

# L'HORIZON



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

**AGENTS CORRECTIONNELS**



**FIDÈLES AU POSTE  
DURANT LA CRISE**

**RECONNAISSEZ-NOUS**



AVRIL 2020 • VOL. 30 NO. 1

**RAPPEL DE  
VOTRE EXÉCUTIF  
NATIONAL**

**P.5**

**BILAN SUR  
LA RÉFORME  
DES COMITÉS  
DE SANTÉ ET  
SÉCURITÉ**

**P.3 et 4**



**Mathieu Lavoie**  
président national

# S'unir et partager

Au cours des dernières années, notre organisation a pris le chemin de travailler avec de nombreux autres partenaires pour nous permettre de partager nos expertises et nos expériences et d'en faire une mise en commun. Dans le contexte où les communications, les partenariats et l'échange d'information s'accroissent à grande vitesse, le syndicalisme se doit d'évoluer, de se moderniser et de s'unir pour faire face aux défis grandissants, tant au sein de notre organisation qu'au sein de notre centrale syndicale, la CSN, afin de favoriser le rapprochement avec les autres syndicats du même secteur et plus particulièrement avec nos collègues du fédéral (UCCO-SACC-CSN).

## Secteur sécurité du public

Le secteur souhaite encourager la solidarité entre les syndicats qui le composent et travailler à élaborer des outils ou des séances d'information sur des sujets d'intérêt pour ses membres. Les métiers liés à la sécurité du public sont souvent difficiles et comportent des responsabilités particulières, d'où l'importance d'avoir un secteur dédié dans lequel le partage de connaissances et le support intersyndical se font sentir.

La création d'un secteur de la sécurité publique au cœur même de la FEESP-CSN, nous a permis de mettre rapidement sur pied un colloque dédié à une réalité de plus en plus frappante et reconnue dans le milieu de la sécurité du public, soit le trouble de stress post-traumatique. Lors du colloque du 3 octobre 2019, nous avons eu l'occasion d'entendre le témoignage d'un agent correctionnel fédéral ayant vécu cette difficile épreuve. Des experts en intervention sont aussi venus présenter l'état de la situation au Québec ainsi que les solutions qui sont disponibles pour le traitement, mais également pour la prévention en milieu de travail.

Alors que la population générale est confrontée à 2 ou 3 événements ayant un potentiel traumatique dans sa vie, les intervenants de première ligne tels les agents de la paix, pompiers, paramédics, répondants 911 et autres pourront en voir entre 600 et 800 durant une carrière. Au-delà de l'organisation d'un colloque ou d'une conférence, l'objectif du secteur est de permettre aux

différents intervenants de partager sur des problématiques communes et d'échanger sur les pistes de solutions envisagées ou la mise en place pour faire avancer nos organisations.

En conclusion, l'échange avec nos différents partenaires en cours d'années nous a permis de raffermir les liens qui nous unissent et de partager des problématiques communes. Le travail en silo, qui était trop souvent le lot des différentes organisations syndicales du giron de la sécurité du public, se doit d'être brisé et nous devons continuer à développer et à valoriser nos partenariats pour faire face aux réalités d'aujourd'hui.





**Michel Désourdie**  
1<sup>er</sup> vice-président national  
responsable de la santé et  
sécurité au travail

# Bilan sur la réforme des comités de santé et sécurité

Afin de vous mettre en contexte, voici un rappel de la démarche entreprise par le comité SST qui vous avait été présenté dans l'édition du journal Horizon de février 2019.

But : Aider les comités à mieux connaître leur rôle et à se structurer afin d'être efficaces et d'en arriver à des résultats concrets en santé et sécurité. La forme d'accompagnement dépendra des besoins exprimés par le comité.

## Voici quelques exemples d'accompagnement possible :

1. Rafrâichissement sur le rôle et le mandat du comité ;
2. Accompagnement lors d'une réunion du comité ;
3. Assister le comité lors de l'élaboration des règles de fonctionnement ;
4. Accompagner le comité dans l'élaboration de son plan d'action ;
5. Aide pour l'inspection des lieux de travail ;
6. Toute autre demande pertinente.

Un comité a également été mis sur pied avec la Direction des ressources humaines (DRH). Ce comité se penchera sur la conception

d'un plan de travail. Au moment de la parution de cette édition, le projet est encore en développement. L'objectif des parties, en collaboration avec deux ou trois détentions, sera de mettre en place une structure dans le but de faire respecter la loi. Aussi, de faire en sorte que la prévention soit un enjeu prioritaire, que les comités de santé et sécurité aient des objectifs en prenant compte des risques, de mettre en action la prévention qui a le plus d'impact sur la diminution des accidentés et d'en réduire les risques. Le plan d'action sera mis en place après l'évaluation des risques.

## Où en sommes-nous rendus ?

Le plan de travail qui avait été élaboré a suivi son cours. Plusieurs rencontres ont eu lieu entre les parties entre février 2019 et mars 2020 afin de mettre en place le projet avec les deux détentions retenues, soit Sorel et Sherbrooke.

• Suite sur la page suivante





Le choix de ces détentions a été basé sur la proximité entre les détentions et les intervenants pour permettre un meilleur accompagnement. Nous avons aussi pris en considération l'état général des infrastructures des détentions. L'établissement de Sorel, qui est plus récent, et celui de Sherbrooke qui lui a plus de vécu. Les comités paritaires de santé et sécurité de ces sections ont été rencontrés en janvier et février 2020 par les partenaires paritaires dont le syndicat national, le MSP, l'APSSAP et, bien entendu, en compagnie du comité de santé et sécurité local.

Par la suite, une rencontre a eu lieu en février 2020 avec le sous-ministre et la DRH afin de faire une demande pour libérer à temps plein et aux frais de l'employeur, une personne-ressource du côté syndical en appui au démarrage et à l'enjeu principal du comité, soit la prévention dans nos milieux de travail. Nous avons reçu en mars 2020 la confirmation qu'une personne pourra être libérée à temps plein sur condition qu'un suivi soit fait tous les 90 jours, qu'une entente soit rédigée et qu'un mandat pour ladite personne soit élaboré. La sélection a été faite selon certains critères : la personne devait avoir un horaire 5/2, devait faire partie d'un comité de santé et sécurité local et devait être basée à proximité des locaux du SAPSCQ afin de bien utiliser le temps de libération. La personne choisie par l'exécutif national et qui a accepté le mandat est Mylaine Bolduc de la détention de RDP. Une rencontre était prévue avec les deux détentions en avril 2020 mais, malheureusement, l'arrivée de la COVID-19 a mis le démarrage sur pause jusqu'à la reprise des activités normales. Ce dossier est à suivre.

### SST et pandémie en lien avec la négociation

Qui était préparé à une pareille pandémie ? Personne ! Soyez certains que votre syndicat national et votre syndical local travaillent en collaboration avec l'employeur afin que tous les efforts soient en mis place pour assurer votre sécurité. Cependant, tout change très rapidement et nous devons nous adapter.

Je suis conscient que vous avez des craintes de contaminer vos proches et qu'il est difficile de rester isolé de certaines personnes que vous aimez. Ce virus peut avoir des conséquences physiques graves si vous le contractez et, une chose est sûre, il y aura aussi des conséquences psychologiques en lien avec cette crise. Vous faites partie des services essentiels et vous avez l'obligation d'effectuer votre prestation de travail. Je tiens tout de même à souligner votre engagement et à vous remercier grandement.

