

AU DEVOIR

Publication officielle de l'Association
des policières et policiers provinciaux
du Québec

Édition

Automne 2025 - Hiver 2026



Une reconnaissance
qui nous rassemble

Lire l'article à la page 10



50^e
anniversaire
de la présence des policières
à la Sûreté du Québec

AU DEVOIR

Publication officielle de l'Association
des policières et policiers provinciaux
du Québec

Sommaire

Une victoire historique pour les droits
des membres de l'APPQ!

Les enjeux disciplinaires du visionnement
d'images à caractère sexuel au travail

Du nouveau pour votre santé

Le PAE : un service confidentiel et gratuit
pour vous et vos proches

Nouveau portail sécurisé pour la mise
à jour des renseignements personnels

Une reconnaissance qui nous rassemble

Une transition réussie vers notre nouveau
régime d'assurance collective

Programme APPQ - Épargne

Le volet flexible du RRMSQ :
un rappel pour nos membres

L'APPQ présente à un camp de sélection MI :
une première participation bénéfique

1

4

6

8

9

10

12

14

15

16

Les différents aspects du port
de la caméra portative

Enregistrement... oui... mais non...

Les événements à potentiel traumatique :
une bête sournoise

Tirer la plug... Êtes-vous prêt? Ou pas...

Laissons le temps faire son œuvre :
une approche de gestion à la SQ?

Le cri d'alarme du rapport CNESST
dans le dossier Maureen Breau

Requalification des policiers
en matière d'armes à feu

Retraite SQ 101

Pôle de détention de Québec :
quand la CNESST débarque!

Jusqu'à quand pourra-t-on tenir?

18

20

24

28

30

32

34

36

38

42



Une victoire historique pour les droits des membres de l'APPQ!

Loi sur le régime syndical applicable à la Sûreté du Québec (LRS) et arrêt Saskatchewan



Par Dominic Roberge | Président de l'APPQ

Chers membres,

La justice nous a donné raison après une bataille et des revendications datant de 1968. Le 23 juillet dernier, M^{me} Audrey Boctor, juge de la Cour supérieure, a rendu une décision importante qui modifie fondamentalement le cours de l'histoire de l'APPQ et de ses membres. Depuis sa création en 1966, votre association revendique un mécanisme de négociation équitable, offrant un rapport de force aux parties et conforme aux droits fondamentaux de ses membres. Un pas de plus a été franchi avec notre victoire en Cour supérieure, alors que la juge Boctor a invalidé les dispositions de l'article 6 de la Loi sur le régime syndical applicable à la Sûreté du Québec (LRS). Concrètement, cela veut dire que l'APPQ pourra éventuellement recourir à un mécanisme, tel que l'arbitrage exécutoire, afin de rééquilibrer le rapport de force en négociation.

Contexte de la LRS

Jusqu'à présent, la LRS interdisait aux policières et policiers de la Sûreté du Québec (SQ) de faire grève pour des raisons de sécurité publique. Le mécanisme de remplacement en place était l'arbitrage non exécutoire, dont les recommandations pouvaient être suivies ou non par le gouvernement. Cela plaçait votre association dans une situation qui n'était pas optimale lors des négociations avec le gouvernement, et ce, sans compter les facteurs

limitant les moyens de pression, imposant des obligations de service à la population et des jugements en défaveur à la réduction du nombre de constats d'infractions, etc.

Cette situation de déséquilibre a été confirmée par la Cour supérieure, qui s'est appuyée sur des décisions fondamentales, dont l'arrêt Saskatchewan. Notre recours, débuté en 2016, a finalement porté ses fruits. La juge Boctor a confirmé que l'état actuel de la Loi viole la liberté fondamentale d'association de nos membres, pourtant garantie par la Charte. En résumé, le droit de grève est essentiel et protégé par la constitution. Lorsqu'il est retiré, il doit être remplacé par un mécanisme robuste, tel que l'arbitrage exécutoire, pour rétablir un rapport de force entre les parties. De plus, la juge a accordé un délai de neuf mois au gouvernement pour modifier les dispositions actuelles.

Développements récents : Québec fait appel

Le 1^{er} octobre, le gouvernement du Québec a annoncé sa décision de porter en appel le jugement rendu en juillet dernier. Dans sa déclaration d'appel, le gouvernement soutient que le mécanisme actuel est légal puisqu'il constitue, selon lui, un substitut acceptable à l'absence du droit de grève. Il demande donc à la Cour d'appel de renverser le jugement et de maintenir l'arbitrage non exécutoire prévu par le régime syndical.



Manifestation de l'APPQ à l'Assemblée nationale, le 21 novembre 1984

Cette décision survient après le discours encourageant de l'ancien ministre de la Sécurité publique au Sommet des trois associations, en mai dernier. Il va sans dire que la situation est contradictoire de la part de la nouvelle administration, d'autant plus que ce même gouvernement a reconnu l'arbitrage exécutoire pour les policiers municipaux. En effet, ces dernières années, les policiers municipaux du Québec ont vu leur processus d'arbitrage remplacé par un conseil de règlement des différends. Par suite de recours juridiques, le gouvernement du Québec a adopté la Loi 88 en début 2025, réintégrant leur droit à l'arbitrage exécutoire. Dans un mémoire adressé aux ministres, le ministre du Travail, Jean Boulet, souligne l'importance d'adopter la Loi 88 pour garantir un mécanisme équitable respectant les droits fondamentaux des policiers, le tout très similaire aux arguments de la juge Boctor en notre faveur. Sans oublier que tous les autres corps policiers au Canada bénéficient également de l'arbitrage exécutoire.

Chose certaine, nous demeurons confiants : le jugement de la Cour supérieure est clair, solide et brillamment rédigé en notre faveur. Nous avons toutes les raisons de croire que nous pourrons remporter une autre victoire.

Conclusion

En terminant, il est important pour nous de remercier tous les membres et les délégués de l'Association, actuels et passés, pour leur soutien dans cette longue bataille juridique. Nous vivons dans une période charnière qui sera déterminante pour les années à venir. Nous devons être en mesure de nous présenter devant le gouvernement et être en mesure de négocier sur un pied d'égalité.

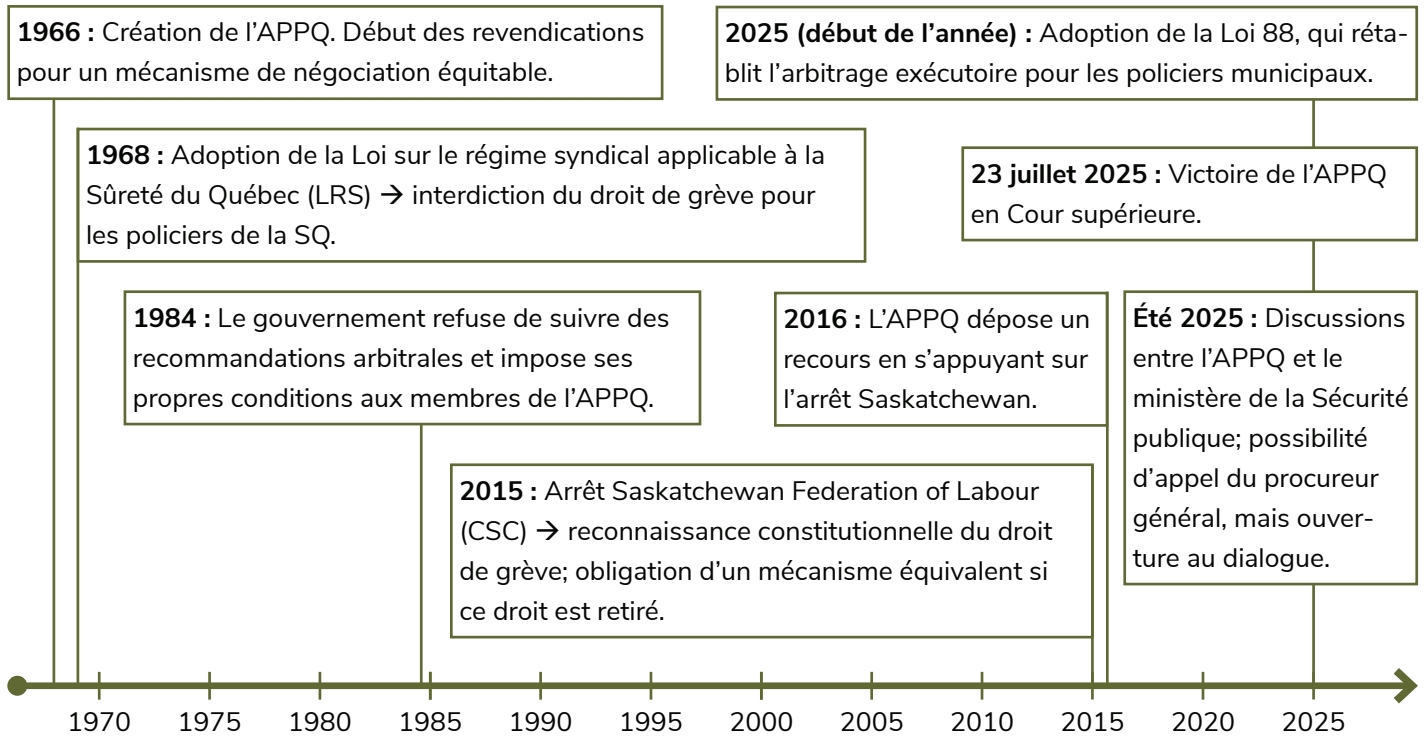
Nous avons en poche une première victoire, qui nous appartient collectivement, mais la bataille n'est pas gagnée. Ensemble, nous devons faire avancer l'histoire de notre association. La lutte continue et c'est avec notre solidarité que nous vaincrons!



Dominic Roberge

Président de l'APPQ

Ligne du temps



Questions et réponses concernant la LRS

C'est quoi la LRS?

Il s'agit de la Loi sur le régime syndical applicable à la Sûreté du Québec qui a été adoptée en 1968. Dans cette loi, le Gouvernement établit un régime particulier pour les policiers de la SQ, basé sur des principes différents du Code du travail. Elle traite des mécanismes particuliers de négociation et d'arbitrage ainsi que du comité paritaire et conjoint. En fait, la loi confirme que les policiers n'ont pas le droit de grève.

Qu'est-ce qui est prévu pour remplacer le droit de grève?

La LRS prévoit un mécanisme d'arbitrage recommandatoire, donc non exécutoire. Jusqu'à présent, les décisions arbitrales n'étaient que des recommandations, donnant le dernier mot au gouvernement, contrairement à la situation des autres corps policiers au Canada. D'ailleurs, en 1984, le Gouvernement a refusé d'accepter les recommandations d'un arbitre et a imposé ses propres conditions

aux membres de l'APPQ. Évidemment en deçà des recommandations.

Pourquoi entendons-nous des références à l'arrêt Saskatchewan?

Le recours de l'APPQ pour faire invalider des dispositions de la LRS a pris forme en 2016, à la suite de l'Arrêt Saskatchewan Federation of Labour de la Cour suprême du Canada. Dans cette décision, la cour statue que le droit de grève relève d'un droit constitutionnel garanti par la Charte canadienne des droits et libertés et que s'il est interdit, il doit être substitué par un mécanisme équivalent, l'arbitrage exécutoire, afin de restaurer le rapport de force.

Références

Association des policières et policiers provinciaux du Québec c. Procureur général du Québec, 2025 QCCS 2707 (23 juillet 2025)

Loi sur le régime syndical applicable à la Sûreté du Québec et aux corps de police spécialisés, RLRQ c R-14 (Éditeur officiel du Québec, à jour au 27 mai 2025)

Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan, 2015 CSC 4, [2015] 1 RCS 245.

Les enjeux disciplinaires du visionnement d'images à caractère sexuel au travail



Par Rock Soucy | Vice-président aux affaires juridiques

Le visionnage de contenus à caractère sexuel sur le lieu de travail constitue une problématique sérieuse tant du point de vue juridique que du point de vue éthique et professionnel. Il s'agit d'un comportement inapproprié susceptible d'engendrer des sanctions disciplinaires, voire des poursuites judiciaires dans certains cas.

Atteinte aux obligations professionnelles

Chacun des membres est tenu à une obligation de loyauté envers son employeur. Cela implique, entre autres, l'usage raisonnable des outils informatiques mis à sa disposition et le respect des règles internes. Visionner des images à caractère sexuel durant les heures de travail ou à l'aide du matériel de l'entreprise (ordinateur, téléphone professionnel, réseau Internet) est considéré comme une utilisation abusive des ressources de l'entreprise, détournées de leur finalité professionnelle.

Risque de sanction disciplinaire

Selon la gravité des faits et le contexte, les sanctions peuvent aller du simple avertissement au licenciement pour faute grave. La jurisprudence reconnaît que le visionnement répété ou régulier de contenus pornographiques peut justifier un licenciement, en particulier si cela nuit au

bon fonctionnement de l'entreprise ou à l'ambiance de travail. Par ailleurs, le simple fait de stocker ou de télécharger ce type de contenu sur les équipements de l'entreprise peut être interprété comme un manquement grave à l'éthique professionnelle.

Climat de travail et harcèlement potentiel

Au-delà de la question de la productivité ou de l'usage des outils numériques, le visionnement de pornographie dans un environnement professionnel peut créer un climat de travail malsain, surtout s'il est fait de manière visible ou s'il en résulte des commentaires déplacés. Cela peut être assimilé à une forme de harcèlement sexuel ou de comportement inapproprié, entraînant une détérioration du bien-être des collègues et exposant l'employeur à des risques juridiques importants.

Responsabilité de l'employeur

L'employeur a l'obligation d'assurer la sécurité et la dignité des salariés sur le lieu de travail. En cas de plainte ou de signalement, il doit réagir rapidement. S'il laisse perdurer une situation où un salarié visionne régulièrement de la pornographie sans intervenir, il peut être tenu responsable pour manquement à son obligation de prévention.

