

LA 27^{IÈME} COMMÉMORATION DES POLICIERS ET AGENTS DE LA PAIX CANADIENS

Par Gilles Bergeron, secrétaire général

Le 26 septembre dernier avait lieu la 27^{ème} Commémoration des policiers et agents de la paix à Ottawa. Votre syndicat était présent lors de cette cérémonie afin de commémorer le souvenir des agent(e)s qui ont payé de leur vie notre statut d'agent de la paix en services correctionnels. Nous tenons à ce que le souvenir de nos agent(e)s qui ont sacrifié leur vie au service de la population soient toujours présent à notre mémoire.



CALENDRIER DES PARUTIONS DU JOURNAL L'HORIZON DE DÉCEMBRE 2004 À DÉCEMBRE 2005

Il nous fait plaisir de reproduire le calendrier des parutions de votre journal pour la prochaine année. Nous vous encourageons fortement à nous envoyer des textes afin de favoriser le partage d'idées et les situations vécues à travers la province.

Vous pouvez en tout temps consulter le site internet du syndicat au www.sapsca.com. Vous y trouverez des informations intéressantes, de même que les plus récents exemplaires de L'Horizon.

Nous attendons impatiemment vos articles !

DATE LIMITE DE REMISE DES TEXTES	EXPÉDITION DANS LES SECTIONS
5 décembre 2004	16 décembre 2004
4 février 2005	18 février 2005
8 avril 2005	22 avril 2005
3 juin 2005	17 juin 2005
5 août 2005	19 août 2005
7 octobre 2005	21 octobre 2005
2 décembre 2005	16 décembre 2005



Le journal L'Horizon vous appartient, alors à vous de l'utiliser à bon escient.



LE RENOUVEAU SYNDICAL

Par Michel Hubert, président national

C'est avec une grande fierté que nous vous présentons aujourd'hui une nouvelle édition de notre journal L'Horizon. Comme vous l'aurez remarqué, la nouvelle équipe syndicale a voulu mettre à jour la conception graphique de L'Horizon afin de rafraîchir et rajouter notre journal syndical. Nous espérons que cette nouvelle image saura vous plaire. Soyez assurés que son contenu demeurera tout aussi concret et pertinent.

Voici bientôt cinq mois que j'ai été élu comme président afin de représenter vos intérêts au meilleur de mes capacités. Il me fait plaisir de vous informer que, malgré la tempête vécue par l'organisation syndicale l'année dernière, nous sommes actuellement en train de réparer les dégâts subis par notre organisation syndicale.

L'arrivée de M. Gilles Bergeron comme secrétaire général en juillet dernier fut le premier pas en avant dans cette nouvelle direction que nous voulons donner à notre organisation. Malgré la perte syndicale due au départ de Mme Moisan élue en juillet dernier comme vice-présidente, l'arrivée de M. Jacques Hardy comme responsable des dossiers de griefs et accidents du travail, le 17 septembre dernier, constitue un autre pas en avant dans la bonne direction. Bientôt, nous devrions être en mesure de connaître notre nouveau (nouvelle) vice-président(e). Lorsque la composition de votre exécutif national sera enfin

complétée, ceci mettra fin à plus de deux (2) ans d'instabilité au sein du syndicat !

Je tiens à remercier en mon nom et au nom de l'organisation, messieurs Réjean Lagarde (ex-président) et Daniel Legault (ex-vice-président) pour le solide coup de main qu'ils nous ont donné actuellement au syndicat. M. Lagarde agit comme personne-ressource et formateur en relations de travail auprès de M. Jacques Hardy. Son mandat de support devrait normalement se terminer à la fin d'octobre. M. Legault quant à lui agit à titre de coordonnateur et de conseiller en santé et sécurité au travail. Son mandat devrait se terminer lors de l'élection du poste de vice-président du syndicat. Merci à Daniel d'être sorti de sa retraite pour nous permettre de bénéficier de son expertise en SST. Une rencontre s'est tenue le 27 septembre dernier avec le ministre de la Sécurité publique, M. Jacques Chagnon. Étaient présents lors de cette rencontre au cabinet M. Chagnon (ministre), Mme Desforges (sous-ministre associée), moi-même (président) et M. Bergeron (secrétaire général). La rencontre nous a permis d'informer le ministre du refus catégorique du syndicat d'accepter que la sécurité de la population soit mise en danger par la construction d'un établissement de détention en Montérégie où tous les services seraient privatisés. Il est hors de question de concevoir qu'un projet de la sorte se fasse avec une privatisation complète. Advenant que la volonté

gouvernementale décide de la faisabilité du projet, une très forte opposition de notre part sera mise en place, des moyens et des actions seront mis de l'avant. Nous avons voulu sensibiliser le Ministre avant que l'irréparable se produise.

Côté négociation, nous avons déposé notre projet de renouvellement de la convention collective en juin dernier. Les rencontres de négociation devraient débuter en novembre prochain. L'employeur est en attente du dépôt syndical concernant les horaires de travail. Un conseil syndical devrait avoir lieu à la fin du mois de novembre ou au début du mois de décembre au plus tard. Nous devons alors collectivement déterminer quel sera l'horaire de travail pour les ASC temps complet que nous aimerions voir se mettre en place dans le cadre du renouvellement de la prochaine convention collective.

De plus, nous devons lors de ce conseil syndical procéder à la nomination des délégués de tous les différents comités prévus à la constitution. Ces nominations seront d'une grande importance puisque ce seront les membres de ces comités qui viendront nous supporter et faire le lien avec les sections lors de la prochaine ronde de négociations.

Suite à la page 2

SOMMAIRE

Editorial : Le renouveau syndical	Page 1	Saviez-vous que...	Page 4	L'annonce : un ministre et son péché	Page 8
CSN, oui ou non ?	Page 2	De retour chez Gédon	Page 5	Démystification des régimes d'assurances	Page 9
Reorganisation syndicale	Page 3	La vigile est une maison d'accueil, pour agents et agentes de la paix	Page 6	Le harcèlement psychologique au travail	Page 10-11
Renouvellement du contrat des assurances collectives pour 2005	Page 3	Merci à vous tous !	Page 7	La 27 ^{ème} commémoration...	Page 12

Publication officielle du Syndicat des agents de la paix en Services correctionnels du Québec. Toute correspondance devra être adressée au : 4904, boulevard Maisonneuve (Québec) H1G 1A4 514 238-7774 - Sans frais : 1 800 361 3559 Imprimerie : Impression Litho - Tirage : 1 200 exemplaires

M.B. : Le journal L'Horizon est publié par le Syndicat des agents de la paix en Services correctionnels du Québec. À moins d'en être contraire, les articles paraîtront dans ce journal ou en référence aux renseignements des sections de l'exécutif national.

