICULE	DATE DÉCÈS	ÂGE	STATUT
MC CLISH Louis	1404	08-10-03	82	Retraité
DÉSILETS Léopold	2739	08-10-16	79	Retraité
CÔTÉ Rosaire	2757	08-10-31	66	Retraité
GINGRAS Gilles	3524	08-11-09	66	Retraité
THIVIERGE Jean-Guy	4451	08-11-19	61	Retraité
NÉRON Denis	5622	08-11-20	56	Retraité
CHOUINARD Paul	3838	08-12-01	87	Retraité
SIMARD Richard	3624	08-12-07	64	Retraité
CLOUTIER Claude	2089	08-12-20	77	Retraité
VANDAL Pierre	6068	09-01-03	55	Retraité
TRÉPANIÉRIE Pierre-André	4287	09-01-06	64	Retraité
GENDRON Léonard	26	09-01-13	89	Retraité
THÉORÉT Raymond	1193	09-02-03	92	Retraité
DESROSIERS Jacques	5760	09-02-19	60	Retraité
BILODEAU Richard	1845	09-02-21	78	Retraité
VACHON Réginald	2300	09-03-19	79	Retraité
PERRON Claude	2568	09-03-24	68	Retraité
CÔTÉ Paul-André	1649	09-03-24	81	Retraité
PLANTE Charles A.	1291	09-04-16	90	Retraité
RACINE Jean-Claude	6563	09-05-19	63	Retraité
LEDUC Jean-Paul	4108	09-05-28	65	Retraité
BÉGIN Donald	2227	09-05-28	80	Retraité
LECLERC Vital	3671	09-06-14	64	Retraité
GABORIAULT Guy	2241	09-06-18	80	Retraité
ST-PIERRE Maurice	62	09-06-22	89	Retraité
GASSE Christian	2054	09-07-09	70	Retraité
TALBOT Claude	3203	09-07-26	69	Retraité
POULIN Simon	1618	09-08-31	78	Retraité
GARON Jean-Guy	2184	09-09-04	79	Retraité
RICHARD Fernand	2257	09-09-04	77	Retraité
TRÉPANIÉRIE Roch	11092	09-09-30	57	Actif
POULIN Michel	6217	09-10-01	59	Retraité
RIOUX Paul	6485	09-10-02	59	Retraité
BRIAND Maurice	4988	09-10-07	60	Retraité
LÉVESQUE Roland	1577	09-10-07	81	Retraité
DESGAGNÉS Jean-Pierre	5330	09-10-11	59	Retraité



NÉGOCIATION 2010

Vous n'êtes pas sans savoir que nous sommes maintenant à l'aube d'une nouvelle négociation de nos conditions de travail. Dans ce contexte, permettez-moi de vous transmettre mon texte introductif paru dans notre cahier du Congrès des délégués en juin dernier sous le thème « **Concertation et mobilisation** ». Il m'apparaît judicieux que vous en preniez connaissance avant le début du prochain renouvellement en mars 2010. Au moment d'écrire ces lignes, nous sommes à préparer le cahier des demandes syndicales pour la négociation et si tout se passe bien, nous devrions être en mesure de le déposer à l'employeur en décembre prochain afin d'entreprendre, dès janvier, des discussions formelles sur ces demandes.

CONCERTATION ET MOBILISATION

Il s'agit de deux concepts intimement reliés à la réussite d'un exercice de pourparlers entre travailleurs et employeurs. Mais qu'en est-il vraiment?

CONCERTATION

Selon le *Larousse*, ce mot veut dire « *Action de se concerter, en particulier dans le domaine politique et social.* » Toujours selon le *Larousse*, le mot **concerter** veut dire « *se mettre d'accord pour agir ensemble* ». Pour moi, cette notion devient nécessaire au sein d'un syndicat avant toute forme de négociation. En fait, il est obligatoire de faire un exercice de consultation afin de recueillir les suggestions les plus pertinentes des membres, car c'est vous qui êtes en mesure de décrire les réalités reliées aux diverses facettes du travail policier. Cette gymnastique sert à cibler les vrais enjeux et permet à l'équipe de négociation d'avoir la crédibilité et la légitimité nécessaire pour atteindre les objectifs. Une bonne concertation peut également éviter une grande part d'insatisfaction qui pourrait se ressentir par périodes plus délica-

tes. De plus, cela permet difficilement aux détracteurs mal intentionnés d'agir contre les objectifs fixés au départ. Malheureusement, parmi nos dirigeants non syndiqués, nos membres et même parfois nos propres représentants, les intentions et les objectifs sont différents de ceux qui sont fixés au départ. Sur ce, il pourrait sembler normal, à première vue, de constater que certains officiers cadres nous donnent des misères lorsque les syndiqués s'expriment à travers des moyens de sensibilisation. Dans ce cas, n'hésitez pas à leur rappeler que la plupart des règles négociées par votre Association finissent par devenir leurs propres conditions de travail... comme par hasard.

MOBILISATION

Selon le *Larousse*, ce mot veut dire « *Action de mobiliser.* » Toujours selon le *Larousse*, le mot **mobiliser** veut dire « *Requérir quelqu'un, mettre en état d'alerte pour une œuvre collective. // Se concentrer; se préparer à l'action.* » De par cette définition, ce mot en dit long. Plusieurs pourraient penser qu'il faut se préparer à une chaude lutte et vous avez probablement raison. Malheureusement, le problème qui se rencontre fréquemment est à l'effet que certains individus en profitent pour mener leur propre petite guerre. Cela constitue un grand danger, car une stratégie de négociation doit être empreinte de cohérence, sinon c'est l'anarchie qui s'installe et encore une fois, les détracteurs mal intentionnés peuvent s'en emparer très facilement. Pour être efficace, la mobilisation doit se faire directement dans chaque unité et c'est là que le rôle de délégué devient essentiel. Pour mobiliser, il faut être convainquant et pour être convainquant, il faut être convaincu!

Mais comment peut-on être convainquant et convaincu? Il n'existe malheureusement pas de recette miracle, mais pour ma part, je crois que la formule est relativement simple. Dans un premier temps, il faut y

croire, faire confiance aux personnes en place et ne pas avoir peur de l'affirmer... Pas facile pour les détracteurs... Deuxièmement, il ne faut pas être défaitiste avant de commencer! Présumer d'un résultat basé sur le passé ne sert à personne, sauf encore une fois aux détracteurs. Bien que l'environnement économique et social puisse paraître difficile ces temps-ci, chaque négociation a sa propre histoire et au-delà des acteurs qui y sont passés, votre Association a toujours su tirer son épingle du jeu. Cela me ramène à vous dire que, troisièmement, nous devons nous fixer des objectifs réalistes et adaptés aux réalités qui nous entourent. Des attentes trop grandes ont très souvent l'effet contraire d'une mobilisation. Quatrièmement et finalement, il faut faire attention aux magiciens! Trop souvent, certains individus prétendent pouvoir être en mesure de livrer la lune et j'admets qu'il est parfois réconfortant d'y croire. Ce sont souvent ces mêmes personnes qui se font passer pour de grands combattants, ou de bons chiens de garde, mais lorsqu'on les observe un peu, ils ne sont capables que de critiquer au plus facile, là où il n'existe aucune conséquence possible, soit leur propre syndicat et non les vraies personnes : **l'employeur et le gouvernement**. Observez bien ces gens et vous verrez!

En terminant, n'oubliez jamais ceci : **accepter de faire entraver la bonne marche de son syndicat, c'est d'accepter de s'entraver soi-même**. Il s'agit, pour moi, d'un des aspects les plus nuisibles à la concertation et la mobilisation et je crois fermement qu'un syndicat ne se mesure pas aux individus qui le dirigent, mais bien aux membres qui le composent.

Pierre Veilleux

Vice-président aux griefs
et à la formation



COMITÉ D'INVESTISSEMENT DU RRMSQ

Le rôle du Comité d'investissement

Le rôle du Comité d'investissement est de s'assurer que notre politique de placement de nos fonds soit bien respectée par les gestionnaires de fonds. Pour ce faire, nous avons des réunions trimestrielles et lors de ces rencontres nous faisons un suivi serré avec nos gestionnaires de fonds, soit Howson Tatersall et UBS qui se déplacent et viennent nous rencontrer ainsi que le fiduciaire, le Trust Banque Nationale qui, lui, est le gardien des valeurs.

Le fait d'avoir une structure indépendante comme la nôtre vous assure d'une plus grande transparence et le gage d'une plus haute sécurité pour vos placements.

De plus, depuis novembre 2007, suite à une exigence de l'Autorité des marchés financiers pour toutes les sociétés de gestion, nous avons dû mettre en place un comité indépendant (le CEI) qui surveille pour qu'il n'y ait aucune apparence ou conflit d'intérêts entre les membres du comité et les détenteurs de parts du fonds.

Le choix des gestionnaires et du fiduciaire fait également partie des rôles du comité et d'ailleurs, à notre réunion du mois d'octobre, il a fallu prendre une décision à savoir continuer avec notre structure actuelle, puisque nous sommes en renouvellement de contrat avec le Trust Banque Nationale ou accepter une offre venant de la Caisse des policiers et policières. Le choix a été fait puisque l'offre de la Caisse comportait des taux de gestion de nos fonds supérieurs à ceux offerts par le Trust et avec des rendements inférieurs.

De plus, notre structure actuelle aurait été complètement remise en question, puisque l'offre de la Caisse consistait à être fiduciaire de nos fonds et, en plus, de s'occuper de la gestion des avoirs. Cela revient à dire que chaque membre aurait eu à décider par lui-même entre environ 14 fonds de placement diversifiés ayant chacun un taux de gestion différent et avec son expérience propre dans le domaine du placement, perdant ainsi l'expérience acquise sur votre

Comité de placement ayant des personnes qui y siègent depuis les tout premiers débuts : Luc Fournier (v. - p. aux finances), André Graveline (actuaire AON), M^e Marc-Olivier Tremblay (avocat-conseil), Normand Lavoie, Chrystian Leclerc et moi-même, Alphé Simard, (tous trois directeurs APPQ).

Soyez assurés que nos décisions présent en comité sont toujours dans l'intérêt de vos portefeuilles respectifs et ceux qui suivent le fonds depuis le tout début savent que nos rendements parlent d'eux-mêmes.



Alphé Simard
Directeur GQG

Membre du comité d'investissement



L'Extra du Régime de retraite des membres de la SQ (RRMSQ)

Il me fait plaisir de vous donner quelques informations sur notre régime *Extra* du RRMSQ.

Présentement, nous sommes 1 150 membres à cotiser dans notre régime Flex et nos investissements représentent, en date du 24 septembre 2009 une somme de 3 193 354,30 \$.

Chacun d'entre vous peut adhérer au régime en investissant un maximum de 2 % de votre paie et ajouter un 9 % du temps supplémentaire une fois par année qui est également

déductible d'impôt, tout en respectant les limites fiscales imposées.

Le rendement de notre régime est de 12,51 % en date du 30 septembre 2009 et le but du régime est de vous apporter un meilleur soutien financier à votre retraite. Il ne faut pas oublier que plus vous participez tôt, meilleure est votre protection à la retraite.

En tant que membre du comité d'investissement, j'encourage tous ceux et celles qui n'y ont pas adhéré à le faire maintenant, car il s'agit d'un excellent produit qui nous appartient et qui nous assure un avenir plus solide.