Prévention et sensibilisation

Pour éviter de telles situations, les entreprises doivent mettre en place des chartes d'usage des outils numériques et organiser, si nécessaire, des actions de sensibilisation aux comportements attendus en milieu professionnel. L'encadrement juridique et disciplinaire est essentiel pour maintenir un environnement de travail respectueux et professionnel.

En conclusion, les lieux de travail ne sont pas des endroits pour visionner ou échanger des images à caractère sexuel, il en va de votre responsabilité et vous encourez des risques disciplinaires pouvant aller jusqu'à la destitution.



Rock Soucy

Vice-président -
Affaires juridiques



Du nouveau pour votre santé

Par Stéphane Robin | Vice-président à la santé et sécurité du travail et à la formation

Bonjour chers membres,

Votre santé et votre sécurité sont au cœur de mon quotidien et ils demeurent une priorité. Comme vous le savez, cela passe par plusieurs aspects, dont la vigilance lors des interventions, qui est essentielle pour bien servir la communauté. Je vous invite à revenir à la base : prenez soin de votre sommeil. C'est un pilier fondamental pour assurer votre sécurité et votre efficacité au travail. Avec le changement de saison et la diminution de la lumière naturelle, il est particulièrement important d'adopter de bonnes habitudes de sommeil pour maintenir votre efficacité et votre bien-être.

Pour vous soutenir, l'APPQ facilite votre accès à un service spécialisé. Il s'adresse aux personnes ayant des horaires atypiques ou éprouvant des difficultés de sommeil. Lors du dernier congrès annuel de l'APPQ en mai dernier, la clinique virtuelle de soins du sommeil HALEO est venue présenter ses services. À la suite de cette présentation, plus de 150 membres ont évalué leur sommeil et plusieurs ont entrepris un programme personnalisé.

Ce service repose sur la thérapie cognitivo-comportementale pour l'insomnie (TCC-I). Cette approche sans médicament agit sur les causes de l'insomnie plutôt que sur les symptômes.

Quelques bénéfices démontrés :

- Amélioration de la vigilance et de la concentration
- Réduction de la fatigue et des effets secondaires liés aux somnifères
- Diminution des symptômes d'anxiété ou de dépression, lorsque présents

Comment ça fonctionne?

Vous pouvez accéder à un accompagnement professionnel en quelques étapes simples :

- Un dépistage de 5 minutes
- Un appel explicatif de 15 minutes au moment qui vous convient
- Un suivi de 6 séances de 30 à 45 minutes, offertes à distance et adaptées à votre horaire

Pour en savoir plus ou débiter :

<https://info.haleoclinic.com/fr/clients-appq>

En terminant, je tiens à vous souligner que l'employeur a été approché pour participer à ce programme pour ainsi réduire les troubles de sommeil de certains de ses policiers, mais malheureusement, à ce jour, la SQ ne répond pas présente. Je suis d'avis que cela aurait été une belle occasion pour la SQ de s'impliquer dans ce programme qui va dans le sens des travaux du sous-comité de l'Annexe C.

Bien dormir contribue à votre santé, à votre sécurité et à la qualité du service offert à la population. Prenez soin de vous, en commençant par votre sommeil.



Stéphane Robin

Vice-président - Santé et sécurité du travail et formation

*Avec l'aide de M^{me} Karina Pépin, directrice chez HALEO



Voici deux témoignages de nos membres :

« HALEO m'a permis d'acquérir et de peaufiner des techniques pour mieux dormir. Ça m'a permis de comprendre pourquoi je ne dormais pas bien et comment y remédier. Ce sont des techniques simples, pas toujours faciles au début, mais la thérapeute explique très bien à quoi cela sert. Il faut évidemment y mettre du sien et malgré le doute qui peut survenir, particulièrement au début, le résultat est là. De plus, il est possible de poser nos questions entre les séances. L'application est facile d'utilisation. Il y a aussi un suivi après la thérapie afin de nous aider au besoin. J'ai gardé plusieurs techniques, malgré la fin de la thérapie, pour m'aider à garder une bonne hygiène de sommeil. Et j'en applique d'autres au besoin, lors de nuits moins faciles. Je vous recommande fortement de suivre cette thérapie si vous éprouvez la moindre difficulté de sommeil. »

Tanya B.

« Mon expérience avec HALEO a été très satisfaisante!! Malgré que j'étais très sceptique, je prenais des pilules pour dormir depuis presque 2 ans. J'avais tenté de les arrêter, je n'ai pas dormi deux nuits d'affilée avant de les recommencer. Je me suis lancé dans l'expérience à deux pieds joints. Je n'avais pas grand-chose à perdre. Je suis resté sceptique pendant la première semaine. C'était des choses que je savais, pour la plupart, mais que je ne mettais pas en pratique. La deuxième semaine, sous les conseils de ma thérapeute, j'ai arrêté ma médication pour dormir et nous avons mis de la pression sur mon sommeil. La première nuit, je n'ai pas dormi. La deuxième, j'en ai dormi environ la moitié. Je croyais passer deux ou trois nuits blanches en commençant. La troisième nuit, j'ai dormi les 6 heures que j'avais le droit... et j'ai continué à bien dormir jusqu'à la fin de ma thérapie et plus!! Un énorme merci à HALEO! »

Benoît G.

Le PAE : un service confidentiel et gratuit pour vous et vos proches



Vous avez besoin de soutien psychologique? Avez-vous pensé au Programme d'aide aux employés (PAE) de la Sûreté du Québec (SQ)? En réponse aux demandes formulées à plusieurs reprises, ce service a été amélioré pour mieux vous accompagner, vous et les membres de votre famille. En collaboration avec TELUS Santé, l'employeur met à votre disposition ce service **gratuit, confidentiel et accessible en tout temps** pour nos membres.

Que vous traversiez des difficultés personnelles ou familiales (qu'elles soient psychologiques, émotionnelles, financières, légales, liées au stress ou à la consommation, etc.), le PAE est là pour vous épauler.

Concrètement, il vous donne accès à un réseau de professionnels qualifiés partout au Québec, pour un maximum de huit heures de consultations individuelles gratuites par année civile. Comme il s'agit d'une firme externe privée, les intervenants ne sont pas à l'emploi de la Sûreté du Québec, assurant ainsi une neutralité et une confidentialité totales.

Pour obtenir de l'aide, composez simplement le **1 800 931-5151**.

N'hésitez pas à utiliser ce service : le PAE est votre porte d'entrée facile et rapide pour obtenir du soutien. Il est là pour vous et pour les membres de votre famille.

Le PAE, c'est :

- Le programme d'aide à l'intention des employés de la Sûreté du Québec aux prises avec des difficultés d'ordre personnel ou familial.
- Un service d'aide professionnel accessible 24/7
- Une firme externe privée qui regroupe un réseau de professionnels répartis sur tout le territoire québécois. Ces personnes ne sont pas à l'emploi de la Sûreté du Québec.
- Des consultations individuelles gratuites pour un maximum de huit heures par année civile.

Nouveau portail sécurisé pour la mise à jour des renseignements personnels

Afin de mieux servir ses membres et de s'assurer que ses communications et ses services répondent pleinement à leurs besoins, l'APPQ est heureuse de présenter Sentinelle, un nouveau portail sécurisé dédié à la mise à jour des renseignements personnels. Grâce à cet outil personnalisé, l'Association pourra joindre ses membres plus facilement et de façon plus ciblée.

Accessible directement depuis le site web de l'APPQ, Sentinelle permet aux membres de consulter, valider et modifier aisément leurs renseignements personnels. Ce portail devient la référence centrale pour garder les données à jour en tout temps.

L'APPQ rappelle l'importance de s'assurer que l'adresse courriel inscrite dans la fiche personnelle soit bien l'adresse courriel personnelle du membre.

Pour accéder au portail, il suffit de se rendre sur le site web de l'APPQ.

- Sur ordinateur ou tablette, cliquez sur l'onglet « Nous joindre », puis sur le logo Sentinelle dans le menu de gauche.
- Sur téléphone mobile, cliquez sur le menu dans le coin supérieur droit.

Il est également possible d'y accéder directement en utilisant le lien suivant : <https://app.saisentinelle.ca/APPQ>



Sentinelle



SAI

Services
actuariels



Une reconnaissance qui nous rassemble



Par Jefferick St-Hilaire | Vice-président aux communications et à la dotation



En 2025, l'APPQ a choisi d'honorer Nicole Juteau, la première femme policière au Québec, en la nommant membre honorifique. Ce geste dépasse sa personne. Il symbolise la reconnaissance d'un parcours, mais aussi l'importance de se souvenir de celles et ceux qui ont préparé le terrain.

Pour nos membres, cette nomination rappelle que chaque avancée collective mérite d'être soulignée. Derrière l'histoire d'une personne, il y a toujours le récit d'une organisation qui apprend, qui évolue et qui s'améliore. C'est aussi un message d'espoir pour la relève : il reste encore des murs à franchir, mais nous le faisons ensemble.

Ouvrir la voie pour des générations

Certaines histoires dépassent les personnes qui les vivent. Et l'histoire de Nicole Juteau appartient à cette catégorie. Derrière un parcours discret se cache une étape marquante de notre histoire collective : l'entrée des femmes dans un milieu où, jusque-là, elles n'avaient pas de place. Aujourd'hui, des centaines de policières portent fièrement l'uniforme. Mais en 1975, il fallait du courage, de la résilience et une bonne dose de détermination pour ouvrir cette porte. Nicole l'a fait.

À 23 ans, Nicole décide de se joindre à la Sûreté du Québec (SQ). L'époque est différente. Dans les postes, aucun vestiaire pour les femmes, aucune procédure adaptée, aucun exemple à suivre. Entrer dans ce milieu, c'était comme marcher sur un fil tendu entre deux mondes : d'un côté, la passion du métier; de l'autre, les regards sceptiques et les silences lourds.

Nicole raconte qu'elle sentait parfois « déranger simplement en étant là ». Les premières semaines ont été marquées par des ajustements constants : trouver un coin pour se changer, travailler aux côtés de collègues qui, pour certains, doutaient ouvertement de sa place. Et pourtant, chaque matin, elle revenait. Elle savait pourquoi elle était là : servir.

Le soutien discret qui change tout

Nicole n'était pas seule, et elle le souligne souvent. Certains collègues ont choisi, simplement, de la traiter comme une policière à part entière. Sans mise en scène, sans discours. Ces gestes d'ouverture ont eu un impact immense.

Dans un environnement syndiqué comme le nôtre, ces petites solidarités font la différence. Ce sont elles qui permettent de bâtir des milieux plus justes et plus humains. Chaque victoire collective, chaque avancée repose toujours sur deux forces : oser franchir les barrières et soutenir ceux et celles qui le font.

Nicole ne s'est pas contentée d'entrer à la SQ : elle y a trouvé sa voie et a su se démarquer. De la patrouille aux enquêtes criminelles, elle a franchi des étapes qu'aucune femme n'avait encore atteintes. Son parcours témoigne de la persévérance d'une personne qui voulait simplement « faire sa job », mais qui, sans le chercher, a ouvert des portes pour les générations suivantes.

Elle explique que ce qui la motivait le plus, c'était le contact humain. Sur le terrain, certaines femmes victimes de violence se sentaient plus à l'aise d'échanger avec elle. Sans même y penser, Nicole apportait un nouveau visage à la police : plus diversifiée, plus accessible. À travers sa présence, elle a contribué à renforcer la confiance entre la population et l'institution.

Les sacrifices qu'on ne voit pas

Ouvrir la voie, c'est aussi porter un poids invisible. Nicole devait prouver sa compétence en permanence. Elle savait que le moindre faux pas serait perçu comme une confirmation des préjugés de l'époque. Elle travaillait plus, s'entraînait davantage, redoublait d'efforts pour être irréprochable.

Cette pression, beaucoup de nos membres la connaissent encore aujourd'hui. Chaque fois qu'un policier ou une policière sort des sentiers battus, propose de nouvelles approches ou prend des positions audacieuses, le poids des attentes est souvent décuplé. L'histoire de Nicole nous rappelle l'importance de reconnaître ces efforts et de soutenir celles et ceux qui osent avancer malgré tout.

L'évolution des mentalités... et les défis qui restent

Cinquante ans plus tard, les choses ont changé. Les femmes sont présentes dans toutes les sphères de la police : interventions tactiques, enquêtes criminelles, postes de commandement. Ce qui était une exception est devenu la norme.

Pour autant, Nicole invite à ne pas baisser la garde. « L'inclusion réelle ne se résume pas à compter des effectifs, mais à reconnaître la valeur de chacun », dit-elle. Son message va bien au-delà de la diversité des profils, des parcours et des forces. Dans un métier où chaque situation est unique, cette complémentarité est une richesse essentielle.

Un héritage vivant

À travers son parcours, Nicole Juteau nous laisse bien plus qu'une histoire : elle nous transmet un héritage. Celui d'une profession qui sait évoluer sans renier ses valeurs. Celui d'une solidarité qui rend notre syndicat plus fort. Celui d'un engagement envers la diversité et le respect de chacun.

Son message est clair : peu importe d'où l'on vient, ce qui compte, c'est ce que l'on apporte. Dans un métier aussi exigeant que le nôtre, il ne s'agit pas de marcher seul, mais d'avancer ensemble. Nicole l'a fait, souvent contre le courant. Aujourd'hui, nous en récoltons les fruits.

Nicole Juteau ne se voit pas comme une héroïne. Elle voulait simplement faire son travail. Mais, ce faisant, elle a changé le visage de notre profession. Et pour cela, nous lui disons merci. À travers son histoire, c'est la nôtre que l'on célèbre : celle d'une organisation qui apprend de son passé pour bâtir un avenir plus inclusif, plus humain et plus fort.



