

L'Horizon

JOURNAL

SAPSCQ-CSN

SYNDICAT DES AGENTS DE LA PAIX
EN SERVICES CORRECTIONNELS DU QUÉBEC



DÉCEMBRE 2022 • VOL. 31 NO. 1



06

**Tournoi de golf
FAPSCQ-FAACFQ,
un franc succès !**



12

**Le droit
de refus
démystifié**



22

**PSPNET
une thérapie
destinée aux
agents !**

16

Solidarité

**Avez-vous
été remplir
votre sondage
Négo 2023+ ?**





**En action
post-pandémie**

par Mathieu Lavoie

04

**Tournoi de golf
FAPSCQ-FAACFQ,
un franc succès !**

par Michel Désourdie

06

**Quelques changements
à vos conditions de travail**

par Guerty Généus

09

**Conseils et mesures
à prendre pour l'ASC
visé par une allégation
criminelle**

par M^e Nadine Touma

10

**Le droit de refus
démystifié**

par Mylaine Bolduc-Lemieux

12



16



20



22



17



Solidarité

par Jean-Pascal Bélisle

16

**Les médias sociaux
et le devoir de loyauté
de l'agent de la paix**

par M^e Catherine Faucher-Carbone

17

Leadership

par Louis-Philippe Lemoyne

20

**PSPNET :
Une thérapie destinée
aux agents**

par Amélie Fournier

22



Mathieu Lavoie
Président
du SAPSCQ-CSN

En action post-pandémie

Les derniers mois ont été chargés sur le plan de la vie syndicale de notre organisation, la dernière ronde de négociation en temps pandémique ayant limité grandement notre pouvoir d'action de mobilisation et de présence dans les établissements. L'acceptation et la mise en place d'une nouvelle convention collective, tout en tenant compte que nous sommes à l'aube d'une nouvelle ronde de négociation et, par le fait même, d'une consultation provinciale sur les priorités du prochain cahier de demandes. Parallèlement, les défis engendrés par le manque de personnel et la rareté de main-d'œuvre dans un contexte social de plein emploi, le recours abusif par l'employeur au temps supplémentaire obligatoire comme outil de gestion, dossier qui est actuellement en arbitrage, et un absentéisme au travail sans précédent pèsent lourd sur l'épuisement de l'ensemble des agents correctionnels au travers du réseau. Nous poursuivons également la contestation de notre régime de négociation, plus particulièrement les dispositions ayant trait à l'arbitrage des différends, qui est pour les agents de la paix du gouvernement non exécutoire.

Pandémie et négociation

Le contexte d'une négociation en temps de pandémie et les limites imposées par les différentes mesures sanitaires ont amené l'organisation à devoir se redéfinir, tant sur le plan de la mobilisation que de la négociation elle-même. Les différentes mesures sanitaires imposées ont emmené des conséquences et il nous a donc été impossible d'être présents comme nous le voulions dans les établissements pour les différents délégués nationaux et les membres du comité de mobilisation. Avec la fin de l'état d'urgence, la position de l'exécutif national n'a pas changé de celle qui précédait la pandémie. Nous devons demeurer près de chacun des établissements et d'aller faire le tour de ceux-ci lorsque possible. Sur ce point, certains pourront déjà avoir remarqué durant les dernières semaines que des visites d'établissements ont eu lieu et d'autres seront faites dans les semaines à venir.

Bien que la négociation vienne à peine de terminer et que les travaux de mise en place des avancées effectuées lors de celle-ci se poursuivent, une nouvelle ronde de négociation sera lancée dans les prochains mois pour l'ensemble des organisations syndicales des employés de l'état, dont la nôtre. Ceci amènera une consultation de l'ensemble des membres sur les enjeux et le dépôt de notre cahier de demandes syndicales. Les différents défis de la main-d'œuvre seront la pierre angulaire de cette prochaine négociation.

L'embauche

Le sujet de l'attraction et de la rétention du personnel fait partie des discussions depuis de nombreuses années. Les deux dernières années n'ont fait qu'accentuer l'ampleur de la problématique. La lenteur et l'archaïsme du recrutement au gouvernement, particulièrement aux services correctionnels, se doivent d'être revus et modernisés. Bien que plusieurs candidats postulent pour rejoindre nos rangs, le découragement face aux délais pour entrer en fonction en fait abandonner plus d'un. Dans le cadre de cette modernisation et du manque de personnel, plusieurs discussions ont lieu au comité paritaire et avec les instances gouvernementales, entre autres concernant l'augmentation du nombre de recrues par cohorte à l'ENPQ de 48 à 60 (300 embauches par année), l'obtention de cohorte ciblée pour certains établissements (exemple région de Montréal), concours de recrutement électronique en continu, entente sur l'intégration des candidats TPO en attendant qu'ils puissent intégrer l'École nationale de police.

Accompagnement et aide

Le soutien et l'aide pour les agents des services correctionnels seront définitivement des priorités de l'organisation syndicale lors de la prochaine négociation. Comment l'employeur peut justifier que notre régime d'aide au personnel est le même que le reste de la fonction publique, alors que notre réalité est bien différente ? Dans ce cadre, notre organisation syndicale, par le biais d'une proposition de l'exécutif national au congrès syndical de juin dernier, a mis de l'avant la création d'un fonds d'aide pour les agents. Bien que les travaux sur l'utilisation de celui-ci ne soient pas complétés, il s'agit d'un premier pas pour soutenir et accompagner les agents ayant besoin d'assistance.

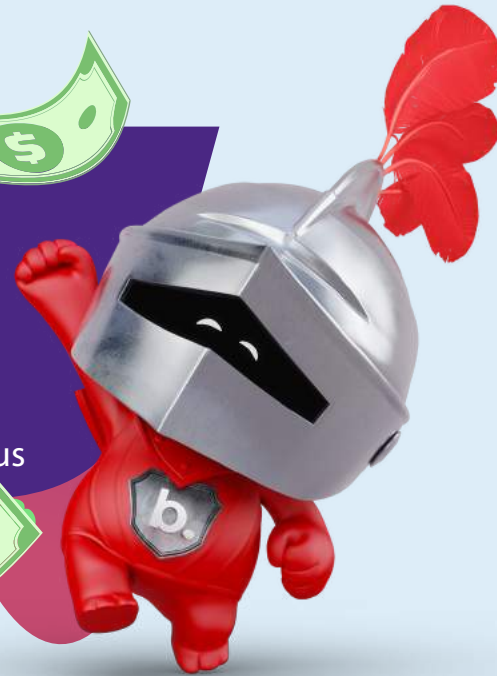
Définitivement, les mois à venir représenteront de nombreux défis. Nous devons être unis et rassemblés dans un bloc monolithique pour les affronter et passer au travers de ces défis.



NOUVEAU CONCOURS

Des Milliers à Gagner

Ne ratez pas votre chance de participer, appelez-nous



Chers membres du syndicat des Agents de la Paix en Services Correctionnels du Québec

Nous avons le plaisir de vous partager notre concours exclusif aux membres des groupes de belairdirect.

Bonne chance! Vous avez jusqu'au 31 mars 2023 pour participer.



Pour participer:

Utilisez le lien ci-haut ou appelez-nous pour une soumission d'assurance auto et/ou habitation et mentionnez que vous êtes un membre de votre organisation. En tant que membre du programme groupes de belairdirect, vous et votre famille* êtes admissibles à des rabais exclusifs sur votre assurance auto et habitation.

Pour obtenir une soumission, vous n'avez qu'à composer le **1-833-294-2911**

Il y a trois prix en argent d'une valeur de 1000\$ à gagner par mois! Et ce n'est pas tout. Toutes les personnes qui obtiendront une soumission durant la période du concours accroîtrons leurs chances de gagner!

belairdirect.
auto et habitation - groupes



Michel Désourdie
directeur FAPSCQ

Tournoi de golf FAPSCQ-FAACFQ, un franc succès !

Le 26 août 2022 soulignait le premier tournoi de golf des agents de la paix en services correctionnels du Québec (fédéraux et provinciaux). Les deux fondations (FAPSCQ et FAACFQ) ont collaboré afin d'organiser ce premier tournoi dans le but d'amasser des fonds pour deux causes qui leur tiennent à cœur : La Maison La Vigile et Le Camp Vol d'été Leucan-CSN. Il est important pour notre fondation de participer à la collectivité tout en faisant connaître notre milieu peu compris du public. Après plus de deux ans de pandémie, nous sommes heureux d'avoir enfin pu mettre en place un tel tournoi !

Certains d'entre vous ont pu participer à cet événement qui a eu lieu au Club de golf les Quatre Domaines à Mirabel. Nous aimerions souligner la participation de chaque section locale qui a contribué à ramasser des fonds pour faire de cette journée un succès. C'est plus de 210 golfeurs qui ont sorti leurs bâtons avec enthousiaste malgré un début de journée sous la pluie. Chaque golfeur a commencé sa journée le ventre plein avec le petit déjeuner inclus sur place. Plusieurs commanditaires étaient présents, tels que BélairDirect et la Caisse des policières et policiers du Québec, afin de rencontrer les participants sur le terrain. Le soleil nous a fait le plaisir de se pointer le bout du nez au courant de la journée, ce qui a permis aux golfeurs de manger leur pizza au sec et de prendre le 5 à 7 devant le groupe de musique Dérégation, qui a bien voulu nous donner leur cachet en don ! Cette journée s'est terminée avec un souper 3 services offert à chaque participant. Lors de cette soirée festive, en plus des cadeaux d'une valeur de 100 \$ donnés à chaque golfeur, plus de 10 000 \$ en prix furent tirés !

