



L'HORIZON

Syndicat des agents de la paix
en services correctionnels du Québec

AVANCER AUSSI LOIN QUE VOUS POUVEZ VOIR ET, QUAND VOUS Y ARRIVEZ, VOUS VERREZ TOUJOURS PLUS LOIN

Les 30 ans du SAPSCQ



SOMMAIRE

Février 2012
Vol. 25, n° 1

Une page de 30 ans qui se tourne	P. 2
Déjà deux ans... ouf!	P. 3
Un pas de géant pour les griefs.....	P. 4
Attention soyez prêts!	P. 4
Je me souviens.....	P. 6
Je me souviendrai toujours	P. 10
Ce coup-ci ce ne sera pas un historique, je l'ai déjà fait en 2007 lors du 25 ^e	P. 11
30 ans... l'âge de la maturité	P. 12
D'aujourd'hui à demain... ..	P. 13
Déjà 2012	P. 14
À 30 ans, on est jeune ou on est vieux?	P. 14
Peut-être	P. 15
Un beau cadeau pour nos 30 ans	P. 16
L'humour ça ne plait pas à tous.....	P. 16



Une page de 30 ans qui se tourne

Stéphane Lemaire, président national SAPSCQ

Je sais bien que pour plusieurs d'entre vous, les conditions de travail qui ont cours actuellement au sein de notre corps d'emploi semblent avoir toujours été ainsi. Et pourtant, tellement de choses ont changé dans ce milieu depuis trente ans. Lorsque je vais voir les recrues au collège ENPQ (École nationale de police du Québec), je sais bien qu'il est impossible pour eux de réaliser la différence ce qui s'y vit maintenant et ce qui s'y vivait il y a à peine 10 ans.

Quelques vieux de ma gang, quelques camarades retraités m'en parlent. En raison de leur expérience, ils sont en mesure de réaliser tous les changements survenus au fil des dernières années. J'ai d'ailleurs demandé à tous les anciens présidents du SAPSCQ de m'écrire un mot pour l'édition de ce journal (trentième anniversaire). Avec mes 27 ans de service, je suis de ceux qui ont vu les choses se modifier et j'ajoute ma voix à la leur.

Je suis le septième président du SAPSCQ et je milite depuis que j'ai signé ma carte de membre, en 1984. D'ailleurs juste à titre d'exemple, cette carte plastifiée m'avait été retournée du syndicat en 1987, signée de la main du président de l'époque, Jorge Escola.

C'est donc dire qu'il a fallu trois années pour recevoir ma carte officielle. Je ne dis pas ça en jetant la pierre à qui que ce soit. Je sais trop bien que notre syndicat prenait son envol de façon autonome à ce moment-là. Nous en étions d'ailleurs rendus à notre troisième président national en seulement cinq ans d'existence, c'est dire.

En 1984 donc, lors de mon embauche à titre d'occasionnel, les choses étaient passablement différentes. Je n'avais pas de badge et je n'avais pas d'arme lors des transferts. Je n'avais pas de cellulaire et aucun horaire pré-établi. En fait, j'attendais le téléphone. Je devais d'ailleurs avoir un deuxième emploi pour arriver à subvenir à mes besoins pourtant modestes.

J'avais une pagette parlante et je devais téléphoner dans les 15 minutes suivant un appel, à défaut de quoi je perdais mon tour, et mon call au travail. Je n'avais aucune formation, j'étais un bouche-trou sans aucune sécurité d'emploi.

Certaines semaines, je travaillais 16 heures et d'autres, 20 heures. Mon employeur pouvait me téléphoner deux fois dans la même journée (deux calls) et je devais courir un téléphone public ou encore rester cloîtré chez moi. Mon employeur pouvait aussi me congédier sans raison.

En 1984, je travaillais seul à l'accueil des visiteurs et j'avais les clés de toute la prison sur moi. J'allais assister mon seul confrère, du côté sécuritaire, avec le même trousseau de clés. En 1984, à Mont-Laurier, la porte de la prison était en bois et mes confrères n'avaient aucune idée de la procédure lors d'incidents.

À cette époque, si j'avais travaillé 40 heures semaine pendant une année (ce qui n'était pas mon cas), j'aurais gagné 29 000 \$. En 1984, mon administrateur s'appelait Jean-Rémi Martin, il était un ancien Shérif et n'avait pas réussi sa deuxième année. Je devais lui demander une permission spéciale pour avoir un crayon. Sans blague.

Dans cette même année, quatre de mes confrères furent pris en otage, dont un qui passa plus d'une semaine à l'hôpital.



« Les syndicats sont menés par des hommes et des femmes qui croient en l'avenir, en la prospérité et qui ont à cœur la sécurité au travail »

Vous voyez un peu le portrait. Aujourd'hui, quand j'entends des gens dire que le syndicat ne sert à rien, je suis diablement perplexé et j'ai juste envie de leur suggérer de regarder autour d'eux. Car dans les faits, ça respire le SAPSCQ.

Le trentième anniversaire d'une organisation comme la nôtre, je trouve que c'est un moment idéal pour être fiers de tous ceux qui ont contribué à leur façon, à la hauteur qui est la leur. Les syndicats sont menés par des hommes et des femmes qui croient en l'avenir, en la prospérité et qui ont à cœur la sécurité au travail. C'est évidemment ma conception de notre organisation.

Depuis quelques années, nous avons honoré plusieurs bâtisseurs. Certains se souviendront qu'en 2007, lors de la soirée 25 ans du SAPSCQ, on a créé le fonds Réjean Lagarde (c'est dans notre constitution, vous avez voté la dessus).

Lors du dernier congrès, en 2010, nous avons remis les premières distinctions de ce fonds et nous avons baptisé l'édifice du siège social (Édifice H.Desbiens), en hommage à Huguette Desbiens, qui s'est dévouée à nos bureaux du syndicat depuis près de 30 ans sans relâche. Notre salle de conférence porte le nom de salle Raymond Pion, fondateur de notre syndicat. Je suis de ceux qui croient qu'il est nécessaire de se souvenir pour pouvoir grandir. À cet effet, vous pouvez consulter le document «SAPSCQ 25 ans de fierté» sur notre site www.sapsqc.com.

En ce moment, il y a des organisations beaucoup plus grandes que la nôtre qui se retrouvent dans la tourmente et qui font paraître le syndicalisme de façon incorrect (là ou il y a de l'homme, il y a de l'hommerie, à ce qu'on dit).

Il y a aussi tous ces capitalistes, tous ces PKP, tous ces Lucides qui en profitent pour faire de la propagande anti-syndicale, qui contrôlent les médias et qui font des sondages contre les syndicats. Cette situation est désolante. Il ne faut pas mettre tout le monde dans le même panier.

C'est malheureusement la classe moyenne qui paie les subventions à toutes ces entreprises qui ont pris naissance, dans bien des cas grâce à nous tous. Ce sont nos salaires aussi qui ont garni la caisse de dépôt qui fait actuellement des flops avec notre argent qui sert de miroir dans la gestion de nos régimes de retraite.

En 2012, à l'heure des communications et de l'internet, tout va très vite, extrêmement vite, et pas toujours dans le bon sens. Ce qui, trop souvent, n'aide en rien la situation. Nous le vivons d'ailleurs au sein de notre propre organisation.

Tout le monde peut dire n'importe quoi et se faire passer pour n'importe qui. «Ben oui! Ils l'ont dit dans le Journal de Montréal! Il y a eu un sondage là-dessus!»... Les rumeurs et les dénonciations gratuites d'un «nobody» peuvent alimenter les discussions de Percé jusqu'à Hull en passant par Amos à la vitesse du son. Remédier à cette

forme d'abus et de désinformation représente un énorme défi, dans les années à venir, pour les organisations syndicales. En ce qui nous concerne, nous devons installer des façons de faire pour se prémunir du «n'importe quoi». Nous pouvons donner l'exemple et refuser de se faire imposer la propagande.

Les jeunes d'aujourd'hui naissent avec un ordinateur à la main et avec un cellulaire dans l'autre et ce, pour le meilleur et pour le pire, j'en ai l'impression.

Au sein de cette génération, il y a toutefois des gens qui méritent toute notre admiration. À cet effet, je salue bien bas les regroupements de jeunes qui ont bravé le froid dans leur tente contre le capitalisme dans le courant d'«Occupons Wall Street». Nous aurions dû les appuyer bien plus que ça tant qu'à moi.

La mondialisation, ce n'est pas de comparer nos salaires à ceux du tiers monde, à tout ces pauvres gens qui travaillent dans des conditions incroyables. Ce n'est pas de subir la menace



continue de démenager les entreprises aux endroits les plus pauvres de la planète. Ce n'est pas non plus d'accepter de toujours subventionner sous la menace, ni d'enrichir toujours de plus en plus les 10% de gens qui contrôlent les gouvernements avec notre argent. Il faut croire en autre chose et il faut que les syndicats se purifient dans leurs règles. Certains me traiteront d'idéaliste, mais bon... J'ai le droit.

Ceci étant dit, malgré les dérapes qui se vivent ailleurs, je suis drôlement fier de constater que le SAPSCQ se distingue élégamment. L'implication, ça donne des résultats. Mais ça use aussi, si ce n'est pas fait dans le respect.

Nous allons tenir notre congrès syndical les 8, 9 et 10 mai prochain. Certaines règles de notre constitution devront être changées. Vos représentants locaux devront se pencher sur plusieurs aspects de la constitution avant de la soumettre au scrutin général. Une constitution adaptée et respectée est gage de succès pour une organisation qui se respecte.

Pour ma part, je me considère chanceux d'avoir eu sur ma route des gens qui avaient à cœur les valeurs que je tente de colporter aujourd'hui à mon tour, dans la mesure de mes moyens. Mes respects à MM. Raymond Thérout, Réjean Lagarde et Michel Hubert, des hommes qui m'ont fait grandir chacun à leur façon. Pour 2012, je vous souhaite à tous d'avoir, autour de vous, des gens de ce calibre, et de savoir les reconnaître dans la masse.

Soyons francs, soyons respectueux et soyons solidaires. C'est du moins la grâce que je nous souhaite.

Et surtout. Bon trentième à tous!



Déjà deux ans... ouf!

Tony Vallière, vice-président national

Bonjour à tous,

Eh oui! Dans quelques mois, ça fera déjà deux ans que je serai à l'exécutif national. Certains se rappelleront qu'un jour j'ai dit: «Lorsque le train passe, il faut embarquer.» Croyez-moi, maintenant je dois vous le dire, je suis dedans et le paysage passe très vite! Curieusement, j'ai pris le temps de relire mon texte du journal l'Horizon de juin 2010 afin de revoir si certains des objectifs que nous nous étions fixés avaient pris leur envol. Je dois constater que certains n'ont pas été à la vitesse à laquelle j'aurais voulu qu'ils se réalisent. Par contre, de grandes avancées sur plusieurs volets ont été faites.

Depuis quelques mois, nous avons recommencé à donner de la formation à vos délégués syndicaux, que ce soit en SST ou aux griefs. Nous en sommes très fiers et je ne le dis pas assez souvent: «l'éducation et la vie syndicale passent inévitablement par une formation adéquate de vos délégués.» Certains diront que ça ne va jamais assez vite (ils sont un peu comme moi). Par contre, il ne faut pas oublier que durant une négociation de convention collective les priorités changent très rapidement, et ce, toujours pour le bien des membres et de la collectivité. Une formation en *Initiation en santé et sécurité au travail (ISSST)* avait été élaborée en collaboration avec la CSN, et ce, même avant que les négos commencent afin de correspondre à nos besoins et surtout à notre réalité. Il faut un début à tout. Cette formation était la première partie, car une seconde formation nommée *Action syndicale en prévention* sera donnée dès cet automne.

Pour ma part, je peux vous confirmer que tous les participants ont apprécié et n'ont que de bons mots pour cette formation. Cependant, certains délégués devront mettre les bouchées doubles, car pour être de la formation *Action syndicale en prévention* vous devrez avoir suivi la formation *ISSST*. Nous

ferons en sorte de contacter les délégués concernés et de trouver une solution. Toutefois, je ne peux prendre personne par la main; chacun devra prendre ses responsabilités pour être «up to date». Un de mes souhaits les plus sincères est de voir une persévérance au sein des délégués(es) locaux dans le but de pouvoir élaborer un plan de formation continue pour améliorer le développement syndical des sections et faire en sorte que l'autonomie et la constance s'installent dans celle-ci afin de nous permettre d'assurer un besoin dans nos sections, le tout en lien avec les orientations que nous voulons donner à notre organisation.