*Validation de la forme manuscrite ne vise pas à endosser la responsabilité, mais plutôt à alléger les notes.

Dans un tout autre ordre d'idées, c'est avec optimisme et confiance en notre avenir que nous avons pris connaissance en août dernier du jugement de l'honorable juge Gascon de la Cour supérieure dans la cause CADO. Ce jugement vient confirmer l'exactitude des décisions et orientations retenues par le syndicat lors du renouvellement de la convention collective de 1997.

Je lève cependant mon chapeau à certains ASC CADO qui par leurs implications personnelles ont fait de leur cause (CADO) un mouvement mobilisateur, et je crois que si tous les efforts déployés par les requérants CADO avaient été canalisés pour l'action syndicale nous serions aujourd'hui en bien meilleure posture.

Nous croyons qu'il est maintenant temps de tourner la page et d'unir nos forces. Le syndicat a décidé de ne pas aller en appel du jugement. Dorénavant, tous les membres en règle du syndicat peuvent être élus à des fonctions syndicales. Je vous invite d'ailleurs à lire le texte d'un des dirigeants du CADO à l'intérieur même de ce journal.

En terminant, j'aimerais vous informer que nous sommes actuellement en recrutement pour un poste de conseiller en relations de travail au sein de notre syndicat. Cet ajout en ressources humaines viendra nous aider à maintenir un service de qualité aux membres. La perte

d'expertise ressentie au cours de ces dernières années par le départ de membres de l'exécutif national occasionne de nombreux

problèmes. Il est illusoire de croire que nos prédécesseurs reviendront toujours nous aider lorsque nous serons en déficit de connaissances et/ou d'expertises. Nous sommes pour le moment très chanceux de pouvoir compter sur l'aide de nos bâtisseurs. Nous souhaitons par l'embauche d'un conseiller en relations de travail faire en sorte que des dossiers tels que le régime de retraite (RRAPSC), les assurances collectives (AVDL), le journal syndical, la mise à jour de notre site Internet, et autres dossiers d'importance soient maintenus continuellement par une expertise interne au syndicat.

Comme vous pouvez le constater, votre syndicat est plus que jamais déterminé à tout mettre en œuvre pour atteindre nos objectifs, vous assurant une organisation répondant aux besoins des ASC.

CSN, OUI OU NON ?

Par Michel Hubert, président national

Depuis plusieurs mois, certains ASC font valoir auprès de leurs confrères de travail que la CSN constituerait un remède à tous nos maux. Certaines rencontres ont été tenues et certains ASC invités à y participer.

Deux versions semblent être présentées aux ASC qui participent aux rencontres : la première version vise une affiliation avec la CSN, la deuxième version quant à elle vise une entente de service.

Qu'en est-il de tout cela, et quelle est la position du Syndicat ?

Au sujet de l'affiliation, la Loi sur la fonction publique (LFP) est formelle, l'article 68 de la LFP, vient préciser que le droit d'association existe pour les agents de la paix de la fonction publique, mais uniquement avec une association qui ne regroupe que des salariés exerçant des fonctions d'agent de la paix, à l'exception des membres de la Sûreté du Québec.

Le SAPSCQ, anciennement UAIP, est né d'une telle modification de la LFP; il aura fallu près de deux (2) ans (1980-1982) aux fondateurs du SAPSCQ pour obtenir une modification de l'article 64 de la LFP afin que chacun des groupes d'agents de la paix puisse détenir leur propre accréditation.

Pendant tout le temps que durait cette dure bataille juridique et politique pour faire modifier la LFP, les négociations seraient interrompues comme ce fut le cas entre 1980 et 1982; est-ce vraiment la volonté actuelle des membres ?

Qu'une campagne de maraudeage avec signature de cartes se fasse est actuellement impossible.

Pourquoi ? Parce que le Code du travail à l'article 111.4 vient déterminer que le délai pour devenir membre d'une autre association se situe entre le deux cent soixante-dixième (270) et le cent quatre-vingtième (180) jour précédant la date d'expiration de la convention collective; donc, le délai visé se situait à l'été 2003. Il faudra donc, aux initiateurs de la fondation d'un nouveau syndicat, attendre l'expiration de la prochaine convention collective pour tenter d'obtenir l'accréditation d'un nouveau syndicat et signer une entente de service avec une centrale syndicale.

Pendant le délai (années) que nécessitera cette bataille juridique, le Code du travail prévoit à l'article 42 qu'à la suite d'une requête en accréditation ou en révocation d'accréditation, la Commission des relations du travail peut ordonner la suspension des négociations et empêcher le renouvellement d'une convention collective. Encore une fois, est-ce vraiment cela la volonté des membres ?

Quant à la possibilité qu'une entente de service soit conclue avec une centrale syndicale, il existe actuellement une procédure toute simple, prévue à notre constitution syndicale, pour que soit mis en marche le processus visant la conclusion d'une entente de service avec une centrale.

Quelle est cette procédure ?

Réponse : la volonté des membres.

Jamais depuis le début de cette saga CSN les membres initiateurs de cette démarche n'ont pris la peine de contacter le Syndicat national afin de s'informer de notre orientation face à la CSN ou à toute autre centrale.

Il serait peut-être opportunaire de la part de ces personnes d'utiliser les moyens prévus par notre constitution pour faire cheminer leurs idéaux. Si la majorité des membres se croit mieux servie par une entente de service avec la CSN, ce sera leur choix. Que les girants d'estrades et les spéculateurs laissent les membres décider par eux-mêmes.

Si tel est le souhait des membres, que le débat se fasse, que l'on explique aux membres les raisons pour lesquelles à deux (2) reprises (1975, 1985) les ASC ont décidé de mettre fin aux ententes de services existantes avec la CSN. Laissons aux membres le loisir de déterminer eux-mêmes quelle est la meilleure option.