Pour y adhérer, veuillez communiquer avec M. Gilbert Legault, planificateur à la Caisse des policiers et policières au numéro suivant : 1 877 847-1004, poste 3727, adresse courriel : gilbert.a.legault@desjardins.com. M. Legault se fera un plaisir de répondre à vos questions et de vous orienter adéquatement.

Je vous souhaite une bonne réflexion.

Normand Lavoie
Directeur ATNQ

Membre du Comité d'investissement



Les rendements des fonds au 30 septembre 2009

En tant que membre du Comité d'investissement, permettez-moi de vous rassurer sur vos investissements gérés par votre Association.

Après la période difficile de la fin de l'année 2008 et début de 2009 où vos avoirs sont passés de quelque 96 millions à 81 millions, il me fait plaisir de vous annoncer que nous sommes de retour avec une valeur au-dessus des 97 millions. Ce montant reflète seulement les avoirs du Fonds équilibré, du Fonds de croissance et de la Caisse de sécurité et de

bien-être qui est répartie 50/50 dans les deux fonds.

À ce jour, nous avons récupéré les pertes subies lors de la crise boursière et avec les certificats de dépôts garantis, nous pouvons vous confirmer que l'ensemble dépasse maintenant les 100 000 000 de dollars.

Cependant, le ratio coût/bénéfices reste élevé et cela pourrait amener une correction du marché. Par contre, les membres du Comité d'investissement restent vigilants afin de protéger vos avoirs.

Les derniers rendements nous placent dans le premier quartile, ce qui est

excellent. Les pourcentages sont très appréciables et s'élèvent, au 30 septembre 2009, à :

- **11,99 % pour le Fonds équilibré**
- **13,02 % pour le Fonds de croissance**
- **12,51 % pour la Caisse de sécurité et de bien-être**

Je suis donc fier, au nom du Comité d'investissement, de vous tenir au courant des performances obtenues et, par le fait même, de vous rassurer.

Christian Leclerc

Directeur Q.G. Québec

Membre du Comité d'investissement

Rendements au 30 septembre 2009

Fonds	Depuis le 1 ^{er} janvier	1 an	2 ans	3 ans	5 ans	10 ans	Depuis création
Équilibré	11,99 %	3,01 %	-1,18 %	0,84 %	4,94 %	4,60 %	(30.09.1991) 6,15 %
Croissance	13,02 %	1,83 %	-2,60 %	-1,95 %	s.o.	s.o.	(30.11.2006) -1,91 %

Des frais de gestion parmi les plus bas sur le marché

Les Fonds de l'APPQ : Votre intérêt, notre devoir!

1 888 347-8540

La ligne conseil exclusive au Fonds APPQ

www.appq-sq.qc.ca



Les fonds APPQ sont offerts par Placements Banque Nationale inc., filiale en propriété exclusive de Banque Nationale. Un placement dans les fonds peut donner lieu à des commissions de suivi, des frais de gestion et autres frais. Veuillez lire le prospectus simplifié avant de faire un placement. Chaque taux de rendement indiqué est un taux de rendement total composé annuel historique en date du 30 septembre 2009 qui tient compte des fluctuations de la valeur des titres et du réinvestissement de toutes les distributions et ne tient pas compte des frais de placement ni des frais optionnels ou de l'impôt sur le revenu payables par un porteur, qui auraient effet de réduire le rendement. Les fonds ne sont pas garantis, leur valeur fluctue souvent et leurs rendements passés ne sont pas indicatifs de leur rendement dans l'avenir.





LA VIOLENCE PSYCHOLOGIQUE EXISTE-T-ELLE RÉELLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL?

Violence et travail ont toujours cohabité dans la ligne de services que nous devons fournir et parfois avec le style de clientèles avec lesquelles nous sommes en interaction. Cependant, si notre travail était autrefois la source d'une violence physique, aujourd'hui, on y associe aussi une violence psychologique. Cette violence trouve en grande partie son origine dans les nouvelles formes d'organisation du travail et de gestion apparues il y a quelques années et qui ont conduit à une dégradation des relations sociales.

Le harcèlement professionnel est un thème au croisement de plusieurs domaines tels que la profession médicale, sociale, politique et, plus près de nous, tout ce qui est relié au domaine judiciaire. On dira dans le jargon populaire, tous ceux qui sont en contact avec une clientèle qui devient rapidement agressive si le service demandé n'est pas rendu à leur pleine satisfaction. Il n'est pas rare de voir le résultat d'une violence psychologique faire la une du journal et être titré « Le harcèlement au travail... », « Le stress des employés ou des cadres... » et « Le burnout... ».

La violence psychologique au travail est un phénomène plus que présent dans notre sphère d'emploi. Présente, oui, préoccupante, **encore plus!** La violence au travail est un phénomène mondial et en forte progression et qui possède plusieurs visages que nous analyserons plus loin. Afin de contrer cette progression, les gestionnaires et, surtout, les législateurs, ont été conduits à



prendre des mesures et des dispositions permettant de faire de la prévention en matière de violence au travail, par des politiques clairement établies, tentant ainsi d'en réduire ses conséquences.

Même avec toutes ces lois (normes du travail, Code du travail, Code canadien du travail, Loi sur la santé et la sécurité du travail, chartes canadienne et québécoise), cette violence est toujours présente et sournoise. Pourquoi sournoise? Parce que la violence physique est plus facilement identifiable, car il y a geste ou coup porté, tandis que la violence psychologique est hypocrite, elle prend la forme d'un comportement faisant en sorte qu'une personne a l'impression ou le sentiment de n'avoir aucune valeur, de ne pas être appréciée ou aimée par ses pairs ou d'être carrément mise en position de danger. Comme d'autres formes de violence, la violence psychologique prend sa source dans le désir absolu de pouvoir et de contrôle. Ce genre de violence est parfois plus troublant que la violence physique et peut y mener plus souvent qu'autrement.

La violence psychologique peut prendre différentes formes tels le rejet d'une personne, le fait d'ignorer sa présence, ses compétences, ses valeurs. Elle prend la forme de l'isolement lorsque la personne atteinte voit réduire intentionnellement ses contacts avec les autres, voit qu'on lui refuse l'accès à des endroits accessibles aux autres, la prive de ses accès électroniques et autres. Un autre visage peut être celui de la terreur, c'est-à-dire, le fait de terroriser la personne, la placer dans des situations dangereuses, lui fixer des attentes strictes et surtout déraisonnables. Finalement, le fait de négliger la personne ciblée en ne répondant pas à ses besoins, ceux-ci étant souvent d'ordre physique, intellectuel, y compris les besoins d'encadrement et de formation, peut également être une autre forme de violence psychologique.

Cette violence en vient à avoir des effets pernicieux et déstabilisateurs face à notre environnement en produisant des effets négatifs sur notre rendement, occasionnant par le fait même un débalancement tel qu'elle crée des troubles de l'alimentation, une difficulté à dormir, une dépendance à l'alcool, de l'anxiété, de la dépression, et même, lorsque non arrêtée et corrigée, peut mener au suicide ou à la tentative de suicide.

Les termes de cette violence psychologique sont définis dans la décision *FIIQ c. Hôtel-Dieu de Québec (1999) 99a-275*. Voici donc les quatre formes qu'elle peut revêtir :

1. Les comportements inacceptables ou offensants qui comprennent tout commentaire, conduite ou exhibition répréhensible survenant de manière isolée ou persistante ayant pour effet d'abaisser, de déprécier, d'humilier ou d'embarrasser quelqu'un.
2. Les commentaires avilissants, dégradants, offensants ou humiliants portant sur une condition protégée par les chartes ou les lois sur les droits de la personne.
3. Les attitudes qui visent à (ou ont pour effet de) créer une atmosphère de travail hostile, lourde et offensante par des insultes et des sous-entendus.
4. L'abus de pouvoir, l'usage inapproprié ou indu de l'autorité et/ou une volonté inexplicite de nuire à la victime (ou qui produisent un tel effet), s'exprimant par l'intimidation, la menace, le chantage et la coercition.

Les trois premiers éléments s'appliquent tous au harcèlement entre collègues, et seul le dernier est exclusif au harcèlement organisationnel, s'exerçant d'un supérieur à un subordonné.

Il est difficile de connaître l'étendue de la violence psychologique, car il s'agit de l'un des types de violence les moins signalés. Souvent, on ne reconnaît pas la violence psychologique, laquelle chevauche de façon importante d'autres formes de violence.

Que faire lorsque vous êtes victime de ce genre de comportement et d'abus?

Dans un premier temps, n'attendez pas, il est faux de croire que le temps arrange les choses et que le tout va se régler sans faire de vague, NON. Agissez, voici ce que vous pouvez faire :

- ✓ Informez la personne harcelante que vous n'acceptez pas la situation et ne tolérerez plus ce genre d'agissements.
- ✓ Dénoncez le comportement au supérieur hiérarchique afin que des mesures soient prises pour que cesse ce genre de comportement. En effet, il est de la responsabilité de l'employeur, lorsqu'une situation de harcèlement est portée à son attention, de prendre les moyens pour mettre un terme à cette situation.
- ✓ Dénoncez le comportement à votre représentant syndical.
- ✓ Documentez toutes les situations où vous avez été victime d'agissements non désirés.
- ✓ Déposez une plainte formelle. Vous pouvez déposer votre plainte de trois façons différentes :
 - 1) Dépôt d'une plainte auprès du Service de santé et de la sécurité du travail de la Sûreté du Québec, par le biais de la Politique de gestion du harcèlement en milieu de travail.
 - 2) Dépôt d'une plainte auprès de la Direction des affaires internes, en vertu de l'article 8 de la *Loi régissant la discipline à la Sûreté du Québec*.
 - 3) Dépôt d'un grief à l'APPQ, en vertu de l'article 3.01 de votre contrat de travail.
- ✓ N'attendez pas qu'il soit trop tard et parlez-en à une personne en qui vous avez confiance. N'hésitez pas à entrer en contact avec le Programme d'aide au personnel. Ne restez pas dans l'ombre.

En conclusion, on pourrait supposer que la violence psychologique est

un cercle vicieux difficilement corrigible. Pourquoi? Parce que tant et aussi longtemps que nos gestionnaires se feront transmettre des attentes irréalistes et irréalisables en vertu de budgets ridiculement amputés par notre gouvernement, et sans tenir compte de la réalité qui se vit sur le terrain, soit un manque flagrant de personnel, la pression de performance de faire plus avec moins sous le signe de la menace de tout genre sera toujours transmise vers le bas, soit sur nos épaules et ce n'est pas vrai que nous devons accepter et supporter une telle pression qui rend le milieu de travail stressant et malsain pour tous.

Il est vrai que dans le but d'enrayer ce fléau qu'est la violence psychologique, il y a eu des politiques de gestion qui ont été établies, PARFAIT. Maintenant, il serait temps de cesser d'en parler et de les appliquer. Il est clair que sur le terrain, plusieurs gestionnaires ont besoin d'aide, d'encadrement et d'outils pour faire des relations de travail, eh oui, des relations de travail, et non du harcèlement administratif. Il est temps de leur venir en aide, car pour chaque jour qui passe où il y a inaction, c'est l'ambiance de travail, c'est le lien de confiance, et pire encore, le lien d'appartenance qui mangent une claque.