Jefferick St-Hilaire

Vice-président -
Communications
et dotation

Une transition réussie vers notre nouveau régime d'assurance collective



Par Tommy Giroux | Vice-président à la gestion financière et corporative

Chères collègues, chers collègues,

Le 1^{er} janvier 2025 marquait une étape importante pour l'APPQ : la mise en place de notre nouveau régime d'assurance collective, fruit d'un long travail de réflexion, de consultation et de collaboration avec vos déléguées syndicales et délégués syndicaux. Rappelons que cette refonte était une première en plus de 25 ans et visait un seul objectif : offrir à toutes et à tous un régime mieux adapté à vos besoins, plus flexible, plus moderne et plus équilibré.

Plus de huit mois après cette transition, le bilan est dans l'ensemble très positif. Les commentaires recueillis auprès de plusieurs membres confirment que la grande majorité d'entre vous apprécie la rapidité et l'efficacité des services offerts par notre nouveau partenaire, iA Groupe financier. Qu'il s'agisse du remboursement des réclamations — effectué en moins de deux jours dans la très grande majorité des cas — de la convivialité des outils numériques (application iA mobile ou le portail Espace client) ou encore du service à la clientèle, nous avons constaté que la satisfaction ne cesse de grandir.

Évidemment, une transition de cette ampleur en seulement quelques mois n'allait pas se réaliser sans quelques défis. Nous avons rencontré certains enjeux au démarrage, notamment dans l'ajustement des paies et du

remboursement de certains frais couverts. Grâce à votre vigilance et à vos communications rapides avec l'APPQ et avec iA, ces correctifs ont été apportés dans les meilleurs délais. Votre collaboration et votre patience durant cette période ont été essentielles, et nous vous en remercions sincèrement.

Depuis le 1^{er} janvier 2025, iA a déjà remboursé plus de 22 000 000 \$ à nos membres (actifs et retraités) et a répondu à plus de 12 000 appels téléphoniques d'une durée moyenne de près de 11 minutes. Plus de 96 % des remboursements sont effectués en moins de 5 jours... Des remboursements rapides, on aime ça!



Autre élément encourageant : plusieurs d'entre vous ont profité des nouvelles options offertes pour ajuster leur protection d'assurance selon leurs besoins. Cette flexibilité a permis d'atteindre un régime beaucoup plus équilibré, tant au niveau des choix individuels que de la tarification collective.



Il est important de rappeler que la transition vers iA Groupe financier n'a en rien modifié la gouvernance de notre régime d'assurance collective. L'APPQ conserve l'entière responsabilité décisionnelle du programme, comme auparavant, dans un modèle d'auto-assurance. L'APPQ détient toujours les « rênes » de son régime d'assurance collective. Concrètement :

- Seules les tâches administratives (paiement des réclamations, service aux membres, plateformes technologiques) ont été confiées à iA Groupe financier.
- Toutes les décisions stratégiques — cotisations, protections offertes, remboursements, exceptions — demeurent sous le contrôle de l'APPQ et de ses membres.
- Chaque dollar de cotisation est utilisé uniquement pour les protections choisies et les remboursements des membres et de leur famille.
- Les surplus générés, s'il y a lieu, appartiennent exclusivement au régime et sont réinvestis au bénéfice de l'ensemble des policières et policiers; ils ne sont jamais redistribués ailleurs.
- Le plein contrôle est maintenu par l'APPQ, avec l'appui d'un gestionnaire reconnu, iA Groupe financier, qui nous apporte des outils modernes, rapides et fiables.

L'APPQ est déterminée à continuer de fournir des solutions d'assurances qui non seulement répondent aux attentes de ses membres, mais les surpassent. Chaque année, nous prendrons le temps d'évaluer la satisfaction des membres. N'hésitez donc pas à partager votre expérience et vos commentaires avec vos déléguées et délégués, afin d'apporter les améliorations nécessaires.

En conclusion, cette transition est une réussite collective. Merci à chacune et chacun d'entre vous pour votre engagement, vos commentaires constructifs et votre confiance. Ensemble, nous avons modernisé un outil essentiel qui contribue à la sécurité financière et au mieux-être de toutes et tous.



Tommy Giroux

Vice-président -
Gestion financière
et corporative

PROGRAMME APPQ - ÉPARGNE

Saviez-vous que vous avez accès à trois nouveaux fonds?

Comme annoncé précédemment, nous avons ajouté trois nouveaux fonds à la gamme d'options de placement de vos régimes collectifs d'épargne.

Nous avons sélectionné ces fonds pour leur potentiel à améliorer la diversification de votre portefeuille et à mieux répondre à différents profils d'investisseur. Voici quelques informations utiles sur chacun d'eux.

Fonds de revenu : RendementPlus (AlphaFixe) - Code 453

Ce fonds vise à offrir un **revenu stable** tout en protégeant le capital investi. Il investit dans des **obligations de qualité**, en utilisant une approche active et diversifiée. Il intègre également des critères **ESG** (environnement, social, gouvernance) pour une gestion responsable. C'est une option intéressante pour ceux qui recherchent de la stabilité dans leur portefeuille.

Fonds d'actions canadiennes : Actions canadiennes - valeur (PH&N) - Code 633

Ce fonds vise à faire **croître votre épargne à long terme** en investissant dans des **entreprises canadiennes solides**. Il est conçu pour profiter des hausses du marché tout en étant plus résilient en période de baisse. Il convient aux personnes qui souhaitent obtenir une exposition aux actions canadiennes tout en gardant une approche disciplinée.

Fonds d'actions étrangères : Actions mondiales (Fiera Capital) - Code 595

Ce fonds investit dans un **nombre restreint d'entreprises de grande qualité à l'échelle mondiale**. Celles-ci se distinguent par leur rentabilité, leur potentiel de croissance et leur capacité à générer des revenus stables. C'est l'option idéale pour les personnes qui

souhaitent diversifier leur portefeuille à l'international avec une approche axée sur la qualité.

Vous souhaitez investir dans ces nouveaux fonds?

Vous pouvez en tout temps modifier la répartition de votre épargne et vos directives d'investissement pour vos cotisations futures. Le faire en ligne est plus simple et plus rapide :

- Connectez-vous à l'Espace client de iA Groupe financier (ia.ca/moncompte).
- Cliquez sur **Épargne et retraite collectives** dans le menu de gauche, puis sur votre régime (REER ou CELL, par exemple).
- **Pour modifier la répartition de votre épargne** : cliquez sur **Placements** dans le menu de gauche, puis sur **Modification**.
- **Pour cotiser** : cliquez sur **Cotisations** dans le menu de gauche.

Votre choix de placements aura une incidence importante sur votre situation financière à long terme. N'oubliez donc pas que celui-ci devrait correspondre à votre profil d'investisseur, qui peut évoluer avec le temps. Le questionnaire Profil d'investisseur est disponible dans la section **Outils de planification** de l'Espace client (ia.ca/moncompte). Mettez-le à jour périodiquement pour vous assurer que votre stratégie d'épargne corresponde toujours à votre niveau de tolérance au risque.

Tommy Giroux, vice-président APPQ et président du comité d'investissement

Le volet flexible du RRMSQ : un rappel pour nos membres

À la suite de questions reçues, nous souhaitons rappeler certains éléments essentiels concernant le volet flexible du Régime de retraite des membres de la Sûreté du Québec (RRMSQ).

Qu'est-ce que le volet flexible?

Le volet flexible permet de verser des cotisations additionnelles volontaires au RRMSQ, sous certaines conditions. Ces cotisations, investies dans les Fonds APPQ par l'entremise d'Industrielle Alliance, présentent plusieurs avantages :

- Elles sont déductibles d'impôt;
- Elles n'affectent pas votre espace REER;
- Elles permettent de bonifier votre rente du RRMSQ à la retraite.

Combien puis-je cotiser?

Selon les règles fiscales, la somme de vos cotisations obligatoires et volontaires au RRMSQ ne peut excéder 9 % de votre revenu gagné (salaire régulier et temps supplémentaire).

Auparavant, ce mécanisme offrait une marge de cotisation importante, puisque le taux des cotisations obligatoires était inférieur à 9 %. Toutefois, depuis l'entrée en vigueur de la Loi 15, le taux des cotisations obligatoires est de 11,5 % du salaire régulier.

Conséquences :

- Vous pouvez désormais cotiser volontairement uniquement sur vos gains en temps supplémentaire, dans la mesure où ceux-ci excèdent d'environ 30 % votre salaire régulier.
- Vous pouvez également faire des cotisations volontaires si vous comptez plus de 30 années de service puisque le taux de 11,5 % est réduit.

Comment savoir si je peux cotiser?

Un calculateur en ligne est mis à votre disposition sur le microsite de l'Industrielle Alliance pour les membres de l'APPQ (ia.ca/appq).

La rétroactivité reçue en 2025 est-elle admissible?

La rétroactivité liée à votre temps supplémentaire peut être ajoutée à vos heures supplémentaires de 2025 pour établir si des cotisations additionnelles sont possibles au volet flexible.

Attention : il faut également inclure la rétroactivité sur votre salaire régulier dans le calcul de votre revenu annuel de base. Le calculateur vous permettra de confirmer l'admissibilité.

Où trouver plus d'information?

Toutes les précisions sur le volet flexible et les autres programmes d'épargne offerts par l'APPQ sont disponibles sur le microsite de l'Industrielle Alliance (ia.ca/appq).



Tommy Giroux

Vice-président -
Gestion financière
et corporative

L'APPQ présente à un camp de sélection MI : une première participation bénéfique



Par Jefferick St-Hilaire | Vice-président aux communications et à la dotation

Pour la première fois, notre syndicat a été invité à assister sur place à un camp de sélection du Module d'intervention (MI), tenu du 30 mars au 2 avril 2025 au centre de villégiature Jouvence à Orford. Notre présence marquait une avancée importante dans la reconnaissance du rôle syndical dans les processus de sélection au sein de la Sûreté du Québec.

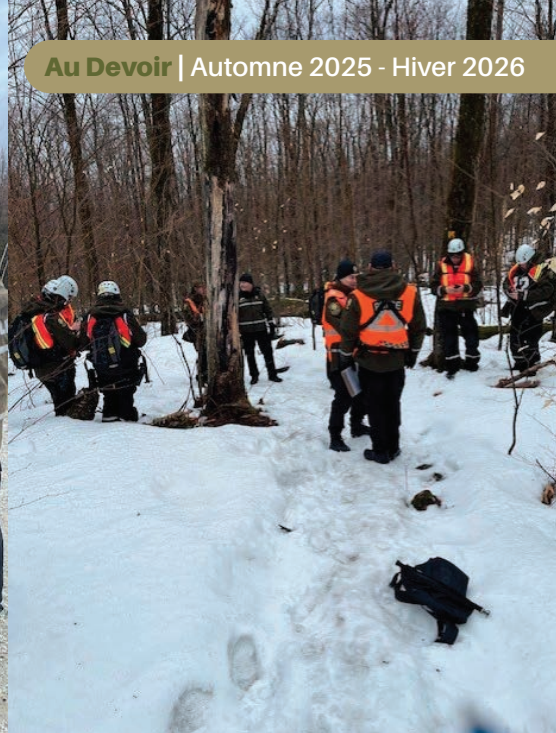
Dès notre arrivée, il nous a été confirmé que l'ensemble des évaluateurs et officiers adoptaient une attitude uniforme et équitable envers tous les candidats, y compris ceux avec lesquels ils avaient pu travailler par le passé. Ce souci d'impartialité a été visible à chaque étape du camp.

Tout au long de notre séjour, nous avons pu observer un déroulement méticuleusement organisé, respectant les principes fondamentaux d'équité et de sécurité. Chaque candidat recevait les mêmes équipements, suivait les mêmes consignes et bénéficiait d'un environnement propice à la performance individuelle et collective. Il nous a été clairement spécifié que les exercices techniques — notamment ceux liés au port de l'équipement MRO — n'étaient pas évalués afin de ne pas désavantager les membres n'ayant pas reçu de formation préalable. Ce sont plutôt l'attitude, l'esprit d'équipe et l'adaptabilité qui faisaient l'objet de l'évaluation.

Nous avons constaté que chaque évaluateur était responsable d'un groupe restreint de candidats, assurant ainsi une évaluation continue et cohérente. Les groupes de travail étaient également changés régulièrement, permettant aux participants de démontrer leur capacité d'adaptation à différentes dynamiques d'équipe. À noter également la présence d'une civile en soutien pédagogique, garante du bon déroulement des activités et disponible pour répondre à nos interrogations.

Les activités du camp, allant de l'assemblage d'une antenne de télécommunication au quadrillage en forêt, en passant par les exercices MRO chronométrés dans des conditions exigeantes, ont toutes été menées dans un cadre sécuritaire et encadré. Une attention particulière a été portée au bien-être des participants, tant sur le plan physique que logistique : pauses, collations, vêtements de rechange et hébergement étaient bien planifiés.

Notre présence a été bien accueillie par les officiers et instructeurs, qui ont répondu à nos questions avec ouverture. Ce climat de collaboration et de respect mutuel démontre que l'intégration du syndicat dans ces processus est non seulement possible, mais aussi bénéfique pour assurer une transparence et renforcer la confiance des membres envers les mécanismes de sélection.



L'Association tient d'ailleurs à souligner la présence grandement appréciée des directeurs François Leblanc et Alexandre St-Cyr, sans qui cela n'aurait été possible. Des expériences de ce type nourrissent assurément l'envie de s'engager davantage. Comme l'un d'eux l'a exprimé avec justesse : « Si je n'étais pas directeur pour l'Association, j'aurais eu envie de participer moi-même! »



Jefferick St-Hilaire

Vice-président -
Communications
et dotation

Les différents aspects du port de la caméra portative



Par Patrick Valcourt | Directeur - Abitibi-Témiscamingue—Nord-du-Québec

Bonjour à vous tous collègues et ami(e)s,

Voici un bref texte résumant assez bien les différents aspects du port de la caméra portative.