Nous sommes heureux de vous annoncer que nous avons ramassé, grâce à ce premier tournoi, plus de 40 000 \$! C'est grâce à la générosité de tous que nous avons pu récolter cette somme pour deux causes importantes. Cette journée n'aurait pas pu être possible sans l'aide de nos nombreux bénévoles et sans l'implication de nos commanditaires.

Le tournoi est maintenant terminé, mais nous sommes plus que motivés pour l'organisation du prochain tournoi qui aura lieu en août 2023. Comme vous le savez, nous avons toujours comme objectif de nous améliorer et de rendre chaque événement un plus grand succès. C'est pourquoi nous espérons amasser encore plus de fonds en 2023 et compter sur la participation d'un plus grand nombre de golfeurs. Alors, préparez-vous pour le prochain tournoi l'été prochain, vous ne le regretterez pas ! Une journée où l'ambiance est dans la place et où vous en aurez suffisamment pour votre argent.

Encore une fois, merci à tous nos commanditaires, nos bénévoles, nos sections locales et chaque golfeur présent !

Le Camp Vol d'été Leucan-CSN est financé par plusieurs activités de collectes de fonds. Il permet aux enfants atteints d'un cancer et à leur famille de participer aux activités du camp adaptées à leur réalité et animées par des bénévoles.

La Maison La Vigile est un organisme sans but lucratif ayant pour mission d'accompagner les femmes et les hommes qui ont une problématique de dépendance à l'alcool et aux drogues, aux personnes qui désirent reprendre de saines habitudes de vie et leurs activités quotidiennes et d'avoir une meilleure gestion de leurs émotions.



De gauche à droite : M. François Enault, M. Mathieu Lavoie, M. Michel Desourdie



De gauche à droite : Mme Alexandra Gendron, M. Michel Desourdie, Mme Lysanne Groulx et M. Mario Guillemette.



De gauche à droite : M. Michel Desourdie, Mme Geneviève Arguin et M. Mario Guillemette.



M. David Bergeron-Cyr, Mme Lysanne Groulx et Mme Alexandra Gendron



FÉDÉRATION DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SERVICES PUBLICS



La Fraternité des Cadres Agents de la Paix





Le meilleur choix Depuis 1983



Profitez de la force économique de groupe

avec nos solutions d'épargne-retraite collectives

-  Accumulez **plus d'argent pour la retraite** grâce au regroupement de l'épargne des milliers de membres de Caisse-Police.
-  Bénéficiez de **rabais de frais de gestion** en transférant vos régimes enregistrés vers la solution d'épargne-retraite collective de votre choix.



REER-CRI COLLECTIFS



REER-CELI RESPONSABLES ET AUTONOMES



Découvrez les multiples avantages



WWW.CAISSE-POLICE.COM

514.VIP(847).1004 | 1.877.VIP(847).1004

 facebook.com/caisse-police



Guerty Génés
2^e vice-présidente responsable
des dossiers de griefs

Quelques changements à vos conditions de travail

La signature officielle de la Convention collective SAPSCQ-CSN 2020-2023 s'est conclue après un peu plus de 2 ans 5 mois de négociation et de mobilisation. Celle-ci apporte un lot de changements dans nos conditions de travail. Nonobstant la convention, il y a aussi la création de l'Entente relative à la création d'un nouvel horaire de travail et la modification de lettre d'Engagement relatif à la nomination des ASC à temps partiel.

Plusieurs modifications ont été apportées à la convention collective dans le but de la rendre moins lourde et plus claire. Notamment, il y a eu la création de l'Annexe 6 qui comprend l'entièreté des horaires applicables aux ASC avec les détails de chaque horaire. Cette annexe a réduit considérablement la section 30 et permet de regrouper tous les régimes d'horaires au même endroit.

Le grand gain est la nomination des ASC TRP après 2 ans 9 semaines de service. Ceux-ci obtiennent une régularisation de leur paye à 40 heures/semaine ainsi que les conditions de travail des temps complets 5 ans 9 semaines, à l'exception de l'horaire avec des quarts de travail fixes. Ils sont alors temps complet moins de 5 ans 9 semaines sans poste. Une fois l'atteinte des 5 ans 9 semaines, les ASC deviennent assujettis à un horaire sans flexibilité. S'il n'y a pas de poste vacant de disponible, la mise en place d'équipe volante doit être faite, comme spécifié dans l'Engagement relatif à la nomination des employés TPR.

Ces permanents ayant moins de 5 ans 9 semaines sans postes seront placés sur les horaires 7-3/7-4, 2-7/7-5 ou tout autre horaire ciblé selon les besoins locaux. Ceux-ci conservent une flexibilité d'horaire avec une séquence de travail entre 6 heures et minuit et l'autre séquence en disponibilité en tout temps. Cependant, ils ne pourront pas faire plus de 2 quarts de travail différents, à moins que l'ASC soit consentant.

Billets médicaux

Il y a eu un ajout au niveau des absences maladie lors des journées fériées auxquelles l'employeur peut demander un billet médical. En plus d'énumérer les journées prévues à l'Annexe 2, qui sont les journées fériées de calendrier, les journées officielles des différentes fêtes ont été ajoutées. Vous pouvez avoir accès à la liste des fériés dans l'Annexe 2 et l'article 38,28 de la convention collective.



Dispositions relatives aux griefs

Le délai pour le dépôt d'un grief est de 30 jours suivant l'évènement ou, dans les cas de harcèlement, de 2 ans après la dernière manifestation d'une conduite de harcèlement. Dans le cadre d'un dépôt de grief, vos délégués locaux ou le syndicat national vous demanderont des informations et des documents afin de bâtir votre dossier et d'être en mesure de défendre celui-ci. Ces informations sont nécessaires puisque c'est le syndicat qui doit prouver la faute commise par l'employeur afin de justifier la réclamation et d'obtenir un gain. Si vous avez déposé un grief, n'hésitez pas à demander de l'information à vos délégués pour savoir où en est rendu celui-ci et s'ils ont bien reçu toute l'information nécessaire.

Vos exécutifs locaux ont 90 jours suivant le dépôt du grief pour le régler. En règle générale, une rencontre de comité de grief local doit être planifiée chaque trimestre. Lors de cette rencontre, des échanges ont lieu avec l'employeur afin de trouver un règlement satisfaisant sur le sujet du grief.

Lorsque le grief dépasse le délai de 90 jours, il sera traité au niveau du comité de grief national, qui tient une rencontre par trimestre pour discuter des griefs non réglés localement et/ou ceux étant majeurs.

En terminant, j'insiste sur le fait que le respect de nos conditions de travail est le travail de l'ensemble des ASC. C'est pourquoi je vous invite fortement à prendre connaissance de la nouvelle convention collective.

C'est lorsque nous connaissons bien les éléments énumérés dans notre contrat de travail que nous pouvons en assurer l'application en bonne et due forme.



**M^e Nadine
Touma**
avocate

Conseils et mesures à prendre pour l'ASC visé par une allégation criminelle

Les mots « agent des services correctionnel » (ci-après « ASC ») et « suspect » désignent rarement la même personne. On définit l'ASC comme étant un individu dont la mission professionnelle est double, soit d'une part assurer le maintien de l'ordre et de la discipline dans les établissements correctionnels et de l'autre, appuyer les personnes incarcérées dans leur démarche de réinsertion sociale.

La perspective d'être visé par des allégations de nature criminelle et d'avoir un statut de suspect dans le cadre d'une enquête policière est rarement envisagée. Lorsqu'une telle situation survient, la consternation est l'un des premiers sentiments à surgir.

1^{re} étape : Obtenir de l'aide

Une allégation criminelle à l'endroit d'un ASC représente pour lui une épreuve tant personnelle que professionnelle. En effet, la Loi sur le système correctionnel du Québec prévoit une mesure disciplinaire de destitution pour tout ASC ayant fait l'objet d'une déclaration de culpabilité à une infraction criminelle. Si l'accusation fait suite à une infraction hybride, c'est-à-dire une infraction pour laquelle une poursuite judiciaire peut être intentée, soit par voie sommaire de déclaration de la culpabilité, soit par voie de mise en accusation, il est possible pour l'ASC de démontrer des circonstances particulières qui justifient une sanction disciplinaire autre que celle de la destitution. Par contre, s'il s'agit d'une infraction poursuivable uniquement par voie de mise en accusation, la mesure disciplinaire dictée par la loi est la destitution automatique. Cette loi s'applique aux gestes posés par un ASC autant dans le cadre de ses fonctions que dans sa vie personnelle. Ainsi, une dispute conjugale, un vol à l'étalage, une possession de stupéfiants ou une conduite avec les capacités affaiblies peuvent avoir des conséquences importantes sur son lien d'emploi.

Dès qu'un ASC apprend qu'il est visé par une allégation criminelle, deux sources d'aide s'offrent à lui. D'une part, il doit faire appel à son représentant syndical et d'autre part, il doit s'assurer de recevoir des conseils juridiques dans les meilleurs délais.

Le représentant syndical est la personne la plus appropriée pour soutenir l'ASC dans ses relations avec ses collègues et avec la direction, ainsi que pour le renseigner sur les étapes du processus et l'aider à trouver un avocat qui est familier avec la représentation des agents correctionnels en matière



de risque, évaluera qui sont les autres membres susceptibles d'être questionnés relativement à l'évènement, obtiendra des clarifications sur les statuts donnés aux membres dans l'enquête policière et la possible enquête disciplinaire menée par la direction de l'établissement de détention, le cas échéant, et verra à ce que tous les membres rencontrés dans le cadre de ces enquêtes reçoivent l'assistance nécessaire. Par ses connaissances du milieu, de la procédure et des enjeux, il demeure une source d'aide importante pour tout ASC confronté au processus criminel.