Je ne peux négliger les avancées majeures qui ont été faites dans plusieurs dossiers collectifs en SST, comme le gardiennage dans les hôpitaux et les armes à feu lors des transports et comparutions, tout en profitant de la couverture médiatique et la pression politique, en utilisant les ressources nécessaires à notre disposition et en sollicitant des experts afin de faire ressortir plusieurs illogismes qui existent dans notre réseau. Aussi, nous avons profité d'une certaine volonté politique afin de s'asseoir pour être en mesure de négocier et améliorer nos conditions de travail, et ce, malgré un contrat de travail signé. En bon français, nous avons profité de l'opportunité que nous avons provoquée.

Nous fêtons les 30 ans du **SAPSCQ** cette année et nous voilà à l'aube du congrès. Selon moi, plusieurs questionnements s'imposent, et ce, pour la viabilité de notre syndicat. Des résolutions seront apportées lors de cette instance syndicale. Je crois que certaines d'entre elles en feront saliver plus d'un, dans tous les sens du mot, toujours dans l'objectif d'avoir le meilleur pour notre organisation.

Des rencontres ont lieu en ce moment même avec le comité de soutien et en collaboration avec diverses res-

sources afin d'amener des modifications à la constitution. Vos délégués réclament plus d'autonomie, ils réclament du pouvoir aussi certes, mais ils devront également être à la hauteur de leurs demandes.

Au congrès du mois de mai, nous aborderons le taux des cotisations syndicales. Déjà six ans que le sapsq se prépare, forcés de constater que certains secteurs d'activités auront besoin de plus d'argent pour prendre leur envol. Il faut avoir les moyens de nos ambitions. Nous n'aurons pas le choix cette fois d'amener ce sujet en débat. Nos recours juridiques de plus en plus grandissants, nos gains, nos négociations continues et nos visions d'avenir auront un prix. Nous devons innover encore une fois et c'est au mois de mai que notre grand livre (la constitution) SERA OUVERT en ce sens. Là-dessus je vous dis «bon débat».

Soyons conséquents avec nos demandes. Je souhaite à vos délégués qui seront présents au mois de mai une bonne dose d'ouverture sur l'avenir... et à vous tous par la suite, évidemment. Vous devrez tous vous prononcer.

Vive le SAPSCQ et bon trentième!



PROFITEZ-VOUS DE VOTRE RABAIS EXCLUSIF?



VOTRE PROGRAMME GROUPE

Mentionnez votre code de groupe

GAPQ

Non? N'attendez plus! Découvrez tous les privilèges et avantages qui vous attendent. En tant que membre du **Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec**, **belairdirect** vous offre un rabais exclusif* qui pourrait vous faire économiser gros sur vos assurances **auto** et **habitation**.

Vous pourriez ainsi profiter, comme plusieurs de vos collègues, d'un meilleur tarif pour vos assurances **auto** et **habitation** en utilisant votre **code de groupe exclusif**.

P.-S. — N'oubliez pas, votre rabais de groupe s'ajoutera à tous les autres rabais et avantages auxquels vous pourriez aussi avoir droit.

OBTENEZ UNE SOUMISSION
1 866 423.5247
belairdirect.com

Service à la clientèle et clavardage
- Lundi au vendredi de 7h à 21h
- Samedi de 8h à 17h



belairdirect.
assurances auto et habitation

* Le tarif préférentiel de groupe est aussi applicable pour les membres de votre famille. Personnes admissibles : membre, conjoint(e) et enfant(s) de 25 ans et moins à charge du membre et/ou de son/sa conjoint(e) vivant sous le même toit que le membre.

Certaines conditions, limitations et exclusions s'appliquent à toutes nos offres. TMbelairdirect et TMPetit Chevalier & Dessin sont des marques de commerce de La Compagnie d'assurance Belair inc. ©2012 La Compagnie d'assurance Belair inc. Tous droits réservés. Si vous préférez ne pas recevoir d'information sur les produits et services offerts par **belairdirect** ou d'autres entreprises qui lui sont reliées, veuillez nous en aviser.



Un pas de géant pour les griefs

Michel Désourdie, responsable des dossiers de griefs et accidents du travail

Déjà 30 ans pour le SAPSCQ. 30 années de combats afin de répondre aux besoins des agents des services correctionnels. Une solidarité incessante est importante pour nous permettre de continuer d'avancer dans nos revendications.

Les sorties médiatiques concernant les fonds de pension soi-disant faramineux des fonctionnaires ou la désyndicalisation des travailleurs et le recul des conditions de travail dans certains secteurs sont des sujets auxquels il faut s'attaquer et qui requerront un effort collectif pour préserver nos acquis.

En ce qui a trait aux griefs, les nouvelles dispositions de la convention collective nous permettent, dans un délai de 90 jours, de tenter un règlement à même votre CRT local, tel que le prévoit l'article 12,04. Par la suite, si les griefs restent non réglés dans ce délai, ils seront discutés en comité paritaire. Finalement, si aucune entente n'intervient, ils seront soumis à l'arbitrage de griefs. Il est important de souligner le fait que les griefs de congédiement et d'harcèlement seront exclus du processus et donc mis en priorité. De plus, le nombre de jours d'audition passe de 30 à un maximum de 60 jours, ce qui assure la possibilité de 3 nouveaux dossiers par mois, et ce, pendant 10 mois. Les 27 jours restants seront attribués aux dossiers dont les audiences sont déjà commencées. Ce changement est un pas de géant pour le droit collectif et individuel. Par le fait même, les délégués aux griefs des sections devront se relever les manches, car leur implication est primordiale pour assurer le succès de ces nouvelles dispositions. Ainsi, leur travail consistera à bien documenter leurs dossiers et rencontrer les membres en question pour être bien préparés pour les rencontres avec l'employeur.

En tant que délégué aux griefs national, en collaboration avec l'équipe en place, il est de notre responsabilité de donner le soutien nécessaire aux délégués locaux par l'entremise

de formations qui sont maintenant adaptées à notre milieu. L'utilisation et l'accompagnement des conseillers CSN sont également indispensables. Nous croyons qu'avec certaines améliorations et modifications, le rôle du conseiller prendra tout son sens et son utilité même si, depuis sa mise en place, certains exécutifs travaillent en collaboration avec eux. De

plus, un syndicat qui se respecte se doit de régler les litiges dans un délai raisonnable pour éviter l'accumulation des dossiers et ainsi offrir une meilleure représentation à ses membres.

Élection 2012

Je profite de l'occasion et du fait que mon poste est en élection en mai 2012 pour solliciter votre confiance pour un autre mandat en tant que délégué aux griefs national. Mon entrée au national date de mai 2008, directement en soutien à la table de négociation ainsi qu'à l'élaboration et à l'application de l'horaire 7/7-5/2. Il ne faut pas oublier que l'entente de 2009 a été entérinée par la majorité. Par la suite, avec l'équipe en place, il y a eu la conception et la réalisation de ce nouveau contrat de travail 2010-2015 qui n'a pas été de tout repos, mais qui répond en grande partie aux objectifs fixés au départ.

Dans L'Horizon de février 2010, mes objectifs étaient, et je me cite : «de réduire à 80% les griefs en filières». À ce jour, 800 griefs ont été réglés lors d'une tournée provinciale et il reste seulement 2 détentions à visiter. Nous nous sommes donné de nouvelles dispositions dans la présente convention collective pour nous permettre d'atteindre cet objectif. Un autre objectif était de créer une table paritaire sur le harcèlement et, à cet effet, les discussions sont entamées et la convention prévoit que ces dossiers seront dorénavant traités en priorité. Ces implications, ainsi que les réalisations mentionnées, m'ont permis d'acquérir des expériences qui ne seront que bénéfiques pour notre organisation si vous m'accordez votre confiance pour un prochain mandat. Cette continuité sur le poste de délégué aux griefs national est dans l'intérêt des membres.

Merci.
Syndicalement vôtre.



Attention soyez prêts !

Sylvain Maltais, secrétaire général SAPSQ

À l'aube de mon départ, je ne peux garder sous silence le RRAPSC (régime de retraite des agents de la paix en services correctionnels du Québec).

Ce régime a été créé en 1988 par notre ancien président national, M. Réjean Lagarde. Il est, à mon point de vue, un régime de retraite adapté à nos besoins à nous les ASC.

À partir de 2009, notre régime a entamé sa 3e décennie. Il est important de faire un retour sur le passé afin de mieux comprendre l'avenir du régime. Tout d'abord, il y a eu un premier surplus dans la caisse du régime (engendré par l'arrivée des cadres et de Pinel) qui a été converti sous forme de prestations additionnelles données entre 55 et 65 ans pour ceux qui ont contribué à la caisse du régime de 1988 à 1991. Un deuxième surplus a été converti sous forme de prestation complémentaire donnée entre 55 et 65 ans pour ceux qui ont contribué à la caisse du régime de 1995 à 2000.

De plus, les limites imposées par la loi ayant été atteintes en ce qui a trait aux prestations additionnelles possible pour les surplus accumulés, il fut donc, en 2001, négocié à la baisse. Le taux des cotisations passa de 8% à 4% afin que nous puissions tous, collectivement, bénéficier des avantages de la situation économique de cette époque sans mettre en péril le futur.



Donc, depuis 2001, tous les ASC bénéficient d'une baisse du taux de cotisation **pour des surplus accumulés avant 2001**. Un régime comme le nôtre, normalement, pour que ce dernier soit en bonne santé financière, il en coûte approximativement entre 16% et 18%, partagé de la façon suivante : 54% par les ASC et 46% par l'employeur. Il est important de comprendre que le «party» tire à sa fin et que le taux de cotisation devra être réévalué pour le bien de notre régime de retraite.

Maintenant, je ne peux passer outre la pression exercée sur les régimes de retraite venant **DES GRANDS CAPITALISTES DE CE MONDE** qui veulent s'enrichir davantage au détriment de la collectivité et appuyés en grande pompe par certains médias anti syndicaux. La vague qui déferle actuellement voudrait que nos régimes de retraite ne soient plus à prestations déterminées, mais à cotisations déterminées. Pour ce qui est des régimes dans la fonction publique, ils ont oublié de mentionner que c'était un certain Henri-Paul Rousseau, le grand chef d'orchestre de la Caisse de dépôt et placement du Québec, qui en 2008, lors de la crise, a excusé des décisions prises par les administrateurs de la caisse. Celles-ci ont fait chuter énormément la valeur des placements des régimes de retraite.

Autre phénomène important, c'est que certains régimes ont commencé dans les années 70 et que beaucoup sont arrivés au moment d'encaisser (de prendre leurs retraites). Le problème est que tous, tant que nous sommes, avons régulièrement cotisés à notre régime, mais le gouvernement, lui, n'a jamais cotisé sa part. Donc, aujourd'hui, il est pris pour payer sa part de la rente de ses employés, mais il n'a jamais mis l'argent nécessaire de côté pour faire face à son obligation (ceci pour tous les autres régimes). Mais pour le nôtre, c'est encore pire, car notre part de cotisation va dans le fond consolidé du gouvernement. Donc, en principe, ce que je veux expliquer c'est que dans notre cas, le gouvernement n'a non seulement pas contribué sa part, mais il a pris la nôtre tout au long des années pour faire l'épicerie.

Vous voyez tous j'espère, que malheureusement il est fort à parier que l'un des prochains combats sera de protéger l'avoir que nous avons durement gagné. Nous n'avons pas un travail facile et nous avons besoin des avantages que nous procure notre régime, car en écoutant certains capitalistes nous devrions travailler jusqu'à 70 ans. Dans une prison, cela est impensable, sauf pour de rares exceptions. Je vous assure que si l'on veut toucher à notre régime, je me battrais. Et ma «gang» de Chicoutimi sera à mes côtés pour faire le combat.

En conclusion, comme je l'ai mentionné, je ne renouvellerai pas mon mandat au prochain congrès. Je veux dire merci à tous ceux et celles qui m'ont si gentiment accueilli lors des différentes tournées. Je vous réserverai la pareille si l'on se revoit dans mon Chicoutimi. Soyez tous solidaires lors des prochains combats à venir et, de grâce, soyons cohérents dans nos valeurs. On ne peut pas être syndicaliste tout en appuyant des partis de la droite. Tout bon syndicaliste prône les valeurs de la démocratie sociale.

L'HORIZON

SPÉCIAL 30^e ANNIVERSAIRE

GRATUIT

Un mot des anciens





Je me souviens

Réjean Lagarde, Responsable des griefs et accidents du travail de 1987 à 1996
Président national de 1996 à 2002
Retraité depuis août 2007.