Eh oui, portative et non corporelle. On aurait tous tendance à penser qu'il s'agit d'une caméra corporelle, mais une collègue m'a rapidement ramené à l'ordre sur l'appellation, tant sur l'aspect pratique que juridique de cet équipement.

Sachez que caméra corporelle serait plus en lien avec un type d'équipement servant à être introduit dans diverses cavités du corps humain, pour examen médicaux par exemple; vous serez donc d'accord que ce n'est pas notre objectif et ainsi le terme légal de notre équipement est bel et bien caméra portative.

Bref, voici quelques points pouvant laisser croire qu'il est 100 % avantageux d'utiliser cet équipement :

- **Transparence et légitimité** : Les caméras sont perçues comme un outil pour renforcer la transparence, la reddition de comptes et la légitimité des forces de l'ordre.
- **Efficacité des enquêtes** : Elles peuvent améliorer la collecte de preuves et faciliter les enquêtes.
- **Sécurité** : Elles contribuent à la sécurité des citoyens et des policiers, bien que les effets soient parfois modestes ou variables selon le contexte.

Cependant, les attentes envers ces caméras sont souvent plus élevées que leur impact réel. Des enjeux, comme la gestion des données, la protection de la vie privée et l'interprétation des images, sont soulevés.

Une étude menée par l'École nationale de police du Québec a comparé les réactions du public à des vidéos d'interventions policières filmées sous différents angles (caméra portative vs caméra de surveillance) :

- Le **point de vue de la caméra** influence fortement la perception de la légitimité de l'intervention.
- Les images captées par les caméras portatives peuvent induire un **biais de perception**, car elles ne montrent pas toujours l'ensemble du contexte ou les menaces perçues par les policiers.
- Elles ne suffisent pas à elles seules à enrayer les pratiques discriminatoires sans une réforme plus large des politiques et des formations.
- **Activation manuelle** : Les caméras doivent souvent être activées par le policier lui-même, ce qui peut entraîner des oublis ou des activations sélectives selon les circonstances.
- **Angle de vue limité** : Elles ne captent que ce que le policier voit, ce qui peut omettre des éléments clés du contexte ou des interactions hors champ.



- **Qualité audio/vidéo** : Dans des environnements bruyants ou en mouvement, la qualité des enregistrements peut être insuffisante pour servir de preuve fiable.

La gestion des données, les enjeux juridiques et les coûts liés à cet équipement sont aussi des éléments à considérer.

- **Stockage massif** : Les vidéos générées représentent des téraoctets de données à gérer, stocker et sécuriser, ce qui implique des coûts élevés et une infrastructure robuste.
- **Accès et confidentialité** : Il faut établir des règles claires sur qui peut consulter les vidéos, dans quel cadre, et comment protéger les droits des citoyens filmés.
- **Vie privée** : Filmer des citoyens dans des moments sensibles (crises, arrestations, soins médicaux) soulève des questions sur le respect de leur intimité.
- **Utilisation comme preuve** : Les vidéos peuvent être interprétées de manière biaisée selon le point de vue capté, et ne remplacent pas une enquête complète.

Il y a aussi l'impact sur l'humain derrière la caméra.

N'oublions pas que les policiers doivent être formés non seulement à l'usage technique, mais aussi aux protocoles d'activation, de sauvegarde et de confidentialité.

Porter une caméra peut modifier le comportement du policier, parfois en augmentant le stress ou en réduisant la spontanéité dans les interventions.

En somme, les caméras portatives ne sont pas une solution miracle. Elles peuvent améliorer la transparence, mais seulement si elles sont intégrées dans une réforme plus large des pratiques policières.

Pour le moment, seulement nos collègues du poste de Val-d'Or utilisent cet équipement.

Cependant leurs caméras portatives sont en fin de vie, impossible de compléter un quart de travail de 9 heures car la batterie n'est pas suffisante.

De plus, un membre m'amène un point intéressant : dès qu'une arme est pointé vers un suspect, le fait d'avoir les bras tendus devant soi ferait en sorte que la caméra bifurque sur le côté, donc ne filme pas l'intervention.

Un jour, peut-être verrons-nous la fin de ce projet pilote...



Patrick Valcourt

Directeur – Abitibi-Témiscamingue–Nord-du-Québec

Enregistrement... oui... mais non...



Par Cathy Richard | Directrice - Bas-Saint-Laurent

Il est essentiel de vous rappeler les règles entourant les enregistrements en lien avec les cellulaires, surtout à l'ère où ces petits outils technologiques que sont les téléphones intelligents peuvent capter en quelques secondes différents éléments, mais à quel prix?

On est tous arrivés, un jour ou l'autre, sur des appels où une personne nous rapporte des faits en voulant nous démontrer des preuves irréfutables. Puis, subitement, cette personne sort son téléphone cellulaire et nous dit : « Écoutez j'ai enregistré tels propos, telles images, etc. » Rapidement, nous les informons des procédures, et ce, avec droiture parce que nous savons gérer ces dossiers et nous sommes en connaissance de cause. Cela est pourtant bien simple au quotidien. Mais qu'advient-il dans nos vies personnelles et professionnelles lorsque certains faits nous atteignent directement?

Malheureusement, parfois nous oublions que nous sommes confrontés aux mêmes lois parce que les émotions prennent le dessus. Il est donc crucial de savoir que certaines actions posées peuvent avoir de lourdes conséquences, aussi bien dans notre vie professionnelle que personnelle.

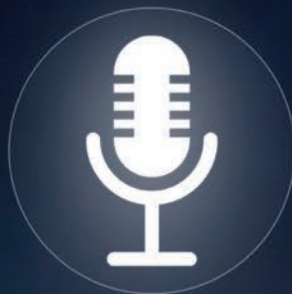
Voici quelques interrogations et informations qui sont primordiales à maîtriser en tout temps :

- Peut-on enregistrer quelqu'un sans son consentement?

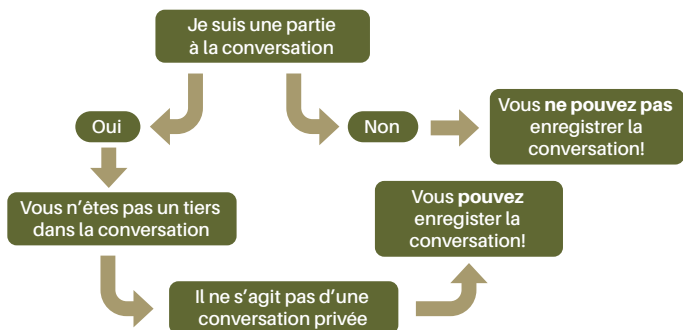
Avec nos téléphones toujours à portée de main, il peut être tentant d'enregistrer une conversation, une rencontre, ou un événement sans trop réfléchir et pensant même faire cela pour se protéger. Détrompez-vous, rien de cela ne nous protège et bien au contraire. Ainsi, il est crucial de savoir que **l'enregistrement de personnes sans leur consentement peut être illégal** et peut même avoir de sérieuses conséquences. Au département juridique de l'Association, nous rencontrons ce type de dossier lors de situations conflictuelles ou en matière de dossier de harcèlement.

Ce que dit la loi au Canada, c'est bien simple : la loi permet d'enregistrer une conversation à condition qu'au moins une personne impliquée dans la conversation donne son consentement. En terme plus clair cela signifie que :

- Si vous participez vous-même à la conversation, vous pouvez l'enregistrer, même si les autres ne le savent pas (mais il s'agit quand même ici d'une question d'éthique, pensez-y).
- En revanche, si vous n'êtes pas un participant (par exemple vous écoutez ou enregistrez une conversation entre deux personnes ou plus), c'est illégal, sauf si toutes les personnes impliquées ont donné leur accord.



Cette règle découle ainsi du Code criminel (article 184), qui protège les communications privées : qui édicte que « quiconque, au moyen d'un dispositif [...] intercepte sciemment une communication privée [...] » est coupable d'une infraction et passible d'une peine qui peut aller jusqu'à 5 ans d'emprisonnement.



(Schéma : Lambert Avocat inc. 2017 via maître David Coderre)

Pourquoi cela est important? Même si cet enregistrement ne menait pas à des accusations ou à une condamnation en matière criminelle, le membre qui procède ainsi s'expose à des sanctions devant diverses autres instances.

Sans limiter la généralité de ce qui suit, le membre s'expose ainsi à des plaintes en matière déontologique, disciplinaire, ou même à une ou des plaintes déposées devant

la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ). Le droit à la vie privée prédomine dans ce principe et ne doit pas être mis de côté, d'où l'importance de bien connaître ces règles dans nos milieux de travail car le respect de la vie privée est un droit fondamental à considérer au plus haut point.

Chaque membre a le devoir de se rappeler constamment ces règles, même si elles vous apparaissent simples. Ce n'est pas tabou, on répète constamment que le cellulaire est un outil essentiel lorsque nous l'utilisons avec rigueur, mais un simple geste inopportun peut rapidement faire basculer notre quotidien... Pensez-y!

Merci à maître David Coderre pour nos discussions juridiques concernant mon article, car à l'APPQ, nous avons votre bien-être à cœur et c'est par ces tribunes que nous y contribuons aussi.



Cathy Richard
Directrice –
Bas-Saint-Laurent

Nos retraités du Bas-Saint-Laurent 2025

Mars 2025



André Desbiens, Michelle Dufour et Éric Lebrasseur

Les sergents-enquêteurs André Desbiens, Michelle Dufour et Éric Lebrasseur, tous du bureau des enquêtes de la MRC Rimouski-Neigette. On peut aussi apercevoir le délégué de Rimouski, le sergent André Gagnon.

Stéphane Allaire

Sergent-enquêteur Stéphane Allaire du bureau des enquêtes de la DECM Rimouski, accompagné du délégué du QG Rimouski, le sergent Michael Bernier.



Laurier Michaud

Sergent superviseur de relève Laurier Michaud du poste de Kamouraska. On aperçoit, entre autres, le délégué de Saint-Pascal, l'agent Denis Lapointe.

Avril 2025

Marie-Mylène Bérubé

Sergente-enquêteuse Marie-Mylène Bérubé du bureau des enquêtes de la Division des crimes majeurs QG Rimouski, accompagnée aussi du délégué Michael Bernier.



Juillet 2025



Simon Ouellet

Agent Simon Ouellet, de la MRC Témiscouata, qui a passé 28 belles années à la même MRC; un beau wow!

Août 2025

Jean-François Dubé

Agent Jean-François Dubé, formateur en techniques d'interventions policières du Quartier général de Rimouski, accompagné de son équipe et du délégué Sébastien Ouellet.



André Gagnon

Le 27 août dernier, André Gagnon, délégué depuis 13 ans, avec 33 ans de service en plus, a pris sa retraite et nous lui avons remis son badge lors d'une soirée bien à lui. Sur la photo, on peut aussi apercevoir le délégué du QG Rimouski, Michael Bernier, et le délégué de Rimouski, Guillaume Brisson.



Les événements à potentiel traumatique : une bête sournoise



Par Ludovik Gélinas | Directeur - Côte-Nord

Pour cette édition de la revue *Au Devoir*, j'avais envie de traiter d'un sujet qui m'interpelle énormément et qui est de plus en plus d'actualité dans le contexte des violences armées et des problèmes de santé mentale dans la population avec laquelle nous intervenons. Un sujet lourd, certes, mais qu'il faut aborder pour briser le tabou et agir.

L'état mental des policiers et policières qui ont eu à intervenir sur un événement à potentiel traumatique (ÉPT) est souvent négligé. Parfois, ce sont simplement les membres qui balayent cet aspect sous le tapis de l'invincibilité policière. À d'autres occasions, ces événements ne sont pas traités par les gestionnaires avec le sérieux qu'ils méritent, compte tenu des forts impacts que ces situations peuvent avoir dans un avenir proche ou plus lointain.

De prime abord, il est important de définir ce qu'est un ÉPT. Selon la CNESST¹, il s'agit d'un événement présentant une menace à la vie ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne, comme une menace de mort ou une blessure grave, de la violence sexuelle ou le fait d'être confronté à un décès, entre autres. L'exposition peut survenir aussi bien pour les victimes que pour les témoins de l'événement, et l'exposition répétée à ce type d'événement augmente les risques.

Il faut savoir que l'article 51 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail impose à l'employeur le *devoir de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique du travailleur*².

Afin de mener à bien sa mission, l'employeur doit s'outiller pour prévenir les situations qui pourraient affecter psychologiquement ses travailleurs. Bien évidemment, notre métier et ses réalités font en sorte que l'employeur ne peut pas empêcher que nous soyons confrontés à des ÉPT dans le cadre de notre travail. Cependant, il doit mettre en place des mesures afin de prévenir les effets néfastes et tenter de les diminuer au maximum, le cas échéant.

Pour ce faire, divers outils sont à la disposition des travailleurs et des gestionnaires.

L'Intranet, dans la section Santé au travail, regorge de fiches de prévention et de sensibilisation, et je vous encourage à les consulter et vous y référer à intervalles réguliers afin d'être alerte et de savoir comme agir lors d'ÉPT.

Vos gestionnaires doivent aussi en prendre connaissance, se les approprier et les suggérer aux membres en prévention et aussi lors d'ÉPT.

¹ <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/identifier-corriger-risques/liste-informations-prevention/exposition-un-evenement-potentiellement>

² <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/S-2.1/20241201#se:51>



Afin de mener à bien son rôle de gestionnaire du personnel, l'employeur peut aussi organiser un débriefing émotionnel, via le PAE, avec tous les membres qui ont vécu l'ÉPT. J'ai participé à de tels débriefings de groupe et l'effet est impressionnant. Pouvoir parler en groupe avec une intervenante spécialisée permet souvent de réaliser que nous ne sommes pas seuls à vivre des émotions intenses. Cela nous met en confiance pour nous ouvrir et ainsi être encore plus perméables aux moyens de prévention psychologiques disponibles afin de passer au travers sans trop de dommages.