Ensuite, l'avocat criminaliste est la deuxième source d'aide vers laquelle l'ASC doit se tourner, et ce, rapidement. Le représentant syndical saura le guider vers des avocats criminalistes ayant une connaissance et une expérience longuement développées leur permettant d'assister l'ASC dans l'exercice de ses droits, mais particulièrement en regard des enjeux spécifiques qui le concernent. En effet, l'avocat qui représente un ASC visé par une enquête policière est déjà sensibilisé à la Loi sur le système correctionnel du Québec et aux différents processus d'enquête interne qui pourraient se tenir en même que l'enquête de nature criminelle. L'avocat colligera toutes les informations pertinentes, identifiera la sphère de risque et sera en mesure de faire des recommandations à mettre en branle dans le cadre de l'enquête policière et surtout, avant que le Directeur des poursuites criminelles et pénales (ci-après « DPCCP ») procède à l'évaluation de l'opportunité de déposer des accusations.

2^e étape : Élaborer une stratégie de défense

Élaborer une stratégie pour se défendre dès le début de l'enquête est primordial. Il revient à l'ASC de décider dans quelle mesure il collaborera à l'enquête qui le vise, car il n'a aucune obligation de le faire à titre de suspect. Il revient ainsi à l'ASC de choisir son mode de participation : rencontrer l'enquêteur, se soumettre à un interrogatoire, fournir des éléments de preuve, fournir une déclaration écrite ou choisir d'exercer son droit au silence.



Souvent, l'ASC a déjà fourni des informations lors de la confection de son rapport d'intervenant lorsqu'il s'agit d'une enquête criminelle découlant d'une intervention survenue dans le cadre de ses fonctions. Il va de soi que la décision de répondre à des questions additionnelles ou de fournir une déclaration en lien avec les événements devra être évaluée à la lumière de l'ensemble des faits. Il arrive que la stratégie requière l'exercice du droit au silence, et ce, pour plusieurs raisons (choc post-traumatique, état de santé, rapports déjà complets, etc.). Il arrive aussi qu'il soit recommandé à l'ASC de rencontrer l'enquêteur et de répondre à certaines questions. Les circonstances imposent parfois que l'ASC prépare une déclaration écrite qui se verra remise à l'enquêteur chargé de mener l'enquête. Dans certains cas, il arrive qu'un avis juridique émanant du procureur de l'ASC soit transmis directement au procureur du DPCP chargé de l'étude du dossier.

3^e étape : Éviter les erreurs

La première erreur est de ne pas avoir de stratégie de défense. Il est hautement recommandé de consulter un avocat dans les meilleurs délais et avant la fin de l'enquête policière visant l'ASC. La deuxième erreur est d'avoir une stratégie qui ne soit pas adaptée au statut de l'ASC. La stratégie de défense doit être adaptée et l'avocat doit être expérimenté dans la représentation des agents correctionnels pour assurer que tous les éléments utiles à la prise de position du procureur soient portés à sa connaissance, notamment les responsabilités et les tâches de l'ASC dans le cadre de ses fonctions ainsi que la formation qu'il reçoit et les directives applicables.

En conclusion, la pratique enseigne que ni l'expérience ni la grande probité d'un ASC ne le protège contre la survenance d'une allégation de nature criminelle. Par contre, la reconnaissance du besoin de support de son syndicat et de l'aide d'un professionnel expérimenté permet à l'ASC d'assurer que toutes les mesures seront prises pour convenir d'une stratégie efficace.

Biographies



**Me Nadine
Touma**

est diplômée de l'Université de Montréal et a été admise au Barreau en 2002. Elle représente des personnes inculpées de tout type d'infraction tant en première instance qu'en appel. Elle pratique au sein de la firme Les avocats Poupart, Touma et œuvre avec son équipe en droit criminel, pénal et disciplinaire. Elle est active dans la représentation des policiers depuis son admission au Barreau. Elle a été mandatée afin de représenter des policiers de diverses municipalités, de la Sûreté du Québec, de la Gendarmerie royale du Canada et de différents territoires des Premières Nations. Elle a assuré la représentation de policiers dans diverses sphères, soit en matière criminelle, déontologique et disciplinaire. Elle conseille régulièrement l'Association des policières et policiers provinciaux du Québec sur des questions relatives au droit criminel. Elle conseille les membres du Syndicat des Agents de la paix en services correctionnels au Québec depuis de nombreuses années. Elle est membre du Cercle des représentants de la défense des policiers et y collabore, notamment en tant que conférencière, depuis sa création en 2008.



**Me Valérie
Thériault**

est titulaire d'un baccalauréat en droit de l'Université Laval et a été admise au Barreau en 2021. Elle a su mettre à l'œuvre ses compétences en plaidoirie et en rédaction juridique lors de sa participation à la Coupe de la magistrature en droit criminel et pénal. Elle a entamé sa carrière au sein de la firme Les avocats Poupart, Touma où elle pratique en droit criminel, pénal et disciplinaire. Elle travaille fréquemment en collaboration avec Me Nadine Touma dans le cadre de dossiers d'envergure.



**Mylaine
Bolduc-Lamieux**
1^{ère} vice-présidente en
santé-sécurité du travail

Le droit de refus démystifié

Le droit de refus est un droit fondamental pour tout travailleur au Québec. Il permet à n'importe quel travailleur de refuser d'accomplir une tâche qu'il juge l'exposer à un danger. Avant toute chose, il est important de savoir quand vous pouvez faire un droit de refus et quand vous ne le pouvez pas. En règle générale, vous pouvez exercer un droit de refus que si vous pensez que le fait d'exécuter la tâche qui vous est demandée vous met ou met un autre travailleur en danger. Vous ne pouvez pas faire un droit de refus sur un simple soupçon ou une hypothèse : il faut la présence d'un danger probable et imminent et que celui-ci ne soit pas une condition normale à vos tâches. Par exemple, nous ne pourrions pas demander à un employé de bureau d'entrer

dans un bâtiment en flammes, mais un pompier ne pourra pas alléguer que cela comporte un danger imminent puisque cela fait partie inhérente de ses tâches de travail.

Dans notre quotidien, cela implique que les procédures habituelles ont été suivies. Par exemple, lorsque l'on doit effectuer une tâche, qu'elle soit en lien ou non avec la clientèle carcérale, il faut que certains critères soient respectés en lien avec la nature de cette tâche : le classement et les mesures sécuritaires appropriées, un type d'intervention adapté à la situation, le nombre adéquat de personnel, la formation appropriée, etc. Si seulement un de ces éléments n'est pas respecté, il ne s'agit pas de

conditions dites « normales ». Si, et seulement si, tous ces éléments sont respectés, alors le risque qui demeure de travailler avec des personnes incarcérées est celui inhérent à notre tâche et celui-ci a été contrôlé autant que possible dans le contexte carcéral. Il est cependant impossible de l'éliminer complètement. Vous devez donc analyser la situation dans son ensemble pour bien juger si le travail s'effectue selon les règles de l'art ou s'il y a des lacunes qui mettent en péril votre sécurité. Sachez que le droit de refus est individuel et qu'il appartient uniquement à l'agent qui l'effectue.

Une fois que vous avez pris la décision d'exercer votre droit de refus, vous devez immédiatement en aviser votre gestionnaire en prenant soin de nommer le danger. Pour vous assurer que vos droits soient respectés, énoncez-lui clairement que vous effectuez un refus de travail en santé et sécurité au travail (SST) et les motifs de celui-ci. Si vous avez de la difficulté à verbaliser le danger, gardez en tête que c'est peut-être parce que la situation représente plus un risque possible qu'un danger imminent. Vous pouvez discuter avec votre gestionnaire d'une solution qui selon vous serait acceptable, mais celui-ci ne peut pas vous en imposer une.

Il ne peut d'ailleurs pas vous ordonner de faire le travail pour lequel vous avez effectué votre refus. Il peut cependant vous réaffecter à d'autres tâches. Il est important de savoir que dès que vous annoncez à votre supérieur que vous effectuez un droit de refus en vertu de la SST, celui-ci ne peut pas demander à un autre travailleur d'effectuer le travail à votre place. La première chose qui doit être faite par la direction est de contacter le représentant à la santé et sécurité (RSS) pour l'aviser du droit de refus. Aucune autre démarche ne peut être réalisée avant que le RSS ne soit avisé de la situation et mis à contribution. S'il est indisponible, un autre délégué ou tout autre représentant peut être mandaté à la place. En attendant sa présence, l'employeur peut vous réaffecter à d'autres tâches.

Une fois le RSS sur place (ou au téléphone), celui-ci devra vous rencontrer pour comprendre la situation et avoir votre point de vue. Il devrait vous exposer sa vision des faits, s'il pense que votre droit de refus est justifié ou non et vous conseiller pour la suite. Il est important de noter qu'en tout temps vous pouvez changer d'avis et décider d'effectuer la tâche sans aucune conséquence ou répercussion. Si vous maintenez votre position, le RSS va ensuite aller discuter avec l'employeur pour tenter de trouver une solution. À ce moment seulement, si le RSS et l'employeur sont en accord pour dire qu'il n'existe pas de danger justifiant le droit de refus (ou que le danger n'est présent que pour l'ASC en particulier), l'employeur peut demander à d'autres travailleurs d'effectuer la tâche en leur précisant qu'un droit de refus a été effectué et les motifs de celui-ci. Dans le cas où les autres travailleurs acceptent d'effectuer la tâche en toute connaissance de cause, le droit de refus a été respecté et réglé.