Travailler dans l'ombre d'une société est ingrat. Nous devons profiter de cette situation pour sortir de l'ombre et pour enfin faire reconnaître notre travail accompli. Ce défi va-t-il nous rapprocher ou nous rendre plus suspicieux un à l'égard de l'autre ? À vous de le dire. De mon côté, j'espère que nous serons davantage unis et respectés par l'ensemble de nos pairs.

Dans ce contexte de crise, le Conseil du trésor nous a demandé si une négociation accélérée pouvait être une avenue possible pour le syndicat. Nous avons pris la décision, en conseil syndical spécial, de participer à la négociation accélérée en pensant que, pour une fois, le gouvernement était soucieux de nos conditions de travail. De plus, il nous proposait d'ajouter une possible prime COVID en lien avec les services essentiels. Quoique nous avons quelques craintes, nous avons tout de même entamé le processus de négociation. Malheureusement, au moment d'écrire ces lignes, force est de constater que le gouvernement voulait tout simplement gagner du temps afin d'améliorer son rapport de force et diminuer ainsi notre pouvoir d'achat. Cette façon de faire de la part du gouvernement ne va pas seulement aggraver notre climat de travail, mais elle va aussi fragiliser nos relations de travail. Devons-nous, de notre côté, profiter de cette crise pour sortir de l'ombre et nous faire reconnaître avant que ce gouvernement nous en passe une petite vite ? Soyez assuré que votre exécutif se penche déjà sur la question.

# Un rappel de votre exécutif national

Nous sommes en constante communication avec le ministère de la Sécurité publique et nous travaillons en étroite collaboration avec l'ensemble des intervenants afin d'être en mesure de réagir le plus rapidement possible aux différentes problématiques soulevées par cette crise. Nous aimerions vous rappeler l'importance de prendre connaissance et d'appliquer à la lettre les différentes procédures de travail afin de prévenir la propagation du virus et de protéger les agentes et agents de l'ensemble du réseau.



PROTÉGEZ LA SANTÉ DES AUTRES !

## Comment mettre un masque



1

Mettez le masque en plaçant le bord rigide vers le haut.



2

Moulez le bord rigide du masque sur le nez.



3

Abaissez le bas du masque sous le menton.

CHANGEZ LE MASQUE LORSQU'IL EST MOUILLÉ.

[msss.gouv.qc.ca/grippe](http://msss.gouv.qc.ca/grippe)

Santé et Services sociaux Québec



SAPSCQ-CSN

## Le lavage des mains, simple et efficace !



1 MOUILLER



2 SAVONNER



3 FROTTER DE 15 À 20 SECONDES



4 NETTOYER LES ONGLES



5 RINCER



6 SÉCHER



7 FERMER AVEC LE PAPIER

Québec.ca

Votre gouvernement

Québec



**Jean-Pascal  
Bélisle**  
secrétaire général

# La transparence

Je me sens privilégié de pouvoir communiquer de nouveau aujourd'hui avec vous via ce journal. Depuis la dernière parution, bien des choses ont changé, ou plutôt, bien des choses ont été modifiées. Ce ne fut pas une tâche facile, mais cela était essentiel pour l'avenir de notre organisation. Je ne parle pas ici de la COVID-19 qui a bouleversé notre début d'année bissextile 2020, mais plutôt de l'adoption des nouveaux statuts et règlements. Au cours de la dernière année, vous avez reçu de multiples communications à ce sujet et vous avez tous reçu une copie de ce document via notre système d'envoi postal. Il me serait donc impossible de ne pas me répéter en abordant à nouveau ce sujet avec vous. Je me permets quelques mots de remerciements envers tous ceux et celles qui se sont présentés et qui ont voté lors de la tournée provinciale d'assemblée générale. Votre participation a permis à l'organisation syndicale d'évoluer et d'être plus transparente, plus ouverte et plus accessible envers ses membres. Ces statuts et règlements sont la base même de votre syndicat. Les décisions exécutives seront encore présentes, mais elles seront dorénavant fortement balisées. De plus, les élus devront faire preuve d'une rigueur supplémentaire afin de vous présenter leurs bilans respectifs lors de chaque instance congrès.

Dernièrement, nous avons dû nous réunir en instance extraordinaire en réponse à la pandémie actuelle. Un conseil téléphonique syndical spécial d'urgence a eu lieu le 20 mars 2020. Lors de ce conseil, nous avons pris la décision de reporter le congrès prévu en mai. L'ensemble des processus électoraux qui devaient s'y tenir ont également été reportés. Cette mesure exceptionnelle, adoptée à l'unanimité, démontre bien la force syndicale et l'esprit de ralliement de l'ensemble des sections face à un moment de crise.

En ce qui concerne les finances de l'organisation, la notion de transparence s'applique également, cela va de soi. À cet effet, lors de chacune des instances qui marquent le début d'année, un bilan financier complet, une prévision budgétaire ainsi que le rapport d'audit comptable annuel seront présentés à l'ensemble des délégués présents. Tenir les grands livres comptables du syndicat n'est pas une mince tâche, car les ambitions de votre comité exécutif sont toujours bien grandes et il m'incombe de leur fournir les moyens financiers nécessaires afin de pouvoir les réaliser sans mettre en péril la santé financière de l'organisation. Il faut donc sans cesse travailler en collaboration, avec des objectifs communs et non pas dans une perspective de confrontation. Une

telle attitude négative aurait vite fait de ralentir notre travail visant l'amélioration constante de nos conditions de travail ainsi que la défense de nos droits. Travailler en collaboration ne veut pas dire être toujours en accord, car bien souvent une bonne décision est le fruit de nombreux débats quelques fois endiablés. Puisque le congrès sera reporté à l'automne prochain, il me sera impossible de vous présenter le bilan financier et les rapports d'audit comptables. Cependant, je m'engage à transmettre les documents aux sections locales lorsqu'ils seront disponibles. Pour certains, tous ces chiffres seront aussi compréhensibles qu'une série de hiéroglyphes, mais je tenterai d'y donner un sens et de faire un bilan clair qui facilitera votre compréhension. Je vous remercie beaucoup de votre habituelle collaboration. Continuez votre bon travail et, surtout en ces temps de crise, prenez soin de vous et de vos proches.



**Nouveau point  
de service à  
SHERBROOKE**  
Ouverture en  
octobre 2018

*La Vigile*

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

**TRAITEMENTS :**

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



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

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

Contactez-nous au :