Par la suite, les travailleurs peuvent contacter de façon individuelle des professionnels de la santé mentale, autant au PAE qu'à La Vigile via les assurances. Il est important à ce moment de faire une consultation avec un médecin afin que le tout puisse être couvert via la CNESST, car il s'agit bel et bien d'un accident de travail.

Plusieurs sentinelles partout en province peuvent aussi aider les membres qui vivent des ÉPT et les diriger vers les ressources adéquates. Identifiez-les dans vos milieux de travail et s'il n'y en a pas déjà une dans votre unité, n'hésitez pas à demander à votre gestionnaire d'adhérer au programme.

Finalement, la SQ a mis au point un programme de premiers soins psychologiques. Dans les prochains mois, on l'espère, vous serez sollicités afin d'y participer via une formation en présentiel. Ces premiers soins sont conçus pour réduire la détresse, favoriser la capacité de gérer les réactions de blessures de stress post-traumatique et faciliter l'adoption de stratégies d'adaptation adéquates à court et à long terme. J'ai eu la chance avec mes collègues

directeurs APPQ d'y participer et je suis convaincu qu'il s'agira là d'un autre outil efficace pour tenter de lutter contre la détresse des membres affectés par des ÉPT.

En conclusion, si vous deviez garder un seul souvenir de mon texte, ce serait de ne pas hésiter à verbaliser ce que vous vivez et à en parler à vos gestionnaires ou, du moins, à des gens de confiance qui peuvent vous diriger vers les ressources d'aide disponibles et adéquates. Vos gestionnaires doivent être à l'écoute et attentifs à ce que vivent leurs policiers et policières afin de pouvoir agir rapidement et au bon moment. Je le dis souvent : **la plus grande force de la Sûreté du Québec a toujours été son capital humain**. C'est super important et ça paraît bien dans un plan stratégique ou un plan d'action mais, maintenant, il faut le mettre en application partout et tout le temps. L'employeur doit être à l'écoute de ses travailleurs et travailleuses et leur fournir les moyens de se rendre à la retraite en bonne santé physique ET psychologique.

Soyez prudents et continuez de veiller sur vos collègues, ils ont besoin de vous!

Syndicalement vôtre.



Ludovik Gélinas

Directeur – Côte-Nord



FICHE DE PRÉVENTION

Trucs pour aider un collègue

Votre rôle en tant que collègue est très important. Le **soutien social des collègues est le facteur de protection le plus puissant** chez les policiers québécois. Il ne faut donc pas hésiter à être proactif si vous avez des inquiétudes face à un collègue.

Ce qui est à prioriser : Écoute, attention et présence	Exemples de phrases à préconiser
<ul style="list-style-type: none"> - Approchez votre collègue discrètement et individuellement - Offrez votre aide - Rappelez-lui que vous être disponible pour l’écouter - Soyez conscient que votre collègue peut ne pas vouloir parler tout de suite - Soyez proactif - Proposez de l’accompagnement pour prendre rendez-vous avec un professionnel et respectez sa décision - Restez attentif à vos collègues 	<ul style="list-style-type: none"> - « Est-ce que tu vas bien? Tu veux qu’on en parle? » - « Est-ce qu’il y a quelque chose que je peux faire pour t’aider? » - « Je suis disponible si tu as besoin de parler, tout de suite ou dans les prochains jours. » - « Si ça te va, je vais te redemander comment tu vas la semaine prochaine. »

Ce qui est à éviter : Minimiser les faits et précipiter la rémission	Exemples de phrases à éviter
<ul style="list-style-type: none"> - Pousser un collègue à parler de l’événement en détail ou, au contraire, l’inciter à arrêter d’y penser. - Offrir des conseils non sollicités ou vides de sens. - Sauter sur l’occasion pour parler de vos propres problèmes personnels. - Minimiser les réactions de votre collègue. - L’exclure ou parler dans son dos. 	<ul style="list-style-type: none"> - « Arrête de penser à ça, tourne la page. » - « Tout va bien se passer. », « Arrête d’y penser et vas de l’avant. », « Le temps arrange les choses. » - « Il y a pire dans la vie, l’autre jour moi j’ai vécu... » - « T’es fait fort. », « Ça va passer. »

En bref, pour optimiser votre impact, ayez une **présence bienveillante et calme** auprès de collègues ayant vécu des interventions difficiles et **restez disponible** si une personne désire se confier à vous. Ce faisant, assurez-vous de **respecter vos propres limites** et celles de vos collègues.

En tout temps, vous pouvez référer une personne ou avoir du soutien avec la Division de la santé et de la prévention au travail au 514 598-4953.

Parfois, le besoin de renfort dépasse les opérations





FICHE DE PRÉVENTION

ÉVÉNEMENT POTENTIELLEMENT TRAUMATIQUE (ÉPT)

Un **événement potentiellement traumatique** c'est :

Un événement où une personne est exposée, réellement ou potentiellement, à la mort, à une blessure grave ou à la violence sexuelle.

Cette exposition peut être directe, comme témoin, en apprenant qu'un proche a vécu un événement traumatique ou en étant en contact répété ou extrême avec des détails sordides.



Les ÉPT les plus critiques

- Mort violente et soudaine
- Accident majeur de la route
- Mort accidentelle
- Intervention avec des victimes vulnérables
- Attaque armée
- Souffrance humaine sévère

RÉACTIONS NORMALES SUSCEPTIBLES D'ÊTRE RESENTIES

PHYSIQUES	ÉMOTIONNELLES	COMPORTEMENTALES	PSYCHOLOGIQUES
Maux de tête Perte d'appétit Palpitations Nausée Trouble digestif Trouble musculo-squelettique	Engourdissement émotionnel Choc Peur Colère Irritabilité Tristesse Culpabilité	Hypervigilance Isolement Augmentation de la consommation d'alcool, de drogues ou de médicaments Pleurs Évitement (personnes, lieux, objets)	Confusion Remise en question Perte d'intérêt Trouble de concentration Perte de mémoire

L'exposition à des ÉPT peut entraîner des **blessures de stress opérationnel (BSO)** tels que : stress aigu, dépression, anxiété, état de stress post-traumatique (Voir fiche BSO)

FACTEURS QUI INFLUENCENT LA GRAVITÉ DES RÉACTIONS

Environnement de travail	<ul style="list-style-type: none"> • Soutien des collègues et gestionnaires • Soutien des proches • Interventions post-traumatiques • Attention médiatique
Événement	<ul style="list-style-type: none"> • Gravité et durée de l'événement • Atrocité, désespoir, innocence des victimes • Intervention impliquant des enfants • Éléments de contexte stressants
Personnel	<ul style="list-style-type: none"> • Événements traumatiques antérieurs • Éléments aggravants personnels (ex. : enfant du même âge, ressemblance à un proche, erreur durant l'intervention, etc.) • Sentiment d'impuissance

Parfois, le besoin de renfort dépasse les opérations



Tirer la *plug*... \$erez-vous prêt? Ou pa\$...



Par Sébastien Lefebvre | Directeur - Laurentides—Lanaudière Ouest

Petit matin frisquet de décembre dernier... Ma fille revient de la boîte aux lettres et me tend une enveloppe avec l'entête de Retraite Québec. J'ouvre avec peu d'intérêt cette missive et c'est là que je « pogne mon 2 minutes ».

Première date de retraite sans réduction : 2033! Je m'étouffe avec ma gorgée de café. Avril 2033... Financièrement parlant, c'est demain ça! Les questions fusent de toutes parts. Est-ce que je suis préparé? Est-ce que j'ai assez pour vivre, aider les enfants dans leurs études et surtout, garder ma maison? La réponse à tout ça est une autre question. Est-ce que je me suis bien préparé? Je me lance dans les vidéos de planification, les sites de calculateurs de retraite pour en revenir au point de départ. Est-ce que je serai prêt dans 8 ans? Bien trop compliqué pour moi ce matin.

On s'informe!

Je décide donc de faire l'étude la moins scientifique au Québec. J'appelle un jeune retraité pour voir comment il a fait. Puis un autre ami, très prévoyant financièrement. Je parle aussi à mon beau-père, retraité de la SQ depuis que je le connais! Un matricule 3 000... il va sûrement pouvoir me dire comment ça va, la retraite!

Les trois s'entendent sur un point : la planification est la clé. Mon jeune retraité de 13 mois, après 33 ans de service, me

dit : « J'ai toujours aimé la finance, me suis pris d'avance. » Il me dit avoir consulté un planificateur, mais en avoir fait beaucoup par lui-même. Il réfléchit à la retraite depuis 2017, mais pas assez préparé à son goût, il a décidé de continuer encore un peu. Ça aura pris un autre 7 ans afin d'être sûr d'avoir une retraite assurée. Maintenant, c'est samedi tous les jours.

Mon autre interlocuteur, toujours en poste, pense à sa retraite depuis le jour 1. Pas par désintérêt pour son emploi, par souci de planification. Il entrevoit la retraite dans environ 7 ans. Il a même testé son intérêt pour la retraite avec une année de congé différé. Résultat des courses : « J'ai manqué de temps! » Une liste de projets qui ne s'est pas réalisée à plus de 25 %, il a décidé de repousser un peu. Il a vite constaté que les loisirs prennent beaucoup de place, mais qu'il y a un coût associé à ces activités, autant en argent qu'en temps.

Beau-papa, lui, ça fait 34 ans qu'il a accroché son uniforme. Il a quitté après 25 ans de service pour un autre emploi. Un lui a offert la même fonction, mais dans un bureau fédéral. Deux pensions... le rêve! Cependant, lui aussi a préparé sa retraite très tôt. L'immobilier et de judicieux placements font qu'il se la coule douce aujourd'hui. Un bon conseiller s'est assuré de le guider dans ses décisions et il en profite toujours.



La préparation

Les participants à l'étude sur ma retraite ont des parcours bien différents. Ils ont soit fait appel à un professionnel, soit géré par eux-mêmes ou un mélange des deux. Si l'intérêt y est, on me conseille un petit 15 minutes par jour à consulter l'actualité économique. L'appétit vient en mangeant et j'avoue qu'après six mois, on voit rapidement l'impact sur mes finances personnelles. Il est important de déterminer son profil d'investisseur et de le réviser régulièrement. De Prudent à Audacieux, il y a une foule de possibilités, mais la tolérance au risque est différente pour chacun.

La constance semble être une caractéristique essentielle. Même peu, un versement d'épargne-retraite régulier pourra générer des intérêts composés intéressants lorsque viendra le temps d'accrocher ses bottes. Quel véhicule utiliser? Un peu de lecture s'impose et la consultation d'un professionnel pourrait vous aider à choisir entre le REER, le CELI ou tout autre bas de laine approprié.

Le cours de préparation à la retraite offert par la SQ est une option. Les places étant limitées et les formations rares, il faut y songer assez longtemps d'avance. Ceux qui l'ont suivi me rapportent que l'idéal pour cette formation est de 7 à 10 ans avant la retraite. De plus, tous mes interviewés suggèrent que cette formation devrait être accessible dans les deux premières années de carrière avec un « refresh » aux 5 ans. Ceci permettrait de mieux planifier ce moment important.

Conseils pour jeunes et moins jeunes

Afin de compléter mon étude, j'ai demandé à chacun s'ils avaient un conseil pour les recrues. Tous s'accordent sur le fait d'investir tôt et de diversifier ses placements. Un budget comprenant l'épargne est sûrement le plus judicieux conseil que j'ai reçu.

Pour ceux qui prévoient de tirer la *plug* dans moins de cinq ans, ils recommandent de se trouver des loisirs et des occupations. Savoir le plus précisément possible ce qui entre et ce qui sort du portefeuille en laissant un espace pour les imprévus. Faire un tour d'horizon de sa situation financière avec un conseiller et élaborer une bonne stratégie de décaissement afin de minimiser l'impôt est plus que recommandé.

En terminant, quand planifiez-vous votre retraite? De combien disposez-vous? Est-ce assez? Pour avoir une idée générale, je vous invite à lire l'article de mon collègue Olivier Hurtubise pour des outils de calcul très précieux.



Sébastien Lefebvre

Directeur - Laurentides-
Lanaudière Ouest

Laissons le temps faire son œuvre : une approche de gestion à la SQ?



Par Alexandre St-Cyr | Directeur - Mauricie—Lanaudière Est

Bonjour à vous tous,

Aujourd'hui, je m'adresse à vous afin de partager une réflexion nuancée sur les pratiques de gestion à la Sûreté du Québec (SQ).

Je suis en poste depuis maintenant près d'un an, et force est de constater que, dans plusieurs dossiers, certaines pratiques de gestion à la Sûreté du Québec s'apparentent à l'adage « Laissons le temps faire son œuvre. »

La SQ donne parfois l'impression que le temps finira par régler les choses

Au moment d'écrire ces lignes, je suis engagé dans plusieurs dossiers avec le Bureau de santé – une entité interne de la SQ mandatée pour traiter les différends au sein des milieux de travail.

Cependant, après quelques mois d'expérience, je constate que les délais d'enquête s'allongent souvent, parfois sur plusieurs mois, avec peu d'avancées tangibles. Peut-on considérer normal qu'une enquête sur des relations de travail dans un poste s'étire sur plus de sept mois? Est-il acceptable qu'on réponde aux membres concernés que la solution sera présentée « d'ici un mois ou deux », sans calendrier précis?

Plus préoccupant encore, que la « solution temporaire » consiste à limiter les interactions entre les membres impliqués, sauf en présence d'un supérieur ou d'un délégué syndical? Alors que la situation touche la moitié du poste?