Dans le cas où les parties ne sont toujours pas en accord sur la présence de danger, le RSS pourra revenir vous proposer des solutions qui ont été discutées. Vous pourrez donc décider si les mesures proposées corrigent le danger ou si vous maintenez votre droit de refus. Il pourrait également vous dire qu'il n'a pas réussi à s'entendre avec le gestionnaire sur aucune solution acceptable.

En cas d'impasse, l'employeur devra contacter la CNESST pour les aviser du refus et un inspecteur devra être convoqué sur les lieux pour prendre connaissance des faits puis rendre une décision. En règle générale, l'inspecteur se déplacera, écoutera les deux parties et prendra une décision exécutoire qui entrera en vigueur immédiatement et qui devra être respectée par les deux parties, peu importe s'ils sont en accord ou non. Sachez que toute décision peut être contestée par la suite.

Sachez que l'employeur ne peut prendre aucune mesure de représailles ou sanctionner l'employé qui exerce son droit de refus en bonne et due forme (art. 30 de la LSST). Si vous avez des questions concernant le droit de refus, n'hésitez pas à contacter votre représentant en santé et sécurité local.

**Voir tableau explicatif
à la page suivante**



VOUS N'ÊTES PAS SEUL

La Vigile est là pour vous

Maison d'accueil pour les intervenants
en situation d'urgence, professionnels
de la santé ou toute autre personne

2A rue Monseigneur-Marc-Leclerc
Québec (Qc) G1C 2C4

1 888 315-0007

24 heures sur 24, 7 jours sur 7

WWW.LAVIGILE.QC.CA

Droit de refus simplifié

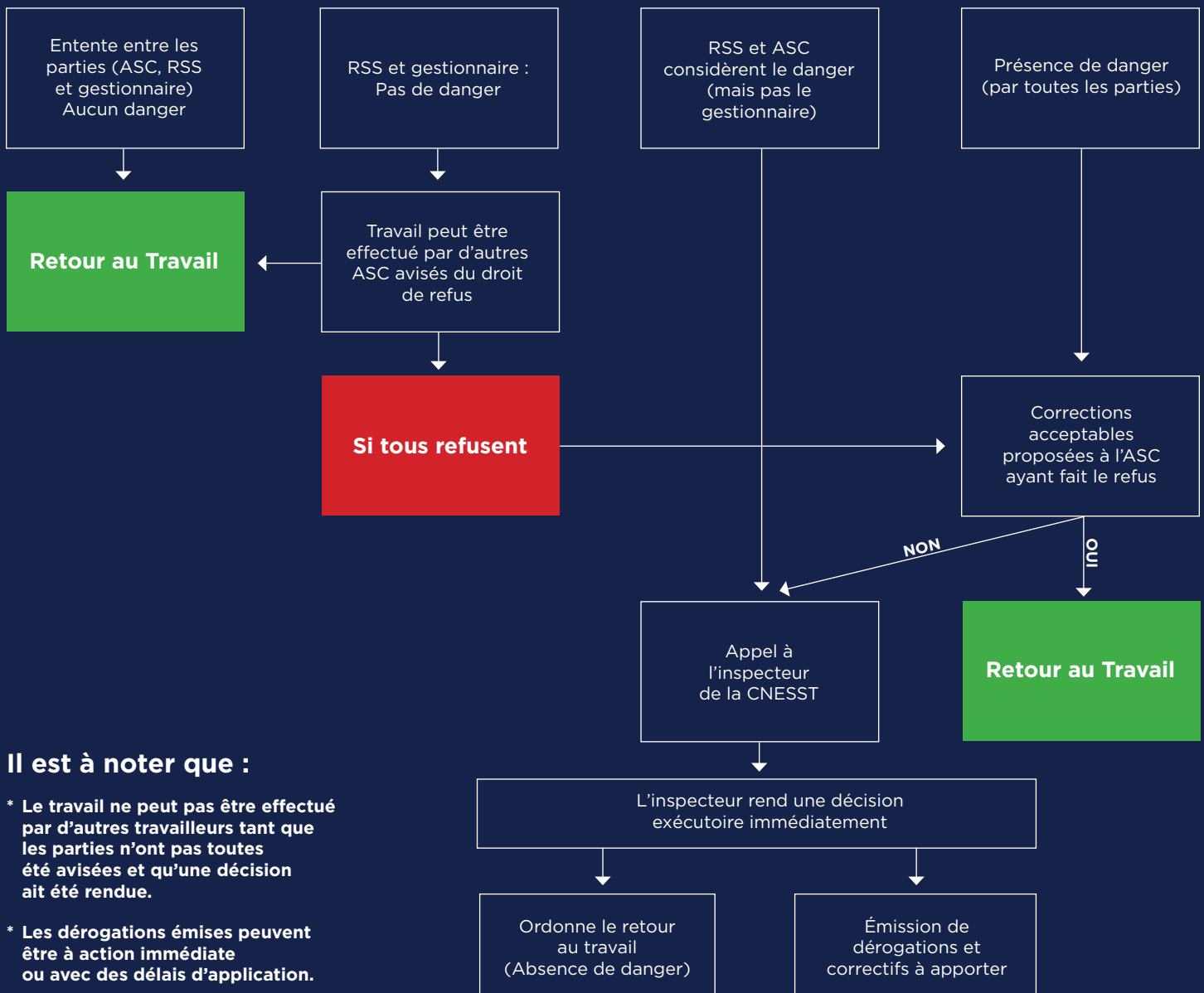
Situation jugée dangereuse et imminente par l'ASC

L'ASC exerce un droit de refus SST et en avise son supérieur immédiat en nommant le risque. Il demeure disponible sur son lieu de travail pour effectuer d'autres tâches.

L'employeur convoque le représentant à la santé et sécurité (RSS) ou un autre représentant de l'ASC.

Le RSS discute avec l'ASC puis avec le gestionnaire pour déterminer s'il y a danger ou non.

À ce stade, le travail ne peut pas être effectué par aucun travailleur.



Il est à noter que :

* Le travail ne peut pas être effectué par d'autres travailleurs tant que les parties n'ont pas toutes été avisées et qu'une décision ait été rendue.

* Les dérogations émises peuvent être à action immédiate ou avec des délais d'application.

Vous pouvez être fiers!



Le Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec (CSN) tient à remercier tous ses membres, de même que tous les autres travailleuses et travailleurs essentiels pour le travail colossal accompli depuis le début de la pandémie.

MERCI !!!!!





Jean-Pascal Bélisle
secrétaire général

Solidarité

C'est un privilège de pouvoir m'adresser à vous de nouveau par l'entremise de ce journal. Cette année marque le 40^e anniversaire de notre indépendance syndicale. Nous n'avons pas eu la chance de le souligner autant qu'on le désirait, car l'année 2022 en fut une des plus particulières. Les deux dernières années ont été marquées par de nombreux défis engendrés par la pandémie, et malgré tout nous sommes demeurés unis et solidaires. La conclusion de la négociation pour notre nouvelle convention collective est un exemple de cette solidarité. D'ailleurs, la nouvelle ronde de négociation débutera sous peu et nous aurons la chance de démontrer encore une fois la force de notre solidarité. L'innovation technologique sera présente cette année, car le comité de négociation fera appel à vous afin de remplir le sondage électroniquement pour bâtir le prochain cahier de demandes syndicales.

Je profite également de ces quelques lignes pour souligner le travail colossal qui a été accompli durant ces dernières années par les représentants de chacune des sections locales ainsi que de chacun des membres. Nous venons de passer au travers d'un moment de notre histoire qui n'avait jamais été vécu. On ne peut que toutes et tous se dire BRAVO ! Notre histoire est vraiment riche et nous venons ensemble d'y écrire un nouveau chapitre. La preuve de notre solidarité n'est plus à faire. Nous l'avons démontré lors de la dernière ronde de négociation par nos actions et notre mobilisation. La ronde de négociation qui s'en vient ne sera pas des plus facile. Avec un gouvernement majoritaire nouvellement élu qui gouvernera pour au moins 4 ans et avec un taux d'inflation hors du commun, les défis s'annoncent de taille, mais rien n'est impossible. Nous pourrions toutes et tous puiser à même l'énergie de notre solidarité commune lors des moments plus difficiles et ensemble réussir à continuer d'améliorer nos conditions de travail.

Nous pouvons être fiers d'être des agents correctionnels, ce métier essentiel que nous exerçons. Il n'y a pas mieux placé pour comprendre le métier d'agent des services correctionnels qu'un de nos partenaires et c'est pourquoi nous devons toujours travailler à garder notre solidarité forte. La solidarité ce n'est pas seulement aller brandir dans les airs le même drapeau lors d'une manifestation, c'est aussi de veiller les uns sur les autres lors de nos quarts de travail, de se soutenir lors de moments difficiles, d'encourager un collègue à aller chercher de l'aide auprès de ressources, de l'appuyer dans ses démarches, de l'encourager, de prendre la parole pour qu'enfin le fait d'aller chercher l'aide dont on a besoin ne soit plus tabou, mais soit enfin valorisé plus que tout.



La solidarité commence aussi par un sentiment d'appartenance fort. Ce sentiment, nous le créons ensemble dans chacun de nos lieux de travail, sur les médias sociaux, entre collègues lors d'une sortie après un quart de travail et j'en passe. D'ailleurs, soyons fiers de montrer notre appartenance au SAPSCQ-CSN. C'est pourquoi nous avons décidé, pour le 40^e anniversaire du SAPSCQ-CSN, de distribuer un article qui pourra nous servir au quotidien à l'extérieur de notre lieu de travail pour sobrement démontrer avec fierté notre appartenance à notre regroupement syndical. Pour recevoir cet article, il vous faudra avoir complété et signé la nouvelle carte numérique syndicale avec votre adresse résidentielle.