Yos exécutifs locaux sont composés des gens qui représentent vos intérêts.

Est-il trop difficile de croire que les initiateurs de cette démarche puissent mandater leurs officiers syndicaux qui sont le cœur de notre organisation syndicale pour lancer le débat ?

À suivre...

L'employeur est en droit de demander à ses employés qu'ils adoptent une conduite exempte de harcèlement à l'égard non seulement de leurs collègues et de leurs patrons, mais aussi des tiers avec lesquels l'entreprise et les employés font affaire dans le cours de leur emploi.

RESPONSABILITÉS DES EMPLOYÉS

Dans les milieux de travail, la prévention du harcèlement est l'affaire de tous : employeurs, cadres, employés, syndicats. L'employé doit non seulement éviter de harceler, il doit aussi contribuer activement à maintenir un milieu de travail sans harcèlement.

LE RECOURS PRÉVU PAR LA LOI DES NORMES DU TRAVAIL POUR LES SALARIÉS SYNDIQUÉS

Les dispositions de la Loi sur les normes du travail en matière de harcèlement psychologique sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective. Le salarié syndiqué qui possède un recours en vertu de sa convention collective, tel un droit de grief, devra alors utiliser la procédure qui y est prévue. C'est à l'arbitre de grief de décider s'il y a eu harcèlement et si l'employeur a rempli ses obligations.

Le délai pour déposer une plainte a été fixé à 90 jours de la dernière manifestation de harcèlement. Dans certaines conventions collectives le délai pourrait être supérieur. Il s'agit de la dernière conduite sur laquelle le salarié fonde sa plainte.

En tout temps, avant la prise en délibéré de la cause par l'arbitre de grief, les parties à la convention collective pourront conjointement demander au ministre du Travail de nommer un médiateur.

À défaut par les parties d'arriver à une entente, et si l'arbitre de grief en vient à la conclusion que le salarié a été victime de harcèlement psychologique et que l'employeur a fait défaut de respecter ses obligations, l'arbitre de grief pourra rendre toute décision juste et raisonnable en tenant compte de toutes les circonstances de l'affaire. Ce dernier à à cet égard les mêmes pouvoirs que ceux conférés à la Commission des relations du travail.

LES CONSÉQUENCES DU HARCELÈMENT PSYCHOLOGIQUE

Les conséquences du harcèlement psychologique sont nombreuses car, à moins d'un événement grave, elles se développent graduellement sans au départ être reliées à un événement précis. De plus, elles sont souvent l'objet de déni dans les milieux de travail. Ces conséquences se font sentir non seulement sur la victime, mais également sur les employés qui en sont témoins, les personnes accusées de harcèlement, leur entourage et l'organisation elle-même.

Les personnes impliquées – victimes, témoins et harceleurs – passent par différentes émotions ou sentiments : honte, colère, déni, tristesse, peur, etc. Sans une intervention appropriée, la situation peut entraîner des conséquences importantes et avoir des répercussions, telles que :

- la détérioration de la santé physique et psychologique (troubles anxieux, troubles d'adaptation, dépression, état de stress post-traumatique, suicide);
- des problèmes de toxicomanie ou d'alcoolisme;

- des difficultés professionnelles, voire la perte d'emploi;
- des pertes financières importantes; des difficultés familiales ou conjugales;
- des absences du travail, des invalidités.

Pour l'entreprise, les conséquences peuvent être tout aussi néfastes. Comme pour les impacts personnels, les répercussions se développent graduellement. Elles ne se limitent pas aux victimes, mais s'étendent à leur entourage et aux témoins. Tout d'abord, on remarque :

- une perte d'intérêt et d'engagement envers le travail;
- une diminution de la qualité des services;
- une augmentation du risque d'erreur.

Plus la situation est grave ou perdure dans le temps, plus elle peut entraîner des conséquences associées à d'autres aspects de l'organisation du travail, comme :

- une perte de confiance envers l'employeur;
- des dommages à la réputation de l'employeur;
- une augmentation de l'absentéisme, un taux élevé de roulement de personnel, des difficultés de recrutement;
- des risques accrus de vandalisme et de dommages à la propriété ainsi que de violence physique au travail;

• et enfin, des coûts légaux, des augmentations de primes d'assurances collectives et le versement de compensations financières.

Pour vous aider à déterminer si une conduite constitue du harcèlement psychologique, posez-vous, entre autres, les questions suivantes :

- Une personne raisonnable considérerait-elle cette conduite offensante ?
- S'agit-il de plusieurs incidents ou d'une seule conduite grave ?
- Les comportements, les paroles, les actes ou les gestes reprochés sont-ils hostiles ou non désirés ?
- Est-ce que la conduite diminue, rabaisse ou cause humiliation ?
- S'il s'agit d'une seule conduite grave, celle-ci a-t-elle un effet nocif qui se perpétue dans le temps ?
- La conduite rend-elle le milieu de travail néfaste ?

Avant de conclure, il est souhaitable de discuter de la situation et de consulter des personnes en qui vous avez confiance ou avec des représentants de votre syndicat.

Pour plus de détails sur les nouvelles dispositions de la Loi sur les normes du travail en matière de harcèlement psychologique, il est possible de consulter le site suivant : www.cnt.gov.qc.ca.

LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL

Depuis le 1^{er} juillet 2004, en raison de l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions de la Loi des normes du travail, les personnes salariées et syndiquées peuvent recourir à la procédure de grief lorsqu'elles se croient victimes de harcèlement psychologique.

UNE LÉGISLATION NOVATRICE

Le harcèlement psychologique au travail interpelle l'ensemble de la population car toute personne peut, à plus d'un titre, être concernée par cette situation et en subir éventuellement les conséquences.