Je crois plutôt que « Le temps n'efface pas les problèmes, il les transforme. »

On a parfois l'impression, avec la SQ, que le temps suffit à guérir toutes les blessures

Je demeure réservé quant à l'application de cet adage en gestion. De nombreux enquêteurs et policiers affectés à des postes administratifs signalent depuis longtemps un manque de chaises ergonomiques ajustables.

Peut-on juger normal de travailler plusieurs heures par semaine dans un bureau sans accès à une chaise adéquate, avec accoudoirs? Est-il normal de développer des douleurs aux poignets, aux épaules ou au dos à cause d'un poste de travail mal adapté? Est-il acceptable d'attendre plus de huit mois avant d'obtenir une évaluation ergonomique, alors que la douleur devient chronique et s'aggrave?

Encore une fois, l'expression plus juste serait : « Le temps ne fait qu'empirer les choses si l'on ne fait rien pour les améliorer ».



La SQ donne parfois l'impression qu'avec le temps, les membres oublieront...

Or, à ce jour, les membres n'oublient pas. Ils se souviennent.

- Les enquêteurs, agents de surveillance physique et autres membres dépourvus de point d'approvisionnement se souviennent qu'on leur avait promis une allocation de 350 \$ destinée à l'achat de lunettes et de chaussures de course.
- Les membres issus des services de police municipaux se souviennent qu'on leur avait promis la reconnaissance de leur ancienneté dans la structure salariale. Plus de six mois après leur embauche, leur rémunération n'a toujours pas été ajustée. Ils sont passés de plus de 100 000 \$ / an à 58 000 \$, alors que des ajustements supérieurs étaient attendus, conformément aux engagements pris.
- Les membres se souviennent qu'on leur avait promis de nouvelles vestes pare-balles... promesse formulée il y a plus d'un an.
- Les enquêteurs ayant complété le Volet II depuis plus d'un an attendent toujours le versement de leurs heures supplémentaires liées au temps d'étude.
- Les membres qui ont travaillé dans l'OPS Lagopède en décembre 2024 se souviennent qu'ils n'ont toujours pas reçu l'entièreté de leur paie.

- Les membres se souviennent que dans plusieurs unités il y a un manque criant de gens formés AIE, alors que les interventions avec des personnes ayant des problèmes de santé mentales explosent.

Je me permets donc de rappeler à la Sûreté du Québec que le temps ne règle pas tout. À défaut d'actions concrètes, il ne fait pas disparaître les problèmes.

L'APPQ est prête à siéger aux comités et à faire avancer les choses rapidement, dans un esprit de collaboration et de solutions, en souhaitant que la Sûreté soit au rendez-vous.

À tous les policières et policiers, ne lâchez pas votre bon travail. Votre engagement fait toute la différence.

Pour les membres de mon district, n'hésitez pas à m'écrire ou à communiquer avec moi si vous rencontrez des problématiques ou si vous avez besoin de soutien.



Alexandre St-Cyr

Directeur – Mauricie–
Lanaudière Est

Le cri d'alarme du rapport CNESST dans le dossier Maureen Breau



Par François Dubé | Directeur - Montérégie Est

La mort tragique de la sergente Maureen Breau, survenue en mars 2023 à Louiseville alors qu'elle intervenait auprès d'un individu en crise, continue de provoquer une onde de choc dans tout le Québec. Plus de deux ans après le drame, le rapport de la CNESST, tout comme les conclusions de la coroner, soulèvent des constats troublants sur l'état de la sécurité policière dans la province. Ce que ces rapports mettent en lumière dépasse le cas particulier : ils révèlent une crise systémique, faite de manque d'effectifs, de lacunes en formation, de désorganisation et d'improvisation dans la gestion et la supervision des ressources humaines policières.

La CNESST est sans équivoque : l'organisation du travail au sein de la Sûreté du Québec a directement contribué aux risques encourus par M^{me} Breau et ses collègues. Elle souligne, entre autres, la pratique courante de combler les effectifs des postes en crise avec du personnel en début de carrière, peu outillé pour gérer des interventions complexes. Dans son rapport, la CNESST recommande notamment une meilleure planification des effectifs, des mécanismes pour assurer la présence d'agents expérimentés et formés lors des interventions à risque et une refonte des protocoles de supervision.

De son côté, la coroner a insisté sur l'urgence de revoir la formation des policiers face aux personnes souffrant de troubles mentaux. Elle recommande aussi un meilleur

partage de l'information entre les institutions de santé et les forces de l'ordre. Ces recommandations, bien que pertinentes, arrivent dans un contexte de pénurie criante de policiers. La Sûreté du Québec peine à recruter, à former et à retenir ses effectifs, exacerbant la pression sur le terrain.

En réponse, la Sûreté du Québec a adopté plusieurs mesures : révision des protocoles de déploiement, supervision accrue des patrouilleurs et revalorisation du rôle des agents chevronnés dans les équipes. Bien que ces actions aillent dans la bonne direction, elles ne peuvent porter fruit sans ressources humaines et matérielles adéquates. Les nouvelles directives fraîchement appliquées mettent beaucoup de pression sur les superviseurs de relève et augmentent considérablement leurs tâches sur leurs relève respectives. Sauront-ils tenir le coup? Auront-ils les outils et les effectifs pour les aider à accomplir toutes leurs tâches?

Dans ce contexte, le retour des banques de candidats pré-qualifiés en gestion – une pratique abandonnée depuis plusieurs années – fait son chemin dans les discussions. Ces banques permettaient de combler plus rapidement les postes de gestion et d'encadrement dans les corps policiers. Le retour à cette pratique pourrait assurer une meilleure stabilité des équipes, réduire les délais de dotation et garantir une présence constante de superviseurs qualifiés sur le terrain. Est-ce réaliste? Oui. Est-ce réalisable?



Cela dépendra de la volonté politique et administrative de revoir en profondeur les modes de gestion des ressources humaines au sein de la Sûreté du Québec.

Il ne s'agit plus ici de simples ajustements. La mort de Maureen Breau est le reflet d'un système policier en tension, où ceux et celles qui nous protègent sont eux-mêmes exposés à des risques évitables. La balle est maintenant dans le camp du gouvernement, du ministère de la Sécurité publique et des dirigeants policiers. Car à force de retarder les réformes, c'est la sécurité de tous – policiers comme citoyens – qui est compromise.



François Dubé

Directeur –
Montérégie Est

Requalification des policiers en matière d'armes à feu



Par Annie Desjardins | Directrice - Montérégie Ouest

Le 24 janvier 2025, le ministre de la Sécurité publique du Québec a rendu publique une ligne directrice sur la requalification des policiers en matière d'armes à feu et d'agents chimiques. Celle-ci rend obligatoire la requalification, dans l'année civile en cours, de chaque policier œuvrant dans un corps de police du Québec sur l'ensemble des armes pour lesquelles il est qualifié. La ligne directrice vient entre autres préciser qu'un policier est considéré requalifié lorsqu'il satisfait aux exigences de la requalification faites par un formateur qualifié et ajoute qu'une requalification est une démarche structurée sur une période précise durant laquelle la personne doit renouveler sa qualification.

La nouvelle directive oblige donc chaque policier à être requalifié durant chaque année civile sur chaque arme et agent chimique pour lequel il a été qualifié afin qu'il puisse continuer à faire usage de ces armes ou agents chimiques pour l'année suivante. En d'autres mots, en 2026, tout policier n'ayant pas été requalifié au tir entre le 1^{er} janvier 2025 et le 31 décembre 2025 ne pourra plus assumer son rôle lorsque le besoin d'être armé sera nécessaire.

La directive inclut une période tampon pour les 45 premiers jours de l'année. Elle permet au directeur des services de police d'octroyer une prolongation de 45 jours pour des motifs valables pour les policiers ne s'étant pas requalifiés. Les directeurs devront motiver leur décision par écrit et attester que le policier est apte à faire usage de ses armes durant la période de prolongation. Cependant la requalification faite alors comptera uniquement pour l'année civile en cours et le policier devra se requalifier à nouveau dans

l'année en cours pour avoir le droit d'exercer ses fonctions l'année suivante.

La directive précise aussi les responsabilités de chacun. Le policier doit se conformer à la directive. Il doit donc se requalifier dans l'année. Ce qui inclut, dans la mesure du possible, de se présenter à la requalification pour laquelle il a été convoqué, mais également de tenir informé par écrit son gestionnaire si dans la dernière portion de l'année il n'a toujours pas été convoqué à une requalification. Aussi, dans l'éventualité où il n'a pu être requalifié dans les délais, il doit s'abstenir d'utiliser son arme ou d'effectuer des tâches qui en nécessitent le port.

Le directeur (directrice) du service de police a également des responsabilités incluses dans la directive. Il doit, en plus de prendre connaissance de la directive et d'en tenir informé ses membres, s'assurer de la requalification de tous, c'est-à-dire rendre la présence du membre possible, le libérer et le remplacer le cas échéant. Il doit octroyer si nécessaire des reprises et prolongations selon les modalités et s'assurer qu'un policier non requalifié dans les délais n'utilise pas son arme et soit réaffecté à des tâches ne nécessitant pas le port de l'arme.

En 2025, cette directive semble avoir pris de court la Sûreté du Québec (SQ) malgré le fait qu'elle la savait en préparation. Au point où elle n'a eu d'autre choix que de mettre sur pause la grande majorité des formations MCIP (Maintien des compétences en intervention policière) en avril dernier. Cette formation développée par les instructeurs en emploi

de la force depuis quelques années recevait des éloges des quelques patrouilleurs l'ayant reçu depuis mai 2024 et elle fait également partie des recommandations des conclusions du rapport de la coroner dans le dossier du décès de Maureen Breau rendu public en septembre 2024, ainsi que des suivis de la CNESST dans le dossier.

C'est donc dire qu'outre les conséquences liées au fait qu'un policier ne pourra pas effectuer ses fonctions en cas de non-requalification, la venue de la directive fait aussi en sorte que la SQ a dû mettre de côté la formation MCIP qui a une importance cruciale dans le maintien des compétences des patrouilleurs. Malgré les 42 instructeurs du module de l'emploi de la force, la SQ peine à rendre possible la requalification des quelque 5 400 policiers en service de tous grades et fonctions confondus. On a beau ouvrir de nouveaux postes d'instructeur, toujours faut-il leur laisser du temps pour devenir fonctionnels. Leurs formations sont nombreuses, longues et nécessaires. Aussi, les locaux suffisent à peine, comme le nombre d'instructeurs, pour former l'ensemble des policiers. Il y a eu des fermetures de salles de tirs importantes durant une longue période, des difficultés à avoir des contrats à long terme pour les lieux et locaux trouvés, des réaménagements nécessaires de ces endroits et des manques de certains équipements.

Pour atteindre les objectifs qu'exige la directive du MSP, certains instructeurs devront travailler sans relâche à l'automne pour former l'ensemble des policiers, faisant des requalifications d'une demi-journée, et ce, deux fois par jour. C'est là une autre des solutions imaginées pour passer l'ensemble de la communauté policière de la SQ en requalification avant la fin des délais requis afin que tous puissent être formés. La SQ croit encore possible, de cette façon, de requalifier les 40 % de policiers restants d'ici la fin de l'année 2025 pour l'arme à feu de service. Cependant, raccourcir la durée de la requalification telle que connue depuis plusieurs années est assurément une autre conséquence à laquelle la SQ et ses membres font face. Couper la durée d'une requalification veut donc dire couper dans les exercices et la manipulation de l'arme de service pour chaque policier patrouilleur. Également, en date de la mi-août, il restait 55 % de policiers qualifiés pour l'arme de support à être requalifiés. La SQ estime avoir les capacités de requalifier une majorité de ceux-ci. Par contre, c'est au niveau de la requalification des usagers de l'arme à impulsion électrique que la directive risque de

faire le plus mal. Il y avait toujours, en date de la mi-août, 70 % de ceux-ci toujours non requalifiés. C'est un outil utile et presque essentiel. C'est davantage une hausse des patrouilleurs qualifiés qu'on devrait connaître plutôt que l'inverse. Mais le service de police est à l'heure des choix et priorités pour la fin 2025 afin de rencontrer les minimums usuels.

La Sûreté souhaite le retour à grande échelle de la formation MCIP l'an prochain. Peut-on avoir des doutes sur la faisabilité de former l'entièreté des patrouilleurs sur une année civile sachant que les instructeurs devront également former tous les autres policiers au tir, qualifier des patrouilleurs AIE et arme longue, former des recrues durant leurs semaines d'accueil, être présents lors de certaines formations et camps de sélection, sans compter les évaluations des rapports SAGIR, les reprises d'échec, etc. La Sûreté devra se pencher sur la façon d'y arriver, réévaluer ses capacités et revoir le modèle.

Cela dit, la directive est bien vue par l'APPQ, et c'est à la SQ de trouver les solutions pour que la directive soit respectée; nous ne sommes pas en mesure de se passer de membres actifs par absence de requalification. Aussi faut-il trouver des solutions afin que les formations MCIP reviennent le jour et profitent à l'ensemble des patrouilleurs tel que recommandé dans le rapport de la coroner et soutenu par la CNESST, et pour que davantage de patrouilleurs bénéficient de l'utilité de l'arme à impulsion électrique.

Toutefois, une des conséquences positives de l'arrivée de la directive du MSP est la manière dont elle a influencé les mentalités des gestionnaires, en augmentant considérablement la priorité de la formation dans les planifications quotidiennes, lui donnant ainsi une place essentielle. Longtemps, la formation a malheureusement été l'élément facile sur lequel couper, mais cette directive tend à lui redonner la place qu'elle mérite.