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

**[www.lavigile.qc.ca](http://www.lavigile.qc.ca)** 



**Guerty Génés**  
2<sup>e</sup> vice-présidente nationale  
responsable des dossiers de griefs

# Des solutions qui ont fait du chemin

Lors de mon arrivée en 2018 au syndicat national, je savais que la tâche aux griefs serait colossale. Au début de mon mandat, j'ai travaillé à mettre en place une structure qui permettrait de respecter les principes établis dans la convention collective en ce qui a trait au règlement des griefs. Il était impondérable que cesse l'accumulation de griefs non réglés. L'une des problématiques rencontrées était le fait que bien des dossiers étaient incomplets, tant au niveau de l'enquête de grief que de la documentation des faits pertinents au dossier. Dans le but de résoudre cette problématique, nous avons créé un poste d'adjoint aux griefs. Cette ressource supplémentaire nous permet d'effectuer un suivi constant en collaboration avec les délégués aux griefs locaux. Le but de cette initiative est d'offrir un accompagnement aux délégués locaux dans la préparation de leurs dossiers, facilitant ainsi un possible règlement lors des comités de griefs locaux. Concernant les comités de griefs locaux, il est impératif que les griefs de temps supplémentaire et de remise de temps se règlent lors de ces rencontres qui doivent se tenir aux 90 jours. Nous avons également mis en place une structure similaire concernant les griefs de harcèlement afin d'accélérer le processus de règlement. Les statistiques présentées ci-bas nous permettent de constater que la structure mise en place a permis de régler plusieurs griefs sans avoir recours à la judiciarisation, ce qui, à mon avis, est bénéfique pour le climat de travail. La relation de confiance que j'ai su développer avec l'employeur nous permet également de régler plusieurs situations qui auparavant auraient emprunté la voie de la judiciarisation. Je suis très fière du travail accompli par toutes et tous jusqu'à maintenant, mais il reste encore beaucoup de travail à faire. Je sollicite donc un prochain mandat afin de poursuivre ce travail d'envergure. Il est important pour moi que les structures mises en place perdurent et poursuivent leur évolution. La prochaine étape prévue sera de faire un accompagnement avec les délégués locaux afin qu'une rigueur constante soit apportée aux règlements de griefs.

## Juste un petit rappel

Nous avons eu dans le passé plus de 1 200 griefs en filière. Une bonne majorité a été réglée lors du règlement massif de griefs. Prenez note que les données qui sont présentées reflètent l'étroite collaboration de vos sections locales avec le syndicat national.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, nous avons réglé 1 805 griefs, entre autres :

- Congédiement/demotion : 16
- Harcèlement : 62
- Relevé provisoire : 10

De plus, 130 griefs de temps supplémentaires et de remise de temps ont été réglés en bloc dernièrement par le syndicat national. Nous avons eu 27 dossiers inscrits à l'arbitrage sur les sujets suivants :

- Suspension/coupeure de traitement : 18
- Formation des ASC : 6
- Mouvement du personnel : 3

Compte tenu du contexte de la COVID 19, le Greffe du tribunal d'arbitrage a annulé toutes nos audiences d'arbitrage et celles-ci ont été reportées à des dates ultérieures. Nous avons également été dans l'obligation d'annuler nos rencontres du comité de griefs national vu les directives qui ont été émises par le gouvernement. Aujourd'hui, nous sommes en mesure de vous présenter les données suivantes :

- Griefs actifs au 9 avril 2020 : 487
- Grief de congédiement : 1
- Grief de destitution : 1
- Griefs de harcèlement : 20
- Griefs de temps supplémentaire et de remise de temps : 113

Tout bien considéré, je suis très satisfaite de ces résultats. Sans compter que nos dossiers n'ont pas plus de 2 ans d'ancienneté. Pour le renouvellement de mon prochain mandat, voici le programme que je vous propose :

- Défendre toutes formes d'injustices qui pourraient affecter votre bien-être au travail ;
- Mettre en place toutes les mesures nécessaires afin que vous soyez informés de vos droits prévus dans la convention collective ;

• Suite sur la page suivante

- Mieux équiper nos délégués afin qu'ils puissent vous assister et vous accompagner lors des équités procédurales ;
- Favoriser un climat de travail propice au bien-être afin que toutes et tous soient traités humainement et non comme des numéros ;
- Avoir une écoute active et innover les approches de conciliation lors des griefs ;
- Objectif de ne pas avoir de dossiers actifs de plus d'un an n'ayant pas fait l'objet d'une enquête ;
- Implanter un système de médiation arbitrale en lien avec le comité de griefs national avec un nombre de jours d'audiences annuelles afin de traiter en lot les griefs qui n'ont pas trouvé de règlement dans le cadre du comité ;
- Mettre en place l'utilisation de la médiation arbitrale plus formelle pour des dossiers particuliers, par exemple, de harcèlement psychologique, de l'interprétation de la convention, de congédiement et autres.

Avant de vous quitter, je vous laisse avec une liste de questions/ réponses populaires que vous, mes consœurs et confrères, me posez continuellement :

- Je crois avoir été lésé-e, quoi faire ?
- Dois-je déposer un grief ?
- Que faire si mon employeur répond qu'il ne donne pas droit à mon grief ?
- Que se passe-t-il avec mon grief ?
- Quand est-ce que je peux déposer un grief de harcèlement ?
- Je crois que mon syndicat a agi de mauvaise foi, qu'est-ce qu'une plainte en 47.2 ?

## VOS DROITS EN CAS DE LITIGE AVEC L'EMPLOYEUR

### Je crois avoir été lésé-e, quoi faire ?

Tout d'abord, renseignez-vous sur les droits prévus à la convention collective. Vous pourrez alors discuter avec votre supérieur immédiat de la situation pour tenter de faire respecter vos droits. Si la situation ne se corrige pas, référez-vous à votre délégué syndical qui fera certaines démarches et validations avant de formuler un grief. Tel indiqué dans la section 12 de la convention collective, l'ASC, accompagné de son délégué s'il le souhaite, soumet son grief par écrit au gestionnaire local dans les 30 jours suivant l'évènement. Ce délai est de 2 ans dans le cas d'un grief de harcèlement, et ce, depuis le 12 juin 2018. Le respect des délais est obligatoire, car un grief pourrait ne pas être valide si le délai n'est pas respecté.

### Dois-je déposer un grief ?

Lorsque vous devez déposer un grief pour faire respecter un droit prévu à la convention collective, il est fortement suggéré d'en informer votre délégué aux griefs local qui pourra vous aider à le rédiger sur le formulaire prévu à cet effet et à le déposer auprès de l'employeur.

Une mauvaise rédaction du grief ou une mauvaise interprétation de la convention collective pourrait nuire à vos réclamations. Alors, soyez prudent avant de le rédiger vous-même, vos délégués locaux sont là pour vous appuyer. Ces derniers ont accès à des conseillers syndicaux CSN ainsi qu'au syndicat national s'ils ont eux-mêmes des questions avant de déposer un grief. C'est un travail d'équipe.



## Que faire si mon employeur répond qu'il ne donne pas droit à mon grief ?

La réponse de l'employeur à votre grief indique habituellement : « Nous ne faisons (ou ne donnons) pas droit à votre grief. ». Si c'est le cas, ne soyez pas inquiet. Cette réponse ne signifie pas que votre grief ne sera pas traité, mais simplement que l'employeur ne veut pas le régler dans l'immédiat ou que nous n'avons pas la même interprétation de la convention collective dans cette situation.

Il est primordial à cette étape de fournir les documents pertinents, la liste de témoins et toute autre information pertinente au délégué local qui doit faire l'enquête de grief. En tant que membre, vous avez une responsabilité de fournir les éléments de preuves et de collaborer à l'enquête syndicale pour documenter votre grief. Ce sont ces éléments qui permettront ou non au syndicat de traiter votre grief avec succès.

## Que se passe-t-il avec mon grief ?

Le syndicat local est celui qui entame des discussions, initialement avec le supérieur immédiat s'il est possible de régler la situation à ce niveau, sinon lors des rencontres trimestrielles du comité de griefs local prévu à la convention collective. À ce moment, il y a échange d'information et de précisions sur les réparations demandées par le syndicat. Après avoir obtenu l'ensemble des données, le syndicat local peut :

1. Décider de se désister du grief s'il se rend compte que la convention n'a pas été enfreinte par l'employeur ;
2. Trouver un règlement afin de mettre fin au litige ;
3. Référer le grief au comité de griefs national si la convention n'a pas été respectée et qu'une entente n'est pas possible avec l'employeur local.