L'UAPIP (Union des agents de la paix en institutions pénales) a été accréditée le 4 mars 1982. Voilà un événement marquant de ma vie qui me rappelle de beaux souvenirs.

C'est au printemps de 1980, lors d'une assemblée des membres de la section Parthenais (CPM), qu'une résolution fut adoptée donnant le mandat à l'exécutif local de travailler à la mise en place d'un syndicat provincial indépendant regroupant que des gardiens de prison. J'avais alors à peine deux (2) ans de service et ne militais au syndicat que depuis quelques mois.



Dans les semaines qui ont suivi, un petit groupe de convaincus avec, à sa tête, Raymond Pion, président fondateur du premier syndicat d'agents de la paix, le SAPFP (Syndicat des agents de la paix de la fonction publique) qui regroupait sept (7) corps d'agents de la paix, s'est mis en marche avec des moyens de fortune pour travailler à la création et à l'organisation d'un syndicat formé uniquement de gardiens de prison. Une constitution fut rédigée, un exécutif temporaire fut nommé et une tournée de la province organisée. Il fallait faire vite afin de déposer une requête en accréditation et, ainsi, empêcher le syndicat en place de négocier la prochaine convention collective.

À chaque fois que je repense à cette époque, une image me revient automatiquement en tête: nous avons organisé plusieurs petits groupes pour faire le tour de la province afin de convaincre nos confrères des autres prisons d'adhérer au nouveau syndicat en signant une carte de membre. L'un de ces groupes était formé de Claude Héroux et Raymond Pion et ils devaient s'occuper de faire le tour de la Gaspésie.

Ils sont donc partis un bon matin avec le bolide de Claude Héroux, un vieux Honda Civic jaune citron. En cours de route, ils ont connu certains ennuis mécaniques: le citron refusait de démarrer si quelqu'un était assis dans le siège du passager. Et au retour, de Rimouski à Montréal, ils ont dû actionner à la main les essuie-glaces (une corde reliait les deux essuie-glaces en passant par l'intérieur du citron que Raymond devait actionner pendant que Claude conduisait) sous une pluie diluvienne. Imaginez la scène!!!

La tournée fut d'une grande efficacité. Nous avons réussi à récolter suffisamment de signatures pour dépasser le 50% requis et, le 1er août 1980, une requête en accréditation était déposée auprès du Tribunal du travail. Le long combat ne faisait que commencer...

Pour obtenir une accréditation indépendante des autres groupes d'agents de la paix, il aura fallu livrer de grandes batailles pour, entre autres, convaincre l'Assemblée nationale du Québec de modifier la Loi sur la fonction publique. Malgré toute notre énergie, nous n'y serions probablement jamais

arrivés sans le soutien que nous ont apporté, tout au long du processus d'accréditation, deux (2) conseillers syndicaux et un vice-président de la CSN, soit Messieurs Noël Lacas, Guy Lévesque et Pierre Mercille.

Le 4 mars 1982 fut un jour nouveau: L'UAPIP (Union des agents de la paix en institutions pénales) venait d'être accréditée pour représenter uniquement les gardiens de prison du Québec. Il fallait maintenant répondre aux attentes de ceux qui avaient milité en faveur d'un syndicat indépendant: amélioration des salaires, nouvel horaire de travail, reconnaissance du travail du gardien de prison, conditions de retraite améliorées, etc., etc.

Le premier exécutif provincial fut composé de:

- Président: Raymond Pion, CPM
- Vice-président: Charles Migneault, CDQ
- Secrétaire: Jean-Pierre De Billy, SJE
- Trésorier: Raymond Théroix, SOR

Les négociations ont débuté sur les chapeaux de roue, le reste de la fonction publique ayant déjà conclu une entente pour les années 1982 à 1985. Malheureusement, au cours de l'automne 1982, le gouvernement du Parti Québécois décidait de rouvrir les conventions collectives déjà signées et de couper les salaires de 20%. Cette décision du gouvernement a eu l'effet d'une douche froide sur la table des négociations et la décision fut prise d'aller en arbitrage de différend, compte tenu de l'impossibilité de s'entendre au chapitre des salaires.

Le 13 octobre 1983, l'arbitre de différend, M. Louis B. Courtemanche, a rendu sa décision. Voilà une phrase contenue dans sa décision qui illustre bien dans quel esprit il a rendu cette décision: «**Le mérite de l'un est freiné par la capacité de payer de l'autre**». Malgré toute la savante démonstration faite par nos représentants syndicaux sur le mérite des demandes syndicales, l'arbitre s'est senti lié par la décision du gouvernement de couper les salaires de ses fonctionnaires et a rendu sa décision en fonction de cette situation.

Malgré tout, les salaires des surveillants en institutions pénales (autrefois les gardiens de prison) sont passés de 20 485 \$ au 31 décembre 1980 à 28 212 \$ à l'expiration de la convention collective le 31 décembre 1985. Fait plus important encore pour l'avenir des surveillants en institutions pénales, une lettre d'entente permettant de négocier un régime de retraite distinct, **sans coût additionnel pour l'employeur**, était ajoutée à la décision de l'arbitre.

À cette époque, la coutume voulait qu'après la conclusion d'une convention collective, nous procédions à l'élection de l'exécutif national. En 1984, deux (2) équipes se sont affrontées, soit celle de Raymond Théroix (SOR) et celle de Gilles Bolduc (TAN). L'enjeu de cette élection portait sur le maintien ou la fin de l'entente de service avec la CSN. L'équipe de Gilles Bolduc a remporté la victoire.

L'équipe Bolduc était composée de:

- Président: Gilles Bolduc, TAN
- Vice-président: Claude Pagé, DSTC
- Secrétaire: Réjean Lafleur, BOR
- Trésorier: Gilles Bergeron, BOR

«Le 4 mars 1982 fut un jour nouveau: L'UAPIP (Union des agents de la paix en institutions pénales) venait d'être accréditée pour représenter uniquement les gardiens de prison du Québec»

Une fois élue, l'équipe Bolduc a mis fin à l'entente de service avec la CSN. Le mandat de l'équipe Bolduc fut également marqué par une première vague de fermeture de prisons: les établissements de Rouyn, Mont-Laurier, Beauce, Matane et Percé ont subi le couperet du ministère.

De nouvelles négociations ont eu lieu en 1985 et 1986. Grâce à la vigilance du vice-président de l'époque, M. Claude Pagé, nous avons échappé à un piège tendu par l'employeur: pour financer le coût additionnel du régime de retraite, l'employeur exigeait que lors de chacune des absences en maladie, les trois (3) premiers jours d'absence soient sans salaire. L'entente paraphée fut rejetée par les membres dans une tournée des plus houleuses.

Une deuxième entente plus avantageuse fut négociée et acceptée par les membres: les salaires passaient de 28 212 \$ au 31 décembre 1985 à 31 836 \$ au 31 décembre 1988. Un nouveau régime de retraite (RRAPSC) entrerait en vigueur le 1er janvier 1988 et, pour en financer le coût additionnel, nous échangeons quatre (4) journées de maladie par année contre une prime de facteur de milieu équivalente à quatre (4) jours de salaire. Cette prime, prime de facteur de milieu, a existé jusqu'en 2009 où elle a été intégrée à l'échelle de traitement.

Comme la coutume le voulait, suite à la négo, de nouvelles élections ont eu lieu en 1987. Dix-neuf (19) candidats se sont affrontés pour les quatre (4) postes de l'exécutif national. Le 15 décembre 1987, le résultat du vote des membres fut connu. Il y eut un seul survivant de l'équipe Bolduc et je fis mon entrée au syndicat provincial.

À compter du 15 décembre 1987 l'équipe était composée de:

- Président: Jorge Escola, CPM
- Vice-président: Claude Pagé, DSTC
- Trésorier: Gaétan Roberge, CDQ
- Secrétaire: Réjean Lagarde, CPM

Dès le départ, nous avons convenu de fusionner les postes de secrétaire et trésorier et de les confier à Gaétan Roberge alors que je prenais la responsabilité des dossiers de griefs et accidents du travail.

Au lendemain de l'élection, nous avons été contactés par le Conseil du Trésor afin de donner notre accord au projet de loi qui deviendrait la Loi régissant notre régime de retraite. Après quelques discussions assez orageuses avec le Conseil du Trésor, nous avons obtenu quelques modifications au projet de loi et le 19 décembre, la Loi fut adoptée par l'Assemblée nationale. Un régime de retraite distinct du RREGOP, ne s'adressant qu'aux agents de la paix en institutions pénales, le RRAPIP entrerait enfin en vigueur le 1er janvier 1988.

Il aura fallu près de huit (8) ans pour y arriver, mais le premier engagement de ceux qui militaient pour un syndicat indépendant était enfin réalisé.

Les années 1988 à 1990 furent marquées par un retour à la table de négociations: le 16 novembre 1989, les négociations furent rompues suite à un recul dans les offres salariales de l'employeur. Pendant que nous organisions des moyens de pression, il s'est produit un événement des plus inattendus; le président de la section CPM (Parthenais), Pierre Gaumont, a été suspendu par l'employeur.

En réaction à la suspension de leur président, les membres de la section ont décidé d'occuper la prison en mettant tous les cadres à la porte et en se barricadant à l'intérieur de la prison. Conscients des risques pris par les membres de la section CPM, nous avons demandé l'appui des autres sections. En quelques heures,

neuf (9) autres prisons ont procédé de la même façon.

L'occupation des dix (10) prisons aura duré près de trois (3) jours. Le gouvernement avait obtenu de la Cour une injonction obligeant de mettre fin à l'occupation des prisons. Ce fut un événement de solidarité sans précédent et tous ceux qui y ont participé s'en souviennent encore. Par chance, et grâce à la célérité de tous, aucun événement dramatique n'est survenu parmi la clientèle pendant ces 72 heures vécues avec une grande intensité.

En janvier 1990, les négociations ont repris et en mars 1990, une entente de principe était conclue. Une nouvelle classification verrait le jour, le travail social des gardiens de prison serait maintenant reconnu, une modification à l'horaire de travail permettrait d'avoir enfin deux (2) fins de semaine de congé par cycle de quatre (4) semaines au lieu d'une (1) fin de semaine de congé par cycle de trois (3) semaines et, le long périple du dossier de relativité salariale commençait, car pour chacune des années 1990, 1991 et 1992, une augmentation de 2,5% s'ajoutait aux autres augmentations de salaire de base.

L'entente de principe fut adoptée par une forte majorité des membres. Ainsi, trois (3) autres engagements des militants pour un syndicat indépendant avaient été réalisés: nouvelle reconnaissance du travail des agents correctionnels, augmentation salariale substantielle et modification importante à l'horaire de travail.

Le salaire d'un agent correctionnel est donc passé de 31 836 \$ au 31 décembre 1988 à 40 444 \$ au 31 mars 1993.

Tradition oblige, des élections ont eu lieu et l'équipe Escola, Pagé, Roberge et Lagarde a été réélue par acclamation.

En 1991, une réforme majeure de la constitution fut amorcée. L'objectif principal visé par cette réforme était de renforcer l'appui aux négociations et de permettre aux membres d'influer davantage sur l'évolution de l'organisation.

Au printemps 1992, les membres ont entériné dans une forte proportion la nouvelle constitution: mise sur pied d'un Fonds de défense syndicale servant à appuyer les négociations et à soutenir financièrement les membres en cas de conflit de travail majeur (lock-out, grève, occupation, etc.), implantation de la formule Congrès d'orientation où les membres, représentés par près d'une cinquantaine de délégués, pourraient débattre des enjeux futurs des services correctionnels et, les élections à l'exécutif national à date fixe (aux deux (2) ans) avec un principe d'alternance des postes. Ainsi, lors d'une élection, on ne vivrait plus la perte complète de l'expertise développée.

En avril 1992, une émeute éclate à la prison de Bordeaux. Pendant près de 24 heures, les détenus brisent tout sur leur passage et mettent le feu. L'émeute est finalement contrôlée par les agents de Bordeaux. Pour une dernière fois, les fusils de calibre 12 seront utilisés pour contrôler les émeutiers.

Le vice-président de la section de Bordeaux, Jean-Marc Seyer, fut identifié par l'administrateur de la prison comme étant celui qui a provoqué les détenus, ce qui, selon lui, aurait provoqué l'émeute. Après un long arbitrage de grief, Jean-Marc Seyer fut réintégré dans ses fonctions et congédié à nouveau pour avoir proféré des menaces au procureur de l'employeur pendant l'audition de son grief. Un deuxième arbitrage de grief a permis de réintégrer Jean-Marc Seyer dans ses fonctions, qu'il a exercées jusqu'à sa retraite.