Annie Desjardins

Directrice –
Montérégie Ouest

Retraite SQ 101



Par Olivier Hurtubise | Directeur - Outaouais

Après avoir échangé avec plusieurs membres de notre organisation, je constate que les rouages de notre propre fonds de pension sont méconnus de plusieurs d'entre vous. Premièrement, sachez que celui-ci se nomme **Régime de retraite des membres de la Sûreté du Québec**, connu sous l'acronyme **RRMSQ**. Il s'agit d'un **régime de retraite à prestations déterminées**.

Je vais tenter de vous présenter, de manière non exhaustive, les grandes lignes du régime, afin de vous aider à en comprendre le fonctionnement. L'exemple utilisé repose sur un scénario hypothétique d'un policier ayant débuté sa carrière dans les années 2000.

1. Calcul de la pension

Votre pension de retraite est basée sur la **moyenne de vos trois meilleures années salariales** durant votre carrière. Cette moyenne comprend :

- votre **salaire annuel**;
- **les primes** (gestion, rétention, patrouille, soir, nuit, fin de semaine);
- **excluant** le temps supplémentaire.

Exemple : Si vos trois meilleures années salariales sont de 100 000 \$, 110 000 \$ et 120 000 \$, la moyenne utilisée pour le calcul de la pension sera **de 110 000 \$**.

2. Taux d'accumulation

Vous cumulez **2,3 % du salaire moyen** décrit au point 1 pour chaque **année de service**.

Ce 2,3 % se divise en deux volets :

- **2 % de rente viagère** (versée à vie);
- **0,3 % de rente temporaire** (versée jusqu'à 65 ans, remplacée ensuite par la RRQ, ou dès 60 ans selon vos choix).

Exemple : Si vous prenez votre retraite après 25 ans de service :

$$25 \text{ ans} \times 2,3 \% = 57,5 \%$$

$$57,5 \% \times 110\,000 \$ = 63\,250 \$ / \text{année de pension}$$

3. Conditions pour une retraite sans pénalité

Vous pouvez prendre votre retraite sans pénalité si vous remplissez l'un des critères suivants :

- Avoir **25 ans de service continu**;
- OU
- Avoir atteint le **facteur 75** (âge + années de service = 75);
- OU
- Avoir **60 ans ou plus**.



Il est toutefois possible de quitter après 20 années de service **avec pénalité**, calculée sur chaque mois manquant avant d'atteindre les 25 ans.

À noter : la retraite devient **obligatoire à 65 ans**.

4. Indexation annuelle

Votre rente est indexée chaque année en fonction du **taux d'augmentation de l'indice des rentes (TAIR)** :

- Soit **l'excédent du TAIR au-dessus de 3 %**;
- Soit **la moitié du TAIR**;
- **La formule la plus avantageuse** sera appliquée.

L'indexation a lieu chaque **1^{er} janvier**.

Pour connaître le TAIR, consultez le site de **Retraite Québec** (recherchez « TAIR »).

Voici le tableau des pourcentages des 16 dernières années

Année	Taux
2025	2,6 %
2024	4,4 %
2023	6,5 %
2022	2,7 %
2021	1,0 %
2020	1,9 %
2019	2,3 %
2018	1,5 %
2017	1,4 %
2016	1,2 %
2015	1,8 %
2014	0,9 %
2013	1,8 %
2012	2,8 %
2011	1,7 %
2010	0,4 %

5. Distinction avec le REER collectif

Ne confondez pas le RRMSQ avec votre **REER collectif**.

Ce dernier bonifie votre épargne-retraite. Les **primes de relèvement** sont versées dans votre compte **chez Industrielle Alliance**, à raison de **1,8 % de votre salaire**, pour le temps travaillé en relèvement (jour/soir/nuit).

Ressources utiles

Pour approfondir le sujet, je vous recommande la **vidéo YouTube disponible sur le site web de l'APPQ**, présentée par **Julien Ponce**, actuaire. Elle explique le fonctionnement du régime RRMSQ de manière plus détaillée.

Le site Internet de Retraite Québec est également détenteur de plusieurs réponses aux questions fréquemment posées :

<https://www.retraitequebec.gouv.qc.ca/fr/publications/rrsp/rrmsq/Pages/rrmsq.aspx>

Olivier Hurtubise
Directeur – Outaouais

Pôle de détention de Québec : quand la CNESST débarque!



Par Isabelle Lavallée | Directrice - Québec Nord-Est

À tous les membres de mon district,

Je m'adresse à vous afin de vous exprimer mes préoccupations réelles et partagées par plusieurs d'entre nous, concernant la sécurité des policières et des policiers utilisant le pôle de détention de Québec. Comme représentante à la prévention, je dois m'assurer que nos membres travaillent dans un endroit sécuritaire, c'est ma priorité! Les conditions désuètes, l'équipement inapproprié et laissé à portée de main ainsi que l'utilisation non encadré du pôle de détention depuis plusieurs années soulèvent des questions sérieuses :

- **La sécurité des policiers est-elle réellement une priorité pour la Sûreté?**
- **Nos démarches d'inspections préventives sont-elles réellement prises au sérieux par l'organisation?**

Malheureusement, les délais récurrents reliés aux réparations, les nombreux signalements, les préoccupations laissées sans réponse et l'absence de modernisation du pôle de détention nous envoient le message inverse. Nous nous exposons inutilement, depuis trop longtemps, à des risques d'agressions et de blessures évitables alors que l'employeur aurait pu nous écouter et agir plus rapidement! Entre les mois d'avril 2023 et novembre 2024,

j'ai effectué quatre visites d'inspection du bloc cellulaire de Québec, soumis de nombreux rapports appuyés par des dizaines de photos à l'employeur, sans compter les discussions concernant l'état des cellules lors des comités de santé et sécurité du district Est. Accompagné de l'ancien délégué syndical du poste autoroutier Capitale-Nationale, le sergent Jonathan Tremblay, nous avons finalement fait un signalement à la CNESST (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) le 14 novembre 2024. Sans surprise, à la suite de cette plainte, notre employeur est « débarqué » avec la cavalerie au Quartier général (QG) de Québec pour constater l'état des lieux, et ce, en catimini, sans en informer l'Association, la journée précédant la rencontre paritaire avec l'inspectrice de la CNESST en décembre 2024! Un « ménage » a donc été fait préalablement la veille de cette rencontre. Nous aurions préféré avoir l'écoute initiale et que cette démarche proactive de nettoyage du pôle de détention débute lors de la 1^{re} inspection en 2023 et que les recommandations indiquées dans mes rapports d'inspection soient prises au sérieux plus tôt... Toutefois, lorsque j'ai reproché cet aspect à la Sûreté, l'inspectrice de la CNESST m'a rappelé que l'objectif final était de rendre notre centre de détention sécuritaire; c'était donc le premier pas vers les résultats que nous avons aujourd'hui.

Dans cette démarche avec la CNESST, il est essentiel de se référer à l'article 51 de la Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST) concernant les obligations de la Sûreté :

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique du travailleur. Il doit notamment :

- 1° s'assurer que les établissements sur lesquels il a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection du travailleur;**
- 5° utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur;**

Lors d'une plainte à la CNESST, l'employeur a plusieurs rôles et responsabilités :

- 1. Collaborer à l'enquête** en fournissant les documents demandés et en permettant l'accès aux lieux de travail.
- 2. Assurer un milieu de travail sécuritaire** en prévenant les accidents de travail, les maladies professionnelles et en corrigeant toute situation jugée dangereuse ou non conforme.
- 3. Respecter les droits des travailleurs** donc aucun travailleur ne peut faire l'objet de mesures disciplinaires, de représailles ou de harcèlement en raison d'une plainte.
- 4. Participer à l'amélioration des conditions de SST** en mettant en place un plan d'action ou des mesures correctives et en assurer les suivis.

En cours de route, la CNESST peut émettre des avis de correction, donner un ordre ou suspendre des travaux en cas de non-conformité.

Travaux du comité

Suivant notre plainte, nous avons demandé la collaboration de l'APSSAP (Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail, secteur administration provinciale) pour l'élaboration d'un plan d'action. Pour ce faire, nous avons identifié tous les risques en prenant en considération la

probabilité qu'un événement survienne et sa gravité. Nous devons évaluer combien d'événements avaient été signalés durant les cinq dernières années. Malheureusement, dans ce dossier, nous avons seulement des plaintes verbales que le délégué et moi avons reçues. Ce fut un travail colossal paritaire pour l'amélioration et la sécurisation de notre centre de détention. Plus d'une cinquantaine de rencontres se sont tenues avec l'employeur à cet effet, avec des suivis rigoureux des mesures prises. Nous avons priorisé les risques et établi des échéanciers qui, malheureusement, ont rarement été respectés. Les nombreux délais encourus ont fait retarder les travaux à maintes reprises, car nous devons constamment relancer le service des immeubles et la Société québécoise des immeubles (SQI) qui sont en charge des réparations au QG.

Pourquoi signaler un incident/accident de travail?

Signaler rapidement un événement en complétant le formulaire SQ262-005 permet non seulement d'aviser l'employeur d'une situation à risque, mais permet également de documenter et de solidifier un recours légitime à la CNESST par la suite si les mesures correctives ne sont pas prises. Ne pas dénoncer des situations à risque, c'est laisser croire que tout va bien! Ne perdons pas notre crédibilité et le sérieux de nos démarches!

Rapport d'intervention CNESST et avis de dérogation

Dans son 1^{er} rapport d'intervention, l'inspectrice se questionne sur le sérieux de notre employeur concernant la SST :

« Les observations faites en avril 2023 ont été communiquées au comité de santé et sécurité du travail, cependant, la problématique n'a pas été prise en charge à ce moment. **Plusieurs observations faites se sont répétées d'une inspection à l'autre. À quoi doivent servir ces inspections si des mesures de corrections ne sont pas appliquées par la suite ou si un suivi n'est pas assuré par l'employeur?** ». Dans ce rapport, la CNESST a indiqué que **le risque d'agression et de violence doit faire l'objet d'une analyse globale afin de prioriser les correctifs à mettre en place et protéger les travailleurs. (RAP1493438)**

À la suite de nos rencontres, l'inspectrice a émis des avis de correction et a fait des suivis à chaque date d'échéance des travaux demandés :

- 1^{er} avis de correction : La CNESST oblige la Sûreté à faire l'analyse de risque concernant la présence des travailleurs avec les détenus au QG :

LSST;51.5; Il n'y a pas les méthodes et techniques visant à identifier, à contrôler et à éliminer les risques de violence ou d'agression pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur puisqu'il n'y a pas d'analyse de risque concernant la présence des travailleurs avec les détenus dans le quartier général. Il y a un risque de lésion pour les travailleurs.

- 2^e avis de correction : Considérant l'avancement des travaux paritaires et la planification des rencontres hebdomadaires, la CNESST accorde un délai supplémentaire à l'employeur pour compléter les correctifs demandés. Elle y ajoute toutefois deux avis de correction supplémentaires à la suite d'un événement survenu en cellule avec un détenu :

LSST;51(16); L'employeur ne prend pas les mesures pour assurer la protection du travailleur exposé, sur les lieux de travail, à une situation de violence physique ou psychologique notamment lors des vidéocomparutions

LSST;51(16); L'employeur ne prend pas les mesures pour assurer la protection du travailleur exposé, sur les lieux de travail, à une situation de violence physique ou psychologique notamment alors qu'un détenu se désorganise dans sa cellule.

Malgré les délais encourus et la lenteur du processus, mon délégué et moi avons insisté à chacune des rencontres sur l'importance de rendre notre pôle de détention sécuritaire en proposant de nombreux correctifs, soutenus par vos commentaires et vos interventions avec les détenus. C'est avec fierté que nous avons mis en place les résultats suivants :

- Élaboration d'un plan d'action (15 risques identifiés)
- Évaluation des risques résiduels (22 risques identifiés)

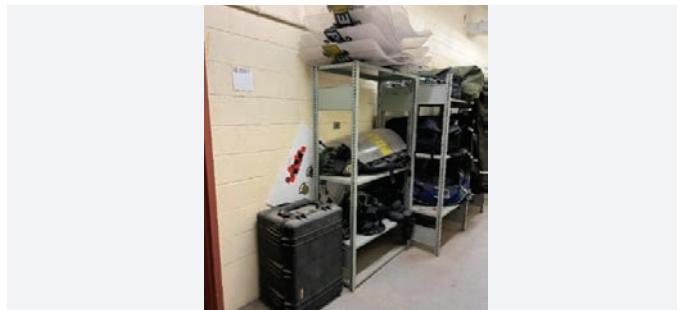
- Création d'une échelle d'évaluation du risque suicidaire
- Implantation d'une inspection bihebdomadaire des lieux
- Instruction 41-682-01 Définition du rôle et des responsabilités
- Détermination des accès pour le pôle de détention (Trajets A et B)
- Aménagement et libération du sécurigare, accessible en tout temps
- Aménagement d'une salle de fouille (travaux non terminés)
- Aménagement d'un poste d'accueil des détenus
- Aménagement de la salle de vidéocomparution (travaux non terminés)

Une image vaut mille mots!

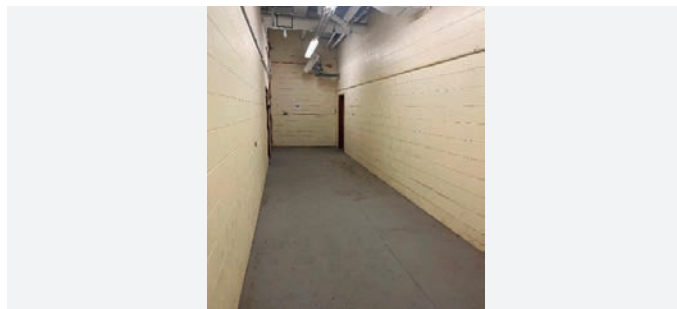
Les travaux d'aménagement du pôle de détention sécuritaire tardent à être finalisés. Nous attendons l'installation de lumière carcérale dans la salle de fouille, de réparation de murs dans les cellules et de l'installation d'une vitre dans la salle de vidéocomparution. Voici toutefois les belles avancées que nous avons faites!