Nous sommes fiers de nos 40 dernières années, qui aujourd'hui font place à l'avenir que nous continuerons de bâtir ensemble solidairement, comme nous l'avons fait par le passé. Il n'y a pas d'autre façon de faire au SAPSCQ-CSN et, comme le dit si bien notre maxime, Non nova, sed nove (« Non pas des choses nouvelles, mais d'une manière nouvelle. »)

Continuez votre excellent travail et prenez soin de vous et de vos proches.



Les médias sociaux et le devoir de loyauté de l'agent de la paix

 M^e Catherine Faucher-Carbone

Les médias sociaux

Depuis la création des premières plateformes numériques au début des années 2000, telles que Myspace, Twitter et Facebook, l'utilisation des différents réseaux sociaux comme moyen de communication et de partage d'informations ne cesse d'accroître. En 2018, 83 % des adultes québécois ont utilisé au moins un réseau social au cours de leur utilisation personnelle d'Internet, une augmentation de 16 % comparativement à 2016. Au Québec, le réseau social le plus utilisé est Facebook, suivi par YouTube et Instagram¹. Bien que ceux-ci présentent un éventail de possibilités et d'avantages, leur utilisation peut entraîner certains risques pour un salarié. Dans les dernières années, le droit du travail s'est beaucoup intéressé à la question des sanctions administratives et disciplinaires en lien avec une utilisation des médias sociaux incompatible avec les différentes obligations du salarié envers son employeur. La liberté d'expression du salarié étant limitée par son devoir de loyauté envers son employeur, l'employé se doit d'utiliser les médias sociaux avec prudence. Cela est d'autant plus vrai lorsqu'il porte plusieurs chapeaux à la fois comme c'est le cas pour les agents de la paix.

Les différentes sources d'obligations de l'agent de la paix

L'agent de la paix est soumis à différentes obligations pouvant restreindre sa liberté d'expression. En vertu du *Code civil du Québec*², tout salarié au Québec est tenu d'être loyal envers son employeur pendant sa période d'emploi, mais également pour un délai raisonnable après sa cessation d'emploi. Les agents de la paix sont toutefois soumis à des obligations légales supplémentaires. En effet, les policiers doivent, en vertu de l'article 60 de la *Loi sur la police*³, prêter serment d'allégeance à l'autorité. Du côté des agents correctionnels, la *Loi sur la fonction publique*⁴ et le *Règlement sur l'éthique et la discipline dans la fonction publique*⁵ leur imposent une obligation de loyauté, d'allégeance à l'autorité constituée, de neutralité politique et de réserve. En regard à leur statut et aux fonctions qu'ils occupent au sein de la société, la jurisprudence convient que les différentes obligations imposées aux agents de la paix sont nécessaires au lien de confiance, non seulement avec leur employeur, mais également avec le public.

¹ *L'usage des médias sociaux au Québec*, (2018) n°9 – numéro 5, NETendances, p.5

² *Code civil du Québec*, RLRQ c. CCQ-1991, art.2088

³ *Loi sur la police*, RLRQ c.P-13.1

⁴ *Loi sur la fonction publique*, RLRQ c.F-3.1.1, art.5, 10 et 11

⁵ *Règlement sur l'éthique et la discipline dans la fonction publique*, art.3 et 8

L'employeur de l'agent de la paix : de qui s'agit-il?

Il peut sembler futile de se poser cette question qui semble pourtant si simple. Envers qui l'agent de la paix doit-il se montrer loyal? Son supérieur immédiat? La Ville? Le premier ministre du Québec? La réponse à cette question dépendra des fonctions qu'occupe l'agent de la paix. Il est toutefois clair que, alors que le salarié ordinaire n'est tenu d'être loyal qu'envers son employeur direct et l'organisation pour laquelle il travaille, l'employeur de l'agent de la paix est une entité beaucoup plus large. En effet, l'agent est non seulement tenu d'être loyal envers les personnes auxquelles il est subordonné, mais il est également tenu de l'être envers tous représentants de l'autorité constituée. Cette obligation vise tant les gestes commis et les paroles prononcées sur les lieux du travail que les gestes commis et paroles prononcées à l'extérieur des lieux physiques où le salarié exerce ses fonctions. Par exemple, dans l'arrêt *Granby*⁶, l'arbitre détermine que le plaignant, un policier employé par la Ville de Granby, a manqué à son obligation de réserve et de loyauté en ayant des propos inacceptables à l'endroit du maire et du conseil municipal dans une lettre d'opinion parue dans le journal local. Du côté des agents correctionnels, la jurisprudence retient que l'obligation de loyauté s'étend bien au-delà des gestionnaires locaux pour s'appliquer au gouvernement et à ses représentants, notamment à la personne du premier ministre elle-même⁷.



La loyauté, le devoir de réserve et l'agent correctionnel

Une décision fort intéressante sur la question a été rendue récemment par l'arbitre Richard Mercier⁸. En 2020, une agente correctionnelle décide d'exprimer ses opinions concernant la gestion de la crise sanitaire au Québec sur le réseau social Facebook. À ce moment, le profil Facebook de la plaignante est accessible à tous et celui-ci indique qu'elle compte plus de 1 000 amis Facebook. Sur une période de plusieurs mois, les publications Facebook de la plaignante comportent notamment des liens vers des articles concernant la pandémie et des

images en lien avec certaines théories du complot. Les publications contiennent également des messages comprenant des insultes visant à la fois la ministre de la Sécurité publique, le premier ministre du Québec et le directeur national de santé publique du Québec. De plus, certains messages appelaient à la désobéissance civile. Par la suite, la plaignante est reconnue publiquement comme étant l'organisatrice et participante d'un rassemblement dit « illégal » en temps de pandémie, défiant ainsi plusieurs règles établies par la santé publique afin de contrer la propagation du virus de la COVID-19. Cet événement a été relayé par plusieurs médias incluant la télévision, la radio et les médias sociaux. La vidéo de l'événement a été partagée sur YouTube par un tiers et comptait plus de 170 000 visionnements au moment de l'arbitrage. Ainsi, le ministère de la Sécurité publique prend alors la décision de procéder au congédiement disciplinaire de la plaignante pour avoir « manqué gravement à son devoir de loyauté » envers son employeur et avoir « défié l'autorité constituée en incitant à la désobéissance civile sur sa page Facebook et en organisant une manifestation anti-mesures sanitaires ». Dans sa décision, M^e Mercier rejette le grief et confirme le congédiement de la plaignante. L'arbitre commence par préciser que sa décision ne repose pas sur les choix idéologiques de la plaignante, mais plutôt sur la conviction que cette dernière a manqué à ses devoirs de loyauté et de réserve prévus à la *Loi sur la fonction publique* et au *Règlement sur l'éthique et la discipline dans la fonction publique*. Le devoir de loyauté du salarié ne signifie pas que ce dernier est réduit au silence, mais il doit faire preuve de retenue dans ses propos et doit éviter d'étaler ses différends avec son employeur sur les réseaux sociaux. Aux paragraphes 66 et 67 de la décision, l'arbitre insiste sur le rôle que joue l'agent de la paix dans le cadre de son emploi :

« [66] La Plaignante est une ASC ayant le statut d'agent de la paix. Elle exerce les attributions de garde, d'encadrement et d'accompagnement des personnes qui lui sont confiées, en lieu ouvert et en détention.

[67] À ce titre, elle participe au maintien de l'ordre et à l'application de la discipline en milieu carcéral. De plus, elle est tenue au respect de la règle de droit étant l'un des nombreux rouages du système judiciaire. »

Par conséquent, l'obligation de loyauté de l'agent de la paix est plus contraignante que celle du salarié ordinaire :

« [86] L'obligation de loyauté de la Plaignante était d'autant plus contraignante qu'elle était une employée de l'État, une ASC ayant le statut d'agente de la paix. »

En somme, les arguments du syndicat, tels que le dossier disciplinaire vierge de la plaignante, son dossier médical, son excellent dossier d'employée de même que sa longue ancienneté ont été rejetés par l'arbitre, lequel a jugé que la gravité objective de la faute entraîne le bris du lien de confiance entre l'employeur et l'employée et qu'elle justifie d'écarter le principe de la progression des sanctions. Il est également intéressant de

⁶ [2003] R.J.D.T. 1495

⁷ *Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec et Gouvernement du Québec* - Ministère de la Sécurité publique, 2022 QCTA 56

⁸ Idem

noter que la longue ancienneté de la plaignante a été interprétée comme étant un facteur aggravant puisque cette dernière « ne pouvait ignorer ses devoirs envers son Employeur ».

Conclusion

En résumé, il importe de rappeler que les pouvoirs et responsabilités confiés aux agents de la paix entraînent des devoirs et des obligations tout aussi importants afin de maintenir l'ordre et la confiance du public. La jurisprudence est claire à l'effet qu'un salarié partageant ses opinions à l'aide d'un profil Facebook, en mode privé ou par l'entremise d'un pseudonyme, s'exprime tout de même de manière publique et peut être sanctionné par son employeur si ses propos sont de nature déloyale ou qu'ils ont pour effet de ternir son image. Il est donc essentiel pour tout agent de la paix de faire preuve d'une grande prudence lorsqu'il s'exprime sur les réseaux sociaux.

Cursus professionnel



M^e CATHERINE FAUCHER-CARBONE

Diplômée de l'Université de Sherbrooke depuis 2015, M^e Faucher-Carbone a été admise au Barreau du Québec en 2017. Jeune avocate, elle a d'abord pratiqué en droit de la santé pour le gouvernement provincial.

Ayant également pratiqué en matière d'accès à l'information au niveau fédéral, elle a pratiqué le droit du travail en tant que procureure syndicale pour le SAPSCQ-CSN de novembre 2018 à juin 2022.