Comme les femmes avaient débuté dans les prisons pour hommes en 1983, en 1992 et 1993 elles étaient de plus en plus nombreuses. Nous avons alors assisté à ce que nous avons amicalement appelé le **CLUB DES BEDAINES**. Il fallait voir ces agentes travailler sans relâche sous la gouverne de notre doyen, Claude Pagé, pour obtenir des conditions de retrait préventif sécuritaires. Elles ont si bien travaillé que, vers la fin de 1993, le ministère acceptait le retrait préventif total dès que la grossesse était confirmée par un médecin. Malheureusement, ce fut de courte durée, avant que la CSST s'en mêle et les ramènent au travail, mais cette fois dans des conditions plus sécuritaires.

Au printemps 1993, le gouvernement a proposé une entente de prolongation d'un an des conventions collectives. Le salaire fut donc augmenté à 40 848 \$ jusqu'au 31 mars 1994.

«Une nouvelle classification verrait le jour, le travail social des gardiens de prison serait maintenant reconnu...»

Selon la nouvelle constitution, les postes de président et vice-président devaient être en élection au printemps 1994. Jorge Escola fut réélu à la présidence et Claude Pagé opta pour la retraite. Daniel Legault (BOR) fut élu à la vice-présidence en remplacement de Claude Pagé.

À compter de l'été 1994, l'exécutif national était composé de :
- Président : Jorge Escola, CPM
- Vice-président : Daniel Legault, BOR
- Secrétaire général : Gaétan Roberge, CDQ
- Responsable des griefs et accidents du travail : Réjean Lagarde, CPM

En 1994, le gouvernement refusa de négocier et imposa plutôt une Loi spéciale: la Loi 102 imposait le gel des conventions collectives pour une période minimale de deux (2) ans et pire encore, réduisait les salaires de 1% pendant cette période. Le gouvernement ne s'est pas attaqué qu'à la fonction publique québécoise, mais a également imposé cette Loi à l'administration municipale.

Afin de nous sortir de l'application de la Loi 102, nous avons accepté de reconduire la convention en vigueur depuis 1990 pour la période du 1er janvier 1996 au 31 décembre 1997. En contrepartie, le gouvernement mettait fin à l'application de la Loi 102 et accordait une augmentation des échelles de traitement de 1% au 1er janvier 1996 et au 1er janvier 1997. En conséquence, le salaire fut porté à 41 256 \$ jusqu'au 31 décembre 1997 et à 41 669 \$ jusqu'au 31 décembre 1998.

Au printemps 1996, une deuxième vague de fermeture de prisons est venue bouleverser la vie de près de deux cents (200) membres. Les prisons de Cowansville, St-Hyacinthe, Waterloo, Joliette, Sorel, Valleyfield, Sept-Îles et même Rivière-du-Loup, qui avait ouvert ses portes au printemps 1995, sont menacées de fermeture. Finalement, les prisons de Sorel, Sept-Îles et Valleyfield bénéficieront d'un sursis.

Au printemps 1996, de nouvelles élections étaient prévues. Les postes de responsable des griefs et accidents du travail et de secrétaire général devenaient électifs. Cependant, le

du travail et Gilles Bergeron effectua un retour au poste de secrétaire général.

À compter de l'été 1996, l'exécutif national était donc composé de :

- Président : Réjean Lagarde, CPM
- Vice-président : Daniel Legault, BOR
- Secrétaire général : Gilles Bergeron, BOR
- Responsable griefs et accidents du travail : Gaétan Roberge

Au printemps 1997, les employés ayant un statut d'employé occasionnel sont maintenant plus de 700 alors qu'il y a peine 1 200 agents avec un statut permanent. Certains occasionnels sont maintenant au service depuis 14 ans!

Le syndicat réussit alors à négocier un changement majeur dans les conditions de travail de ces employés à statut précaire. Le ministère mettra fin à l'utilisation d'employés occasionnels et mettra en place une nouvelle catégorie d'employé, soit des employés réguliers avec un statut reconnu par la Loi sur la fonction publique, mais à temps partiel. Toute une nouvelle série de conditions de travail est mise en place et des concours de recrutement ont lieu.

Près de cinq cents (500) employés occasionnels qui étaient à l'emploi depuis trois (3) ans et plus sont admis à un concours réservé: **99,6% des employés admissibles ont réussi le concours**. Pour ceux de moins de trois (3) ans de service, ils doivent se présenter à un concours ouvert au public, mais bénéficieront d'une priorité d'embauche s'ils réussissent le concours.

Les premiers employés réguliers à temps partiel sont titularisés en août 1998. La transition est complétée vers la fin de 1999.

Le 26 juin 1997, en fin de soirée, une agente de Bordeaux, Madame Diane Lavigne, est abattue au volant de son véhicule personnel alors qu'elle quitte son travail pour retourner chez elle. Ce fut le début d'un long calvaire qui ne faisait que commencer...

Il aura fallu un certain temps avant de comprendre que Diane avait été victime d'un attentat dirigé vers le système de justice du Québec. C'est à l'aide du témoignage de différents agents qu'il a été possible de comprendre que ce n'était pas elle qui était visée, mais bien le système en lui-même.

Tout au long de l'été 1997, les menaces de mort se sont multipliées aux quatre (4) coins de la province. Les détenus des différentes prisons se servaient de ce qui était arrivé à Diane pour menacer les agents des autres prisons à travers la province.



président Jorge Escola a décidé de retourner à ses fonctions d'agent correctionnel au CDQ (il avait obtenu son transfert du CPM au CDQ entretemps), ce qui ouvrit donc un troisième poste électif.

Après neuf (9) années passées aux griefs et accidents du travail, je me suis porté candidat à la présidence, Gaétan Roberge s'est présenté au poste de responsable des griefs et accidents

Le 8 septembre 1997, très tôt le matin, Monsieur Pierre Rondeau, agent à la DSTC, fut abattu au volant de son autobus qu'il conduisait vers Rivière-des-Prairies. Cette attaque n'avait pas pour but de faire évader des détenus puisque son autobus était vide. Cet attentat était le fruit de la folie meurtrière d'un mégalomane qui rêvait d'être plus grand et plus fort que le système. Ce mégalomane purge aujourd'hui une sentence ferme de 25 ans de prison, a déjà fait l'objet

« En moins de 24 heures, tous ceux qui avaient quitté leur poste de travail reçurent une lettre les avisant de leur congédiement. Le long combat de Solidarité 33 venait de commencer... »

de plusieurs tentatives de meurtre par des co-détenus et, s'il survit jusque-là, ne devrait pas sortir de prison avant 2023. Il ne mérite même pas que je le nomme. Pour moi, un animal n'est rien d'autre qu'un ANIMAL.

Suite au meurtre de Diane et Pierre, les prisons sont perturbées pendant quelques jours. Quelque 200 agents quittent en maladie et/ou accidents du travail pour des périodes plus ou moins longues. Certains ne reviendront jamais au travail. Des négociations ont lieu avec le ministre de la Sécurité publique alors en poste, M. Pierre Bélanger. Cette négociation marque le début du retour des armes à feu que le ministère avait commencé à enlever suite à l'émeute de Bordeaux en 1992 et un long processus de révision des mesures de sécurité entourant l'exercice des fonctions d'ASC à l'intérieur et à l'extérieur des murs se met en marche.

À l'automne 1997, un mouvement de contestation des anciens occasionnels voit le jour; le CADO. Une requête en injonction interlocutoire et permanente est déposée en cour supérieure du Québec. Le 17 août 2004, après de nombreuses procédures, la cour rejette la requête déposée par le regroupement CADO.

Au printemps 1998, de nouvelles élections ont eu lieu pour les postes de président et vice-président. Je fus réélu à la présidence avec Daniel Legault à la vice-présidence.

En décembre 1998 j'ai dû m'absenter pour une assez longue période pour des problèmes de santé assez importants. Daniel Legault a donc assumé l'intérim pendant cette période.

En mars 1999, l'horaire de 12 heures les fins de semaine devait entrer en vigueur dans les différents établissements. Dans l'ensemble du réseau, ça ne causait pas de problèmes, sauf à Rivière-des-Prairies où l'employeur voulait en profiter pour couper dans les effectifs tout en maintenant le même niveau d'activités pour la clientèle.

Le samedi matin où le nouvel horaire entrait en vigueur à RDP, l'employeur exigea l'ouverture des portes de cellules comme à l'habitude, mais avec un personnel réduit de près de la moitié. Le personnel en poste refusa d'ouvrir les portes de cellules. Les agents quittèrent leurs postes de travail respectifs et sortirent dans la rue pour manifester leur mécontentement.

En moins de 24 heures, tous ceux qui avaient quitté leur poste de travail reçurent une lettre les avisant de leur congédiement. Le long combat de Solidarité 33 venait de commencer...

Afin d'aider à résoudre ces congédiements massifs, j'ai mis fin abruptement à ma convalescence et mis en place une table de travail pour tenter de résoudre le litige à l'origine des congédiements. En moins d'une semaine, nous avons trouvé un terrain d'entente sur le personnel requis et les activités autorisées aux détenus. Nos vis-à-vis des relations du travail, le directeur de l'établissement et les responsables du ministère étaient d'accord avec la solution proposée. Cependant, lorsque la proposition fut soumise au bureau de la sous-ministre associée, M^{me} Louise Pagé, ce fut un refus catégorique.

Ce que j'ai compris de ce refus, c'est qu'elle avait le mandat de nous casser, que s'en était assez des débrayages et qu'elle devait démontrer que c'était le ministère qui menait et non le syndicat.

Différents moyens de pression ont donc été mis sur pied pour sensibiliser la population : pétition, marche des congédiés entre Montréal et Québec, etc., etc.

Pendant que les moyens de sensibilisation avaient lieu, l'arbitrage de grief a débuté pour contester les congédiements. Après un long débat devant l'arbitre, la décision est sortie à l'automne 2000 : le congédiement était annulé et remplacé par une suspension sans solde de six (6) mois. Il aura fallu attendre jusqu'au début de décembre 2000 avant que les réintégrations

soient effectuées, car le ministère voulait aller en appel de la décision de l'arbitre.

Cette longue période de près de 20 mois fut très pénible pour le groupe de Solidarité 33 : l'incertitude face à leur emploi et le manque de ressources financières malgré le soutien financier du syndicat auront laissé des séquelles à plusieurs d'entre eux. Ces congédiements ont également eu un impact majeur sur les autres membres du syndicat. Il n'était surtout pas question de débiter une ronde de négociations appuyée par des moyens de pression avant d'avoir réglé le dossier de Solidarité 33 avec la réintégration de tous.

Au printemps 2000, de nouvelles élections au poste de responsable des griefs et accidents du travail et au poste de secrétaire général ont eu lieu. Gilles Bergeron avait décidé de retourner à ses fonctions à Bordeaux.



À compter de l'été 2000, le nouvel exécutif national était composé de :

- Président : Réjean Lagarde, RDP (le CPM avait été remplacé par RDP)
- Vice-président : Daniel Legault, BOR
- Secrétaire général : Michel Hubert, TRR
- Responsable des griefs et accidents du travail : Gaétan Roberge, CDQ

En décembre 2000, nous avons tenu un conseil syndical afin de faire le point sur la réintégration des 33 agents de RDP et sur la négociation à venir. Je n'ai jamais vu un conseil syndical aussi terne et amorphe. Toutes les sections se disaient dans l'incapacité de motiver leurs membres à accentuer la pression sur le ministère pour soutenir les négociations à venir. Les 33 congédiements de RDP nous avaient laissé un lourd héritage. Comment faire pour reconstruire la confiance des membres ?

Avec l'aide d'un comité d'action restreint composé de Raymond Thérout (SOR), Jacques Jean (CHI) et Clément Trudeau (HUL), nous avons élaboré une liste de moyens d'action en gradation afin de tester la réelle volonté des membres. Quelques-uns ont trouvé certains moyens ridicules, mais ils nous ont permis de tester notre capacité à appuyer la négociation. Un autre élément non négligeable pourrait nous aider à la condition d'agir rapidement : le Sommet des Amériques se tiendrait à Québec en avril 2001.

Vers la fin de février 2001, les membres nous ont fait une très très belle surprise; nous avons organisé une manifestation à St-Hyacinthe pendant la tenue d'une instance du Parti Québécois.

Contre toute attente, alors qu'il faisait un froid de canard, nous avons vu débarquer à St-Hyacinthe un samedi matin, plus de 500 membres des autobus venant des quatre (4) coins de la province. Quoi de plus motivateur et de plus stimulant alors que l'on stagnait à la table des négociations !