Les dispositions sur le harcèlement psychologique contenues dans la Loi sur les normes du travail sont en vigueur depuis le 1^{er} juin 2004. Elles constituent une législation novatrice en Amérique du Nord et sont le reflet d'une volonté partagée, au Québec, de mettre en place un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

CE QU'EST LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL

La définition du harcèlement psychologique retenue au Québec par le législateur est la suivante :

« ... une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Par ailleurs, une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique. Il faut démontrer alors que cette conduite a porté atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique et qu'elle a entraîné un effet nocif continu pour le salarié. »

La définition de la Loi sur les normes du travail inclut le harcèlement sexuel au travail ainsi que le harcèlement lié à un des motifs contenus dans l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne. Ces motifs sont la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

À QUI S'ADRESSENT LES DISPOSITIONS DE LA LOI ?

À l'exception des salariés et des employeurs qui relèvent de la juridiction du gouvernement fédéral (assujettis au Code canadien du travail), les dispositions concernant le harcèlement psychologique s'appliquent à tous les salariés syndiqués ou non syndiqués et à tous les niveaux de la hiérarchie organisationnelle y compris les cadres supérieurs. Toutes les entreprises du Québec, autant du secteur privé que du secteur public sont visées.

LES MULTIPLES VISES DU HARCÈLEMENT

Le harcèlement psychologique peut survenir à tous les niveaux de la hiérarchie organisationnelle. Il peut se manifester entre des collègues de travail, des personnes en position d'autorité peuvent harceler des subalternes et à l'inverse des salariés peuvent harceler leurs supérieurs. Les personnes mises en cause peuvent être un individu ou un groupe de personnes.

À ces acteurs de premier plan, s'ajoutent les témoins. Les témoins d'une situation de harcèlement psychologique jouent un rôle important dans le maintien ou dans la cessation de cette conduite. En effet, ils peuvent contribuer collectivement à rompre ou à maintenir le climat de peur et de silence propre à une situation de harcèlement. La déposition de leurs versions des événements lors des démarches d'intervention peut faire une différence significative entre l'aggravation ou la cessation de la situation.

QUELQUES MANIFESTATIONS

Dans le harcèlement psychologique, les comportements en cause sont multiples, insidieux et habituellement liés à des agressions verbales.

Le harcèlement peut se manifester de différentes façons, par exemple :

- Empêcher la personne de s'exprimer : interrompre sans cesse, lui interdire de parler aux autres, dévaloriser le travail réalisé, la priver de toute possibilité de s'exprimer.
- Isoler la personne : ne plus lui adresser la parole en public, ne plus lui parler du tout, ni sa présence, l'ignorer, la priver des moyens de communications (téléphone, ordinateur, courrier, etc.), empêcher les autres de lui adresser la parole.

- Déconsidérer la personne : répandre des rumeurs à son égard, la ridiculiser, l'humilier, mettre en cause ses convictions ou sa vie privée, l'injurier ou la harceler sexuellement.
- Discrediter la personne : ne plus lui donner de tâches à accomplir, l'obliger à réaliser des actions dévalorisantes, absurdes ou inférieures à ses compétences, la mettre en échec, simuler des fautes professionnelles, la dénigrer devant les autres.

LES OBLIGATIONS, RESPONSABILITÉS ET DROITS DE L'EMPLOYEUR

L'obligation de fournir un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique incombe à l'employeur. Cette obligation est essentiellement une obligation de moyens et non de résultats. L'employeur n'a pas l'obligation de garantir que jamais aucune situation de harcèlement ne se produira, mais il devra :

- prendre les moyens raisonnables pour faire en sorte qu'il n'y ait pas de harcèlement psychologique et prendre les mesures appropriées et, dans certains cas, les sanctions nécessaires pour mettre fin au harcèlement psychologique lorsqu'il est informé de l'existence d'une telle conduite.

Des pratiques de gestion qui favorisent un milieu de travail harmonieux ne suffisent pas pour remplir l'obligation qui lui incombe. L'employeur doit prendre des actions pour prévenir les situations de harcèlement psychologique. Il doit aussi se doter d'un mécanisme interne connu et efficace qui permette, entre autres, d'être informé de l'existence de ces situations, de traiter objectivement et avec diligence les cas de harcèlement et de prendre les mesures appropriées pour les faire cesser. L'ignorance d'une situation de harcèlement ne saurait en soi décharger l'employeur de sa responsabilité.

L'employeur pourrait être tenu responsable des conduites de harcèlement commises par lui-même ou par ses employés dans l'exercice de leurs fonctions et dans tout lieu où ceux-ci peuvent être appelés à travailler. Il est aussi tenu d'intervenir lorsque les auteurs du harcèlement sont des tiers (client, usager, fournisseur, visiteur).

Suite à la page 11



RÉORGANISATION SYNDICALE

Par Gilles Bergeron, secrétaire général

Mme Dominique Cadoret, agente de bureau, a pris sa retraite le 30 juillet dernier. Présentement, nous sommes en période de recrutement pour combler le poste laissé vacant; nous prévoyons que, le 25 octobre prochain, le poste sera comblé.

Mme Carole Boulanger, agente de bureau, au bureau de service de Québec, est présentement en congé de maladie depuis juin dernier et la date de son retour est indéterminée. Par ailleurs, nous avons pris la décision d'abolir le poste de secrétaire du bureau de service de Québec.

Nous avons entrepris des recherches pour engager un conseiller en relations de travail; cette personne travaillera au siège social situé à Montréal.

Lors du prochain Conseil syndical, nous proposerons différents scénarios concernant le bureau de Québec :

- Procéder à la vente de la bâtisse;
- Laisser le bureau fonctionnel mais sans employé;

• Garder la bâtisse et louer les locaux que nous occupons;

• Toutes autres solutions proposées.

FONDS DE DÉFENSE SYNDICALE

Une bonne nouvelle pour tous, en 2005, nous aurons une baisse de la cotisation syndicale. En effet, présentement nous payons 1,68 % ce qui inclut le versement pour le F.D.S. Durant l'année, le F.D.S. atteindra 5 millions, conséquemment, selon l'article 11 du Règlement #CONS003, nous cesserons la perception de la cotisation spécifique à ce fonds. Conséquemment, la cotisation syndicale sera de 1,35 %.

LE JOURNAL L'HORIZON

Comme vous pouvez le constater, notre journal change d'âme. Si vous avez des suggestions à soumettre, faites-nous le savoir. Nous sommes intéressés à connaître votre opinion.