À tous les gestionnaires qui liront ces lignes, n'oubliez jamais ceci : le chef en haut de la pyramide est aussi solide que sa fondation lui permet de l'être, et c'est nous qui constituons cette fondation. Il serait donc temps de travailler en collaboration plutôt qu'en confrontation.

Daniel Rolland

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

Bibliographie

- LE CORRE et associés, *Le harcèlement psychologique : Tout ce que l'employeur doit savoir*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2004.
- Marie-France Hirigoyen, *Malaise dans le travail*, 2001.
- Bernard CLICHE, Paule VEILLEUX et AUTRES, *Le harcèlement et les lésions psychologiques*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2005.
- Marie-Josée Legault, *Problèmes de santé au travail*, Québec 2008, Presses de l'Université du Québec.
- Keashly L., *Emotional abuse in the workplace : conceptual and empirical issues*
Journal of emotional abuse, vol. 1, n° 1, pages 85-117, 1998.

À qui la lésion fait-elle le plus mal?



Faire de la prévention, c'est travailler à diminuer l'exposition aux risques de blessures et de maladies causées par les activités et les conditions de travail. Il s'agit d'un objectif en soi, motivé par un but à la fois noble et plein d'humanité : protéger les gens. Pourtant, c'est d'abord le point de vue des comptables qui est généralement retenu. Alors, on fait de la prévention pour diminuer les coûts des accidents du travail. Ces coûts sont tantôt directs, tantôt indirects, et touchent l'employeur, le travailleur et, finalement, toute la société.

L'employeur supporte environ 60 % des coûts d'une lésion professionnelle, la société 30 % et le travailleur 10 %¹. Pour l'employeur, ces coûts sont occasionnés par l'indemnisation du travailleur, les soins médicaux et l'hospitalisation s'il y a lieu, ainsi que par sa gestion du dossier et son éventuelle judiciarisation. Il peut aussi y avoir des coûts pour les dommages matériels, le temps payé et non travaillé par l'accidenté et les autres employés au moment de l'événement, la perte de productivité de l'équipe de travail (même s'il y a assignation temporaire), le temps supplémentaire engendré par la surcharge de travail, les coûts de la réadaptation professionnelle, la perte de productivité lors de l'apprentissage dans un nouvel emploi, l'achat d'équipement adapté, la perte de moral et de motivation.

Pour la société, les coûts proviennent des dépenses supplémentaires engendrées pour offrir les infrastructures nécessaires dans le domaine de la santé; par le fait que les ressources financières absorbées par les lésions professionnelles sont autant de ressources qui ne sont plus mobilisables pour des fins d'investissement; et qu'il y a donc une perte d'activité économique et éventuellement une perte de revenus pour l'État. Pour le travailleur également il y a une perte de revenus et celle-ci s'ajoute aux souffrances et désagréments liés à la blessure ou à la maladie.

C'est en tenant compte de tous ces frais que certains soutiennent que pour chaque dollar versé en indemnisation, il faut en

ajouter quatre pour tenir compte du coût réel des accidents et des maladies professionnelles. Dans le cas qui nous concerne, le calcul du coût des lésions professionnelles pour la Sûreté du Québec atteint donc une somme gigantesque. S'il est vrai que la facture CSST s'élève à six millions de dollars, il faut donc ajouter quatre fois ce montant pour arriver au coût global, soit 24 millions de dollars, pour un total de 30 millions. Comme l'employeur assume 60 % de cette somme, le total des coûts directs et indirects des accidents du travail à la SQ serait donc de 18 millions de dollars actuellement.



On sait que la facture CSST ne peut d'aucune manière être ramenée à zéro. Non pas parce que le risque zéro n'est pas possible dans le secteur policier, mais tout simplement parce qu'il y a une obligation légale de cotiser au régime québécois d'indemnisation et de prévention géré par la CSST. Cette cotisation est faite d'un taux fixe et d'un taux selon l'expérience. Le taux fixe compte pour environ 25 % de la facture, les trois quarts restants sont constitués par les déboursés que l'employeur doit assumer en raison des lésions professionnelles dont sont victimes ses employés.

Pour diminuer cette facture, l'employeur peut décider d'agir simplement sur les facteurs les plus apparents, tels que la durée de l'absence. Cependant, l'employeur n'intervient alors que sur les conséquences des lésions professionnelles, jamais sur les causes. Toujours selon la même étude du professeur Gosselin, les variables les plus efficaces pour réduire les coûts sont, dans un ordre décroissant, le respect des règles de sécurité, la formation en matière de sécurité au travail, les activités d'accueil

des nouveaux employés et les rencontres avec le personnel pour rappeler l'importance qu'on attache à la sécurité des employés. À la lecture des conclusions auxquelles arrive cette étude, *il est clair que la réduction des coûts passe d'abord et avant tout par l'engagement des gestionnaires envers la sécurité de leurs employés.*

L'avantage direct qui découle d'une telle attitude est, bien sûr, de nature financière grâce à une limitation, voire une baisse, des déboursés en indemnisation. Il y a aussi un avantage indirect, soit une amélioration de la productivité par une augmentation de la présence au travail. La stratégie actuelle de l'employeur n'est pas orientée vers la prévention, mais surtout vers l'indemnisation. On peut le constater simplement par le fait qu'une seule conseillère en santé et sécurité du travail sur cinq est spécifiquement affectée à la gestion de la Loi sur la santé et la sécurité du travail. On peut aussi constater l'échec de cette stratégie dans le fait que la facture CSST augmente d'année en année. En n'agissant pas de façon proactive envers la sécurité des employés, jamais l'employeur ne sera capable de contrôler ses coûts de façon durable.

Faut-il modifier la description de tâches du personnel actuel du Service de la santé et de la sécurité du travail ou faut-il ajouter des ressources spécifiquement orientées vers des tâches de prévention? Faut-il exiger de chacun des districts qu'il assume sa part de la facture CSST selon le nombre d'événements qui surviennent sur son territoire? Comment l'employeur compte s'y prendre ça le regarde, mais il n'est pas le seul concerné. C'est d'ailleurs pourquoi l'option qui ne s'offre pas à lui serait de ne rien faire et de nier la pertinence de mener une meilleure bataille aux lésions professionnelles, à leurs causes plutôt qu'à leurs conséquences. Trop de vies en dépendent.

Robert Bronsard

L.L.M., M. Sc. (politique)

Conseiller en santé et sécurité du travail

¹ Maurice Gosselin, *La gestion des coûts de la santé et de la sécurité du travail en entreprise : une recension des écrits*, <http://www.pistes.uqam.ca/v7n2/articles/v7n2a11.htm>.



MISE AU POINT SUR LA CARTE MÉDICAMENT/DENTAIRE

Vous avez reçu la nouvelle carte médicament/dentaire pour l'envoi électronique de vos réclamations à l'APPQ.

Un nombre croissant de réclamations dentaires électroniques sont reçues quotidiennement à nos bureaux et la transmission fonctionne très bien pour plusieurs cliniques dentaires.

Toutefois, certaines cliniques dentaires éprouvent quelques problèmes lors de la transmission et nous mettons présentement tous les efforts nécessaires afin de régler la situation le plus rapidement possible.

Il faut comprendre qu'il y a plusieurs intervenants dans le processus de la mise en place de la carte dentaire et, afin de bien comprendre la complexité de la situation, voici un résumé des procédures effec-

tuées pour la mise en place de la carte dentaire.

Pour commencer, nous avons signé une entente avec l'Association des chirurgiens dentistes du Québec nous autorisant à pénétrer le réseau des cliniques dentaires en tant que « transporteur électronique ». Environ 70 % des cliniques dentaires au Québec possèdent un système informatique pouvant effectuer les transmissions électroniques.

Par la suite, nous avons communiqué avec tous les fournisseurs informatiques des cliniques dentaires (il y en a une quarantaine au Québec) afin qu'ils puissent nous intégrer au système informatique de chacune des cliniques dentaires. Les problèmes rencontrés actuellement proviennent essentiellement à ce niveau où il y a des problèmes de

« communication électronique » entre Telus et certaines cliniques dentaires.

Nous avons également signé une entente de service avec Telus qui gère quoti-

diennement la collecte de données et crée les fichiers que nous allons par la suite récupérer pour le traitement des réclamations à nos bureaux.

Donc, il est important d'insister auprès de votre dentiste afin que la procédure de transmission fonctionne, car les opérations de traitement ont été automatisées à l'APPQ dans le but d'y diminuer les tâches manuelles à effectuer et, par le fait même, les délais de traitement des demandes.

Nous désirons toutefois vous rassurer quant aux achats effectués en pharmacie où les opérations ne sont nullement touchées par cette situation. Vous n'avez aucune procédure à faire auprès des pharmacies suite à l'ajout de la vocation « dentaire » à la carte médicament existante.

Nous sommes désolés des incon vénients causés par cette situation et demandons votre collaboration afin d'optimiser la mise en place de la carte dentaire.

Luc Fournier

Vice-président aux finances



OFFRE EXCLUSIVE DE ROGERS



FORFAIT
18 \$¹
par mois

- 200 minutes de jour et fins de semaine illimitées (vendredi 20 h à lundi 8 h)
- Pour 5 \$/mois obtenez les soirs de semaine illimitées de 18 h à 8 h
- Afficheur et boîte vocale de base inclus
- Renvoi d'appel, mise en attente et appel conférence inclus
- 0,10 \$ la minute pour les interurbains au Canada
- 0,18 \$ la minute additionnelle
- Frais mensuels d'accès au réseau 6,95 \$ en sus
- Frais mensuels de service 911 0,50 \$ en sus

EN-PRIME

- **Aucuns frais de mise en service. (valeur de 35 \$)**
- **Trousse d'accessoires (valeur de 50 \$)**

Cette offre se termine le 31 décembre 2009

**Clé^{MC} Internet
Sans fil** à partir de **0** \$⁴

Dans le cadre d'un abonnement de 12 mois avec un forfait d'au moins 25 \$ par mois



Deux façons faciles de commander :
offre non disponible en magasin

1. Téléphone : 450 901-0812
1 866 526-1482

2. Courriel : promo@norcom.ca

Christopher Somers ou Caroline Aubut



Certaines conditions s'appliquent. *Des frais mensuels d'accès au système de 6,95 \$ (frais non gouvernementaux) et les frais mensuels au service d'urgence 911 de 0,50 \$ s'appliquent en plus des frais de service mensuels. Les frais de temps d'antenne locale additionnels, les frais d'interurbains, les frais d'itinérance, les frais liés aux services en option et les taxes exigibles sont en sus et sont également facturés mensuellement. Des frais de résiliation anticipée s'appliquent. 1. Définition de payé/remboursé par la compagnie: la compagnie paye ou rembourse un minimum de 50 % par mois par employé éligible à une ligne remboursée par l'entreprise. Les preuves d'emploi sont requises afin d'assurer l'admissibilité aux tarifs corporatifs. Limite d'une ligne par employé. Les offres peuvent faire l'objet de modifications sans préavis. 2. Offre valable avec abonnement de trois ans. Crédit de 25 \$ par mois sur les trois premières factures. 3. Offre valable avec un abonnement à un forfait Données d'au moins 30 \$ par mois et un abonnement d'au moins deux ans. 4. Prix avec abonnement de trois ans à un forfait Voix et Données assorti de frais de service mensuels d'au moins 35 \$. ^{MC}Rogers et le ruban de Möbius sont des marques de commerce de Rogers Communications Inc. utilisées sous licence. Tous les autres noms de marques et logos sont des marques de commerce de leurs titulaires respectifs. BlackBerry, RIM ^{MD}, Research In Motion ^{MD}, SureType ^{MD} et les autres marques de commerce, noms et logos associés sont la propriété de Research In Motion Limited aux États-Unis et dans d'autres pays et sont utilisés sous licence. © 2009 Rogers Sans-fil



0,00 \$²
BLACKBERRY^{MD}
PEARL^{MC} 8220

Bluetooth^{MD}, lecteur MP3 intégré,
appareil photo 2 mpx

0,00 \$³
SAMSUNG
GRAVITY T456

Stéréo Bluetooth^{MD}, lecteur MP3
intégré, appareil photo 1,3 mpx



0,00 \$³
MOTOROLA
KRZR K1

Bluetooth^{MD}, lecteur MP3 intégré,
appareil photo 2 mpx



NORCOM

ROGERS^{MC}
concessionnaire autorisé



« La sécurité avant tout »

Au mois d'août dernier, un incident tragique est survenu dans le district Laurentides / Lanaudière.