Un nouveau conseil syndical fut tenu et, à l'inverse de celui de décembre 2000, l'optimisme était au rendez-vous, à tel point qu'il fut même voté d'effectuer une tournée de la province pour convaincre les membres de tenir une journée d'étude au moment jugé opportun par l'exécutif national.

Nous sommes retournés à la table de négociation tout en commençant la tournée de la province. Entre temps, nous avons obtenu du responsable des négos pour le secteur public, M. Marcel Gilbert, la mise sur pied d'un comité de travail pour déterminer comment nous accorder le rangement 13 demandé dans le cadre de la relativité salariale. Comme je devais parcourir

la province, j'avais nommé Raymond Thérout (SOR) en charge de ce comité de travail en compagnie de Jorge Escola (CDQ) et ancien président), Jean Deslauriers (CDQ) et, sous toute réserve, je crois qu'il y avait également Claude Rochon (HUL).

En moins d'une semaine, ils sont arrivés à une entente sur le pointage à nous accorder

pour justifier le rangement 13, sans toutefois nous accorder le DEC comme condition d'admission à la classe d'emploi.

Pendant ce temps, nous avons complété la tournée de la province et c'est par un vote de 86% que les membres acceptaient la tenue d'une journée d'étude au moment jugé opportun.

De retour à la table de négociation, malgré l'entente sur le rangement 13, il restait encore beaucoup d'éléments à négocier : le régime de retraite, les heures de travail, les conditions des temps partiels, etc.

Le Sommet des Amériques approchant à grands pas, nous avons donc décidé de tenir la journée d'étude quelques jours avant le Sommet, soit le 9 avril 2001. Ce moyen de pression fut une réussite malgré quelques ratés et décisif pour la suite des négociations.

Le 15 avril 2001, nous avons en main une entente de principe qui, en plus des augmentations accordées au reste de la fonction publique, nous accordait :

- une augmentation additionnelle de 4,18% par l'ajout à tous de 2 échelons ;
- un montant forfaitaire de 4,8 millions à titre de rétroactivité pour les années 1996 à 1999 à distribuer selon la volonté syndicale ;
- une réduction de la cotisation au régime de retraite de plus de la moitié pour une période d'environ 6 ans ;
- un programme de départ assisté à la retraite pour les 30 ans de service et plus accompagné d'une prestation complémentaire pouvant atteindre 3 750 \$ par année jusqu'à 65 ans ;
- le versement d'une prestation additionnelle pouvant atteindre 1 500 \$ par année jusqu'à 65 ans pour ceux qui

- quitteraient après le 1er janvier 2004 et qui avaient contribué entre 1995 et 2000;
- une nouvelle formule d'indexation des rentes de retraite applicable pour les années cotisées à compter du 1^{er} janvier 2000;
- à défaut de pouvoir négocier un nouvel horaire de travail, la création de faux postes 5X2;
- plusieurs modifications aux conditions de travail des employés à temps partiel;
- nouvelle échelle salariale pour les ASC membres de l'Ordre des infirmiers et infirmières;
- une entente permettant la mise en place de travaux qui, à l'échéance, permettraient de modifier la classification avec le DEC comme condition d'embauche et la reconnaissance du travail social des ASC;
- etc.;

Dans les jours qui ont suivi, un document choc signé de la main de Gaétan Roberge fut envoyé partout dans le réseau, sauf à l'exécutif national. Dans ce document, il dénonçait l'entente de principe qu'il avait lui-même signée le 15 avril précédent comme étant inacceptable.

Lors de la tenue du conseil syndical qui a suivi pour expliquer l'entente de principe aux délégués, je dois admettre que j'ai commis une grave erreur en ne demandant pas au conseil de suspendre le secrétaire général pour sa conduite inacceptable. Je m'en suis plutôt remis au bon sens des membres qui voteraient sur le projet qui leur était soumis. L'histoire qui s'est écrite dans les années 2003 et 2004 m'a fait comprendre cette erreur.

Suite au conseil syndical, nous avons entrepris le vote en tournée provinciale. Les membres ont entériné l'entente de principe par un vote de 76%. Seul le centre de détention de Québec a voté contre l'entente de principe.

Avec la convention 1999 à 2003, le salaire d'un ASC est passé de 41 669 \$ au 31 décembre 1998 à 47 601 \$ au 31 mars 2003.

Les réformes qu'a tenté d'imposer Gaétan Roberge ont bien failli nous ramener 30 ans en arrière, alors que nous avions passé 25 ans à nous sortir de ce carcan qui nous était imposé par une formule syndicale où le pouvoir de décision était entre les mains de quelques directeurs au conseil d'administration du SAPFP. Cette guerre interne aura coûté quelque 300 000 \$ à l'organisation et sa crédibilité en aura pris pour son rhume.

Heureusement, les membres n'ont pas été dupes et l'organisation a reconstruit sa force et sa crédibilité depuis 2005.

À l'été 2007, j'ai pris ma retraite des services correctionnels. Je ne commenterai pas davantage la période qui a suivi mon départ du national en 2002, laissant ce soin à ceux qui l'ont vécu. Un jour, ce sera à eux d'écrire les pages de l'histoire de cette époque.

Aujourd'hui, je comparerais la situation de votre syndicat à celle d'une maison intergénérationnelle, c'est-à-dire que les jeunes ont pris la relève et que les plus vieux se sont retirés dans leurs quartiers, toujours prêts à prodiguer un conseil ou à raconter une expérience si les jeunes en sentent le besoin.



J'ai également appris beaucoup de Claude Pagé. Claude nous a servi de guide en matière de politique. Lorsque nous devons faire des choix, son analyse était toujours judicieuse. Daniel Legault, quant à lui, sous ses airs de «beatnik» des années 1970, était étonnant de lucidité et dirigeait ses dossiers de main de maître. Merci Daniel pour toutes ces années où je t'ai côtoyé. Tu as toujours été fidèle à ta parole et à tes engagements.

Certains délégués m'auront également soutenu pendant de très longues périodes en travaillant presque dans l'ombre. Je pense à des Jacques Jean (CHI), Clément Trudeau (HUL), Jean Deslauriers (CDQ), Claude Rochon (HUL), Jean-Marc Seyer (BOR), Pierre Gaumond (CPM) et plusieurs autres qui, à un moment ou un autre, ont croisé mon chemin lors d'une instance ou d'une assemblée. Tous ces gens de valeur m'ont servi de miroir, c'est-à-dire qu'ils m'ont aidé à réfléchir et à trouver des solutions applicables pour résoudre les problèmes rencontrés.

Pendant toutes ces années, j'ai également travaillé avec des collaborateurs de grand talent: Me François Côté pour nos dossiers plus majeurs en droit et Messieurs Michel Tremblay et Michel Denis à titre d'actuaire-conseil. Messieurs, un grand coup de chapeau pour votre grande collaboration, j'ai appris beaucoup de vous.

Au travers de toutes nos activités, nous oublions souvent que sans eux, sans leur soutien permanent, nous serions souvent perdus et désorientés. Je veux parler du personnel de soutien au bureau du SAPSCQ. Pouvoir quitter le bureau pendant quelques jours et/ou quelques semaines sans se soucier du suivi des dossiers ou de la comptabilité c'est drôlement important. Savoir qu'ils pallieront à notre absence pour les activités quotidiennes et qu'ils nous aviseront pour les urgences, c'est rassurant. Pendant les 15 ans que j'ai été au national, j'ai toujours pu compter sur du personnel de confiance. Merci à Huguette et à son équipe.

Je terminerai ces quelques notes sur notre histoire syndicale en vous disant: nous les vieux du début des années 1980, nous avons un rêve, nous l'avons construit et nous vous le léguons. À vous la nouvelle génération de le rénover et de le développer selon vos aspirations. Votre syndicat est plus présent dans les médias que l'ensemble des centrales syndicales. Nous sommes un petit syndicat, mais vous pouvez voir grand.

Bon 30^e anniversaire et bonne chance.

« Nous sommes un petit syndicat, mais vous pouvez voir grand. »

Au printemps 2002, de nouvelles élections étaient prévues pour les postes de président et de vice-président. Daniel Legault et moi avons décidé de ne pas demander de renouvellement de mandat et de retourner à nos fonctions d'ASC dans nos établissements respectifs de Bordeaux et Rivière-des-Prairies.

À l'été 2002, le nouvel exécutif national était composé de:

- Président: Gaétan Roberge, CDQ
- Vice-président: Nickolas Gagnon, RDP
- Secrétaire général: Michel Hubert, TRR
- Responsable des griefs et accidents du travail: Sylvain Carrière, SJE

En septembre 2002, je réintérais mes fonctions d'ASC à RDP en me disant que j'étais assujéti à un certain devoir de réserve, que je devais laisser mes remplaçants diriger selon leur volonté sans m'interposer dans leurs actions. Ce que j'ai vu dans les quelques années qui ont suivi m'a consterné et j'ai bien cru que notre rêve d'un syndicat fort et indépendant serait détruit. C'est alors que j'ai réalisé mon erreur d'avril 2001.

Au cours des dernières années, j'ai vu des jeunes très intéressants faire leurs premières armes dans notre monde syndical. Je crois que votre avenir est très prometteur si vous savez éviter les pièges et bien vous entourer.

Comme c'est probablement une des dernières occasions qui m'est fournie de vous contacter, je ne peux passer sous silence quelques remerciements à des personnes sans qui ces merveilleuses 25 années de vie syndicale auraient connu une tout autre histoire.

Dans un premier temps, je pense à feu messieurs Raymond Pion et Noël Lacas qui m'ont permis de développer ces qualités de syndicaliste qu'ils ont su voir en moi. Dans un deuxième temps, mon vieil ami Raymond Théroùx qui, tout au long de ma route pas toujours facile, a su être présent dans les moments importants. Sans toi, Raymond, je ne sais pas comment j'aurais fait dans des épisodes aussi forts que les Lavigne/Rondeau et Solidarité 33.





Je me souviendrai toujours

Jorge Escola, Président national de 1988 à 1997



Lorsque je suis arrivé, en tant que jeune agent en services correctionnels (ASC) au Centre Parthenais (Centre de prévention de Montréal - CPM), j'ai rapidement constaté un dysfonctionnement évident au sein de notre organisation syndicale, le Syndicat des agents de la paix de la Fonction publique du Québec - SAPFPQ. Il était très facile d'observer, et même d'affirmer, que cette organisation syndicale était atteinte d'une maladie incurable: le «*chacun pour soi*». Une telle approche était complètement incompatible avec la vocation et la nature même de toute organisation syndicale qui se respecte.

Un grand nombre de syndicats associés étaient plus enclins à devenir membre d'une association de policiers qu'à travailler à structurer notre organisation et à formuler des revendications visant l'amélioration des conditions de travail des agents de la paix. Un «putsch» avait même été fomenté contre le président syndical de l'époque, M. Laurent Caplette (ASC de Parthenais). Les agents de la paix en services correctionnels représentaient 1 500 des 2 500 membres que comptait le SAPSFQ. Nous étions donc majoritaires au sein de cette organisation, mais incapables de cheminer ensemble pour se donner un syndicat fort et uni.

J'ai donc décidé de m'investir pour changer les choses. Les membres de la section de Parthenais (CPM) m'ont fait confiance et m'ont soutenu. Je suis alors devenu président de la section CPM. Que d'énergie investie, sans succès, afin de démocratiser ce syndicat corporatiste. J'ai même été l'objet de menaces physiques. Il n'en fallait pas plus pour me faire redoubler d'ardeur. J'ai décidé et avisé le SAPFPQ que j'allais prendre tous les moyens légaux afin de créer un nouveau syndicat qui ne compterait, cette fois-ci, que des agents et agentes de la paix en services correctionnels.

Avec les précieux conseils de M. Caplette, les membres de la section de Parthenais réunis en assemblée générale ont adopté une résolution afin d'embaucher une firme d'avocats

devant rédiger un avis juridique pour évaluer la faisabilité d'amender la loi de la fonction publique pour permettre la création d'une organisation syndicale regroupant exclusivement les agents et agentes de la paix en services correctionnels du Québec. Résultat: ça n'allait pas être facile, mais la chose était possible.

Me qualifiant de progressiste, je pensais qu'il était dans l'intérêt de nos membres de faire en sorte que notre future organisation syndicale joigne les rangs d'une centrale. Une seule centrale syndicale correspondait à ce que j'estimais être une organisation progressiste. J'insistai donc dès le départ pour que nous contactions la CSN.