VERS L'AVENIR

Par Jacques Hardy, responsable des dossiers griefs et accidents du travail

Grâce à votre appui, voilà déjà un mois que j'occupe avec fierté les fonctions de responsable des griefs et accidents de travail au sein de notre organisation syndicale.

Présentement, je reçois une période de formation sous les bons conseils de Réjean Lagarde lequel, comme vous savez, a une excellente expertise dans ce domaine. Je tiens à le remercier sincèrement de son support et de sa patience à me transmettre les connaissances qu'il acquies au fil des ans, lesquelles, me permettront d'être à la hauteur des tâches face à la somme de travail imposante qu'il y a à accomplir. Ceci représente pour moi un défi intéressant à relever.

Depuis le printemps passé, beaucoup d'événements se sont déroulés, toutefois je peux vous assurer que l'exécutif présentement en place forme une équipe dynamique, solidaire et qui progresse dans la même direction avec l'objectif ultime d'assurer un support constant aux exécutifs locaux et par la même occasion à tous les membres. Encore une fois « Merci » à tous et à toutes de m'avoir accordé votre confiance.

RENOUVELLEMENT DU CONTRAT DES ASSURANCES COLLECTIVES POUR 2005

Par Gilles Bergeron, secrétaire général

Suite aux récentes négociations concernant le contrat des assurances collectives, nous vous informons des changements en vigueur pour l'année 2005.

RÉGIME A : Régime obligatoire d'assurance accident-maladie de base

Le taux sera majoré de 4,7 %, et ce, en excluant la prime de la garantie d'assistance voyage, laquelle correspond à 0,05 \$ par période de paie. L'assureur demandait une augmentation de 11,8 %.

	Taux actuel	Taux au 1 ^{er} janvier 2005
Protection individuelle	25,17 \$	26,35 \$
Protection monoparentale	31,06 \$	32,52 \$
Protection familiale	55,55 \$	58,16 \$

	Part employeur		Part employé	
Protection individuelle	26,35 \$ =	0,83 \$ +	25,52 \$	
Protection monoparentale	32,52 \$ =	2,07 \$ +	30,45 \$	
Protection familiale	58,16 \$ =	2,07 \$ +	56,09 \$	

RÉGIME B : Régime facultatif d'assurance accident-maladie complémentaire

Le taux sera majoré de 1,3 %. L'assureur demandait 6,4 % d'augmentation.

	Taux actuel	Taux au 1 ^{er} janvier 2005
Protection individuelle	3,57 \$	3,62 \$
Protection monoparentale	5,41 \$	5,48 \$
Protection familiale	8,96 \$	9,08 \$

RÉGIME C : Régime facultatif d'assurance vie

RÉGIME D : Régime obligatoire d'assurance accident-maladie

La tarification du Régime C et du Régime D sera maintenue pour la prochaine période contractuelle.

À noter, vous recevrez sous peu un dépliant de la compagnie d'assurances.

SAVIEZ-VOUS QUE...

Par Julie Spooner, A.S.C., Établissement de détention de Montréal

Le 9 septembre 2004, l'administrateur par intérim, M. Roger Deschamps, de l'établissement de détention de Montréal, nous a fait parvenir, par courriel, une note de service concernant l'application de l'Instruction 2 I 1 05. Cette directive, en vigueur depuis le 1^{er} octobre 2003, s'intitule « Discipline et responsabilités de la personne incarcérée ». Il nous demande de recourir aux gestionnaires pour nous assurer de la conformité de nos actions en matière de discipline, notamment dans la rédaction des documents requis pour l'intervention d'une déléguée du Protecteur du citoyen lui a permis d'y constater des anomalies importantes.

Après consultation de cette instruction, qui est un objet de référence pour tous, nous pouvons conclure que ces anomalies existent également dans les sanctions rendues par les comités de discipline et laissent place à diverses interrogations. Par exemple, pourquoi devons-nous inscrire notre prénom au complet au lieu de l'initiale sur les documents concernant la discipline ? Est-ce que le prénom est une information essentielle pour qu'un rapport de manquement soit complet ? Nos épellations d'identification « name tag », où s'ajoute la première lettre de notre prénom y est inscrite, sont-elles conformes ? Pourquoi ne pourrions-nous pas avoir, comme tout autre agent de la paix, un numéro de matricule qui permettrait une identification sécuritaire ? Lorsqu'un policier émet une contravention, son prénom figure-t-il sur le billet d'infraction ?

Saviez-vous que, dans cette instruction, il est inscrit que : « Le recours à une sanction disciplinaire constitue l'intervention ultime, parmi l'ensemble de moyens à la disposition du personnel de la DGSC, pour aider la personne incarcérée à prendre conscience qu'elle est responsable de son comportement, pour la confronter à son comportement marginal, la dissuader de le répéter et lui permettre d'en adopter un socialement acceptable. »

Saviez-vous qu'ici, à l'Établissement de détention de Montréal, plusieurs rapports disciplinaires ont été non sanctionnés par vices de procédures, ou de formes (détails incomplets, mesures temporaires non prises ou inscrites, alcool frotté ou pic dont on a disposé au lieu de les garder comme preuve, etc.), alors que personne n'était au courant de

cette instruction ? Des manquements graves sont restés impunis, laissant ainsi le droit aux contrevenants d'agir de la sorte. Ceux-ci s'en retournent donc dans leur secteur de vie, les bras en l'air, en signe de victoire. Eh bien oui, un victorieux de plus pour les bagnards contre les « gardes » frustrés du résultat qui ne savent plus comment ils doivent réagir pour qu'il y ait apparence de justice, puisque, aujourd'hui, dans le milieu carcéral, le rapport de manquement disciplinaire est le seul pouvoir qui reste à un A.S.C.

Aussi, nous remarquons une hausse des comportements inadéquats, l'accroissement du degré de dangerosité dans les manquements, le manque de respect, des sanctions de moins en moins dissuasives pour le réfractaire qui répand rapidement la « bonne nouvelle » à ses pairs, le sentiment de frustrations et d'impuissance chez les A.S.C. et la démotivation des employés à faire respecter les lois, règlements et directives.