Les griefs qui ne sont pas résolus localement passent au comité de griefs national. Le comité discute de tous les dossiers de la province, un à un, et il tente de trouver un règlement ou il prend la décision de se désister du grief. Il y a eu 5 comités de griefs nationaux depuis l'instauration de la nouvelle façon de faire prévue dans la convention collective. Quelques ajustements ont été effectués à la suite de suggestions de certains exécutifs locaux qui nous évoquaient que les comités arrivaient trop rapidement et qu'ils avaient besoin de plus de temps pour le traitement des griefs au niveau local. Le comité national de griefs se rencontre environ 4 fois par année.

## Quand est-ce que je peux déposer un grief de harcèlement ?

Le 12 juin 2018, il y a eu une modification importante à la Loi sur les normes du travail en ce qui concerne le harcèlement psychologique, plus particulièrement :

- Cette loi a été modifiée afin d'inclure dans la définition du « harcèlement psychologique », le harcèlement sexuel ainsi que le harcèlement discriminatoire (fondé sur l'un des motifs énoncés à l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne).
- Anciennement, le délai dans la convention collective était de 90 jours pour déposer un grief. Depuis la modification du 12 juin 2018, l'ASC qui se croit lésée dispose d'un délai de 2 ans après la dernière manifestation de harcèlement pour pouvoir déposer :
- Un grief ;
- Une plainte auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)
- Nonobstant ce changement, quelques clarifications ont été faites lors d'une récente décision du Tribunal administratif concluant que cette modification est d'application immédiate. Voulant dire qu'elle n'a pas pour effet de faire revivre un droit déjà éteint.

Je crois que mon syndicat a agi de mauvaise foi, qu'est-ce qu'une plainte en 47.2 ?

C'est le recours que tout membre qui croit que le syndicat a agi de mauvaise foi, de façon arbitraire ou discriminatoire, ou qui a fait preuve de négligence grave à son endroit peut utiliser pour porter plainte contre son syndicat au Tribunal administratif du travail (TAT). Le membre qui se croit lésé devra démontrer que le syndicat a manqué à son devoir de juste représentation dont les critères applicables sont définis par la jurisprudence (Noël c. Société d'énergie de la Baie-James (2001) 2 R.C.S. 207, 2001 CSC).

Le délai pour déposer une plainte au TAT est de 6 mois suivant la prise de connaissance par l'ASC de l'agissement duquel il-elle se plaint.

Au cours des 3 dernières années, 6 plaintes ont été déposées contre votre syndicat et toutes ces causes ont été gagnées par le syndicat suite à des décisions du tribunal. Présentement, 4 plaintes sont en cours de traitement devant les tribunaux.

En espérant que ces quelques réponses ont pu répondre à vos questionnements, sachez que nous traitons vos griefs avec rigueur et que nous prenons chaque dossier au sérieux. En cas de litige, n'hésitez pas à discuter avec vos délégués aux griefs locaux, ils sauront vous aider.



**Benoît Malenfant**  
coordonnateur FEESP-CSN

# Ce n'est qu'un au revoir

Mon travail en tant que conseiller syndical à la Fédération des employés et employés de services publics (FEESP-CSN) m'a amené très rapidement à travailler en collaboration avec les agents en services correctionnels : tout d'abord dans la région de la Gaspésie, et ensuite dans l'ensemble des régions. Ce fut une introduction rapide à un monde qui, je l'ai remarqué assez tôt, n'est pas comme les autres. Un milieu de travail fermé, pour ne pas dire hermétique, dont le commun des mortels ne connaît rien ou presque et d'où n'émane que très peu d'informations. C'était toute une aventure!

J'ai eu la chance de faire le tour de la province, allant à la rencontre des délégués de chacune des sections pour mettre en place avec eux un plan d'action sur la vie syndicale. J'ai appris à connaître votre métier ainsi que les bons et les moins bons côtés de votre travail au quotidien. J'ai rencontré beaucoup d'agents : j'ai été impressionné par la présence en grand nombre de femmes dans ce métier que l'on peut juger non traditionnel. La dualité autorité/accompagnement du rôle d'agent en services correctionnels est omniprésente et ajoute de la complexité à un métier que l'on pense simple alors que la réalité est toute autre.

Depuis 2010, j'ai vu des situations de toutes sortes se produire dans les établissements de détention, les palais de justice, les milieux ouverts et lors de transports : des évasions par hélicoptère, une prise d'otage, des intrusions par drones, des émeutes, etc. Avec vous, on en voit de toutes les couleurs. Dans un milieu de travail où l'on ne sait pas ce qui va arriver de jour en jour, la pression est lourde et la gestion n'est pas toujours adaptée. L'importance d'être syndiqué dans votre métier est essentielle, il doit y avoir une structure pour s'assurer de faire respecter vos conditions de travail, mais aussi vos droits en termes de santé et sécurité dans un milieu à risque.

Syndicalement, les membres du S.A.P.S.C.Q. (CSN) sont combattifs et présents lors des moyens de pression pour améliorer leurs conditions de travail en cours de négociation ou même à l'extérieur de celle-ci. Vous avez un historique syndical riche qu'il ne faut pas oublier. Bien que les relations de travail dans les établissements soient parfois difficiles, vous faites preuve de persévérance pour améliorer votre quotidien, et c'est tout à votre honneur. J'ai eu la chance de travailler avec votre exécutif national durant quelques

années et je peux vous assurer qu'ils travaillent très fort pour vos intérêts face à l'employeur et dans les médias pour présenter vos enjeux à la population.

Dans le contexte actuel de la COVID-19, vous êtes plus que jamais un maillon essentiel de la société qui est malheureusement toujours un peu dans l'ombre. Vous prenez des risques en poursuivant votre travail si important. Je peux dire aujourd'hui que j'ai eu l'honneur de travailler avec les agents correctionnels du Québec et malgré le fait que je quitte pour occuper d'autres fonctions au sein de la FEESP-CSN, vous garderez toujours une place particulière dans mon cœur. Je vous remercie du travail que vous faites et de la sécurité que vous assurez à la société. Sur ce, je ne vous dis pas adieu, mais bien au revoir !

## Besoin d'une représentation au criminel région de Montréal ?



M<sup>e</sup> Touma est diplômée de l'Université de Montréal et a été admise au Barreau en 2002. Elle pratique au sein de la firme Les avocats Poupard, Touma, et œuvre, avec son équipe, en droit criminel, pénal, déontologique et disciplinaire. Elle est active dans la représentation de policiers depuis son admission au Barreau. Elle a été mandatée afin de représenter des policiers de diverses

municipalités, de la Sûreté du Québec, de la Gendarmerie Royale du Canada et de différents corps de police des Premières Nations. Elle a assuré la représentation des policiers dans diverses sphères, soit en matière criminelle, déontologique et disciplinaire. Elle conseille régulièrement les syndicats policiers ainsi que le Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec. Elle est membre du Cercle des représentants à la défense des policiers et y collabore en tant que conférencière et auteure depuis sa création en 2008. À compter de 2012, elle a été vice-présidente de la section de droit criminel, division Québec, de l'Association du Barreau Canadien, et elle en assume la présidence depuis 2017.