Inutile de vous dire que nous avons subi les foudres du SAPFPQ et du Ministère. Après beaucoup d'embûches, nous avons réussi à joindre les rangs de la CSN et avoir le support de cette organisation pour nous permettre de réaliser notre rêve: faire amender la loi de la Fonction publique et obtenir notre propre organisation syndicale, l'UAPIPQ qui allait devenir par la suite le SAPSCQ (Syndicat des agents et agentes de la paix en services correctionnels du Québec).

Cette lutte a été portée à bout de bras, pendant longtemps, par la section de Parthenais. La section de Sorel a également été derrière nous et nous a toujours soutenus dans ce que nous avons cru être une lutte juste qui donnerait à nos membres une organisation syndicale forte et unie. Avec le temps, voyant les bénéfices que l'ensemble des membres allait en retirer, d'autres sections syndicales ont rejoint notre lutte et l'ont soutenue.

J'ai décidé d'écrire cette brève page de notre histoire syndicale afin de rappeler à votre mémoire et souligner le travail grandiose de plu-

«J'ai même été l'objet de menaces physiques. Il n'en fallait pas plus pour me faire redoubler d'ardeur.»



sieurs acteurs souvent demeurés anonymes. Bien que je ne puisse tous les nommer, je me souviens de chacun d'eux, de tout ce qu'ils ont fait, de leur appui indéfectible. Ils ont sans doute contribué à faire céder le Conseil des ministres et le Conseil du Trésor, permettant ainsi que la Loi puisse être amendée, nous donnant de ce fait le droit de bâtir notre organisation syndicale et ainsi de pouvoir choisir avec qui nous voulons nous affilier.

Ce 30^e anniversaire est l'occasion pour moi de remercier tous les vrais artisans, ceux sans qui rien n'aurait été possible. Pour n'en nommer que quelques-uns, merci encore amis et camarades, Maurice Bergeron, Pierre Gaumond, Normand McHugh et Robert Trudel, pour tout le support et le rêve que nous avons réalisé ensemble.

Longue vie au SAPSCQ. Merci de m'avoir permis de partager avec vous cette importante page de notre histoire.





Ce coup-ci ce ne sera pas un historique, je l'ai déjà fait en 2007 lors du 25^e

Raymond Théroux, 1^{er} trésorier (1^{er} exécutif national)
Membre fondateur

Bonjour,

Voici quelques mots à l'occasion du 30^e anniversaire du syndicat. Je n'ai pas l'intention de vous en faire l'historique. Vous pouvez lire ce que j'ai écrit lors du 25^e dans le journal l'Horizon de mai 2007. Mais j'aimerais vous faire part de mes réflexions concernant ces 5 dernières années. Bien que je sois à la retraite depuis 6 ans, j'ai encore à cœur la vie syndicale et, par le fait même, encore plus le SAPSCQ.

Ce qui me frappe en premier, ce sont vos conditions de travail. Elles se sont beaucoup améliorées depuis 5 ans. Que l'on pense à tous les gains acquis : ancienneté pour les postes, horaire de travail, salaire, permanence après 5 ans, escorte pour l'hôpital, armes à feu et sûrement d'autres que j'oublie. Je crois sincèrement que le travail accompli par votre exécutif national, avec en tête Stéphane Lemaire, pour obtenir de tels résultats en si peu de temps, relève de l'exploit. Depuis le début de ma carrière, je n'avais pas connu un exécutif aussi performant et tout cela grâce, en grande partie, à votre président Stéphane Lemaire. Il a tout un sens de l'organisation, ne baisse pas les bras et va jusqu'au bout de ses idées. L'échec, pour lui, n'est pas acceptable. Dommage pour vous, vous allez perdre un des meilleurs présidents que vous avez eu. M. Lemaire a annoncé que c'était son dernier mandat.

Maintenant, ce qui me désole au plus haut point, ce sont certaines personnes qui se font un malin plaisir à critiquer encore et toujours leur exécutif national. Nous avons tous le droit à nos opinions, nous ne pouvons pas toujours être d'accord, mais au moins que ces personnes aient la décence d'écouter jusqu'au bout, d'être polies et respectueuses envers leur exécutif. Un peu de savoir vivre ne leur ferait pas de mal. Si celui-ci agissait de cette manière, ces mêmes personnes le mettraient au pilori. Remarquez, ce n'est pas nouveau, mais il me semble toutefois que ça s'est amplifié. Il fut un temps où j'ai cru que c'était à cause du travail, mais je ne le crois plus. Vos conditions se sont nettement améliorées, mais pas certaines personnes. Elles sapent avec de plus en plus de détermination le travail de l'exécutif. Ce sont de « grandes gueules frustrées », en manque d'attention, qui savent très bien qu'elles ne pourraient pas accomplir ce travail et qui se font un malin plaisir à torpiller les membres de l'exécutif. Malheureusement, pour certains d'entre vous, vous trouvez ce genre de personnes si intelligentes, si comiques et si intéressantes que vous les suivez sans réfléchir ni prendre le temps de faire votre propre opinion. Quelle désolation ! J'espère qu'il y aura du changement très vite.

J'ai l'impression qu'en 2012 et début 2013, il va y avoir un vent de contestation envers votre exécutif national. En effet, depuis



« J'ai l'impression qu'en 2012 et début 2013, il va y avoir un vent de contestation envers votre exécutif national. »



12 ans, vous ne payez pas la pleine contribution à votre régime de retraite et vous croyez que le montant prélevé sur votre paye c'est le coût de votre régime. Mais non. Dans un avenir rapproché, vous allez devoir payer beaucoup plus. Ne rejetez pas la faute, une fois de plus, sur votre exécutif. Il n'y est pour rien. Il y avait des surplus actuariels et les exécutifs antérieurs, en accord avec les membres, ont décidé de négocier cette baisse de contribution. Remerciez-les pour toutes ces bonnes années où vous en avez profité. Je me permets, étant moi-même à la retraite, de souhaiter que cela arrive le plus vite possible pour que votre régime de pension accumule des surplus et que vous puissiez négocier l'indexation complète de vos rentes. C'est ce que je vous souhaite.

En terminant, je m'en voudrais de ne pas écrire un petit mot pour la section de Sorel, la mienne pendant 27 ans. Durant quelques années, la section n'était plus celle que j'avais connue. Mais, d'après mes sources, la situation a beaucoup changé sous la gouverne de Sébastien Charlebois. Bravo Sébastien ! Surtout, ne lâche pas. Même si par moment c'est dur, continue. J'ai fait 26 ans de syndicat. Tu es capable de faire plus avec toute la détermination et le talent que tu as.

Salut à toutes et à tous. Bon 30^e anniversaire !





30 ans... l'âge de la maturité

Michel Hubert, Secrétaire général de 1998 à 2005
Président national de 2005 à 2008

Des 30 années de vie du SAPSCQ, j'ai eu le plaisir et l'honneur d'en partager une vingtaine, soit à titre de militant, de délégué local et de membre de l'exécutif national.

Dès mon entrée en fonction à titre d'agent des Services correctionnels en 1983 (Surveillant en établissement de détention à l'époque), j'ai été touché par l'appel de solidarité et d'engagement personnel des dirigeants syndicaux de cette époque.

pu remettre en question notre volonté de revaloriser notre statut d'agent de la paix.

En 1995, j'ai transféré à l'Établissement de détention de Trois-Rivières. J'y ai rencontré celui qui aujourd'hui est votre président, Stéphane Lemaire.

Petite anecdote : alors que cela faisait à peine quelques jours que je travaillais à Trois-Rivières, je fus demandé au bureau

de respect que l'employeur avait de nous. J'ai alors compris que si je devais donner un sens précis à mon implication syndicale, cela serait toujours en rapport avec la valorisation de notre emploi.

À cette époque, nous n'avions pas de badge, pas de collège de formation. L'employeur embauchait et utilisait des occasionnels à tour de bras, les utilisant comme du bétail, et nous étions considérés comme des moins que rien !

« À cette époque, nous n'avions pas de badge, pas de collège de formation. »

J'ai entrepris ma carrière au Centre de prévention de Montréal (Parthenais). Je me rappelle que dès le début de mon entrée en fonction, les gestionnaires en place m'avaient prévenu de faire attention à mes relations, surtout avec un groupe d'agents qu'ils qualifiaient d'extrémistes.

C'était l'époque où, les plus vieux s'en souviendront, nous pouvions croiser Raymond Pion travaillant de nuit avec un certain Réjean Lagarde, Jorge Escola travaillant de jour au centre du 10. Ces hommes représentaient pour moi et plusieurs de mes confrères l'avenir de notre organisation syndicale et de meilleurs jours pour tous les agents. Je dois aussi vous dire qu'à cette époque, aucune femme ne travaillait dans les établissements de détention pour homme. C'est vous dire à quel point nous avons su évoluer et changer les mentalités !

En 1984, j'ai obtenu un transfert à l'Établissement de détention de Montréal, Bordeaux pour les intimes. J'y ai côtoyé des syndicalistes de cœur pour qui la défense des intérêts des agents était au centre de leurs engagements. Comment oublier les Pierre Carette, Jean-Marc Seyer, Daniel Legault, Pierre Déa, Bill Levasseur et autres colorés personnages.

Parlant de colorés personnages, il y avait à cette époque un irréductible combattant qui circulait à travers le réseau, Raymond Thérout. Toujours prêt à partir à la guerre pour la cause. Ceux qui ont eu l'honneur de le croiser savent de quoi je parle !

Que de plaisirs j'ai eus lors des réunions syndicales !

De la bataille des horaires de travail aux renouvellements de conventions collectives et aux moyens de pression, je peux vous dire que cette période m'aura permis de parfaire certaines techniques d'action syndicales (réf. La main noire). Que d'imprudences ai-je pu commettre. Comme la majorité d'entre nous, je me sentais investi d'une grande mission et nul n'aurait

de directeur. Stéphane Lemaire demandait à ce que je sois son témoin lors d'une rencontre disciplinaire le concernant. Quel beau début à Trois-Rivières !

De fil en aiguille, j'ai décidé de me joindre à l'exécutif syndical local comme responsable des griefs. Pendant cette période, j'ai contribué à sauver quelques emplois d'ASC à la suite d'une enquête en harcèlement mal foutue de l'administration de l'époque. De cette expérience, j'en ai retenu le peu d'égard et

C'est pourquoi, après avoir combattu la privatisation du réseau correctionnel québécois (merci Stéphane), après avoir repris le contrôle de l'agenda des négos. Après avoir réussi à ouvrir une convention collective imposée par décret et réajuster à la hausse les conditions salariales des ASC. Après avoir réussi à obtenir une école de formation crédible pour les ASC. Après avoir fini une ronde de négos avec un rangement salarial qui fait l'envie de bien des corps agents de la paix de la fonction publique du Québec, je dis BRAVO AU SAPSCQ et à tous ses bâtisseurs, qui malgré les tempêtes ont su garder le cap vers l'amélioration des conditions de travail des ASC.

C'est un honneur pour moi aujourd'hui de voir le SAPSCQ fêter ses 30 ans et de savoir que, même modestement, j'ai contribué à cette grande aventure !

Merci et longue vie au SAPSCQ.





D'aujourd'hui à demain...

Mathieu Lavoie, président – Section Rimouski - comité d'aide et soutien

Le temps des constats est arrivé. Il est primordial pour notre organisation de regarder et d'analyser les dernières années avec recul. Vous me permettez ici de faire mes propres hypothèses ou encore d'évoquer ma conception de l'avenir ou de l'idée que je m'en fais. Je suis membre du SAPSCQ depuis près de 11 ans et actif syndicalement dans notre organisation depuis 9 ans, tant sur le plan local qu'au sein du comité d'aide et de soutien national. Pour ceux n'étant pas au fait de notre organisation, ce comité est un peu la prolongation de l'exécutif national, comme nous le rappelle souvent notre président. Certains diront que j'ai survécu à de nombreux conflits. Pour ma part, je dirais plutôt que j'ai appris, que j'ai vu notre organisation grandir et prendre la place qui lui revenait; une place de choix. Bien sûr, il y a eu des déchirements. Les gens de cœur et de conviction sont généralement des combattants hardis. N'oublions pas que nous sommes des militants et que parfois ceci peut entraîner la confrontation et le choc d'idées, même au sein des troupes.

Le SAPSCQ, à mon sens, doit nécessairement mettre à profit les années à venir pour se redéfinir. Nous avons passé avec succès au travers de 2 négociations et d'une loi spéciale dans les cinq dernières années. Dans ce contexte, certaines réflexions ont dû être mises de côté au profit de l'amélioration des conditions de travail de la collectivité, mais il est impossible de repousser les échéances éternellement.