Saviez-vous qu'ici à l'Établissement de détention de Montréal, il serait temps que l'on révise le processus du comité de discipline et que des barèmes soient mis afin d'éviter toute discrimination et que l'étude de chaque manquement soit faite de façon juste, équitable et impartiale. Selon vous, lorsqu'un rapport disciplinaire est rédigé, qui devez-vous juger ? L.A.S.C. ou le contrevenant ? Dans le doute, demandez-vous la présence de l'auteur à l'audition pour obtenir sa ? Ici, à l'Établissement de détention de Montréal, plusieurs anomalies indiquent une tendance à banaliser les gestes reprochés aux personnes incarcérées. Alors que, plus souvent qu'autrement, ces gestes sont et demeurent inacceptables. À quand remonte la dernière sanction « 7, 5, 15 » ? Saviez-vous qu'il y a des critères à considérer qui sont prévus à l'article 43 du Règlement sur les établissements de détention ? Un de ceux-ci parle de « conséquences possibles de la sanction sur le comportement futur de la personne incarcérée » ; que le comité de discipline doit : « s'assurer que le principe de gradation des sanctions est observé » et qu'il doit tenir compte de « la gravité du manquement reproché ». Pourtant, des A.S.C. reçoivent des menaces de mort se font cracher dessus, se font injurier et intimidé pendant que d'autres sont à la recherche de vices de forme...

Saviez-vous encore aux comités de discipline ?

Saviez-vous que ces actes commis sont

répréhensibles ? Une menace reste une menace. Se faire cracher dessus est une voie de fait. Que l'on soit A.S.C. ou citoyen. Rappelez-vous que plusieurs de ces infractions commises en détention sont punissables judiciairement dans notre société et que souvent celles-ci amènent notre clientèle à se retrouver sous les verrous.

Saviez-vous que le 10 septembre dernier, une agente de l'Établissement de détention de Montréal a vu son rapport disciplinaire de violence physique (saisie par le cou) et de voie de fait (cracher au visage à plusieurs reprises) annulé, et ce, même après avoir eu recours à son supérieur tel que requis par M. Deschamps ? Pourquoi ? Parce que l'A.S.C. qui a remis le rapport disciplinaire à la personne incarcérée n'avait que signé son nom. Saviez-vous qu'il aurait dû également inscrire en lettres manuscrites et moullées ses noms et prénoms sous sa signature même s'il n'y a pas d'espace prévu à cette fin. Pouvons-nous alors dire que les formulaires de discipline qui se trouvent dans le système DACOR sont désuets ?

Saviez-vous qu'il est également inscrit dans cette instruction que : « Toute infraction grave ou flagrante à une loi ou à un règlement doit faire l'objet d'une plainte auprès du service de police compétent et après qu'une procédure disciplinaire ait été conclue ». Pourtant, ici à l'Établissement de détention de Montréal, des A.S.C. ayant manifesté le désir de porter plainte à la police attendent encore d'être rencontrés ? N'hésitez pas à avoir recours au ministère de la Justice lorsque vous êtes victimes d'actes criminels. Effectivement, les risques sont plus élevés en détention et nous recevons une prime salariale pour ça mais RISQUE NE VEUT PAS DIRE ACCEPTER DE SUBIR. Les personnes incarcérées n'ont pas le droit de commettre ces actes parce qu'elles sont en détention et ce n'est pas parce que l'on est gardien de prison que l'on peut en être victime. Laissons-nous perdurer une situation dans laquelle des anomalies importantes existent ? Les criminels ont des droits, sachons que nous aussi !

Croyez-vous encore aux comités de discipline ?

(La suite) à la page 6

DÉMYSTIFICATION DES RÉGIMES D'ASSURANCES

par M. Daniel Legault

Nous tenons par la présente à vous faciliter la compréhension du régime d'assurance invalidité prolongée obligatoire. Le texte qui suit a été élaboré à votre intention suite aux nombreuses questions soulevées par l'application des nouvelles dispositions du régime d'assurance invalidité.

Régime d'assurance obligatoire en cas d'invalidité prolongée

Régime D invalidité totale, son coût : 0,99 % du salaire;

Régime D1 invalidité propre emploi, son coût : 0,33 % du salaire;

Régime D2 régime d'assurance prévoyant le paiement au régime de retraite des cotisations de l'employé lors de son invalidité, son coût : 0,16 % du salaire.

Période 1 (P1)

Le P1 est le début de l'invalidité, et ce, jusqu'à l'épuisement de la réserve des congés de maladie accumulés (minimum 5 jours ouvrables).

(DÉMYSTIFICATION DES RÉGIMES D'ASSURANCES)

Pour l'employé ayant un statut régulier à temps partiel, la période P1 représente une période de 7 jours de calendrier après la présentation d'un certificat médical. Ces journées sont sans traitement.

Période 2 (P2)

Après épuisement des congés de maladie, pour l'employé à temps complet et après le délai de carence de sept (7) jours sans traitement, pour l'employé régulier à temps partiel, débute les prestations payables par l'employeur soit 66 2/3 % (brut) du traitement déterminé à la période P1.

Pour l'employé à temps partiel, celui-ci reçoit de l'employeur 66 2/3 % (brut) du traitement hebdomadaire (moyenne des 52 dernières semaines précédant la date du début de la période d'invalidité).

Dans le cas d'un employé à temps partiel régulier qui, à la date du début de la période d'invalidité, ne détenait pas le statut d'employé à temps partiel depuis au moins 52 semaines, la différence entre les 52 semaines nécessaires et le nombre de semaines depuis sa nomination à titre d'employé à temps partiel est considéré rémunéré en moyenne 25 heures par semaine au traitement horaire.

Advenant certaines modifications salariales lors de cette période, les ajustements sont faits en conséquence.

La durée de la période P2 est de 12 mois.

Période 3 (P3)

Pour l'employé à temps complet et pour l'employé à temps partiel, le P3 est le début de la deuxième année des prestations payables par l'employeur et le début du paiement des prestations de l'assureur en vertu du régime D.

Après la coordination, la prestation non imposable atteint alors 87,5 % du traitement net touché à la fin de la période P1.

Advenant certaines modifications salariales, les ajustements sont faits en conséquence.

La durée de la période P3 est de 12 mois.

Période 4 (P4)

Cette période marque la fin des prestations de l'employeur et le début du paiement total des prestations par l'assureur en vertu du régime D. La prestation non imposable est de 87,5 % du traitement net touché à la fin de la période P3 en tenant compte des modifications salariales apportées lors des deux dernières années, s'il y a lieu.