Un meurtre suivi d'un suicide s'est produit alors qu'un policier en solitaire était présent sur les lieux du drame. Ce dernier avait été demandé en assistance afin de faciliter la récupération d'effets personnels. La journée précédant le drame, la dame accompagnée de son nouveau conjoint avait tenté sans succès de récupérer le tout.

Évidemment, comme directeur syndical et surtout comme représentant en prévention, j'ai dû effectuer une analyse en accident de travail. À ma grande surprise, j'ai constaté que la plupart de ces interventions étaient effectuées par un seul policier puisque l'employeur (la Sûreté du Québec) traite ces demandes comme une assistance au public. Je comprends que dans un pourcentage très élevé ces interventions se déroulent généralement bien, mais cette fois-là l'assistance a tourné au drame.

Il est évident pour l'Association que ce **type d'intervention** (ex-conjoint devant récupérer des effets personnels) **doit être traité comme le prolongement d'une chicane familiale.**

Le risque que la situation dégénère est omniprésent lors d'un tel événement. Dans le cas qui nous occupe, je vous fais remarquer qu'il s'agissait d'un couple âgé dans la soixantaine et sans antécédents connus. Nous ne pouvons blâmer le policier qui s'est fait surprendre en quelque sorte par ce qui est arrivé. Ce policier a agi comme on lui avait appris à le faire. Il était placé dans une situation vulnérable et cela aurait pu lui coûter la vie.

Mon analyse démontre clairement que s'il y avait eu deux policiers lors de cette intervention, on aurait diminué significativement les chances qu'une telle tragédie se produise.

Nous avons tous nos raisons pour ne pas appliquer la règle qui régit l'article 10.17 du contrat de travail, soit une intervention

nécessitant deux membres. Par exemple, les systèmes d'alarme qui supposent un suspect sur les lieux d'un vol et qui par surcroît est transmis par le CDT comme étant un appel de priorité 1. Les raisons sont toujours très valables : « Je suis près des lieux », « Il n'arrive jamais rien... », « C'est toujours négatif! », « Je ne veux pas laisser d'appels en attente à l'autre relève... », etc.

Même si nous travaillons souvent dans des régions où l'assistance policière est éloignée, **il ne faut pas perdre de vue que notre sécurité est avant tout une priorité!**

En terminant, il appartient à chacun de nous d'assurer la transmission de notre héritage syndical. Les policiers du passé se sont battus afin d'obtenir des clauses contractuelles qui assurent notre protection. Ne soyez pas mal à l'aise d'exiger l'assistance de vos confrères lors d'appels nécessitant deux membres.

Mathieu Sauvageau

Directeur Laurentides / Lanaudière

Retrait de l'Association canadienne des policiers

À compter du 31 décembre 2009, l'Association des policières et policiers provinciaux du Québec ne siègera plus au Conseil d'administration de l'Association canadienne des policiers (ACP).

Lors d'une séance régulière du Conseil de direction de l'APPQ, tenue à Québec le 8 septembre dernier, j'ai fait état de la situation financière précaire de l'Association canadienne des policiers aux membres de notre Conseil de direction et j'ai également fait mention des décisions qui ont été prises afin d'équilibrer le budget de l'ACP.

Les décisions visaient, entre autres, la coupure du poste d'agent exécutif (poste essentiel au bon fonctionnement de l'ACP) et la coupure du poste d'un membre du personnel de soutien. De plus, force est d'admettre qu'actuellement l'ACP éprouve des difficultés à maintenir un lobbying privilégié

avec le gouvernement fédéral, ce qui est le mandat premier de l'ACP.

Par conséquent, le Conseil de direction a unanimement adopté la résolution de se retirer de l'ACP. Cependant, nous avons convenu de maintenir des liens étroits avec cette dernière. Des discussions en ce sens ont eu lieu lors d'un dîner de travail entre le président de l'ACP, M. Charles Momy, et moi-même. De plus, nous continuerons d'entretenir de bonnes relations avec les autres membres du Conseil d'administration, partout au Canada.

Pour ce qui est du lobbying avec le gouvernement fédéral, actuellement, nous travaillons en étroite collaboration avec le bureau du premier ministre Harper.

Par ailleurs, M. Daniel Rolland et moi-même avons été invités à assister au Conseil d'administration de l'Association canadienne



des policiers de novembre dernier, lors duquel nous avons profité de l'occasion qui nous était offerte pour remercier les membres du Conseil d'administration ainsi que tout le personnel de l'ACP.

Jean-Guy Dagenais, O.O.M.

Président APPQ

ATTENTION AUX JUSTICIERS DE LA BANQUE

(suite)



Pour débiter, je veux remercier les nombreux membres qui m'ont fait part de leurs commentaires suite à la parution de mon article dans la revue précédente soit par courriel ou lors de nos rencontres dans vos unités. Vous m'avez dit que j'avais mentionné tout haut ce que plusieurs pensaient tout bas. Je pense que **l'objectif dans mon texte était qu'il y ait une prise de conscience** pour apporter des changements et éviter que les membres se retrouvent en maladie.

J'ai également eu des discussions avec des gestionnaires concernant ledit texte. Certains étaient plus émotifs que d'autres. Je comprends que certains gestionnaires se sont sentis visés et qu'il y a eu un mécontentement général de la part des gestionnaires rencontrés. On n'a pas aimé comment le texte ou le sujet était apporté. J'ai pris le temps de les écouter et d'exprimer mes préoccupations sur les situations problématiques dans le district. Ces conversations m'ont permis d'éclaircir certains points et de transmettre également vos messages aux gestionnaires rencontrés.

Je pense qu'à la fin, **il faut retenir le message** derrière tout ça et voir comment on peut faire pour améliorer les choses. Si les choses nous choquent, c'est qu'elles nous concernent. Je veux qu'on évite encore de voir des membres partir en maladie à cause de l'obligation de faire du temps supplémentaire, comme c'est le cas présentement. Ça devient une roue sans fin puisqu'un autre finira par tomber au combat parce qu'il est obligé de faire les relèves de

celui qui vient de partir en maladie. Il y a des postes où il y a déjà eu tellement de temps supplémentaire qu'on me mentionne qu'une seule relève de dernière minute est difficile à combler. Les membres sont saturés.

Nous aurons, tant au niveau patronal qu'à l'APPQ, le besoin de nous entendre afin de trouver des solutions à cette problématique. Tout le monde sait que dans plusieurs postes il manque du personnel. Il faudra alors travailler en fonction de la

*s'il n'y a plus
de patrouilleurs
sur la route,
on fait quoi?*

disponibilité du personnel en place. Un délégué me disait : « **Pourquoi essayer de se payer une Cadillac quand on a les moyens de se payer une Civic.** » Ça représente bien ce qui se passe dans certains postes. La Civic est un très bon véhicule, mais ne sera jamais un véhicule de luxe. On se retrouve présentement avec des situations où des membres ont été obligés de rester en TS pour une huitième et une neuvième fois. Si on n'a pas les ressources, il faudra considérer mettre sur la glace certains projets, même s'ils sont très bons, le temps d'avoir la capacité de les réaliser. On peut faire du vélo, du bateau, du VTT ou créer des escouades de toutes sortes, mais s'il n'y a plus de patrouilleurs sur la route, on fait quoi? Ces projets sont très intéressants, mais ils ont des impacts sur les ressources en place. Les gestionnaires retardent des formations et on est moins flexibles sur les horaires.

Aussi, il serait intéressant que l'argent distribué par le fédéral soit récurrent et que Québec l'utilise pour vraiment augmenter les effectifs sur le terrain au lieu de s'en servir à des fins politiques telles que la création des deux escouades spéciales.

En terminant, comme je vous l'ai dit plus haut, j'ai eu l'occasion, avec les gestionnaires rencontrés, d'éclaircir certains points et aussi de transmettre vos messages. Soyez assurés que je n'hésiterai pas à le faire à nouveau et également de vous informer, par cette revue au besoin, sur ce qui se passe dans le district. N'hésitez pas à parler à votre délégué. Il est là pour vous informer, mais également pour m'informer de ce qui se passe.

Dominic Ricard

Directeur Mauricie / Centre-du-Québec

IL FAUT SAVOIR TOURNER LA PAGE... MAIS IL NE FAUT PAS OUBLIER!



Le 31 mars prochain, notre contrat de travail viendra à échéance. Pour plusieurs d'entre nous, la frustration liée à la signature du dernier contrat est encore bien présente et vous avez d'ailleurs été plusieurs à me le faire savoir lors de mes visites dans vos unités. De toute façon, les résultats du vote avaient été assez révélateurs à cet effet (62 % pour, 48 % contre). Je ne me mettrai donc pas la tête dans le sable et je ne tenterai pas non plus de vous convaincre en vantant les qualités de ce dernier contrat. Je sais pertinemment que vous en avez entendu parler en long et en large. Je pense cependant que l'on se doit d'être honnête ici et avouer que c'était le mieux que l'on pouvait obtenir dans les circonstances. Il serait donc malhonnête de lancer la pierre à nos représentants à la table de négociation. Combien de fois ai-je entendu l'expression « Mieux vaut se faire décréter debout que... » vous connaissez la suite. Aurions-nous dû nous braver et subir le décret qui a frappé les fonctionnaires? Je crois qu'il est complètement futile de se poser la question encore aujourd'hui, puisque ce qui est fait est fait. Chose certaine, ceux qui croient qu'un décret en 2006 nous aurait mis à l'abri d'un second décret en 2010 se mettent le doigt dans l'œil. Sceptiques?

UN PEU D'HISTOIRE :

Il y a maintenant 25 ans, suite à une impasse dans les négociations, le gouvernement avait proposé d'aller en arbitrage. Les dirigeants de l'Association à l'époque privilégiaient davantage la continuation des négociations, mais des hauts fonctionnaires donnaient l'apparence que le gouvernement respecterait la décision de l'arbitre. Deux litiges existaient entre les deux parties : un concernait les vacances et l'autre le salaire. Dans sa décision, le juge donna raison à l'APPQ pour ce qui est du salaire, mais pas pour les vacances. Le gouvernement, mécontent du résultat, imposa un décret... PENSEZ-VOUS VRAIMENT QU'ILS SE GÉNÉRAIENT???