Pour ce faire, il est essentiel d'axer sur la formation des délégués syndicaux. Le programme de formation syndicale a été, au cours des dernières années, mis au goût du jour, mais il reste à faire. Le peu de connaissance de notre constitution de la part des délégués est criant. Il est difficile, dans le contexte que nous avons vécu et rapporté plus haut, de blâmer qui que ce soit pour cet état de fait. Mais, une fois que le constat est réalisé, nous devons travailler sur le problème.



de se questionner, ou encore d'évoluer en se complaisant de ce qu'elle est, est vouée à l'échec. N'oublions pas que le SAPSCQ est votre syndicat. Il appartient donc à tous de voir à sa prospérité et à son futur.

« Pour ma part, je dirais plutôt que j'ai appris, que j'ai vu notre organisation grandir et prendre la place qui lui revenait; une place de choix. »

Loin de moi l'idée de croire avoir la connaissance ultime ou la solution à toutes nos problématiques, car pour chacun, nos perceptions peuvent en être différentes. Mais cette différence ne doit pas nous faire perdre de vue l'objectif commun que nous devons tous avoir, soit de travailler ensemble pour la collectivité, de trouver les solutions pour se rallier et de former un bloc unique et solidaire. Nous avons aujourd'hui 4 ans et 2 congrès pour construire l'avenir, pour prendre le temps de s'asseoir et se questionner tous ensemble à savoir comment nous voulons faire évoluer notre organisation syndicale. Nous pouvons être fiers des réalisations effectuées au cours de son histoire.

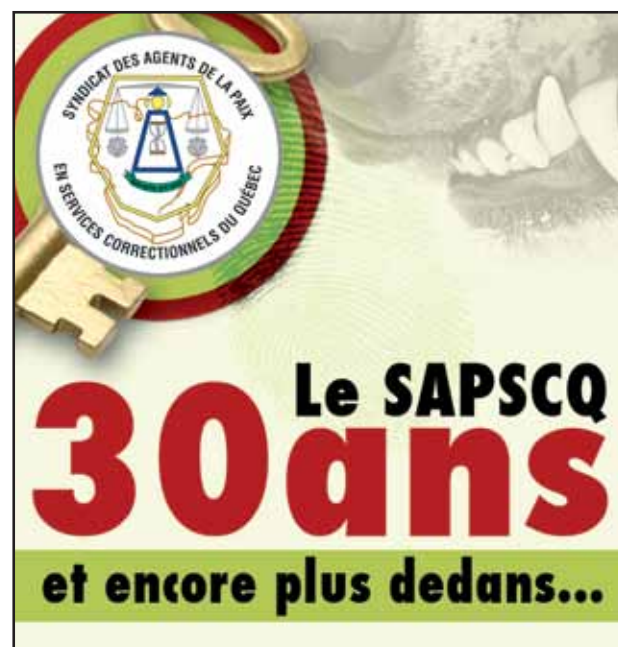
À l'aube du congrès 2012, qui fêtera en mai les 30 ans du SAPSCQ tel que nous le connaissons; trois décennies qui ont été marquées d'améliorations notables des conditions de travail des agents des services correctionnels au Québec, la réflexion doit maintenant se tourner vers le futur. Que voulons-nous comme organisation pour la décennie à venir?

Les départs à la retraite et l'arrivée de nouveaux ASC m'amènent à croire que nous devons nous pencher, comme d'autres organisations syndicales, sur l'intérêt que portent les jeunes sur le syndicat. N'allez pas croire que je lance la pierre aux nouveaux. Je crois que le syndicalisme doit prendre un certain virage pour intéresser les nouvelles générations. Pour que celles-ci s'identifient et comprennent l'importance et les gains de l'organisation au travers des années, les exécutifs locaux devront être mis à contribution. Susciter la vie syndicale au sein de leurs établissements veut certainement dire également éduquer et transmettre l'histoire du syndicat aux membres.

Plus encore, au niveau local, comment expliquer qu'à bien des endroits, même dans certaines sections considérées comme militantes, le taux de participation soit faible aux assemblées syndicales régulières? Est-ce un désintéressement général ou simplement un problème de structure? Je parlais de susciter la vie syndicale. Celle-ci passe aussi par la présence des membres à l'assemblée.

Il peut paraître fastidieux de lire une constitution, tout comme peut l'être de lire la convention collective, mais ceci est la responsabilité de tout délégué, de connaître et de comprendre nos règles de fonctionnement. Bien sûr, elles ne sont sans doute pas parfaites. C'est pourquoi, entre autres, que l'instance congrès existe pour présenter des propositions de modification de celle-ci et pour faire évoluer l'organisation au travers du temps.

Au niveau provincial, les réflexions se doivent d'être réalisées pour le bien de l'organisation dans son ensemble et de la collectivité. Des décisions ont été prises dans le passé pour faire face à des crises ponctuelles. Il est d'actualité de voir à améliorer certains de nos modes de fonctionnement pour garantir des résultats probants à nos membres. Le questionnement d'aujourd'hui et de demain est de savoir si les décisions prises antérieurement sont encore d'actualité ou si nous devons passer à autre chose collectivement. N'allez pas croire que je remets en doute entièrement nos façons de faire ou nos affiliations. Je crois seulement qu'une organisation qui refuse





Déjà 2012

Shirley St-Onge, présidente Section Sherbrooke Comité d'aide et soutien

Déjà 2012. Que dire de ce qui nous attend dans cette nouvelle année? Nous espérons tous de belles surprises de la part de notre employeur. Mais sommes-nous réellement réalistes? L'avenir nous le dira.

Trente ans de syndicat, c'est peu dire. Pour nous, le temps passe vite. Au début, je ne voulais que décrire la force d'être ensemble, notre grande famille.

Mais le 21 janvier 2012, un événement tragique est arrivé chez nous à Sherbrooke. J'aimerais me pencher sur celui-ci. Nous avons vécu un suicide. Un chef d'unité s'est enlevé la vie. N'oublions pas qu'à la base il était un agent. De plus, ce dernier était en union avec une ASC. Ils formaient une famille avec leurs enfants. Nous sommes toujours à nous demander pourquoi ceci n'arrive qu'aux autres. Voyons si quelqu'un près de nous peut faire un tel geste. Nous ne pouvons rester indifférents à un tel événement. Nous nous posons toujours les mêmes questions, dont plusieurs resteront sans réponse, à la recherche d'une qui peut nous apaiser ou nous apporter un certain réconfort. Ce qui m'amène à porter une réflexion. Chacun de nous, au long de notre carrière, allons

vivre des moments difficiles. Nous ne pouvons pas dire que ceci n'arrivera pas à un autre. Nous avons beaucoup de ressources pour nous venir en aide. Il faut savoir en tirer profit dans ces moments douloureux. Il est impensable que de telles choses arrivent, une vie comme celle-là ne peut se perdre. Il faut être à l'écoute de NOUS TOUS. Qui est mieux placé que nous? Nous qui côtoyons nos collègues de travail. Nous passons presque autant de temps entre nous qu'avec nos propres familles. Nous travaillons dans un milieu de travail fermé, qui est difficile. Il est mal perçu si nous montrons nos faiblesses ou si nous allons chercher de l'aide. «Un agent ne peut qu'être fort, puissant et j'en passe». C'est ce que nous devons changer. Je ne veux pas partir en conquête et tout changer, mais je veux prendre le temps de nous sensibiliser, de vous dire qu'on doit prendre quelques instants pour nous et être plus attentifs entre nous. Que nous ne vivions plus de tels moments tragiques. Je vous demande tous une minute de silence. On ne t'oubliera pas Sylvain.

Maintenant, j'aimerais faire allusion à une alliance puissante. Les batailles futures seront sans aucun doute difficiles. Nous pouvons tous faire en sorte de passer au travers avec plus de facilité si nous n'avons pas à nous poser la question «Saurons-nous nous appuyer? Saurons-nous être solidaires?» Pour être puissants, il nous faut bien utiliser tous nos outils, nos exécutifs locaux, l'exécutif national, la CSN (bien sûr je fais référence à nos conseillers) ainsi que tous les comités. Il faut regarder devant en sachant qu'il y a une forte masse à l'arrière qui nous soutient. Ils nous représentent au meilleur de leurs connaissances afin que tous nos dilemmes et nos batailles soient remportés par la force de notre groupe, de notre famille. Comme je citais plus haut, nous travaillons dans un milieu de travail fermé, qui est difficile, et nous sommes réticents au changement, mais il faut avoir confiance et faire l'effort d'essayer de travailler avec nos conseillers. Nous en sortirons grandis. 30 ans, ce n'est pas rien. Faisons en sorte de nous solidifier et vivre encore minimalement 30 ans. So-so-so solidarité!

Sur cela, je vous souhaite une très bonne année 2012. Au plaisir de nous croiser et que nous réalisions de grands exploits.



La Vigile

Maison d'accueil
agent(e) de la paix
et/ou intervenant(e)
en situation
d'urgence
ainsi que
les membres de leur
famille immédiate

MAISON D'ACCUEIL

1-888-315-0007

24h / 24h
Frais virés acceptés

Fax: (418) 407-1616



À 30 ans, on est jeune ou on est vieux?

Nicole Sylvestre, conseillère syndicale FEESP-CSN

Quand on est enfant, 30 ans c'est vieux. Quand on atteint la cinquantaine ou la soixantaine, 30 ans c'est l'âge où on voudrait se retrouver à nouveau. Quand on a 30 ans, ça dépend des jours. Parfois on se trouve vieux et parfois on est envahi d'une vitalité débordante. À vrai dire, tout est une question de perception et de contexte. La réponse est donc subjective et chacun peut y aller de sa propre interprétation ou de sa vision.

Pour un syndicat, les années d'existence revêtent toutefois une certaine importance, car c'est sur plusieurs années que les réalisations s'inscrivent. Le SAPSCQ fête ses trente ans.

Félicitations! 30 ans de combats pour ses membres. 30 ans de présence dans le paysage syndical québécois. Le SAPSCQ, c'est chacun des membres qui, collectivement, se battent pour préserver les acquis durement obtenus aux fils des ans. Le SAPSCQ, ce sont les exécutifs locaux qui, au quotidien, sont aux aguets afin de s'assurer que l'employeur respecte la convention collective. Le SAPSCQ, c'est l'exécutif national qui négocie des conditions de travail pour ses membres et qui lutte sans cesse pour qu'elles soient meilleures à chaque renouvellement de convention. Le SAPSCQ, c'est également la collaboration et le soutien de la CSN et de la

« Pour un syndicat, les années d'existence revêtent toutefois une certaine importance... »

FEESP (Fédération des employées et employés des services publics CSN).

Finalement, force est de constater que Le SAPSCQ est jeune par sa vitalité et mature par ses réalisations. Le meilleur des deux mondes quoi!



Peut-être

Sébastien Charlebois,
président section Sorel –
comité d'aide et soutien

Le syndicat fête ses trente ans cette année. C'est-à-dire que le SAPSCQ est devenu plus vieux que beaucoup de nos membres nouvellement arrivés. Des membres sur qui beaucoup font reposer le poids de notre avenir syndical.

On peut raisonnablement comprendre qu'il faut que cette nouvelle génération d'agents s'implique (génération dont je fais partie). Par contre, il faudra leur donner l'exemple, leur expliquer comment faire et surtout leur démontrer qu'une organisation comme la nôtre a sa raison d'être.

Quand je suis entré en service, un vieux garde m'a dit ceci : « Dans notre temps, on se tenait, on ne se laissait pas marcher sur les pieds. Par contre, c'était facile de revendiquer et faire du syndicat. On n'avait rien, donc rien à perdre. »

Cela remet en contexte notre conception du syndicalisme d'aujourd'hui. Pourquoi écrire ça à la veille de nos trente ans? Car il me semble que si nous ne donnons pas un sérieux coup de barre, et vite, on va manquer le bateau. Le bateau de la nouvelle génération. Bien sûr, certains se désintéresseront peut-être de la relève, car il ne leur reste que quelques années à faire. Par contre, c'est cette relève qui va défendre le droit des tous les ASC, actifs ou retraités. Je ne sais pas si vous suivez un peu l'actualité, mais nous commençons à voir des compagnies sabrer dans les prestations de fonds de pension de leurs retraités. Je ne dis pas que cela nous arrivera un jour, mais avons-nous vraiment envie de courir le risque?