À compter du 1^{er} janvier suivant et par la suite, à tous les ans, la prestation est indexée de 3 %.

Généralement, au début de cette période, il y a rupture du lien d'emploi, à moins que l'employé concerné demande une réorientation professionnelle tel que prévu à la convention collective, à l'article 14.17.

Après les trente-six (36) mois de la période P4 (ou après les 60 mois suivant la période P1), les prestations sont payables par l'assureur en vertu du régime D (invalidité totale, pour tout genre d'emploi) ou du régime D1 (invalidité propre emploi).

Advenant que la notion d'invalidité totale s'applique, l'assureur continue de verser des prestations non imposables correspondant à 87,5 % du traitement net touché à la fin de la période P3, et ce, tant que dure l'invalidité totale sans excéder l'âge de 65 ans ou 30 années de service crédité au RRAPSC (régime de retraite).

Au premier janvier de chaque année, la rente est indexée de 3 %.

Advenant que la notion d'invalidité propre emploi s'applique, l'assureur verse alors une prestation non imposable correspondant à 50 % du traitement mensuel brut qui servirait de base au calcul des prestations versées en vertu du régime d'assurance traitement de l'employeur à la fin de la 104^e semaine d'invalidité (P3).

Ces prestations sont indexées de 3 % le premier janvier de chaque année civile qui suit la 104^e semaine jusqu'au début du versement des prestations du présent régime.

Le versement de cette prestation se poursuit tant que dure l'invalidité mais se termine à la première des dates suivantes : 32 ans de service crédité au RRAPSC, 50 ans d'âge + 30 années de service crédité au RRAPSC ou 65 ans d'âge.

Ces prestations sont toujours coordonnées avec toutes les autres prestations provenant des sources suivantes : CSST, RRQ, pensions du Canada, assurance automobile du Québec, autres polices d'assurance collective et tout régime collectif de retraite.

L'exonération des primes s'applique à la fin du P1.

Prestation du régime D : 87,5 %

Traitement brut	
Moins	- (impôt provincial)
	- (impôt fédéral)
	- (rente du Québec)
	- (assurance emploi)
	- (régime de retraite)

= prestation D Traitement net x 87,5 %

L'adhésion aux régimes D, D1 et D2 est obligatoire sauf si l'employé compte 25 années ou plus de service crédité au RRAPSC ou a atteint l'âge de 60 ans.

La renonciation au régime D entraîne la résiliation du régime D1 et D2. Par contre, l'employé qui a 25 années ou plus de service crédité au RRAPSC ou qui a atteint l'âge de 65 ans peut renoncer au D1 et D2 ou à l'un ou l'autre tout en conservant son régime D.

L'AVARICE : UN MINISTÈRE ET SON PÉCHÉ

Par M. Jean-François Plathier, président de la section locale de la DSTC

De nombreuses plaintes d'ASC ont été adressées depuis de nombreuses années aux différents responsables CSST du palais de justice de Montréal. Toutes concernaient la mauvaise qualité de l'air et le manque de ventilation (voire même l'absence totale du système de ventilation les jours fériés) au sein de notre milieu de travail. Cela transformait notre sous-sol en un véritable fumoir et avait comme résultat d'occasionner de gros troubles de santé à nos agents (maux de gorge, de tête, etc...). Tout cela avait pour conséquence de faire des vérifications de la direction mandant le CLSC des Faubourgs qui nous déboulait à chaque fois de nos bureaux. Notre responsable CSST, sûr de notre bon droit et de la fumée présente dans nos locaux, alerta un inspecteur ingénieur CSST l'année dernière, qui munit de plans et de son explication, passa la journée au sous-sol du palais de justice afin de procéder à des tests et des vérifications.

Aux termes d'une épopée pleine de rebondissements et de volte-face du MSP, nous attendions évidemment avec impatience les résultats de cette réunion finale et de la décision de l'inspecteur CSST. Après un premier rapport positif pour les travailleurs et le syndicat, la SIQ, propriétaire des locaux nous arriva avec une surprise de dernière minute replongeant notre ingénieur dans une autre étude finale. Trois mois plus tard, voici les conclusions de cette étude à laquelle je prenais place, notre représentant CSST ayant démissionné suite à un piège de la direction.

Le système de ventilation du sous-sol du palais de justice de Montréal est entièrement inadéquat car il a été construit avec l'éventualité que les détenus ne fumaient pas. Il faut pressuriser les couloirs par rapport aux cellules.

L'inspecteur remettait en cause les études précédentes du CLSC des Faubourgs les qualifiant "d'économiques". La fumée de cigarette est préjudiciable à la santé des agents. Il nous dit qu'il allait émettre un avis de correction afin de procéder à des travaux au terme duquel, des amendes seraient dispensées à notre ministère, car il est tenu de se conformer aux normes de ventilation.

Dans ma tête, je criais victoire.

Mais la réponse du directeur intérimaire de RDP dont je tirai le nom me fit déchanter tout de suite. Mettant ses petites lunettes sur le bout de son nez, il affirmait, déformant habilement les propos de l'inspecteur, que "la CSST n'était pas compétente pour juger de la loi sur les services correctionnels, qu'on allait voir cela et que cela frisait l'abus de pouvoir". Il balaya du revers d'une main toute une bataille syndicale et toutes les revendications des agents. Il n'oublia pas de minimiser ses responsabilités quant à la teneur de ses propos car ses réponses étaient selon ses dires celles de notre ministère.

Je fus outré et abasourdi par cette réponse et essayai en vain de remettre par une solution simple et moins coûteuse : la confiscation des cigarettes aux incarcérés et l'interdiction de fumer dans les locaux doublée d'une augmentation de notre système de ventilation afin d'améliorer les conditions de travail des agents et d'éviter les risques de santé à court, moyen et long terme des travailleurs et celles de ses détenus (Certain que l'évocation du mot détenu influença plus favorablement les décisions du ministère que le mot ASC).

La réponse du directeur fut brève. C'est un problème provincial. Ce n'est pas de votre compétence.

Et là, je répliquais "pour un problème de ventilation à la DSTC, cela devient subitement un problème provincial".