**M<sup>e</sup> Touma • 514 526-0861**



**M<sup>e</sup> Catherine  
Faucher-Carbone**  
procureure du syndicat

# Modes alternatifs de règlement en droit du travail : la médiation comme solution

Au cours des dernières années, le législateur, appuyé par les différents acteurs du système judiciaire, préconise ce qu'on appelle les modes de prévention et de règlements de différends (PRD). Qui plus est, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, le Code de procédure civile prévoit que toute personne doit considérer le recours aux modes privés de prévention et de règlement de leur différend avant de s'adresser aux tribunaux. Ainsi, on vise principalement à désengorger le système judiciaire, à améliorer l'accès à la justice, à réduire les coûts pour le public et à favoriser la coopération et la recherche de solutions satisfaisantes pour toutes les parties impliquées.

En ce qui nous concerne, bien qu'elle fasse partie intégrante de la Convention collective des agents de la paix en services correctionnels du Québec (ci-après « la convention collective ») depuis 1999, la médiation demeure un mode de règlement peu utilisé par l'organisation. Le présent article vise à démystifier le processus de médiation, et plus particulièrement les attributs du rôle du médiateur, le déroulement d'une séance de médiation, ses avantages, ses désavantages et les situations pour lesquelles elle devrait être davantage préconisée.

## Ce que prévoit la convention collective

Voici ce que prévoit la section 12 de la convention collective :

« 12,11 Les parties peuvent convenir par écrit de soumettre un (1) grief à la médiation.

Une (1) copie de l'avis écrit est transmise au greffier du tribunal d'arbitrage. La date d'audition du dossier est déterminée par les parties. Le grief est entendu devant le médiateur choisi par les parties.

Le médiateur doit soumettre son rapport et ses conclusions dans un délai de trente (30) jours suivant l'audition. Les propos échangés lors de la séance de médiation et le rapport du médiateur ne peuvent être présentés à l'arbitrage par aucune des parties. Les dépenses et les honoraires du médiateur sont acquittés à parts égales par chaque partie. Lors d'une séance de médiation, le syndicat est représenté par un membre de l'exécutif et l'employeur par un conseiller en gestion des ressources humaines. » Également, la Lettre d'entente n°8 concernant les modes alternatifs des règlements de griefs prévoit ce qui suit :

« Les parties conviennent de favoriser les modes alternatifs de règlement des litiges. En tout temps, et ce jusqu'à la veille de l'audience, les parties peuvent convenir de soumettre un grief à un mode alternatif de règlement tels la médiation, la médiation-arbitrale, l'arbitrage allégé avec ou sans témoin ou l'arbitrage sur représentations écrites. Dans chacun des cas, les parties doivent, au préalable, convenir des modalités et des règles de procédure applicables à ce mode alternatif. Les délais prévus à la présente section, ainsi que tous les délais prévus dans la présente convention collective en matière de procédure de règlement de griefs s'appliquent. Chacun de ces délais est de rigueur et ne peut être prolongé que par entente écrite entre l'employeur et le syndicat ».

## Le rôle du médiateur

Il faut comprendre que, contrairement à l'arbitre, le médiateur n'a pas de pouvoir décisionnel. Le rôle principal du médiateur est d'accompagner les parties dans la recherche d'une solution satisfaisante au litige auquel elles font face. Notamment, il aide les parties à :

- dialoguer;
- clarifier leurs points de vue;
- cerner les sources de leur différend;
- identifier leurs besoins et intérêts;
- explorer des pistes de solutions;
- parvenir, s'il y a lieu, à une entente globale ou partielle, mutuellement satisfaisante;
- vérifier leur compréhension de l'entente s'il y a lieu.

Il doit :

- favoriser la communication entre les parties;
- clarifier auprès des parties la définition des enjeux et les objets de la médiation;
- favoriser l'exploration de diverses avenues et options pour discussion et évaluation;
- aider les parties à évaluer les conséquences probables des diverses options envisagées;
- assister les parties dans l'atteinte d'une entente découlant d'un consentement libre et éclairé.

<sup>1</sup> Code de procédure civile, RLRQ, chap. C-25.01, article 1

<sup>2</sup> Note 1, art.605

Le médiateur doit rester impartial en tout temps et exempt de favoritisme ou de préjugé envers l'une ou l'autre des parties. Il doit agir avec diligence et selon les exigences de la bonne foi. Un des grands avantages du processus de médiation est la possibilité de discuter librement en toute confidentialité. Au début du processus, le médiateur s'engage à préserver la confidentialité de ce qui est fait, dit ou écrit durant la ou les séances de médiation. La règle de confidentialité fait en sorte que tous les éléments qui ressortent du processus de médiation sont irrecevables en preuve, à moins d'entente entre les parties. Cette règle de confidentialité sollicite les parties à faire preuve de transparence et encourage le partage volontaire d'information et de document.

### Le déroulement d'une séance de médiation

Le processus de médiation peut se résumer ainsi : une procédure volontaire, non coercitive et confidentielle de négociation assistée. Une séance de médiation se déroule normalement en cinq étapes :

1. L'introduction du médiateur;
2. L'échange sur les faits;
3. La communication des intérêts et des besoins;
4. La recherche de solutions et la négociation;
5. La conclusion .

En premier lieu, le médiateur se présente et explique son rôle. Il informe ensuite les parties du déroulement de la séance de médiation. Par la suite, il invite les parties à donner leur version des faits selon leur propre perception. Puis, chacune des parties communique leurs intérêts et les besoins qu'elles cherchent à combler. À ce stade du processus, le médiateur encourage la transparence et l'échange d'information afin que le dialogue demeure le plus harmonieux possible. C'est à la troisième étape que la médiation prend réellement forme. C'est à ce stade que le médiateur s'engage dans la recherche de solutions et que la discussion fait place à la négociation assistée. Comme mentionné plus haut, le médiateur reste impartial et n'a pas de parti pris. Il s'assure que les parties font preuve de bonne foi et il suggère des pistes de solution qui, après avoir entendu les parties discutées des faits et de leurs intérêts et besoins, lui semblent satisfaisantes. Enfin, si la médiation est fructueuse, elle se conclura par une prise d'engagements de part et d'autre. Le médiateur rédigera un rapport de médiation ou un résumé des ententes sur lequel les parties peuvent s'en tenir pour l'exécution de leurs engagements ou sur lequel les parties se basent pour la rédaction d'une entente formelle. Toutefois, s'il n'y a pas d'entente, les parties pourront se promouvoir des recours habituels, l'utilisation de la médiation ne faisant pas obstacle aux recours judiciaires.

Il faut cependant garder en tête que le recours à la médiation n'a pas pour effet de suspendre les délais de prescription, qui sont de trente jours pour un grief ou deux ans lorsqu'il s'agit d'un grief de harcèlement psychologique.

## Les avantages et désavantages de la médiation

### Avantages

- Maintien de la relation entre les parties;
- Processus non soumis aux règles rigides de preuve et de procédure;
- Souplesse du processus pour des litiges particulièrement complexes et qui portent sur de nombreux problèmes;
- Confidentialité, tant pour le processus que la solution;
- Solutions adaptées aux intérêts et réelles préoccupations des parties;
- Rapide;
- Possibilité d'y mettre fin à tout moment;
- Possibilité de régler plusieurs griefs de même nature simultanément.

### Désavantages

- Absence de pouvoir décisif du médiateur;
- Pas de précédent jurisprudentiel;
- Échec du processus s'il y a un manque de collaboration d'une partie.