Alors, que faisons-nous maintenant? Le gouvernement a déjà commencé sa campagne avec les « laïus » sur la crise économique, mettant doucement la table pour nous étiqueter d'irresponsables avec nos revendications salariales devant la population. Pendant ce temps, de notre côté, certains membres répètent à qui veut l'entendre qu'ils ne participeront pas aux moyens de sensibilisation... Bien que je comprenne parfaitement leur frustration, je trouve ça paradoxal. À qui ferons-nous mal si nous ne nous mobilisons pas en vue des prochaines négociations? À

notre bon gouvernement qui négocie avec le doigt sur le bouton « décret »? À l'employeur? Ben, voyons donc... Arrêtons de chercher des coupables dans nos rangs et tournons-nous vers les véritables responsables!

La vérité est que si nous ne nous serrons pas les coudes, notre position de négociation qui est déjà précaire n'en sera qu'affaiblie davantage. Est-ce le message que nous désirons envoyer? Qu'on se prépare à aller à l'abattoir? Personnellement, je ne crois pas à la pensée magique. Dans la vie, rien qui vaut la peine d'être obtenu n'est gratuit et quand on décide d'aller à la guerre on ne se sauve pas dès que l'on perd une bataille. N'oubliez pas que notre Association est comme une chaîne; elle est aussi forte que ses maillons les plus faibles. Plutôt que de nous laisser abattre par le dernier contrat, servons-nous du goût amer qui persiste et canalisons l'énergie issue de notre frustration pour envoyer un message clair et sans équivoque que nous sommes mobilisés et RÉCLAMONS RIEN DE MOINS QUE CE QUI NOUS EST DÛ!

Guy Lapointe
Directeur Grand Montréal

ASSISES DE LA FÉDÉRATION QUÉBÉCOISE DES MUNICIPALITÉS



Les 24, 25 et 26 septembre 2009 se tenait le congrès de la Fédération Québécoise des Municipalités (FQM), sous le thème « **Nos municipalités au cœur de la relance économique** ». Plus de 3 000 personnes ont participé à ce congrès.

Pour l'Association des policières et policiers provinciaux du Québec, il est primordial que nous soyons présents à cet événement. C'est une excellente occasion de rencontrer les élus, directrices et directeurs généraux des municipalités et de tâter le pouls sur l'indice de satisfaction des municipalités concernant les différentes dessertes SQ et de poser les interventions nécessaires afin de protéger les emplois de nos membres.



Lors de sa présentation, M. Jean-Guy Dagenais était accompagné de MM. Jocelyn Boucher et Jacques Painchaud.

Depuis deux ans, la FQM nous a offert l'opportunité de tenir un atelier sur les différentes dispositions de la carte policière. Cette année, notre atelier se tenait sous le thème : « **La réforme de la carte policière : Bilan et perspectives** ». Les sujets abordés touchaient les ententes renouvelées, les effectifs en place, la possibilité pour les villes de 100 000 de population d'avoir une desserte



de la SQ et il a été question du projet pilote des cadets. En prenant en considération que tous ces dossiers doivent être traités en respectant la gestion des ressources humaines et matérielles.

Durant le congrès, il nous a été permis de rencontrer plus d'une centaine d'élus. De plus, j'ai profité de l'occasion pour saluer le premier ministre du Québec, M. Jean Charest, de même que la chef de la première opposition officielle, Mme Pauline Marois, plusieurs ministres du gouvernement ainsi que les députés des deux partis. Somme toute, trois journées bien remplies qui se voulaient un exercice intensif de lobbying, sans oublier notre but premier qui est de protéger les emplois de nos membres en s'assurant d'avoir du territoire intéressant à leur offrir.

Jean-Guy Dagenais, O.O.M.
Président



Nouvelles générales – Enjeux

Écrit par Daniel Renaud

Jeudi, 24 septembre 2009 13 h 53

L'Association des policiers provinciaux du Québec veut que l'intégration d'autres corps de police municipaux à la Sûreté du Québec devienne l'un des enjeux des élections de novembre.

C'est du moins ce que va fortement suggérer le président de l'APPQ, Jean-Guy Dagenais, lors d'une présentation samedi matin dans le cadre du congrès de la Fédération québécoise des municipalités qui réunira 2 000 personnes en fin de semaine à Québec.

Depuis la réforme de la carte policière du Québec au début des années 2000, plusieurs corps de police municipaux ont été intégrés à la SQ, pour un total d'environ 1 500 policiers.

Malgré ce mouvement, certaines villes de moins de 50 000 habitants ont toujours leur propre corps de police, un non-sens selon M. Dagenais qui demande aux candidats aux élections

municipales de novembre de faire de cette question un enjeu électoral.

« Actuellement, nous avons des villes comme St-Georges-de-Beauce, Sainte-Marie-de-Beauce, Mirabel et Mont-Tremblant qui sont entourées de territoires desservis par la Sûreté du Québec. Cette espèce de macédoine de corps de police est une problématique pour les citoyens qui ne savent pas à quel corps de police s'adresser et qui ne s'y retrouvent plus », explique M. Dagenais.

« Sans compter que les villes sauveraient beaucoup de sous. À Mont-Tremblant, un policier coûte environ 300 \$ par année par habitant alors qu'un policier de la SQ coûte environ 170 \$ », affirme le dirigeant syndical.

Devant les congressistes, M. Dagenais entend également revenir à la charge et demander que Québec permette aux villes de 100 000 habitants et moins de conclure des ententes avec la SQ. « On pense que la carte policière est suffisamment consolidée pour offrir nos services aux villes de moins de 100 000 habitants », dit-il.

Les couronnes nord et sud pas en reste

Le chef syndical va plus loin. Il demandera également à ce que la Loi de la police soit amendée de façon à ce que les villes de moins de 50 000 habitants des couronnes nord et sud de Montréal et Québec puissent adhérer à la SQ, ce qui leur est impossible actuellement, en vertu de la loi.

« J'ai demandé aux membres du Conseil des services policiers du Québec de former un comité d'analyse pour donner une option à ces villes. Si le Conseil refuse, j'irai sur la place publique et j'en ferai moi-même la promotion », promet le chef syndical.

Le Conseil des services policiers est composé d'une vingtaine de membres, dont des représentants de la Fédération québécoise des municipalités, de l'Union des municipalités du Québec, de l'Association des directeurs de police, de la SQ, de différents corps de police municipaux et de syndicats de policiers.



Heureuse retraite à nos 160 collègues!

Nom	Matricule	Grade	Affectation
ALLARD Marcel	7277	insp.	Rel. travail, Mtl
ASSELIN Guy	6504	insp.	Adm., Mtl
AUDETTE Gilles	7163	cpt.	Enq. crim. org., Mtl
BEAULAC François	10929	agt	MRC Nicolet-Yamaska
BEAULIEU Marc	6694	agt	BRE, Estrie
BEAULIEU Michel	5598	agt	Prot. personnalités, QC
BÉDARD Daniel	6935	sgt	Poste autor. Centre-du-Québec
BÉLANGER Jean	6296	sgt	Prot. personnalités, Mtl
BÉLANGER Raynald	7202	sgt	MRC Lac-Saint-Jean Est
BERGERON Alain	9331	agt	Post. autor. Mauricie
BLACKBURN Jean-Marc	6463	sgt	BRE, SLSJ
BLACKBURN Pierrette	6907	sgt	Div. rens. sécurité, Mtl
BOUCHARD Gérard	10914	sgt	BRE, Montérégie
BOUDREAU François	6527	agt	Poste La Tuque
BOUDREAU Michel	6250	insp.	Bur. surv. terr., SLSJ
BOURDON Richard	6868	lt	Gr. fonction surv. terr., Mtl
BREAULT Serge	6512	lt	Prot. Ass. nat., QC
BREMER Louis	7049	sgt	Bur. surv. terr., MLLL
BRIÈRE Mario	9383	cpt.	MRC Vaudreuil-Soulanges O.
BRISSEON Guy	10558	agt	Bur. surv. terr., Côte-Nord
BRULOTTE Claude	7625	agt	Agt liaison, QC
BRUNELLE Clément	6799	sgt	Div. des projets, Mtl
BRUNELLE Herman	6799	sgt	Enq. crim., Mtl
CARDINAL Pierre	6547	cpt.	MRC Antoine Labelle
CASTONGUAY Serge	7351	lt	MRC Drummond
CHALIN Christian	7290	insp.	Commandant Montérégie
CHAMPAGNE André	6800	cpt.	Serv. armes à feu, Mtl
CHAMPAGNE Michel	6390	sgt	Cr. écon., Mtl
CHAMPOUX Jean-Guy	7173	agt	MRC Drummond
CHARRETTE Yvon	7211	sgt	Prot. témoins, Mtl
CHARRON Yves	5756	lt	Identité jud., Mtl
CHARTIER Roger	6834	cpt.	Bur. comm., MLLL
CHARTIER Roger	7075	cpt.	Bur. comm., MLLL
CHOQUETTE Claude	7712	sgt	Recrutement, Mtl
CHOUNARD Serge	7022	agt	MRC Rivière-du-Loup
CLAPP Dennis	7370	sgt	Dir. mes. urgence, Mtl
CLÉMENT Robert	7242	sgt	Cr. écon., Mtl
CLICHE Normand	9799	agt	Sout. gendarmerie, MCQ
CÔTÉ Guy	6960	agt	Urgence, Secteur Ouest
CÔTÉ Michel J.	6491	cpt.	MRC Montcalm
COURCHESNE Claude	9798	agt	Sout. gendarmerie, MCQ
COURNOYER Pierre	10220	lt	Suivi opérationnel, Mtl
COUTURE Clément	7176	agt	MRC L'Île-d'Orléans
COUTURE Michel	7121	sgt	Div. enq. cr. org., QC
CREVIER Pierre	6771	sgt	Rens., Outaouais
D'ASTOUS Pierre	7177	sgt	Identité jud., Mtl
DALLAIRE Claude	6875	agt	Soutien gen., Outaouais
DALLAIRE Richard	7076	sgt	BRE, CNCA
DARGIS Gilles	6773	sgt	Soutien séc. rout., MLLL
DEL MISTRO Carlo	6939	agt	Agt liaison, QC
DELISLE Réjean	7282	lt	Suivi opér., Mtl
DEMARBRE Serge	11068	agt	MRC Matawinie
DENIS Jean-Paul	10874	agt	MRC Argenteuil
DÉRY Daniel	6876	agt	MRC Antoine-Labelle
DESCHÈNES Nathalie	7612	agt	MRC Rimouski-Neigette
DESSUREAULT Raymond	6017	sgt	BRE, MLLL