Corridor d'accès au pôle de détention

AVANT



APRÈS



Bureau d'accueil des détenus et puits de déchargement

AVANT



APRÈS

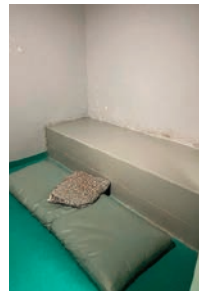


Cellules

AVANT

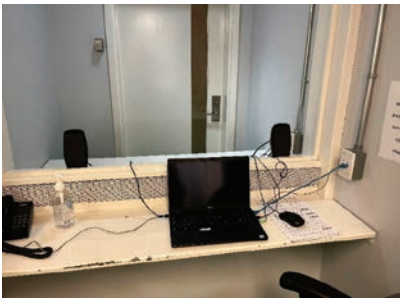


APRÈS



Salle de vidéocomparution

AVANT



APRÈS



La précieuse collaboration de certains gestionnaires ayant pris au sérieux nos démarches a grandement contribué à l'amélioration de la sécurité au pôle de détention de

Québec. Merci pour votre engagement et votre soutien indispensable : sergent Érik Fillion; lieutenant Stéphane Malenfant; capitaine Nadia Lavoie; inspecteur Patrick Tremblay, M^{me} Éline Raza, cadre-conseil à la direction générale; M. Frédéric St-Denis, conseiller expert en prévention physique; ainsi que M. Daniel Grandmaison, conseiller à l'APSSAP.

En conclusion, il est essentiel de retenir que la santé et la sécurité, c'est l'affaire de tous, mais avant de porter plainte à la CNESST, questionnez-vous :

- Est-ce que l'employeur a été avisé via un rapport d'incident/d'accident?
- Est-ce que l'employeur a eu un délai raisonnable pour effectuer les correctifs?

Notre sécurité devrait toujours être au premier plan. Que l'employeur cesse de minimiser les enjeux et qu'il passe à l'action rapidement. **L'employeur a la responsabilité de mettre en place des lieux sécuritaires, fonctionnels et que les correctifs demeurent dans le temps!** La Sûreté doit effectuer les suivis lors d'une plainte CNESST et la PRENDRE EN CHARGE!

Pour nous, les membres du district Québec Nord-Est, continuons de nous soutenir, et merci de m'informer des enjeux SST et de partager avec moi vos rapports d'incidents/d'accidents. Je poursuivrai mes revendications à notre employeur afin d'obtenir des conditions de travail dignes de notre engagement!



Isabelle Lavallée

Directrice –
Québec Nord-Est

Jusqu'à quand pourra-t-on tenir?



Par David Doucet | Directeur - Saguenay—Lac-Saint-Jean

Sérieusement, en 25 ans de service à la Sûreté du Québec (SQ), je n'ai jamais vu une situation comme celle que nous traversons aujourd'hui. Les effectifs s'effritent et fondent à vue d'œil, les départs à la retraite se multiplient, et, fait inquiétant, plusieurs collègues quittent dès qu'ils en ont l'occasion, sans même envisager de prolonger leur carrière. Le temps supplémentaire obligatoire est devenu une règle imposée, et la surcharge de travail mine le moral comme la santé. Cette réalité met en péril notre profession et jette une ombre à la belle vision de police nationale que la SQ se vante d'être.

Notre travail a profondément évolué. Nous ne faisons plus seulement de la patrouille ou des enquêtes criminelles. Aujourd'hui, nous sommes en première ligne devant des réalités sociales de plus en plus complexes : crises en santé mentale, toxicomanie, violence conjugale, itinérance et j'en passe. Ces interventions de tous les jours exigent expertise, patience et résilience. Pourtant, malgré l'ampleur des responsabilités, on nous demande d'en faire toujours plus avec moins et avec des équipes toujours plus réduites. Maintenant la solution magique, on module les relèves et bonifie certaines plages avec du temps supplémentaire.

Autrefois, le temps supplémentaire était une denrée rare. Dans mes débuts, il n'était pas inhabituel de voir des collègues presque se chicaner pour en obtenir et c'était perçu comme une chance de pouvoir en faire. Aujourd'hui,

la réalité a complètement basculé : on le fuit... on le redoute... ce temps supplémentaire n'a plus rien d'un privilège, il est imposé. Trop se voient forcés de prolonger leur quart, parfois jusqu'à l'épuisement, sans possibilité de dire non. Nous accumulons les heures, nous enchaînons les semaines sans repos, nous sacrifions notre vie familiale. Plusieurs manquent des moments précieux en famille, d'autres n'ont plus l'énergie pour souffler. Pire encore, il n'est pas rare que des membres soient forcés d'entrer travailler lors de leurs journées de congé, perdant ainsi le peu de répit qui leur restait. Et c'est là que le cercle vicieux s'installe : l'épuisement mène aux arrêts de travail, parfois de longue durée. Chaque absence génère encore plus de TSO pour les collègues restants, qui s'épuisent à leur tour. Ce système entretient lui-même sa propre crise. Tant que la direction refusera d'affronter ce problème de front, les policiers continueront de s'écrouler un à un sous la surcharge.

À cette fatigue s'ajoute une pression sociale grandissante. Chaque jour, on attend de nous que nous soyons irréprochables, rapides, efficaces et disponibles en tout temps. Nos interventions sont scrutées, commentées et jugées. On a de plus en plus d'attentes envers nous mais les moyens pour y répondre, eux, ne suivent pas. Ce climat alourdit notre charge mentale et décourage la future relève. La profession policière a perdu de son lustre. Ce qui attirait avant les jeunes vers ce métier – le respect, la



stabilité, la reconnaissance – s’effrite peu à peu, laissant place à l’image d’une profession exténuante et constamment critiquée. Les jeunes voient la réalité du terrain : des policiers constamment sollicités, épuisés, peu soutenus.

Le problème de rétention est tout aussi flagrant. Dès que les conditions le permettent, plusieurs collègues prennent leur retraite, parfois plus tôt qu’ils ne l’avaient prévu. Ce n’est pas par manque d’amour pour le métier, mais parce qu’ils n’en peuvent plus. Fatigue, manque de reconnaissance, TSO abusif, lourdeur administrative : le cocktail est explosif. Résultat : nous perdons une expertise précieuse et une expérience inestimable. Certes, l’arrivée des policiers seniors a été une piste de solution pour combler certains vides, mais nous sommes loin d’avoir réglé le problème.

Il y a clairement un enjeu de manque d’effectifs dans l’équation pour régler la crise. On a assez brassé la soupe à l’interne, tenté d’ajuster nos façons de faire, de moduler les horaires, d’improviser des solutions temporaires. Rien n’y fait : **il manque du monde**. L’APPQ a établi que dans le contexte actuel, un minimum de 350 nouveaux policiers seraient requis dans les rangs pour offrir le même niveau de service à la population qu’il y a une quinzaine d’années. La Sûreté ne conteste pas les faits, et sa directrice générale, M^{me} Johanne Beausoleil, était au même diapason lors de son passage au dernier Congrès des délégués en 2025. La responsabilité revient au ministère de la Sécurité publique et aux municipalités qui devront se rendre à l’évidence : il leur faut ajouter du monde pour une solution

durable – pour nos membres, mais aussi pour un meilleur service à la population.

La vision de police nationale, qui est si importante pour la SQ, doit être réaffirmée et soutenue. Une police nationale, ce n’est pas seulement un slogan : c’est une mission unique, qui demande des effectifs nombreux et stables. On ne peut pas prétendre incarner cette mission avec des équipes vidées par l’épuisement, le manque de renforts et la surcharge. Si la Sûreté du Québec veut continuer à se distinguer comme une Police nationale, elle doit se donner les moyens de ses ambitions.

Nous ne pouvons pas continuer à tenir le fort à bout de bras en sacrifiant notre santé et nos familles. Nous ne sommes pas des machines.

« Pour prendre soin de la population, il faut d’abord prendre soin de ceux qui la protègent! »



David Doucet

Directeur – Saguenay—
Lac-Saint-Jean

Bonne et heureuse retraite à nos retraités 2025



Sergent **Stéphane Simard** #10543
Relations communautaires CS Alma
_____ 2025-01-16



Agent **Denis Fortin** #10534
Poste MRC Lac-Saint-Jean Est
_____ 2025-03-29



Agent **Carol Bouchard** #11322
Poste auxiliaire Domaine-du-Roy
_____ 2025-04-01



Agente **Cynthia Martin** #9514
Centre réponses aux citoyens
_____ 2025-03-17



Sergente **Nathalie Dufour** #10487
Équipe enquêtes CS Alma
_____ 2025-03-31



Sergent **Luc Bernier** #10395
Poste MRC Lac-Saint-Jean Est
_____ 2025-04-19



Agente **Josée Ouellet** #10379
Poste auxiliaire Domaine-du-Roy
_____ 2025-03-17



Agent **Stéphane Guidon** #10458
Poste auxiliaire Domaine-du-Roy
_____ 2025-03-31



Sergente **Alexandra Houle** #9543
Poste principal Domaine-du-Roy
_____ 2025-07-01



Sergente **Annette Charbonneau** #9143
Relations communautaires CS Alma
_____ 2025-03-28



Agent **Michel Tremblay** #11701
Poste principal Fjord-du-Saguenay
_____ 2025-03-31



Agent **Bernard Dufour** #8267
Liaison judiciaire Roberval
_____ 2025-12-01

NOM	COURRIEL	DIRECTEURS DE L'APPQ
PRÉSIDENT		ABITIBI-TÉMISCAMINGUE— NORD-DU-QUÉBEC Patrick Valcourt patrick.valcourt@appq-sq.com
Dominic Roberge	dominic.roberge@appq-sq.com	
VICE-PRÉSIDENT – AFFAIRES JURIDIQUES		BAS-SAINT-LAURENT Cathy Richard cathy.richard@appq-sq.com
Rock Soucy	rock.soucy@appq-sq.com	
VICE-PRÉSIDENT – RELATIONS DE TRAVAIL		CÔTE-NORD Ludovik Gélinas ludovik.gelinas@appq-sq.com
Jasmin Rainville	jasmin.rainville@appq-sq.com	
VICE-PRÉSIDENT – SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL ET FORMATION		ESTRIE—CENTRE SUD Hugo Lizotte hugo.lizotte@appq-sq.com
Stéphane Robin	stephane.robin@appq-sq.com	
VICE-PRÉSIDENT – COMMUNICATIONS ET DOTATION		GASPÉSIE—LES ÎLES François Leblanc francois.leblanc@appq-sq.com
Jefferick St-Hilaire	jefferick.st-hilaire@appq-sq.com	
VICE-PRÉSIDENT – GESTION FINANCIÈRE ET CORPORATIVE		ÎLE DE MONTRÉAL Maxime Paulin maxime.paulin@appq-sq.com
Tommy Giroux	tommy.giroux@appq-sq.com	
CONSEILLÈRE PRINCIPALE SST ET RESSOURCES HUMAINES		LAURENTIDES—LANAUDIÈRE OUEST Sébastien Lefebvre sebastien.lefebvre@appq-sq.com
Alexandra Lila	alexandra.lila@appq-sq.com	
ADJOINTES ADMINISTRATIVES		MAURICIE—LANAUDIÈRE EST Alexandre St-Cyr alexandre.st-cyr@appq-sq.com
Josée Campeau		
Mylène Dubé (par intérim)	mylene.dube@appq-sq.com	
Chantal Cliche	chantal.cliche@appq-sq.com	
Johanne Lagacé	johanne.lagace@appq-sq.com	
ADJOINTE ADMINISTRATIVE ET SOUTIEN INFORMATIQUE		MONTÉRÉGIE EST François Dubé francois.dube@appq-sq.com
Marie-Isabelle Poirier	marie-isabelle.poirier@appq-sq.com	
COMPTABILITÉ – FINANCES		MONTÉRÉGIE OUEST Annie Desjardins annie.desjardins@appq-sq.com
Christine Fréchette		
Martine Pelletier (par intérim)	martine.pelletier@appq-sq.com	
TECHNICIENNES JURIDIQUES		OUTAOUAIS Olivier Hurtubise olivier.hurtubise@appq-sq.com
Sandrine Couturier		
Maude Bergevin (par intérim)	maude.bergevin@appq-sq.com	
Laurence Parent	laurence.parent@appq-sq.com	
GESTIONNAIRE – ASSURANCES VIE, MALADIE ET DENTAIRE		QUÉBEC NORD-EST Isabelle Lavallée isabelle.lavallee@appq-sq.com
Lucie Goulet	assurances@appq-sq.com	
AGENT(E)S DE BUREAU		QUÉBEC SUD-OUEST Charles Bélanger charles.belanger@appq-sq.com
Ludovic Elbaze		
Jeï nab Kandjy-Djina		
Maria Leblanc	assurances@appq-sq.com	SAGUENAY—LAC-SAINT-JEAN David Doucet david.doucet@appq-sq.com



Une couverture additionnelle est toujours un atout.

Avec l'avenant Privilège Groupe gratuit, les membres du groupe APPQ ont un accès exclusif à des couvertures d'assurance habitation améliorées et des options supplémentaires.

belairdirect.
assurances auto et habitation

Certaines conditions, exigences d'admissibilité, restrictions et exclusions s'appliquent à toutes les offres. Visitez belairdirect.com pour plus de détails. Les offres peuvent être modifiées sans préavis. Nous offrons les assurances habitation et automobile en Alberta, en Ontario, au Québec, au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Écosse, à Terre-Neuve-et-Labrador et à l'Île-du-Prince-Édouard, et l'assurance habitation seulement en Colombie-Britannique. © Compagnie d'assurance Belair inc. Tous droits réservés. 2025