SAPSCQ-CSN

SYNDICAT DES AGENTS DE LA PAIX EN SERVICES
CORRECTIONNELS DU QUÉBEC

À PROPOS

Le SAPSCQ-CSN est le syndicat de tous les agents et agentes de la paix en services correctionnels du Québec et regroupe près de 2 800 membres. Il est membre de la Fédération des employées et employés de services publics qui compte plus de 425 syndicats affiliés représentant environ 60 000 membres œuvrant dans le domaine des services publics et parapublics.

Fondée en 1921, la CSN est une organisation syndicale qui œuvre pour une société solidaire, démocratique, juste, équitable et durable. À ce titre, elle s'engage dans plusieurs débats qui intéressent la société québécoise. Elle est composée de près de 2 000 syndicats. Elle regroupe plus de 300 000 travailleuses et travailleurs réunis sur une base sectorielle ou professionnelle dans huit fédérations, ainsi que sur une base régionale dans treize conseils centraux principalement sur le territoire du Québec.

Voyez à corriger ou retirer les messages inappropriés aussitôt que possible

- ▶ Les arbitres de griefs peuvent considérer comme **facteurs atténuants** : la courte durée de publication, un nombre peu élevé de visionnements et les excuses d'une ou d'un salarié.



En bref...

Faites preuve de GROS BON SENS lorsque vous publiez (photos, images, vidéos, bandes sonores et commentaires) sur les médias sociaux !



Lorsque vous publiez sur les médias sociaux ...

Portez attention au type de partage

- ▶ Les **fonctions de partage** de certains médias sociaux permettent de diffuser soit à une personne seule, soit à un groupe ou soit à tous (rendre le partage public).
- ▶ La diffusion d'un message public sur les médias sociaux atteindra souvent **beaucoup plus de personnes** que s'il était publié dans les médias écrits.
- ▶ Un message personnel publié à un « ami » peut être copié, retransmis à d'autres « amis » et peut devenir **facilement accessible** à tout le monde.



Portez attention au contenu de vos messages

- ▶ Votre « mur » peut être **visité** par votre employeur, notamment durant la période de préembauche ou lors d'absence maladie, et il peut **se servir du contenu** pour contredire votre condition médicale.
- ▶ Les arbitres de grief acceptent généralement en preuve un contenu publié sur les médias sociaux et cela peut, par conséquent, **affecter votre crédibilité** lors d'une audience devant un tribunal.
- ▶ Des commentaires spontanés ou des publications ont valu des mesures disciplinaires **pouvant aller jusqu'au congédiement**.



- ▶ Le contenu publié sur les médias sociaux peut être considéré comme de la **diffamation** lorsque des personnes ou des entreprises sont **ciblées directement**.
- ▶ Il est possible, dans certains cas, de demander à un arbitre de réentendre un témoin qui a publié des **informations contraires** au témoignage qu'il venait de rendre.



Portez attention au temps passé sur les médias sociaux durant les heures de travail

- ▶ Un arbitre de griefs a déjà considéré l'utilisation des médias sociaux sur le temps de travail comme du **vol de temps**.





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

Leadership

L'année 2022 aura été marquée par la conclusion de la ronde de négociation. Cette ronde de négociation a été bouleversée par la crise sanitaire mondiale. Les répercussions de cette crise ont été nombreuses, notamment en ce qui a trait à l'exercice de vos fonctions. La conclusion de cette ronde de négo aura permis de faire avancer vos conditions de travail et de faire reconnaître l'importance de votre corps d'emploi au sein de la sécurité publique. Ces gains ont été réalisés grâce, entre autres, à une forte mobilisation et au leadership syndical exercé par chacun des délégué-es et membres du SAPSCQ-CSN.

Votre milieu de travail a connu de nombreux départs au sein des agents correctionnels. Ces départs ont occasionné, entre autres, un renouvellement de la main-d'œuvre et des délégations au sein du SAPSCQ-CSN. C'est toujours motivant de voir le désir de nouveaux membres prendre la relève et de poursuivre les luttes syndicales menées par leurs prédécesseurs. La prochaine ronde de négociation qui débutera sous peu permettra aux nouvelles délégations, comme aux plus anciennes, de faire preuve de leadership au sein du syndicat dans le but commun de faire avancer vos conditions de travail. Je profite donc de cette parution pour faire un survol des notions de base en ce qui concerne le leadership syndical.

Le leadership se définit comme la capacité d'un individu à faire adhérer volontairement les autres à ses positions, ses propositions et à susciter de l'enthousiasme. Les autres membres voient un intérêt à suivre le leader. Les principales composantes du leadership sont la personnalité, le charisme, l'apprentissage et l'adaptation. Les leaders d'une organisation, qu'ils soient des leaders de profil dit d'appartenance, de réussite ou de pouvoir, sauront mettre à profit leurs principales composantes pour atteindre le but fixé, par exemple, la négociation d'une convention collective.

L'exercice du leadership se fait grâce aux qualités personnelles du leader, mais aussi grâce à ses habiletés qu'il peut acquérir ou développer au cours de ses expériences. On retrouve parmi les qualités personnelles intrinsèques au leader : la crédibilité, la créativité, la capacité d'innover, de convaincre et d'anticiper, l'enthousiasme, le dynamisme, la passion, la ténacité, la persévérance, l'empathie, l'ouverture d'esprit et le charisme. Ces qualités ne sont que des exemples parmi d'autres. Un bon leader n'est pas nécessairement celui qui possède un charisme unique. Un bon leader peut aussi être une personne qui possède des qualités plus fortes qui, dans son ensemble, font en sorte qu'il réussit à convaincre les gens d'adhérer à son message.

Innovation enthousiasme créativité dynamisme

En plus de ses qualités personnelles, un bon leader saura acquérir ou développer certaines habiletés afin d'exercer son leadership. On peut penser ici aux capacités de consulter, de déléguer, de partager les responsabilités, de communiquer, d'organiser, de gérer des priorités et d'effectuer une synthèse. En plus de ses capacités, le bon leader devrait apprendre à communiquer clairement, à contrôler sa fougue et ses colères, à gérer son stress et à supporter la pression. Il saura prendre des décisions et développera son sens de la justice, de l'équité et de la solidarité. En somme, «l'exercice du leadership appartient à tous ceux et celles qui peuvent et qui veulent influencer le déroulement d'une situation ou la résolution d'un défi.» C'est donc dire que c'est à vous tous et toutes, membres et délégué-es du SAPSCQ-CSN, que revient le choix d'influencer, par vos actions et votre leadership, le développement de votre organisation et par le fait même l'avancement de vos conditions de travail.

Finalement, diriger et assumer un leadership c'est avoir l'humilité d'admettre qu'on n'a pas toutes les réponses et qu'on a besoin des autres pour atteindre nos objectifs. Il faut également être en mesure de réfléchir et de consulter avant d'agir et surtout savoir utiliser les ressources disponibles comme, ce que je vous répète souvent, le conseiller syndical FEESP affecté à votre section.

Leadership syndical

Le leadership syndical est le type de leadership mis en pratique par la Confédération des syndicats nationaux (CSN). Ce type de leadership implique l'exercice d'un leadership de type démocratique dans une perspective de solidarité. Il s'appuie entre autres sur la participation des membres à la vie de leur syndicat. Cette participation est renforcée par la présence d'éléments structurels comme les délégué-es en milieu de travail, l'accès aux libérations syndicales, les moyens de communication entre les membres et l'accessibilité de la formation syndicale. En tant que membres et

délégué-es du SAPSCQ-CSN, votre leadership syndical peut s'exprimer lors des instances, en offrant votre collaboration aux plans de travail du syndicat et adoptant le principe de ralliement et d'adhésion aux décisions des instances. Sur la question du ralliement, Marcel Pepin, président de la CSN de 1965 à 1976, a dit ceci lors du 47^e congrès de la CSN: «il faut avoir le courage d'exprimer ses opinions, la force de voter dans les meilleurs intérêts de la centrale et la grandeur de se rallier à la décision.» Le ralliement n'est pas toujours facile à obtenir, mais c'est grâce à lui que les organisations syndicales ont mené bon nombre de luttes ouvrières qui ont permis l'avancement des conditions de travail.

Débat syndical

Le débat syndical est la source de la démocratie syndicale. C'est grâce aux fruits du débat animé par les membres et les délégué-es du SAPSCQ-CSN que naîtront les prochaines orientations syndicales qui feront avancer le statut des agents de la paix en services correctionnels. L'élaboration du débat doit se faire préalablement en équipe. Ce travail d'équipe implique que l'exécutif syndical doit avoir pris le temps de discuter des sujets qui seront à l'ordre du jour de l'assemblée générale ou du conseil syndical. Il doit s'entendre sur ce qui sera rapporté aux délégué-es et aux membres et, surtout, les membres de l'exécutif doivent s'engager à participer au débat et à soutenir les décisions. Par la suite, le président syndical doit prendre le temps de faire une bonne présentation aux instances afin que chaque proposition soit claire et bien comprise par les membres. Une fois la proposition présentée à l'instance, le président doit encourager les débats. Il doit également expliquer les procédures à suivre afin de mener le débat. Son rôle est également celui du facilitateur; il doit aider les participants à formuler des propositions ou des amendements. Il peut également inviter les membres et délégués à s'exprimer ou à être plus discrets lors de l'instance. Une fois le débat terminé, c'est la responsabilité du président de s'assurer d'avoir le consensus qui permettra d'adopter la proposition et de passer à la suivante.