Nom	Matricule	Grade	Affectation
DROLET Gilles	6595	lt	Enq. spéciales, Mtl
DUBOIS Gaétan	7078	cpt.	Identité jud., Mtl
DUFAULT Bertrand	7135	agt	Urgence, Secteur Ouest
DUGUAY Louis	7003	agt	Urgence, Secteur Est
DUPONT Jacques	10040	agt	MRC Sept-Rivières
DUQUETTE Jacques	6742	agt	Urgence, Secteur Est
ESSIAMBRE Donald	6596	sgt	Poste autor. Outaouais
ÉTHIER Denis	9238	agt	MRC Antoine-Labelle
FERLAND Donald	7213	insp.	Aff. internes, Mtl
FILLION Normand	10207	agt	Non assigné
FORTIN Gaétan	6169	agt	Scènes de crimes, Mtl
FRÉCHETTE Rolland	6824	sgt	Cr. écon., Mtl
GAGNON Serge	6841	agt	Urgence, Secteur Est
GERVAIS Michel	6858	sgt	MRC Antoine-Labelle
GIRARD René	10750	sgt	MRC Drummond
GIROUX Rémi	6886	agt	Prot. personnalités, Mtl
GRANGER Pierre	6609	agt	Soutien. opér., MCQ
GUAY Alain	5685	sgt	BRE, Estrie
GUAY Jacques	10752	sgt	MRC Drummond
GUAY Marc	6971	cpt.	Bur. surv. terr., QC
GUÉRETTE Serge	7265	lt	Bur. surv. terr., BSLGIM
JEAN Richard	6355	sgt	BRE, SLSJ
L'ÉCUYER Michel	7117	sgt	BRE, MLLL
LACHANCE Daniel	10569	lt	MRC Bécancour
LAFLEUR Luc	6926	insp.	Commandant Outaouais
LAFONTAINE Louis	11047	agt	Poste Shawinigan
LAGUÉ Réal	7248	insp.	Adm., Mtl
LAPORTE Gilles	10970	agt	MRC Brome-Missisquoi
LAROCHELLE Sylvain	10674	sgt	MRC Maskoutains Ouest
LAROSE André	7374	agt	Surv. terr., ATNQ
LAROUCHE Marcel	7219	sgt	MRC Fjord-du-Saguenay
LAUZÉ Denis	7031	lt	Opération enq., Mtl
LAVOIE Gilles	7425	sgt	MRC Matapédia
LEBEL Guy	7091	sgt	BRE, BSLGIM
LECLERC Bernard	7222	agt	Agt liaison, Longueuil
LEDUC Bruno	11605	lt	MRC Argenteuil
LEMAY Robert	7188	agt	Liaison, Laval/Laurentides
LEMELIN Richard	10677	sgt	MRC Maskoutains Ouest
LESSARD Marc	11095	sgt	Poste Rouyn-Noranda
LÉTOURNEAU Marc	6557	agt	Mes. urgence, Mtl
LÉVIS René	6553	sgt	Poste autor. Laurentides
LIZOTTE André	7108	sgt	MRC Drummond
LUSSIER Alain	6623	agt	MRC Haute-Yamaska
LUSSIER Marc-André	6189	agt	Bur. adm., ATNQ
LUSSIER Serge	6945	agt	Urgence, Secteur Ouest
MARCOTTE Michel	7023	sgt	Urgence, Secteur Est
MARTIN Michel	7310	cpt.	Séc. et prot., Mtl
MARTINEAU Jean	7032	agt	Div. rens., Secteur Est
MEILLEUR Jocelyn	9239	agt	Non assigné
MERCIER Jean-Marc	11090	sgt	Poste Rouyn-Noranda
MERCURE Carl	6135	agt	Surv. terr., SLSJ
MICHAUD René	10847	sgt	MRC Rimouski-Neigette
MOREAU Luc	7333	agt	Surv. terr., SLSJ
MORIN Denis	7147	sgt	Div. techn., Mtl
NAULT Sylvain	7330	agt	MRC Rimouski-Neigette
OUELLET Gervais	7159	cpt.	Rens. crim., Mtl
OUELLET Roger	7268	sgt	Surv. terr., SLSJ

Nom	Matricule	Grade	Affectation
PAQUIN Jean	7043	sgt	Div. pièces conviction, Mtl
PARÉ Jules	7299	agt	Urgence, Secteur Est
PARÉ Marcellin	6816	agt	Urgence, Secteur Ouest
PELLETIER Michel	6092	cpt.	Bur. ACSQ, Mtl
PERREAU Martine	7396	insp.	Dir. aff. internes, Mtl
PHANEUF François	6784	agt	USG, Estrie
PICHETTE Guy	10843	sgt	MRC Rimouski-Neigette
PICHETTE Luc	6863	agt	MRC des Laurentides
PINARD Yves	10194	agt	MRC des Sources
PLAMONDON Michel	10768	sgt	Poste autor. Centre-du-Québec
PLOURDE Jean-Charles	6472	agt	Urgence, Secteur Est
POIRIER Michel	6754	agt	Formation, Mtl
POULIN Ghislain	7296	sgt	MRC Beauce-Sartigan
PRÉVILLE Serge	6981	sgt	Séc. rés. transport, Mtl
RACINE Gilbert	6949	agt	Prot. personnalités, Mtl
RHÉAUME Jacques	7335	agt	Urgence, Secteur Est
RIoux Henri	10856	agt	MRC Pierre-de-Saurel
RIVEST Denis	6950	cpt.	Prot. personnalités, Mtl
ROBERT Jean-Pierre	6475	sgt	Div. infiltration, Mtl
ROBIN Richard	6818	sgt	MRC Bellechasse
ROBITAILLE Paul	7020	lt	MRC Charlevoix Est
RODRIGUE Pierre	7348	agt	Urgence, Secteur Est
ROSS Lionel	10502	agt	MRC Vallée-de-l'Or
ROYER Gilles	6011	agt	Urgence, Secteur Est
SASSEVILLE Herman	6265	sgt	ERM, SLSJ

Nom	Matricule	Grade	Affectation
SAVARD Yves	10581	cpt.	BRE, Côte-Nord
SERGERIE Gilles	6486	agt	Poste autor. Centre-du-Québec
SIMARD Yvon	7160	sgt	BRE, Estrie
ST-LAURENT René	7871	agt	MRC D'Autray
ST-PIERRE René	6829	sgt	MRC Drummond
STE-CROIX Christian	7233	sgt	BRE, BSLGIM
TANCRÈDE Richard	6177	cpt.	DECO, QC
TASSÉ Guy	7273	cpt.	Rens. criminels, Mtl
TASSÉ Richard	5920	agt	MRC Beauharnois-Salaberry
THERRIEN Guy	10996	lt	MRC Haute-Côte-Nord
THIFFAULT Pierre	6713	sgt	BRE, QC
TREMBLAY Alain	10427	agt	Poste La Tuque
TREMBLAY Michel	10077	sgt	MRC Domaine-du-Roy
TREMBLAY Nelson	7196	agt	Bur. surv. terr., SLSJ
TREMBLAY Pierre	6364	sgt	BRE, Montérégie
TREMBLAY Richard	10143	insp.	Adj. comm., Montérégie
TREMBLAY Sylvain	7320	cpt.	Enq. crim., Mtl
TRÉPANIÉRIE Johanne	7332	agt	Poste princ. MRC Côte-de-Gaspé
TROTTIER Guy	6759	sgt	MRC D'Autray
VADEBONCOEUR Jean-François	5710	lt	BRE, MCQ
VÉZINA Jacques	7153	sgt	Rel. intern., Mtl
YERGEAU Stephen	5921	sgt	Urgence, Secteur Ouest

Départ à la retraite de notre coprésident patronal, M. Michel Nadeau

En date du 24 août 2009, nous avons tenu notre dernière réunion du Comité de santé et sécurité du district ATNQ avec notre coprésident patronal, M. Michel Nadeau.

En mon nom personnel et en celui de tous les membres du Comité de santé et sécurité du district ATNQ, nous avons tenu à vous souligner notre haute appréciation.

Selon nous, votre plus grand mérite a été votre totale conviction en la préven-

tion des accidents du travail et nous vous remercions pour votre soutien indéfectible envers tous les employés de la Sûreté du Québec.

Durant les 12 dernières années, j'ai eu le privilège de travailler avec vous dans différents dossiers en matière de santé et sécurité et je peux affirmer à tous que vous avez agi avec la plus grande des diligences possibles pour le mieux-être de tous.

En terminant, nous vous souhaitons la meilleure des retraites avec votre famille et tous ceux et celles que vous aimez et profitez bien de la vie.

Comme je vous le disais dans le temps, faites attention à vous et ne lâchez pas.

Au plaisir de vous revoir!

Normand Lavoie

Directeur ATNQ

Représentant à la prévention



Les membres du Comité de santé et sécurité du district ATNQ. De gauche à droite : l'inspecteur Guy Prévost; l'agent Normand Lavoie, coprésident syndical et représentant à la prévention; M^{me} Sylvie Dufresne, secrétaire du Comité; M. Michel Nadeau, RBA et coprésident patronal; et M^{me} Nicole Brûlé, représentante du SCFP.

LA PRESSE



Manchette du site internet de Canoë - 2009-09-17

Criminels à cravate La SQ appuie l'initiative du gouvernement

(PC) Stéphane Tremblay

Après les victimes de Vincent Lacroix et d'Earl Jones, c'est au tour de l'Association des policiers et de policiers provinciaux du Québec (APPQ) d'applaudir l'initiative du gouvernement libéral qui désire s'attaquer aux « bandits à cravate ».

« Il était temps que des gestes significatifs soient posés et l'ajout

de ressources policières dans ce domaine ne peut qu'améliorer notre capacité à intervenir promptement et ainsi éviter l'irréparable », a déclaré Jean-Guy Dagenais, président de l'APPQ, qui compte 5 200 membres au Québec.

La Voix de l'Est 8 octobre 2009

SÉCURITÉ PUBLIQUE À BROMONT ET À LAC-BROME

Le syndicat de la SQ sert une mise en garde

MICHEL LALIBERTÉ

Granby - Les citoyens de Cowansville et de Lac-Brome perdraient au change en optant pour la Sûreté municipale de Bromont. Non seulement ce corps de police coûte plus cher à opérer que la Sûreté du Québec, mais il n'offre pas les services spécialisés auxquels les gens sont en droit de s'attendre, estime le grand patron du syndicat des policiers de la SQ, Jean-Guy Dagenais.

Intégrer des corps policiers

L'Association des policiers et des policières provinciaux ne veut pas

seulement conserver les centaines de municipalités que ses membres desservent déjà; elle zieute aussi l'intégration de petits corps policiers municipaux, à l'image des intégrations de petits services de police au début des années 2000.

Quatre services municipaux sont dans la ligne de mire cette fois : Mont-Tremblant, St-Georges, Ste-Adèle et... Bromont.

LE JOURNAL DE QUÉBEC, 6 novembre 2009

Modification du registre national des armes à feu Des émotions, peu de faits

Jean-François Racine

« Le registre doit rester tel qu'il est actuellement. C'est un outil de travail qui assure en partie la sécurité des policiers. Ça demeure toutefois un dossier très émotif pour les Québécois », a ajouté Jean-Guy Dagenais, président de l'Association des policiers provinciaux du Québec (APPQ).

La Voix de l'Est 10 octobre 2009

La Sûreté municipale de Granby visée

MICHEL LALIBERTÉ

Le syndicat représentant les policiers de la SQ tient à ce que les villes de 100 000 habitants et moins soient desservies par ses membres.

Le but, assure M. Dagenais, n'est pas d'évincer à tout prix des corps policiers municipaux au profit de la SQ. « Ce qu'on cherche, c'est de donner aux villes une autre option. Ça sera à

elles de décider ce qu'elles veulent faire. »

M. Dagenais, dont l'organisme représente les quelque 5 000 policiers syndiqués de la SQ, proposera son projet d'intégration le mois prochain au conseil des services policiers, le comité qui conseille le ministre Jacques Dupuis.