C'est bien beau tout cela, mais comment donner l'exemple? Il serait bon de rappeler à tous et à toutes que les acquis que nous avons ne sont pas immuables. Ce n'est pas parce que nous l'avons aujourd'hui que nous l'aurons encore demain. Il serait aussi bon de ne pas se laisser noyer dans le négativisme. Il est

clair que nous avons fait des percées majeures dans les dernières années. Cela aussi, il faut le mentionner. Le tout n'est pas parfait, bien sûr, mais nos gains ne nous sont pas apparus par magie. L'exemple passe aussi par la culture syndicale. Comment intéresser les gens quand notre organisation ne fait que voguer de critique en critique? Un vent de changement est en branle. Il serait bien de montrer à la relève qu'il y a du bon dans notre organisation.

Pour ceux et celles qui croient que cette nouvelle génération en est une d'enfants gâtés, je vous dis... peut-être. Il faut par contre se souvenir que ces nouveaux agents arrivent dans une réalité diamétralement opposée aux précédentes. En effet, la plupart n'ont jamais travaillé dans un milieu syndiqué avant et gagnaient le salaire minimum. Il faut une bonne dose d'énergie pour leur faire comprendre que notre classe d'emploi vaut plus que 60 000\$ par année et qu'il faudra se battre pour avoir plus! Est-ce que tous répondront à l'appel? Non... comme ce fut le cas depuis les 30 dernières années. Au lieu de focaliser sur ceux qui ne veulent rien savoir, il faut peut-être regarder du côté de la majorité silencieuse. Cette majorité de nouveaux agents nous regarde, nous observe et tente de se faire une opinion de tout ça. Il faudrait

« Car il me semble que si nous ne donnons pas un sérieux coup de barre, et vite, on va manquer le bateau. »

leur montrer que ça en vaut la peine. Trucider nos exécutifs nationaux ou locaux n'est sûrement pas la meilleure solution.

Bref, si nous encourageons la future génération syndicale à s'impliquer, sans pour autant abandonner le navire, peut-être arriverons-nous à bon port. Sinon, je ne donne pas cher de notre peau. Avec tous les défis que nous réserve l'avenir, je crois que se serrer les coudes ne sera pas de trop.



N'hésitez pas à contacter vos responsables Fondation :

Gilles Leclerc
au 450 521-6654
Sylvain Campbell
au 450 521-1741

Bonjour à tous les A.S.C!

Faites comme de nombreux A.S.C déjà actionnaires de Fondation et profitez de la retenue sur le salaire (RSS) pour contribuer à un REER Fondation.

La retenue sur le salaire représente pour une ou un A.S.C un coût peu dispendieux, et ce, grâce aux crédits d'impôt de 40% et à la déduction REER! Profitez-en dès maintenant!

Exemples de contributions au REER Fondation par RSS

Revenu imposable	Avantages fiscaux		Déboursé net moyen par paie* : (26 périodes de paie)		
	Crédits	+ REER	5 000 \$	3 000 \$	1 000 \$
17 000 \$ à 39 060 \$	40 %	+ 28,53 %	60,52 \$	36,31 \$	12,10 \$
39 060 \$ à 41 544 \$	40 %	+ 32,53 %	52,83 \$	31,70 \$	10,57 \$
41 544 \$ à 78 120 \$	40 %	+ 38,37 %	41,60 \$	24,96 \$	8,32 \$
78 120 \$ à 83 088 \$	40 %	+ 42,37 %	33,90 \$	20,34 \$	6,78 \$
83 088 \$ à 128 800 \$	40 %	+ 45,71 %	27,48 \$	16,49 \$	5,50 \$

www.fondaction.com | 1 800 253-6665

FONDATION
CSN POUR LA COOPÉRATION
ET L'EMPLOI

* Estimation faite en tenant compte des reports d'impôt pour REER et des crédits d'impôt pour Fondation totalisant 40%, selon les règles fiscales applicables au 1^{er} janvier 2011. Les frais d'adhésion de 25 \$ ne sont pas inclus. Ce placement est effectué au moyen d'un prospectus. Le prospectus contient une information détaillée importante au sujet des titres offerts. On peut se procurer un exemplaire du prospectus aux bureaux de Fondation ou dans son site Internet. Il est recommandé aux investisseurs de lire le prospectus avant de prendre une décision d'investissement.



Un beau cadeau pour nos 30 ans

Sylvain Lallier, avocat



La Commission des relations du travail a finalement conclu que le gouvernement du Québec et le Conseil du Trésor ont fait preuve de négociation de mauvaise foi à l'égard du SAPSCQ.

C'est, en effet, la conclusion du juge Louis Garant dans sa décision du 30 janvier 2012, après avoir entendu la preuve et les représentations des parties pendant 72 journées d'audience.

Dès le départ, le gouvernement insistait pour imposer aux fonctionnaires un cadre de négociation qui prévoyait un « encadrement budgétaire » limité à 12,6% sur 6 années. Cette enveloppe globale devait inclure tous les paramètres en y incluant l'équité salariale et les augmentations de salaire. Le Gouvernement Charest a maintenu cette position jusqu'à la promulgation de la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public*, mieux connue comme étant la Loi 43.

S'appuyant sur une décision de la Cour suprême du Canada [Health Services (2007) 2 R.C.S. 391], la Commission a retenu que le gouvernement avait l'obligation d'établir un véritable dialogue. Il se devait de faire preuve d'une attitude visant à échanger avec les syndicats ou du moins à expliquer sa position en regard aux demandes syndicales.

Or, la preuve administrée par le juge Garant a clairement démontré que le gouvernement n'a jamais eu l'intention de déroger à sa politique visant à encadrer la négociation à l'intérieur d'une enveloppe budgétaire de 12,6%. En somme, le Conseil du Trésor transmettait un message à l'effet qu'il n'était absolument pas question de déroger de ce cadre financier. D'ailleurs, le représentant du Conseil du Trésor a témoigné qu'il n'avait jamais eu le mandat d'aller au-delà du 12,6% établi, à l'origine, par le Conseil du Trésor.

Il a également été démontré qu'à l'aube de la mise en application de la Loi 43, M^c François Munn, négociateur en chef de l'employeur, avait refusé de rencontrer les représentants syndicaux sur le volet monétaire puisque, selon lui, le gouvernement n'avait rien de nouveau à proposer.

Suite à ce témoignage, le Tribunal n'a pas hésité à conclure que le gouvernement refusait carrément de négocier. Pour lui, il s'agissait d'un signe que la négociation était terminée avant même que le Législateur l'ait décidé.

Ajoutons que non seulement l'employeur était de mauvaise foi en refusant de négocier le volet salarial, mais en incluant dans le cadre budgétaire de 12,6% l'équité salariale, le Conseil du Trésor a aussi fait preuve de mauvaise foi.

La preuve a révélé que c'est le ministre du Travail lui-même qui a déclaré dans son rapport sur la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité salariale* que cette « équité salariale ne doit pas constituer un

enjeu de négociation ». En terme plus clair, le Conseil du Trésor n'avait aucunement le droit d'inclure dans son enveloppe globale pour les fins de la « négociation », les paramètres de l'équité salariale. À cet égard, le juge Garant ne peut pas être plus clair :

« [93] L'employeur est allé à l'encontre du contenu du rapport. Tout au long de la négociation, l'équité salariale a été un enjeu majeur de celle-ci. Les représentants patronaux n'ont cessé de le répéter et ont bien fait comprendre, à la partie syndicale, que tout était compris dans le 12,6% : le règlement de l'équité salariale et les augmentations salariales. Cela constituait des vases communicants. Ce que l'on octroie à l'un, on le retire de l'autre. »

Il fut clairement établi que, pour les représentants du Conseil du Trésor, l'équité salariale c'était du salaire. Or, une telle position va directement à l'encontre de l'article 73 de la Loi sur l'équité salariale qui interdit à un employeur d'atteindre l'équité salariale en diminuant la rémunération des salariés qui occupent des emplois dans l'entreprise. Ainsi, le gouvernement cherchait à enfreindre ses propres lois; un comportement, avouons-le, très douteux.

Le juge Garant a terminé son opinion en précisant, avec raison, que l'équité salariale ne se négocie pas comme une convention collective. Il s'agit plutôt, selon la Cour supérieure, d'une obligation de résultat qui incombe à l'employeur, laquelle ne peut être imposée dans le cadre d'une négociation collective.

Nous terminons en précisant que la Commission a convoqué les parties en audience afin de décider des remèdes et ordonnances à imposer à l'employeur pour le sanctionner, s'il y a lieu.

C'est à suivre ...

24 HEURES SUR 24, 7 JOURS SUR 7, NOUS SOMMES DISPONIBLES. 1.888.315.0007

La vigile

Nous pouvons répondre à tout état de détresse psychologique vécue par les agents et agentes de la paix.

Les services offerts sont l'hébergement et le soutien THÉRAPEUTIQUE pour des problématiques telles que la DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE, la TOXICOMANIE, L'ALCOOLISME, le JEU COMPULSIF, la DÉPRESSION, L'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL, le STRESS POST-TRAUMATIQUE ou toute autre difficulté que peuvent rencontrer les agents et agentes de la paix au plan personnel.



L'humour ça ne plaît pas à tous...

Simon Vallée, président section Sept-Îles et membre du comité d'aide et soutien

Bonjour,

Pour commencer, je veux souhaiter une BONNE et HEUREUSE ANNÉE à tous.

Voilà une nouvelle année qui commence. J'ai donc pris la résolution de ne plus faire de textes humoristiques (parce que ça ne plaît pas à tous) et de laisser le passé derrière. La convention est signée et certaines choses se négocient dans chaque centre entre l'exécutif local et la direction. Par exemple: le ratio de vacances, les congés mobiles, etc.

Vous savez peut-être que j'habite Sept-Îles sur la Côte-Nord, où le salaire moyen est un des plus élevés au Québec. Il n'est pas rare de voir des salaires de plus de 100 000\$ annuellement, et cela, sans surtemps. Aluminerie Alouette, Rio Tinto et autres compagnies minières contribuent fortement à ses salaires très élevés. Le prix de vente des maisons a doublé en 5 ans. Le manque de logements locatifs et la hausse de tous les matériaux de construction expliquent cette augmentation. Et ce n'est pas fini. Avec le Plan Nord, plusieurs autres compagnies songent à venir s'installer à Sept-Îles.

Pour ces raisons, j'ai songé plusieurs fois à quitter mon emploi pour avoir un meilleur salaire. Mais, quelques points m'ont fait réfléchir.

C'est vrai que mon salaire n'est pas très élevé par rapport à ceux des compagnies minières, mais je me souviens des années 80, où la crise économique a fait chuter la population à 18 000 habitants, que les maisons se vendaient à moins de 20 000\$ et que ces compagnies ont licencié plus de la moitié des travailleurs.

Ensuite, j'ai pensé aux nombres d'années qu'il me reste à travailler, soit 9 1/2 ans.

J'ai pensé aussi à mes avantages sociaux: possibilité de congés différés, 21 jours de vacances + 3 congés mobiles, assurances salaire/médicaments/dentaires, fonds de retraite à **prestations déterminées**, sécurité d'emploi, horaire 7/7 - 5/2, etc.

J'ai regardé ce qui se passe dans la province de Québec avec toutes les fermetures d'usines. Entre autres, les Papiers White Birch, où les employés devaient concéder une baisse de salaire de 10% et une perte de leur fonds de pension qui varie entre 30% et 70%. Puis finalement, après une grève, fermeture de la papetière.

Le cas d'Aléris est un autre exemple. Après avoir obtenu un délai de 5 ans pour renflouer un régime de retraite déficitaire, la compagnie a fait faillite et les retraités, tout comme les ex-employés, se sont retrouvés avec une perte de 40% de leurs fonds.

Pensons aussi à Nortel, les anciens employés de Bell, LAB Chrysotile, Abitibi Bowater, etc.

De plus, autour de moi, quelques-unes de mes connaissances ont eu des problèmes avec ces compagnies minières. Par exemple, Jean (prénom fictif) a essayé de faire entrer un nouveau syndicat au chemin de fer qui relie Sept-Îles à Schefferville et il a été suspendu pendant 3 mois. Quand tu as un salaire de plus de 100 000\$, ça fait mal. Un autre qui travaille pour une autre compagnie a été retourné chez lui une semaine sans salaire pour aller réfléchir parce qu'il s'était plaint de ses conditions de travail.

Il y a aussi leur horaire de travail 3/2, 2/3 sur des quarts de 12 heures. Très difficile de gérer le sommeil. On croit que c'est toujours plus vert dans la cour des autres, mais souvent on se trompe.

Bref, pour toutes ces raisons, j'apprécie ce que j'ai et surtout ce que l'on a obtenu lors de la dernière négo. Il y a encore plusieurs points que j'aimerais voir améliorer, mais je ne regrette pas ma décision et je suis heureux dans ce que je fais.



Page couverture Horizon 2007