### Situations propices à la médiation

La médiation est un outil polyvalent et peut être utilisée en tout temps : avant le dépôt d'un grief ou même sans que le dépôt d'un grief soit envisagé, après le dépôt d'un grief et avant qu'une date d'arbitrage soit déterminée, suite à la détermination de la date d'arbitrage, mais avant l'audience et même devant l'arbitre le jour de l'audience. Dans certaines situations, le recours à la médiation est vraisemblablement plus convenable que le recours à l'arbitrage. Il s'agit notamment de conflits pour lesquels l'arbitre n'a pas le pouvoir d'ordonner la solution qui répond aux attentes et aux besoins du plaignant. Le rôle de l'arbitre de grief est d'interpréter la convention collective, il ne peut donc pas aller au-delà de ce qui y est prévu. En revanche, le processus de médiation favorise les solutions adaptées aux besoins des parties et celles-ci peuvent être négociées librement et aller au-delà des conditions de travail prévues à la convention collective. La médiation est également à considérer lorsqu'il s'agit principalement d'un conflit interpersonnel créé par un manque de communication ou par des perceptions opposées. Il arrive que ces conflits fassent l'objet de griefs de harcèlement psychologique alors que la situation, tant bien difficile qu'elle puisse être, ne répond pas aux critères édictés par la loi en matière de harcèlement psychologique.

<sup>3</sup> Barreau du Québec, *Guide pratique en médiation civile et commerciale*, 3<sup>e</sup> édition, Montréal, septembre 2019, p.6.

<sup>4</sup> Note 1, art.3 al.2.

<sup>5</sup> Note 1, art.4.

<sup>6</sup> Ministère de la Justice, « Processus de médiation », en ligne : Justice Québec <[https://ojen.ca/wp-content/uploads/OJEN-Citation-Guide\\_Fv2.pdf](https://ojen.ca/wp-content/uploads/OJEN-Citation-Guide_Fv2.pdf)>.

<sup>7</sup> Note 6 et Ministère de la justice, « Le manuel relatif au règlement des conflits », en ligne : Gouvernement du Canada <<https://www.justice.gc.ca/fra/pr-rp/sjc-csj/sprd-dprs/res/mrrc-drg/04.html>>.



Dans les situations où il s'agit bel et bien de harcèlement psychologique, la médiation peut également être envisagée lorsque le plaignant cherche à éviter un témoignage public difficile, ou qu'il préfère simplement éviter l'intervention de ses collègues de travail ou membre de sa famille pouvant être appelés comme témoins devant l'arbitre. Dans ces cas, la médiation dite « transformative » est priorisée, par laquelle le médiateur est peu directif, tout en étant très présent et à l'écoute. Aussi, bien que les différends de nature économique semblent souvent se résumer à un calcul technique et à un intérêt financier, les avocats d'expérience en médiation révèlent que dans la grande majorité des cas, ce sont des facteurs strictement humains qui sont à l'origine des conflits et que ce sont eux qui contrecarrent les efforts des parties pour en arriver à un règlement. Ainsi, la médiation s'avère être un excellent outil pour identifier et révéler les autres composantes moins apparentes qui sont au cœur du litige (sociales, culturelles, psychologiques, techniques...). Au contraire, pour les litiges de nature pécuniaire axés sur des perceptions divergentes des faits ou du droit, la médiation dite « évaluative » peut être efficace, puisque, en l'absence de conflit interpersonnel, le médiateur s'y trouve à être direct et il n'hésite pas à mettre de la pression sur les parties afin de dénouer l'impasse.

## Conclusion

Pour conclure, il vaut la peine d'envisager davantage l'utilisation de la médiation dans les cas de conflit en milieu de travail ou de mésentente quant à l'interprétation de la convention collective. Les avantages de la médiation sont nombreux et d'y avoir recours ne fait pas en sorte que le plaignant perd son droit au grief et à la procédure d'arbitrage. Dans le meilleur des cas, l'assistance du médiateur mène à une entente qui répond aux besoins des parties et tout le monde en ressort satisfait!

<sup>9</sup> Maureen FLYNN, Les facettes méconnues de la médiation en 2016, Développements récents en matière de cessation d'emploi et d'indemnités de départ (2016), Barreau du Québec – Service de la formation continue, Montréal, 2016, p.85.

<sup>10</sup> M<sup>e</sup> Serge PISAPIA et M<sup>e</sup> Jean MAROIS, Comment assister son client adéquatement dans un processus de règlement non-judiciaire de conflit comme la médiation civile et commerciale, Congrès annuel du Barreau du Québec, Montréal, mai 2009, p.6.

<sup>11</sup> Idem, p.87.



**Louis-Philippe  
Lemoyne**  
Conseiller syndical FEESP-CSN  
SAPSCQ

# Un petit tour d'horizon

Je serai votre nouveau conseiller syndical. Mon adhésion au mouvement syndicaliste s'est opérée dès mes premières années en tant qu'employé col bleu de la Ville de Chambly. En 2007, j'étais embauché à titre de préposé surnuméraire au service des loisirs. J'ai par la suite complété une formation en arboriculture qui m'a permis d'accéder à un poste d'employé permanent en 2009. Dès l'obtention de ma permanence, je me suis impliqué dans mon syndicat local. J'ai occupé les fonctions de délégué syndical, d'agent de griefs et de présidence. J'ai occupé la présidence de mon syndicat, de 2013 à 2019. Cette période fut particulièrement difficile au niveau des relations de travail. L'équipe de gestion municipale était dirigée à l'époque par un groupe restreint qui imposait une gestion très autoritaire et arbitraire. C'est en 2019, à la fin de mon mandat que cette période de gestion nébuleuse prit fin avec la mise sous tutelle par le gouvernement de la Municipalité de Chambly.

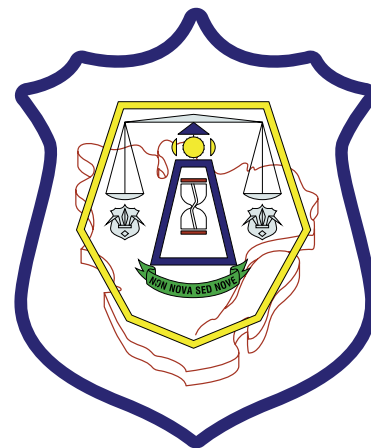
Devant mon intérêt grandissant envers le syndicalisme et les relations de travail, j'ai pris la décision d'effectuer un retour aux études afin d'approfondir mes connaissances en la matière. En 2016, je complétais un certificat en droit à temps partiel. Puis en 2017, j'entamais un baccalauréat en relations industrielles à temps plein. À ce jour, j'ai complété un certificat en droit général et j'ai complété un peu plus de deux années au baccalauréat en relations industrielles.

En novembre 2018, j'ai répondu à l'appel de candidatures de militants fait par la CSN. Après avoir réussi l'entrevue et les tests du comité de sélection, la CSN m'a offert la chance de participer au programme de formation préembauche des militants. J'ai saisi l'opportunité sans hésitation, puisque mon but ultime était d'accéder aux fonctions de conseiller syndical au sein de la grande famille de la CSN. J'ai donc suivi la formation de janvier à février 2019. En mars 2019, j'obtenais mon premier poste à la FEESP comme conseiller syndical. Ma charge de travail étant principalement répartie entre les six détentions de la région de Montréal, soit les établissements de Montréal, Rivière-des-Prairies, Laval, Sorel et la Direction des services de transport et comparution et des services professionnels correctionnels. J'ai aussi été affecté au SEMB-SAQ en tant que procureur dans les dossiers de congédiement pour la grande région de Montréal.