L'organisation du SAPSCQ-CSN est composée de plus de 2500 membres répartis dans dix-sept (17) sections locales. Chaque section a sa propre réalité, mais il n'en demeure pas moins que vous exercez tous la même et unique profession, soit celle d'agent de la paix en services correctionnels. Cette réalité fait en sorte «...qu'en ces temps de complexité, le leadership doit être partagé et exercé partout dans l'organisation...» pour parvenir à s'élever au-dessus de la mêlée. Je crois que cet énoncé est plus que représentatif des enjeux de leadership au sein de votre organisation syndicale. Chacun des membres ou délégué-es peut exercer un leadership syndical au sein de sa propre section et au sein de l'organisation et c'est grâce à cet apport collectif que l'organisation sera plus forte et que votre métier d'agent de la paix sera reconnu à sa juste valeur.

La prochaine ronde de négociation commencera sous peu et l'organisation syndicale a toujours besoin de l'apport de bons leaders pour atteindre nos objectifs.



Amélie Fournier
psychologue
en chef au Québec

PSPNET: Une thérapie destinée aux ASC et au personnel de la sécurité publique

Qui peut souffrir d'enjeux psychologiques ou de blessure de stress post traumatique (TSPT) ?

Chaque année, des milliers de Québécois et de Canadiens sont affectés par des événements traumatisants. Pour certains, les symptômes causés par un tel événement s'aggravent avec le temps, occasionnent beaucoup de détresse et ont un impact négatif grandissant sur leur vie quotidienne. Un bon nombre d'agents de services correctionnels vivront plusieurs événements potentiellement traumatiques, à répétition, en raison de la nature de leur emploi. Souvent, ce contexte de travail exigeant et stressant vient s'ajouter à des événements de la vie personnelle. Il s'agit de facteurs qui peuvent rendre les agents correctionnels à risque de développer des symptômes ou des enjeux liés à la santé mentale.

Des enjeux psychologiques dont le TSPT sont répandus parmi le personnel de la sécurité publique (PSP). En 2017, un sondage national réalisé auprès du PSP à travers le Canada mené par Dr Nick Carleton et son équipe rapporte que 44,5 % du PSP présentait des symptômes cliniques compatibles avec un ou plusieurs problèmes de santé mentale, comparativement à un taux de 10,5 % dans la population générale. De plus, les études démontrent qu'un membre sur quatre (23,2 %) du PSP canadien rapporte actuellement souffrir de symptômes compatibles avec un diagnostic de TSPT.

D'autres symptômes à ne pas négliger

Insomnie, irritabilité, retrait, colère, perte de motivation, baisse d'intérêt pour des activités que l'on aime et pensées suicidaires, voilà quelques symptômes importants derrière lesquels peuvent se cacher des troubles comme l'anxiété, la dépression ou encore une blessure de stress post-traumatique. Trop souvent, ceux qui en souffrent composent avec ces symptômes en les minimisant ou en les ignorant, jusqu'à ce que leur état finisse par se dégrader et nuise à leur fonctionnement quotidien.

Trouver de l'aide

Pour plusieurs, l'accès à la thérapie est difficile en raison de barrières géographiques, de l'accès limité à des ressource

spécialisées ou à de trop longues listes d'attente. Nous savons aussi que certains agents de services correctionnels ne se sentent pas à l'aise de suivre une psychothérapie traditionnelle (en face à face) par peur d'être évalué négativement par leur entourage et/ou milieu de travail à propos de certains symptômes ou difficultés qu'ils vivent, ou simplement parce qu'ils préfèrent gérer eux-mêmes leurs propres symptômes. Le pspnet a été créé dans le but d'offrir un service d'aide spécialisé, facile d'accès, et qui tient compte des particularités liées au travail dans le milieu des services correctionnels. Lorsqu'on se rend sur le site du service PSPNET, on peut s'y inscrire et entamer une thérapie rapidement.

Il est important de mentionner que le PSPNET peut être utilisé pour des motifs tant personnels (maladie, rupture, deuil, etc.) que professionnels et ce, dès les premiers symptômes, en prévention d'une détérioration des symptômes, avant qu'ils ne deviennent des problèmes plus graves.

Quelles sont les démarches offertes par le PSPNET

Les démarches Développement du bien-être du PSP et Gestion du trouble de stress post-traumatique ont été développées dans le but d'aider les gens à gérer les symptômes d'anxiété, de dépression ou liés à des traumatismes particuliers (OU de stress post-traumatique). Ces démarches permettent aux agents de services correctionnels de se rétablir après avoir vécu ou avoir été témoin d'événements potentiellement traumatiques au plan psychologique, et ce, avec l'accompagnement d'un psychologue via internet ou par téléphone. La démarche vise à favoriser l'intégration de compétences et de techniques pratiques et reconnues, qui se sont révélées efficaces et utiles pour le maintien d'une santé psychologique. L'admission à l'une ou l'autre de ces démarches est précisée en fonctions des besoins de la personne lors de son inscription et de l'entretien téléphonique qui s'en suit.

L'une ou l'autre des démarches comprend cinq modules, soit la psychoéducation, la restructuration cognitive, la gestion des symptômes physiques, l'exposition graduelle et planifiée à des activités et la prévention de la rechute. L'accompagnement du psychologue se déroule sur une période de huit semaines pouvant se prolonger jusqu'à 16 semaines, selon les besoins la personne.

Suite à la page suivante

“

**Un bon nombre
d'agents de services
correctionnels vivront
plusieurs événements
potentiellement
traumatiques,
à répétition, en
raison de la nature
de leur emploi.**

”



Une implication personnelle d'environ une heure ou deux par semaine est demandée, ce qui inclut le suivi hebdomadaire par courriel ou par téléphone avec le psychologue. Point important à préciser, le client a accès au contenu de sa démarche pendant une période de 12 mois, et ce, même si le suivi avec son psychothérapeute est terminé.

Une démarche autonome sans accompagnement d'un psychologue est aussi disponible depuis septembre pour les personnes désirant intégrer les stratégies et concepts de façon autonome.

Jusqu'à aujourd'hui, l'expérience clinique et les études nous ont appris que :

- La démarche permet aux gens d'apprendre à gérer les symptômes liés à des enjeux psychologiques et aux traumatismes.
- Les clients tirent avantage à mieux comprendre leurs symptômes individuels ainsi que la façon dont les traumatismes agissent sur le corps et le cerveau.
- La pratique de plusieurs compétences clés est essentielle à la gestion des symptômes et au rétablissement.
- Nous devons tous travailler au maintien de notre bien-être émotionnel, particulièrement lorsque nous avons été touché par un traumatisme, ou lorsque nous faisons face à un niveau élevé de stress.
- Apprendre à gérer les symptômes demande la pratique modérée et graduelle de plusieurs techniques : souvent pendant 10 à 20 semaines, mais parfois davantage, et il est indispensable de le faire de manière constante et continue.

Qu'en disent ceux qui ont bénéficié de la démarche ?

- Plus de 95 % des gens indiquent que cela valait la peine et qu'ils la recommanderaient à d'autres personnes.
- La plupart des clients comprennent mieux leurs symptômes et ont plus confiance de pouvoir les gérer dans le futur.
- La plupart des clients ont appris de nouvelles techniques pour gérer leurs symptômes post-traumatiques et favoriser leur bien-être émotionnel.
- Ils reconnaissent qu'apprendre à gérer leurs symptômes prend du temps, est difficile et comporte des hauts et des bas, mais que cela en vaut vraiment la peine.

Quand aller chercher de l'aide ?

Il est important de mentionner que le PSPNET peut être utilisé en prévention de la détérioration des symptômes, avant qu'ils ne deviennent des problèmes plus significatifs (ex : troubles anxieux ou dépressif, trouble de stress post-traumatique). N'attendez pas que les symptômes s'intensifient pour aller chercher de l'aide. Plus vous consultez rapidement, meilleures sont vos chances d'un rétablissement plus rapide.

Selon la Dre Fournier : « La force du PSPNET, c'est d'offrir un service qui donne aux personnes une autonomie face à leur démarche, tout en offrant le soutien d'un professionnel. Puisque le service est offert en ligne, il peut par exemple attirer une clientèle qui, autrement, ne consulterait pas, soit parce qu'elle n'est pas à l'aise de le faire, soit parce qu'elle n'a pas facilement accès à des services psychologiques spécialisés en raison du lieu où elle habite ou encore des délais d'attente pour avoir accès à un service d'aide ou dû à l'horaire de travail. » N'hésitez pas à communiquer avec l'équipe du PSPNET. Nous saurons vous accompagner, vous soutenir

tout au long d'une des démarches mises à votre disposition. Vous pouvez obtenir nos services (sans liste d'attente) en vous rendant et vous inscrivant au : www.pspnet.ca

En terminant, nous sommes heureux de vous annoncer que la démarche Développement du bien-être pour les conjoints du personnel de la sécurité publique sera très bientôt disponible afin de soutenir également les conjointes et conjoints des agents et agentes de services correctionnels qui vivent une réalité unique.

Voici quelques commentaires de clients ayant utilisés les services du PSPNET :

« La démarche est géniale. Le contenu est complet et, en même temps, ne prend pas trop de temps. Par-dessus tout, j'avais un psychologue en or ! »

Propos d'un utilisateur du Québec

« Simple mais efficace. Aucun besoin de se déplacer. Agit sur les bons problèmes (pensées et comportements). L'accès à la psychologue était sécurisant et très aidant. »

Propos d'un utilisateur du Québec

« La démarche m'a permis d'avoir recours à des outils pour pouvoir guérir, à mon rythme, dans le confort de chez moi. »

Propos d'un utilisateur du Québec recueilli par l'Université de Regina



THÉRAPIE COGNITIVE ET COMPORTEMENTALE SUR INTERNET POUR LES MEMBRES DU PERSONNEL DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE

L'Institut canadien de recherche et de traitement en sécurité publique (ICRTSP) offre la **Thérapie cognitive et comportementale sur Internet** au personnel de la sécurité publique, par l'intermédiaire de l'équipe du PSPNET.