Nouvelles de l'ACP

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE 2009 DE L'ACP À TORONTO

DU 3 au 5 septembre 2009

L'ACP tient à remercier et à féliciter notre hôte lors de l'AGA 2009, l'Association des policiers de Toronto (APT) et plus particulièrement son président Doug Corrigan, ainsi que M. Rick Perry et toute leur équipe pour avoir organisé un programme social si réussi pendant notre Assemblée générale annuelle.

PRIORITÉS DE L'ACP EN 2009-2010

Les délégués de l'ACP ont établi l'agenda politique de 2009-2010.

- Des ressources accrues pour le personnel policier
- Une association de policiers indépendante pour la GRC
- Systèmes canadiens de détermination des peines, des services correctionnels et des libérations conditionnelles
- Stratégie nationale antidrogue
- Indemnité compensatoire pour les agents de la sécurité publique
- Désignation « agent de la sécurité publique » pour le personnel de la sécurité publique »
- Dispositifs à impulsions électriques
- Stratégie nationale de l'ACP pour contrer les abus de la sécurité privée et des services policiers à plusieurs paliers

32^e SERVICE COMMÉMORATIF ANNUEL DES POLICIERS ET AGENTS DE LA PAIX CANADIENS

Le dimanche 27 septembre 2009 à Ottawa

Le 24 septembre 1998, le gouvernement du Canada proclamait officiellement le dernier dimanche de septembre de chaque année

« Jour de la Commémoration des policiers et agents de la paix canadiens ». Ce Jour de la Commémoration donne à tous les Canadiens l'occasion d'exprimer ouvertement leur reconnaissance envers le dévouement des policiers et agents de la paix qui ont fait l'ultime sacrifice pour assurer la sécurité de nos communautés.



Malheureusement, de six à huit policiers et agents de la paix sacrifient leur vie chaque année dans l'exercice de leurs fonctions. À l'heure actuelle, nous comptons quelque 751 noms au Tableau d'honneur des policiers et agents de la paix canadiens. L'ampleur de leur sacrifice nous dépasse.

Au cours de la dernière année, les trois policiers suivants ont fait l'ultime sacrifice pour assurer la sécurité de nos communautés :

L'agent Alan Hack –

Le 6 juillet 2009 (Police provinciale de l'Ontario, comté d'Elgin)

Le gendarme James Lundblad –

Le 5 mai 2009 (Gendarmerie royale du Canada, Alberta)

L'agent Éric Lavoie –

Le 8 septembre 2008 (Service de protection des citoyens de la Ville de Laval)

Des photos sont présentées sur notre site :
https://www.cpa-acp.ca/memorial/gallery_f.asp

RENCONTRE FÉDÉRALE / PROVINCIALE / TERRITORIALE 2009 SUR LA JUSTICE ET LA SÉCURITÉ PUBLIQUE (FREDERICTON)

En octobre dernier, l'ACP a tenu sa réception annuelle dans le contexte de la rencontre fédérale, provinciale et territoriale des ministres de la Justice et de la Sécurité publique. Au cours de ces deux journées, le ministre fédéral de la Justice et procureur général du Canada, Rob Nicholson, le ministre fédéral de la Sécurité publique, Peter Van Loan, ainsi que plus de dix ministres et hauts fonctionnaires de diverses provinces, ont discuté d'enjeux émergents et des priorités de l'ACP avec nos délégués régionaux (Mike Sutherland, Larry Molyneux, Karl Walsh, Ron Middel, Dave Moore et Dean Secord), l'agent des communications de l'ACP Pierre Collin et moi-même. L'événement à Fredericton fut un énorme succès.

L'ACP AU COMITÉ SÉNATORIAL DES AFFAIRES JURIDIQUES

Le 4 novembre dernier, nous (Ray Massicotte, directeur à l'ACP, et moi-même) avons présenté au Comité sénatorial des affaires juridiques et constitutionnelles notre position sur le projet de loi C-15 prévoyant des peines d'emprisonnement obligatoires pour les crimes graves liés aux drogues. Le projet de loi prévoit des peines d'emprisonnement obligatoires pour ceux qui produisent et vendent des drogues illégales. Visitez notre site Internet au www.cpa-acp.ca pour une copie de notre présentation.

Charles Momy
Président

Association canadienne des policiers

L'ASSURANCE DES FRAIS JURIDIQUES - ALLÉGATIONS*



OFFERTE AUX MEMBRES DE L'APPQ.

Découvrez un autre avantage que vous offre **VOTRE PROGRAMME GROUPE DE belairdirect**. En effet, **belairdirect** propose aux membres actifs de l'APPQ l'**Assurance des frais juridiques - allégations**.

■ JUSQU'À 8000 \$ DE REMBOURSEMENT DE FRAIS JURIDIQUES

Si vous faites l'objet d'allégations criminelles de nature privée et personnelle, non reliées à l'exercice de vos fonctions de policier(ère), l'**Assurance des frais juridiques - allégations** de **belairdirect** vous offre le paiement de vos frais juridiques, à l'étape d'enquête, jusqu'à concurrence de 8000\$. Cette assurance vous permet de consulter et d'être représenté(e) par un avocat recommandé par l'APPQ.

■ POUR SEULEMENT 30\$ PAR ANNÉE

Avec votre police d'assurance **belairdirect**, vous pouvez bénéficier de l'**Assurance des frais juridiques - allégations** pour seulement 30\$ par année.

- Cette assurance est aussi disponible en protection individuelle à un coût de 90\$ par année.

Pour vous procurer ce produit, téléphonez au **1 866.887.6542**.

■ BEAUCOUP PLUS QU'UN SIMPLE PROGRAMME

VOTRE PROGRAMME GROUPE est un accès à des tarifs préférentiels et à de multiples avantages. Communiquez avec un de nos agents certifiés **belairdirect** pour prendre la pleine mesure qu'offre votre participation à **VOTRE PROGRAMME GROUPE**.

*Certaines conditions s'appliquent.



1 866.88.POLICIER |
1 866 887.6542

belairdirect.
assurance auto

ASSERMENTATIONS

Lors des assermentations, l'Association des policières et policiers provinciaux du Québec remet un Code d'Éthique à l'agent ou à l'agente ayant été choisi par ses pairs pour avoir démontré le meilleur esprit d'équipe au sein de sa promotion.

Réципиентаire du Code d'Éthique :
Agent Vincent Bouchard (13094), du poste
autoroutier de Montréal



Assermentation,
le 25 juin 2009,
du 442^e contingent regroupant 31 recrues.

Réципиентаire du Code d'Éthique :
Agent Jean-François Bernier (13033),
du poste de la MRC de Joliette



Assermentation,
le 21 mai 2009,
du 441^e contingent regroupant 27 recrues.

TOURNOI DE GOLF DE L'APRSQ DE L'OUTAOUAIS

Le 16 septembre 2009 se déroulait au Club de golf de Buckingham le 12^e Tournoi annuel de golf de l'Association des policiers retraités de la Sûreté du Québec, région de l'Outaouais.



M. Guy Cadieux, organisateur du tournoi;
M. Jacques Denis Simard, président de La Vigile;
M. Jean-Guy Dagenais, président d'honneur du tournoi;
M. David Bastien, président APRSQ Outaouais

Il m'a fait extrêmement plaisir d'accepter l'invitation qui m'a été faite par le président de l'APRSQ de l'Outaouais, M. David Bastien, de participer à ce tournoi en tant que président d'honneur. Je dois vous dire qu'il y régnait une atmosphère très conviviale et que j'ai eu le privilège de côtoyer plusieurs de nos membres retraités et actifs. Notre directeur syndical de l'Outaouais, M. Charles Hopson, m'a accompagné durant toute cette journée.

Je profite de l'occasion qui m'est offerte pour remercier M. Bastien et son comité organisateur pour la coordination de cette activité ainsi que pour l'excellent souper qui s'ensuit à la cabane à sucre « Le Palais Gommé » de Buckingham et,



Remise d'un chèque de 1 500 \$ à La Vigile

je tiens à le souligner, que le tout s'est déroulé dans un climat des plus fraternels.

Bravo à vous tous!

Jean-Guy Dagenais, O.O.M.
Président

SERVICE COMMÉMORATIF

Le dimanche 27 septembre 2009 se déroulait à Ottawa le 26^e défilé pour honorer la mémoire de nos confrères décédés dans l'exercice de leurs fonctions.

Plus de 1 000 policiers de tous les coins du pays, et même des États-Unis, participaient à cette cérémonie qui se veut sobre, mais haute en couleur.

J'ai profité de cette circonstance pour saluer nos membres du district de l'Outaouais, dont notre directeur régional, M. Charles Hopson, et tous nos autres collègues des différents districts de la province.

L'APPQ appuie cet événement en commanditant le brunch du matin et je souligne la participation de la Sûreté du Québec qui commande le buffet du midi. C'est une excellente occasion de se rappeler nos collègues disparus alors qu'ils étaient en devoir et, du même coup, de fraterniser entre policiers de diverses organisations.

Le service se déroule le troisième dimanche de septembre et je vous incite fortement à y participer.

Jean-Guy Dagenais, O.O.M.
Président



LA COMMÉMORATION
DES POLICIERS ET AGENTS
DE LA PAIX CANADIENS
Le 27 septembre 2009
Colline du Parlement Ottawa (Ontario)

CANADIAN POLICE
AND PEACE OFFICERS'
MEMORIAL SERVICE
September 27, 2009
Parliament Hill Ottawa, Ontario

Un événement qui mérite d'être souligné!

Le 20 octobre dernier, au Centre hospitalier universitaire de Sainte-Justine, **Mélissa Filiatrault** (conjointe de l'agent Patrick Laroche de la MRC de Beauharnois-Salaberry) a **donné naissance à des quadruplés!** Les petits poupons Olivier (995 gr.), Thomas

(1230 gr.), Cloé (780 gr.) et Juliette (900 gr.) se portent bien. Vérifications faites, il s'agit d'une première dans les annales de la Sûreté du Québec aussi loin qu'il me fut possible de vérifier. Au nom de tous les membres de l'Association, je tiens à féliciter

Patrick et Mélissa et à leur souhaiter beaucoup de bonheur... Et quelques heures de sommeil de temps en temps!

Guy Lapointe

Directeur Grand Montréal



NOTRE DISTINCTION COOPÉRATIVE...



Un hommage à nos bâtisseurs!

Le jeudi 15 octobre dernier, un Cocktail Reconnaissance a été organisé pour rendre hommage à treize dirigeants antérieurs qui ont été portés au titre de membres honoraires de la nouvelle Caisse Desjardins des policiers et policières. Une soirée émouvante, empreinte de souvenirs et de fierté!

Parmi eux, représentant la Sûreté du Québec :

M. Wilmer Cameron
M. Guy Gaucher (absent sur la photo)
M^{me} Chantal St-Amant
M. Clermont Vachon
M. Léo Cantin (absent sur la photo)

Madame, Messieurs, nos hommages!

Collecte annuelle de sang Héma-Québec

Notre directeur général s'est activement impliqué dans la collecte annuelle de sang qui a été tenue du 20 au 22 octobre dernier dans la salle multifonctionnelle voisine du comptoir de services de la Caisse au 2^e étage de l'édifice Parthenais. Il a ponctué ses visites quotidiennes par la remise de prix parmi les donateurs.