En février 2020, à la suite du départ de Benoit Malenfant, j'ai été désigné par l'équipe de la FEESP afin de remplir les fonctions de conseiller syndical du SAPSCQ national. C'est avec un grand honneur que j'ai accepté ce défi. Au cours de la dernière année, j'ai apprécié travailler avec les différents exécutifs locaux du SAPSCQ. Cette expérience enrichissante a confirmé mon désir de poursuivre mon implication au sein de votre équipe.

Finalement, je tiens à souligner votre travail engagé en ces temps de crise. L'expression « être au front face à la crise » s'applique très bien à votre corps d'emploi. À chaque jour, vous faites face à la crise. Votre travail en milieu carcéral fermé est exercé dans un contexte d'extrême proximité. Malgré ces dangers potentiels, vous continuez d'exercer vos fonctions d'agent de la paix avec fierté. C'est tout à votre honneur. Il est temps de faire connaître l'importance de votre métier au même titre que les autres services essentiels.

Le contexte actuel amène son lot d'incertitudes. La négociation de votre convention collective n'échappera pas aux aléas créés par cette crise sans précédent. Votre union, votre force et votre mobilisation seront des piliers dans la lutte à venir pour vos conditions de travail. Il est grandement temps de vous faire RECONNAÎTRE !



**SAPSCQ-CSN**

# Rabais pour les membres

Profitez d'un rabais préférentiel sur vos assurances auto et habitation chez **belairdirect**. Cette offre est aussi applicable aux membres de votre famille!

Pour en savoir plus  
[belairdirect.com/groupes](https://belairdirect.com/groupes)

**1 833 294.2911**



**belairdirect.**  
auto et habitation - groupes



**François Savinsky**  
membre du Comité  
de climat national

# Le climat de travail, un enjeu de santé et sécurité au travail

La profession d'agent de la paix en service correctionnel est une profession incroyable qui, avouons-le, a tout de même son lot d'inconvénients par notre proximité au quotidien avec des gens criminalisés. Cela nous porte à revendiquer régulièrement davantage de sécurité dans nos établissements, entre autres par la mise en place de meilleures méthodes de travail, par l'obtention d'équipement et d'infrastructures sécuritaires et par la création de formations adaptées à notre réalité. Sur le plan de la CNESST, il est également primordial de réduire au maximum les risques pouvant créer des lésions professionnelles par le biais de programmes de prévention. Qu'en est-il de notre santé psychologique ? Nous considérons donc le climat organisationnel comme un enjeu important de la prévention en matière de santé et sécurité au travail. L'absence d'un climat sain a sans aucun doute des effets néfastes qui peuvent se résulter par des conflits de travail, de l'absentéisme, des pertes de motivation, des troubles de santé mentale et plusieurs autres phénomènes indésirables.

Il n'est alors pas surprenant de prétendre que l'amélioration du climat organisationnel est non seulement une préoccupation des agentes et agents, mais est un enjeu réclamé autant par la partie syndicale que patronale. En effet, qui ne désire pas améliorer sa qualité de vie au travail ? C'est pourquoi, depuis les négociations de la dernière convention collective (2015-2020), il a été décidé de créer un comité paritaire national sur le climat organisationnel où plusieurs stratégies seront déployées à travers l'ensemble de nos établissements de détention. Il faut comprendre que l'étude RIPOST, dont les plus anciens parmi nous se souviendront, avait fait plusieurs constats qui sont encore aujourd'hui d'actualité. Ce travail de recherche spécifique au service correctionnel du Québec est le point de départ du comité organisationnel et sert de base aux 5 grands volets qui ont été identifiés.

- Transparence et communication au quotidien ;
- Démocratisation du milieu de travail ;
- Reconnaissance de la fonction ;
- Leadership de la gestion ;
- Culture de respect et civilité.

En ce sens, les moyens pour atteindre ces objectifs sont très vastes. Par exemple, il pourrait s'agir d'implantation de mesures de reconnaissance de l'ancienneté par des insignes sur l'uniforme en passant par des changements au niveau du plan de lutte à l'intimidation et la mise en place de moyens de diffusion

d'information pour nos opérations quotidiennes (briefing de début de quart de travail). Il va sans dire que l'implication des établissements est une courroie de transmission essentielle à l'atteinte de nos objectifs et il sera donc question dans les mois à venir de la mise en place de comités de climat locaux relevant des comités SST. Par le fait même, il existe présentement certaines initiatives locales liées au climat dont les bonnes pratiques seront source d'inspiration pour l'ensemble du réseau.

Enfin, il est nécessaire de comprendre que le climat de travail est une responsabilité de tous et chacun sans distinction de couleur de chemise. Malgré le fait que la tâche à réaliser demeure très grande, nous bénéficions tous des bienfaits d'un environnement de travail sain et c'est à nous tous de nous mobiliser dans l'objectif de ce but commun.

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



**Je m'y engage!**



**Michel Désourdie**  
1<sup>er</sup> vice-président national  
responsable de la santé et  
sécurité au travail

# Annulation du Défi Karting 2020

En raison des préoccupations liées à la COVID-19, le Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec (SAPSCQ) a pris la décision d'annuler l'événement du Défi Karting 2020 qui devait avoir lieu le 20 juin 2020 sur le site de Karting H<sub>2</sub>O à Trois-Rivières.

Considérant l'ensemble de la situation évoluant très rapidement, les coorganisateur ont choisi de reporter cette septième édition à l'année prochaine, soit en 2021. Aucune date n'a été établie pour le moment. Des informations concernant cet événement vous seront communiquées quand les circonstances nous le permettront. En notre nom et en celui de nos collaborateurs, nous vous remercions de votre compréhension.



**Jean-Pascal Bélisle**  
secrétaire général

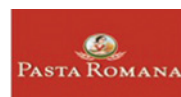
## CONCOURS LOTO ÉVASION

Le concours Loto Évasion suit son cours et nous vous invitons à y participer en grand nombre pour courir la chance de remporter un des huit prix d'une valeur totale de 9 000 \$. Les billets sont disponibles auprès de vos délégués locaux au coût de 40 \$ chacun. Les tirages auront lieu le 28 août 2020.

Merci à nos partenaires :



# DÉFI KARTING





EN VENTE  
MAINTENANT  
AUPRÈS DE  
VOTRE  
DÉLÉGUÉ !

AU BÉNÉFICE  
DU CAMP VOL D'ÉTÉ LEUCAN-CSN ET DE LA MAISON LA VIGILE

# LOTO évasion



**Voyages**  
*Jean-Pierre*

**8 TIRAGES**  
EN CRÉDIT VOYAGE  
d'une valeur totale de 9 000 \$

**28 AOÛT 2020**

Les tirages auront lieu lors du Tournoi de Golf 2020 des Agents des services correctionnels du Québec

- |                               |                              |
|-------------------------------|------------------------------|
| 1 <sup>er</sup> prix 2 000 \$ | 5 <sup>e</sup> prix 1 000 \$ |
| 2 <sup>e</sup> prix 1 000 \$  | 6 <sup>e</sup> prix 1 000 \$ |
| 3 <sup>e</sup> prix 1 000 \$  | 7 <sup>e</sup> prix 1 000 \$ |
| 4 <sup>e</sup> prix 1 000 \$  | 8 <sup>e</sup> prix 1 000 \$ |

**Coût du billet : 40 \$**

500 billets numérotés de 0000001 à 0000500 Les tirages sont autorisés par : La Régie des alcools, des courses et des jeux du Québec, N° : RACJ-430179-1

Organisé par :



Au bénéfice du :

**Camp Vol d'été**  
leucan



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

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



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

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

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

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

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



**Mathieu Lavoie**  
président national

# Ensemble

Les derniers mois ont été particulièrement chargés sur le plan de la vie syndicale de notre organisation. L'arrivée de la ronde de négociation peu de temps après la conclusion de la convention précédente, une tournée provinciale avec quorum pour la présentation du cahier de demandes syndicales, la mise en place du processus de règlement des griefs et une pandémie.