Améliorez votre santé mentale en suivant la démarche en ligne, « Développement du bien-être du PSP ». Pour ce faire, vous complétez les modules en ligne, sur une période de 8 semaines et avez l'aide d'un thérapeute qui communique avec vous par le biais de messages sécurisés ou au téléphone.

Communiquez avec nous si vous :

- Habitez au Québec ou en Saskatchewan;
- Êtes membre actuel ou ancien du personnel de la sécurité publique;
- Avez 18 ans ou plus;
- Avez accès à un ordinateur connecté à l'Internet;
- Souffrez de symptômes d'anxiété, de dépression, ou de blessures de stress post-traumatique;
- Ne recherchez pas actuellement des services d'aide d'urgence
- Êtes prêt à répondre périodiquement à des questionnaires afin d'évaluer l'efficacité du « Développement du bien-être du PSP ».

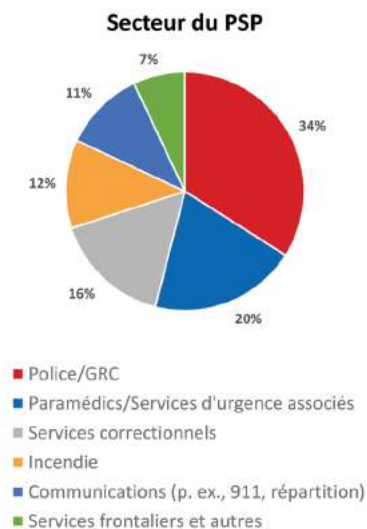
TRAITEMENT ACCESSIBLE SUR INTERNET

Cette étude a été approuvée par le Comité d'éthique de la recherche de l'Université de Regina.

www.pspnet.ca/fr

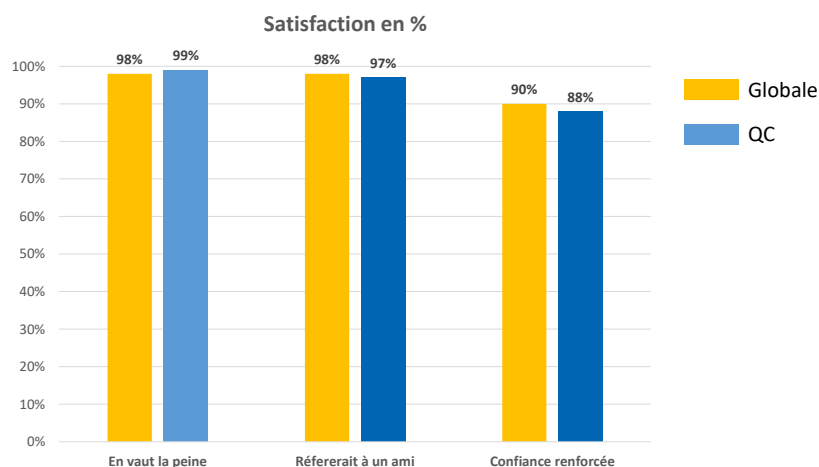
Contactez l'équipe du PSPNET au : pspnet@uregina.ca Tel: (306) 337-7233 (SAFE)
Numéro sans frais : 1-833-317-7233 (SAFE)

Démographie au Québec de la clientèle du PSPNET

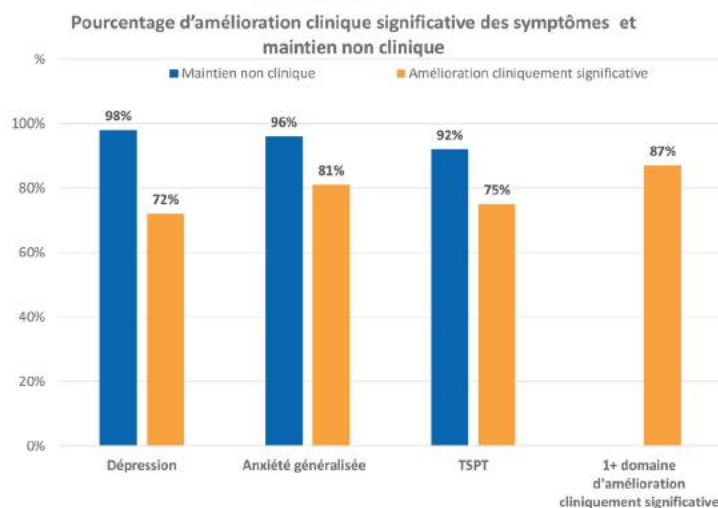


Satisfaction par rapport au traitement

(95% de réponses aux questionnaires)



Résultats du service et taux de satisfaction du traitement au Québec





AMÉLIORER LE BIEN-ÊTRE du personnel de la sécurité publique
grâce à une thérapie cognitive comportementale offerte gratuitement sur Internet :
Un traitement accessible, en ligne, confidentiel et fondé sur des données probantes

Qu'est-ce que le PSPNET?

Le PSPNET est une équipe de cliniciens et de chercheurs basés à l'Université de Regina, qui offrent et évaluent la thérapie cognitive comportementale sur internet (TCCI) pour le personnel de la sécurité publique (PSP). L'équipe, dirigée par Dre Heather Hadjistavropoulos, une des plus grandes spécialistes canadiennes de la TCCI, a collaboré avec le personnel de la sécurité publique afin de concevoir un programme qui répond spécifiquement aux besoins du PSP.

À qui s'adresse le PSPNET ?

Aux membres du PSP actuels et anciens, y compris (mais sans s'y limiter) les :

- Agents des services frontaliers
- Communicateurs en sécurité publique
- Police (municipale, provinciale, fédérale)
- Travailleurs des services correctionnels
- Pompiers (professionnels et volontaires)
- Gestionnaires d'urgence des collectivités autochtones
- Paramédics
- Personnel chargé du renseignement opérationnel
- Personnel de recherche et de sauvetage

Critères d'admissibilité pour le personnel de la sécurité publique

- Avoir au moins 18 ans
- Avoir accès à un ordinateur et à Internet
- Éprouver des symptômes d'anxiété, de dépression, ou de blessures de stress post-traumatique
- Ne pas rechercher des services d'urgence
- Être prêts à répondre périodiquement à des questionnaires évaluant l'efficacité de la TCCI

Cette étude a été approuvée par le Comité d'éthique de la recherche de l'Université de Regina.

Les services du PSPNET sont maintenant accessibles au Nouveau-Brunswick, à l'Île-du-Prince-Édouard, en Nouvelle-Écosse, au Québec et en Saskatchewan.

www.pspnet.ca/fr

Courriel: pspnet@uregina.ca | Tel: (306) 337-7233 (SAFE) | Numéro sans frais : 1-833-317-7233 (SAFE)

Comment nous aidons

- Par l'accès à des modules en ligne, arrimés au soutien d'un psychothérapeute, une à deux fois par semaine, via des courriels ou des appels téléphoniques sécurisés, pendant 8 à 16 semaines, selon les besoins.
- En abordant l'anxiété, la dépression et le stress post-traumatique.
- En proposant 5 modules et des ressources complémentaires pour aider à gérer d'autres problèmes (par exemple, la colère, le sommeil, la communication).
- En aidant les clients à comprendre et à faire face à des schémas de pensées, de comportements et des sentiments qui causent de la détresse ou entraînent des difficultés dans la vie quotidienne.
- En étant gratuit et facilement accessible aux clients qui expérimentent des barrières aux soins (p. ex. des obstacles géographiques, logistiques, des ressources limitées, ou de la stigmatisation).
- En suivant des directives éthiques et légales strictes pour protéger la confidentialité des clients.

Ce que montrent nos études

Les premiers résultats du PSPNET sont prometteurs. Parmi les clients qui ont suivi la démarche :

- 89% ont expérimenté une réduction des symptômes cliniques dans des domaines tels que la dépression, l'anxiété et le stress post-traumatique
- 88% ont rapporté une plus grande confiance dans la gestion des symptômes
- 97% mentionnent que la démarche en valait la peine
- 96 % recommanderaient la démarche à un ami

Funded by the
Government
of Canada

Financé par le
gouvernement
du Canada

Canada

CIPSRT
Canadian Institute for Public Safety
Research and Treatment



ICRTSP
Institut canadien de recherche et
de traitement en sécurité publique

**Université
de Regina**

**New Brunswick
Nouveau
Brunswick
CANADA**

**NOVA SCOTIA
NOUVELLE-ÉCOSSE**

**Île-du-Prince-Édouard
CANADA**



MEDAVIE

Épargner à chaque paie, c'est intelligent !

Gérez en ligne
vos versements
par retenue
sur le salaire.

fondaction.com/RSS



 **Fondaction**
Donner du sens à l'argent.



Certaines modalités s'appliquent pour démarrer ou modifier une retenue sur le salaire lorsqu'un régime d'épargne non enregistré ou un REER de conjoint est détenu. Visitez fondaction.com/RSS pour plus d'informations à ce sujet.

La propriété des actions d'un fonds d'investissement donne lieu à des frais permanents. Les actions de Fondaction ne sont pas garanties, il s'agit d'un placement dont la valeur et le rendement fluctuent, son rendement passé n'est pas indicatif de son rendement futur. Avant d'investir, veuillez consulter le prospectus au fondaction.com/prospectus.



Joyeuses Fêtes

De toute notre équipe,
nos meilleurs vœux de bonheur,
santé et prospérité à vous et à vos proches
pour la nouvelle année.