Méchoui annuel de l'APRSQ – Montréal

Encore une fois cette année, des représentants de la Caisse, dont son directeur général, se sont fait un plaisir de participer au méchoui annuel et d'y faire la remise de quelques prix. Une activité qui permet à nos représentants de fraterniser et d'entendre les commentaires et suggestions des membres retraités.

À vos côtés lors des :

Jeux mondiaux des policiers et pompiers – VANCOUVER 2009

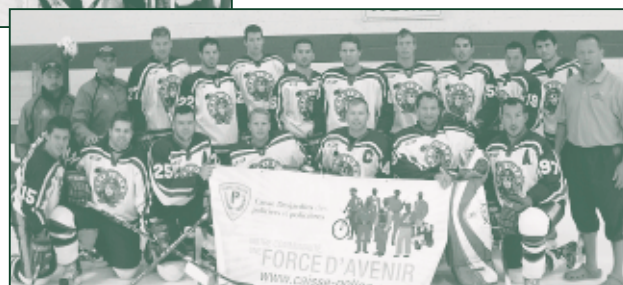


De gauche à droite :
Yvon Séguin, Gaston Malo,
Jean-Paul Desmarais,
Henri-Paul Tremblay,
Jean Cardinal,
Chantal St-Amant,
Georges Coallier,
Rock Gosselin,
Jean-Guy Blanchette,
Clermont Vachon et
Wilmer Cameron

Félicitations aux médaillés!

Bravo aux participants

et aux accompagnateurs!



Pour plus de détails et d'autres nouvelles,
visitez le www.caisse-police.qc.ca
514.VIP.1004 (847)



TOURNOI DE HOCKEY DES POLICIERS PROVINCIAUX DU QUÉBEC

2010 (35^e édition)

MRC D'ARTHABASKA - VICTORIAVILLE

Le comité organisateur du **THPPQ Victoriaville** vous souhaite la bienvenue à la **35^e édition du THPPQ** qui se déroulera dans la région du Centre-du-Québec du **jeudi 15 avril au dimanche 18 avril 2010**.

Après trois belles années passées dans la région de Québec, c'est maintenant au tour des gens de la région des Bois-Francs d'être fiers de recevoir ce tournoi pour les trois prochaines années. En effet, à l'origine du THPPQ en 1976 et après un passage remarqué en 1995, 1996 et 1997, la Ville de Victoriaville recevra pour une troisième fois le Tournoi de hockey des policiers provinciaux du Québec.

Pour cette 35^e édition, les villes de Victoriaville, Warwick, Kingsey Falls, Daveluyville, Princeville et Plessisville sont heureuses de mettre à notre disposition sept arénas. Déjà une centaine de béné-

voles, impliqués dans des organismes humanitaires, communautaires ou sportifs, sont prêts à vous accueillir pour vous permettre de passer un agréable séjour parmi nous.

Nous vous invitons à former votre équipe et à participer au **THPPQ Victoriaville 2010**. Toutes les informations et les documents pertinents, reliés à l'inscription des équipes, au déroulement du tournoi et à sa réglementation, sont disponibles sur notre nouveau site internet www.thppq.com.

Merci et bonne saison de hockey!



Michel Allard

Policier MRC d'Arthabaska
Président THPPQ Victoriaville

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
Pierre Lemay

Mauricie / Centre-du-Québec
Dominic Ricard

Etrie
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
Guy Lapointe

ADRESSES DE COURRIEL POSTES
PRÉSIDENT

Jean-Guy Dagenais <i>dagenais@appq-sq.qc.ca</i>	21	Madeleine Lemay, sec. adm. <i>lemay@appq-sq.qc.ca</i> Laurent Arel, dir. communications	22
--	----	---	----

VICE-PRÉSIDENT DISCIPLINE ET DÉONTOLOGIE

Jacques Painchaud <i>painchaud@appq-sq.qc.ca</i>	26	Karine Landreville, techn. jur. <i>landreville@appq-sq.qc.ca</i>	23
---	----	---	----

VICE-PRÉSIDENT GRIEFS ET FORMATION

Pierre Veilleux <i>veilleux@appq-sq.qc.ca</i>	25	Marie-Isabelle Poirier, sec. et soutien informatique <i>poirier@appq-sq.qc.ca</i>	24
--	----	---	----

VICE-PRÉSIDENT SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL ET RESSOURCES MATÉRIELLES

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

VICE-PRÉSIDENT RESSOURCES HUMAINES

Jocelyn Boucher <i>boucher@appq-sq.qc.ca</i>	19	Denise Maisonneuve, sec. <i>maisonneuve@appq-sq.qc.ca</i>	18
---	----	--	----

VICE-PRÉSIDENT FINANCES

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

AVOCATS

Benoit Ducharme <i>ducharme@appq-sq.qc.ca</i>	17	Mélanie Crevier <i>crevier@appq-sq.qc.ca</i>	30
Alain Rousseau <i>rousseau@appq-sq.qc.ca</i>	11		

ASSURANCE-VIE

Maria Leblanc, agte bureau <i>assurances@appq-sq.qc.ca</i>	15	Lucie Goulet, gestionnaire	33
---	----	----------------------------	----

ASSURANCE-MALADIE ET DENTAIRE

Lucie Goulet, gestionnaire <i>assurances@appq-sq.qc.ca</i>	33	Maria Leblanc, agte bureau	15
		Lucie Dessureault, agte bureau	34
		Ludovic Elbaze, agt bureau	15
		Jeinab Kandjy-Djina, agte bureau	32

RÉCEPTION

Suzanne Lépine, secrétaire-réceptionniste			0
---	--	--	---



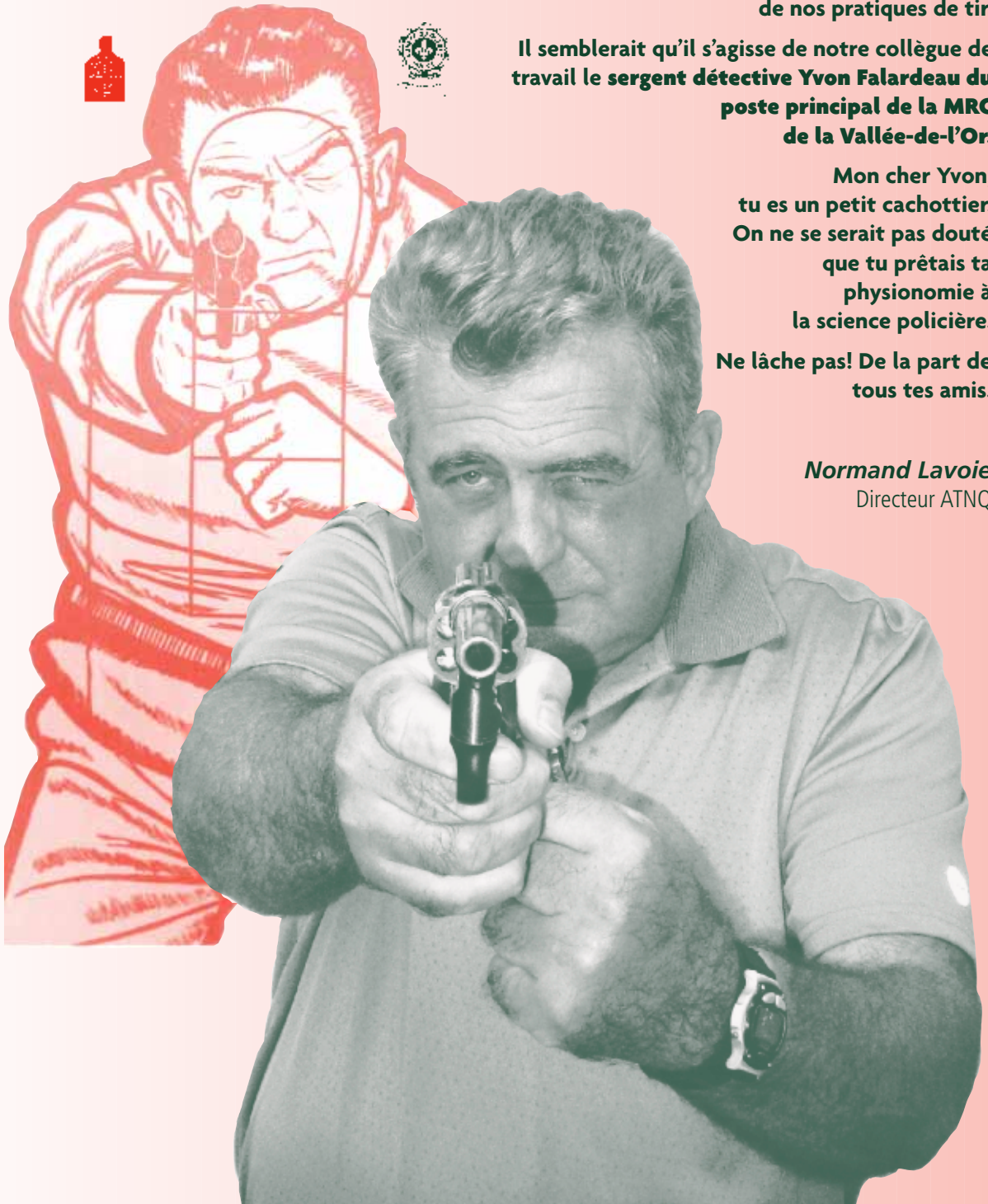
ATTENTION À TOUS!

Nous avons enfin découvert l'identité de l'individu qui apparaît sur nos cibles lors de nos pratiques de tir.

Il semblerait qu'il s'agisse de notre collègue de travail le **sergent détective Yvon Falardeau** du poste principal de la MRC de la Vallée-de-l'Or.

Mon cher Yvon, tu es un petit cachottier. On ne se serait pas douté que tu prêtas ta physionomie à la science policière. Ne lâche pas! De la part de tous tes amis.

Normand Lavoie
Directeur ATNQ



FONDS HUMANITAIRE DE L'APPQ

À chaque année, le Fonds humanitaire de l'Association des policières et policiers provinciaux du Québec vous appuie pour des projets de campagnes de financement, lesquels rejaillissent dans vos communautés. Le Fonds humanitaire, votre Fonds, supporte les membres cotisants qui organisent des activités dans le but d'amasser des montants d'argent qui serviront à rendre le sourire et de l'espoir à des personnes qui en ont grandement besoin. En tant que président du Fonds humanitaire, 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.

Vous l'avez sûrement deviné, 85 % des demandes que nous recevons sont pour

des campagnes destinées aux enfants. La participation de nos membres dans diverses activités fait en sorte de réaliser les vœux d'enfants malades, aide à accrocher un sourire à ces bouts de chou qui, dans la majorité des cas, se battent beaucoup plus fort que nous pour avoir une chance d'avoir une certaine qualité de vie, soit celle d'aller à l'école comme tout le monde, de jouer au parc, de pratiquer des sports et, surtout, de ne plus être malades.

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 de votre Fonds. 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. Ce sont les Laurie, Hugo, Michel, Guy, Jonathan et tous les organisateurs d'activités qui vous remercient.

Daniel Rolland
Président du Fonds
humanitaire de l'APPQ





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

*Le Conseil de direction
et le personnel de l'APPQ
vous souhaitent
Joyeux Noël
et Bonne Année!*