## Cahier de demandes syndicales

La négociation, bien que chamboulée avec les événements des dernières semaines, est une opération qui a débuté dès la conclusion de la convention précédente. Le court délai entre les deux conventions nous a amenés à travailler quelques mois après la signature de l'entente de principe 2015-2020 à la réflexion sur nos priorités à venir.

Mais, au-delà de cette identification, nous devons aussi penser à nous rassembler, à nous unir pour faire front, ensemble, face à l'inconnu d'une négociation future avec un nouveau gouvernement. Est-ce que l'objectif est atteint ? L'avenir nous le dira. Mais dans le contexte d'une tournée provinciale de présentation du cahier de demandes syndicales qui a réussi à atteindre notre quorum, ce qui n'a pas été accompli depuis longtemps, l'avenir semble prometteur. D'ailleurs, je tiens à vous rappeler que le quorum, si ce n'est le plus élevé, est un des plus hauts des organisations syndicales contemporaines à 30 % des membres. Malgré cela, il faut éviter de se pavoiser. Nous avons encore beaucoup de travail à réaliser et nous en sommes bien conscients. Chaque négociation nous en apprend un peu plus pour l'avenir, et une organisation doit évoluer avec le temps afin d'éviter de tomber dans la routine et l'inaction.

## Règlement des griefs

Au cours des dernières années, un constat revenait en permanence, celui du délai de traitement et de résolution des griefs. Face à ce constat, il est primordial de mettre en place un mode de fonctionnement nous permettant de régler plus rapidement les griefs. La judiciarisation de l'ensemble des dossiers est une avenue impossible, tant dans le nombre de jours d'auditions, des ressources disponibles et des délais déraisonnables que cela imposerait dans le traitement de chaque dossier.

Dans ce contexte, l'équipe de relation de travail du syndicat, chapeauté par la deuxième vice-présidente, a mis en place la structure actuelle des comités de griefs nationaux afin de permettre une gestion efficace des dossiers de griefs. Cette structure a permis, depuis le début de cet exercice il y a environ 24 mois, de diminuer de près de moitié les délais de traitement. Bien que le travail ne soit pas terminé et que le tout soit en constante amélioration, force est de constater que les résultats sont jusqu'à maintenant positifs et efficaces.

## Covid-19

Nous vivons présentement une situation sans précédent dans l'ensemble de nos établissements. Aucun agent en services correctionnels n'a vécu pareille situation. En fait, peu de gens dans notre société peuvent affirmer avoir été témoins d'une réalité qui semble dépasser la fiction.

Dans le passé, nous évoquions des plans de mesure d'urgence dans lesquels le terme pandémie résonnait étrangement. Depuis le début de la crise, le travail de mise à niveau de nos procédures s'active à grande vitesse. Au moment d'écrire ces lignes, nous pouvons tirer le constat que la grande majorité de nos procédures nous a permis de bien nous en sortir face à cette crise. Cependant, je vais éviter de tirer des conclusions hâtives avant la fin de la pandémie. Celle-ci a forcé l'organisation syndicale à revoir l'ensemble de son agenda et à reporter son congrès et la période électorale nationale s'y rattachant, car dans le moment présent la priorité demeure la santé et la sécurité des agentes et agents en services correctionnels.

Au cœur de cette crise, nous devons rester unis et nous serrer les coudes afin de passer au travers l'adversité que la crise actuelle représente. Le futur apportera sans nul doute son lot de changements à travers nos établissements et notre travail. Nous devons sans contredit apprendre de la pandémie actuelle pour faire face à la prochaine crise, puisque maintenant chacun d'entre nous pourra dire qu'il en a été témoin.



**Michel Désourdie**

1<sup>er</sup> vice-président national  
responsable de la santé et  
sécurité au travail

# Un bris de liberté à considérer

Le recours, à tout vent, au temps supplémentaire obligatoire par l'employeur dans le réseau correctionnel est une démonstration d'une approche de gestion abusive et inhumaine. Il prend une dimension importante pour les ASC quand leur liberté est remise en question par le maintien en poste forcé après une journée de travail alors que l'employeur accorde de plus en plus de liberté aux personnes incarcérées.

La fin de la réquisition obligatoire n'est pas sur le point d'arriver. Le contexte de plein emploi, où les jeunes travailleurs ont le choix des emplois et où nos conditions salariales sont inférieures au correctionnel fédéral, ne nous donne pas beaucoup de latitude. Les chiffres le démontrent ; une liste d'aptitude presque vide pour le milieu urbain et vide pour les régions éloignées. 27 millions de dollars ont été versés pour du temps supplémentaire en 2019. Nous avons un sérieux problème d'embauche !

Depuis de nombreuses années, des solutions ont été mises en place dont un plan de contingence par établissement de détention en tenant compte des réalités de chaque établissement.

Malheureusement, certaines clauses de contingence sont souvent non respectées par les gestionnaires en place, surtout quand il est question de déplacer un cadre intérimaire et de le ramener sur le plancher pour éliminer un gel d'effectif.

## Des solutions à envisager

- L'accélération de l'embauche, car selon nous, il manque 350 agentes et agents dans le réseau ;
- De meilleures conditions de travail ;
- Le respect des plans de contingence dans les établissements de détention ;
- Une amélioration du climat de travail ;
- Une reconnaissance de la conciliation travail-famille, ce qui permettrait aussi la rétention du personnel et une diminution de l'absentéisme.

Les solutions sont connues. Il faut que le politique appuie sa gestion. Ce bris de liberté pour les agentes et agents a assez duré !



## Besoin d'une représentation au criminel région de Québec ?

**M<sup>e</sup> Boucher** se spécialise en droit criminel, pénal, déontologique et disciplinaire. Possédant une expérience de plus de 22 ans à titre de policier de la Sureté du Québec où il a œuvré principalement aux enquêtes criminelles, M<sup>e</sup> Boucher possède les atouts nécessaires à votre représentation. Sa connaissance du milieu criminel acquise en tant que policier lui permet d'avoir une excellente vue d'ensemble de votre dossier et d'identifier précisément les éléments clés pour votre défense. Son expérience particulière en matière de crimes majeurs fait de lui un ardent défenseur. M<sup>e</sup> Boucher s'implique à titre de membre du Cercle des représentants de défense des policiers, un organisme lié à l'Association des policières et policiers provinciaux du Québec. Il est présent à travers la province et plaide devant l'ensemble des tribunaux canadiens.

[jf@boucheravocats.ca](mailto:jf@boucheravocats.ca)

418 266-2211



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

**NOUVELLE**  
**OFFRE COMBINÉE FAMILLE**  
**RECEVEZ**  
**100 \$**  
**+ 6 mois gratuits**  
à l'Assurance-vie épargne Desjardins  
à l'ouverture d'un compte parent pour enfant  
assorti d'un plan d'épargne d'un minimum de 1 000 \$\*

\*sujet à certaines conditions.

**Découvrez tous vos avantages :**  
**caisse-police.com**  
**1.800.847.1004**