Alors que les ASC fumeurs transgressant la loi anti-tabac ont reçu des contraventions de la part des constables spéciaux, les détenus eux ont toute bénédiction du ministère pour fumer en détention car cela représente "leur unité de vie" qui en passant au palais n'est qu'une unité de transition puisqu'ils ne dorment pas le soir.

Bizarre.

Fin de la réunion.

ET LÀ JE ME POSAIS PLUSIEURS QUESTIONS.

alors qu'une campagne médiatique sur les conséquences du tabac sur la santé des personnes est présente sur toutes les ondes de notre belle province, comment le MSP a-t-il l'indécence de se cacher derrière une loi sur

les services correctionnels afin de ne pas procéder à des changements drastiques quant à l'application de la loi antitabac au sein de nos prisons.

QUE SE DIT LE MINISTRE, IL SE DIT

Ça n'a pas d'importance la santé des ASC, de toute façon ce ne sont que des screws, de toute façon ils ne feront rien, ils sont soumis au devoir de réserve, ils ne pourront pas parler.

OU
Une bonne forme de procéder à des coupures budgétaires, un petit cancer rapide chez nos fonctionnaires correctionnels écourtera leur durée de vie et évitera à notre gouvernement de leur dispenser une retraite.

OU
Une bonne manière de faire des économies : mine malade, le coût de ses traitements de chimiothérapie n'avoisinerait jamais le taux élevé des cotisations de toute une vie de travail.

OU
Nous ferons dessaisir l'inspecteur de ce dossier puis le remettrons ultérieurement ou lui mettons la pression afin qu'il change son rapport (écrit qui d'ailleurs ne nous a pas été transmis).

OU
Peut-être n'est-il même pas au courant. Le dossier est gardé dans une de nos directions correctionnelles entre les mains d'un directeur qui ne l'a même pas lu préférant payer des amendes qu'assurer ses responsabilités quant à la santé et la vie de ses travailleurs.

Une chose est sûre, messieurs les dirigeants, nous ne lâcherons pas ce dossier car il représente une insulte à toute une profession et un dédain à la vie humaine. Nous batrons pour que la santé des agents ne soit pas entachée par la fumée des incarcérés.

Qui est en prison merde (les détenus) ou les agents de services correctionnels.

DE RETOUR CHEZ GÉDÉON (L'HISTOIRE DE LA SST EN DÉTENTION)

par M. Daniel Legault

À peine à la retraite, quel fut mon grand étonnement de voir apparaître en ce samedi de froid glacial mon grand ami ministériel. « Quelle belle surprise », lui dis-je. Il avait peine à nous voir, ses lunettes étaient pleines de buée et sa barbe, encore grivée. « Il sait vraiment où vous trouver, celui-là ! », nous dit notre charmante secrétaire. Le prof Peter lui dit en riant : « Ça doit aller vraiment mal au MSP ? »

Après s'être réchauffé un peu, notre ami prit parole : « Écoute, dit-il, j'aimerais te demander si tu étais assez gentil pour me faire l'historique de la Santé et sécurité au travail au MSP car chez-nous, il y a beaucoup de choses non comprises. » « Pas étonnant ! », ajouta le prof. « Malheureusement, reprit notre ami, pour principe, professeur Peter, a trop souvent été mis de l'avant au MSP Mais, je ne peux en dire plus, vous comprenez ma situation. Alors Mme Colette, apportez-nous de la bonne bière, SVP. Vas-y, maintenant je t'écoute. »

Le 13 mars 1980, comme tu le sais, la Loi 17 sur la santé et sécurité entra en vigueur. Au mois de juin de cette même année, commençant notre bataille syndicale pour l'obtention de notre accréditation. Elle prendra fin le 5 mars 1982. Pendant ces deux années de combat, le dossier CSST sera donc mis de côté. Ça ne sera qu'un léger répit.

Les 3 et 4 mai 1982, vingt-trois (23) ASC participent à une formation donnée par le syndicat, seize (16) établissements sont alors représentés. C'était notre première formation en santé et sécurité au travail portant sur la Loi 17.

Le 16 août de la même année, une plainte est adressée à la CSST, par nos représentants de la prison de St-Jérôme, concernant plusieurs lacunes côté sécurité. Le 20 août, un inspecteur émet un avis de correction et recommande la formation d'un comité de santé et sécurité. Au grand étonnement de nos gens, le directeur de l'établissement émet lui-même une demande officielle de formation d'un comité et recommande l'élection de deux représentants parmi les travailleurs.

Le 8 septembre suivant, il annonce publiquement, par l'entremise d'un média d'information, la formation de ce comité et déclare que sa prison est la plus sécuritaire au Québec... Aujourd'hui, cela lui aurait sans aucun doute valu une sévère mesure disciplinaire de la part des hautes autorités ministérielles. Il confirmera la permanence d'un comité SST dans l'établissement. Ce comité siégera le 13 septembre pour, ensuite, se réunir une fois par mois. La formation était alors dispensée par l'association paritaire de la prévention de la santé et sécurité du travail. Notre premier comité santé et sécurité était né.

Le 24 août 1982, un droit de refus est exercé à Parthenais : le premier de notre histoire. Deux surveillants refusent de distribuer la literie aux

prévenus car ceux-ci sont sortis de cellule et se retrouvent en groupe dans le secteur. Ils avaient reçu un ordre d'un brillant assistant-chef qui voulait simplement accélérer la procédure au détriment de la sécurité. Suite au droit de refus, l'assistant-chef réagit : son droit de gréance est bafoué. Un surveillant reçoit une réprimande écrite et un deuxième est suspendu une journée.

Les deux (2) surveillants sont représentés par Réjean Lagarde, représentant syndical à Parthenais, devant le commissaire du travail. Il est alors mis en preuve qu'il y avait danger et que le droit de refus était justifié. Les surveillants ont gain de cause. L'assistant-chef ne s'en remettra jamais; il n'aura jamais su la distinction entre un refus d'ordre et un droit de refus.

Le 3 décembre 1982, à St-Jérôme, intervention de la CSST (CSST R0084) qui conclut que les surveillants ne doivent pas être transportés dans la section du véhicule prévue pour les incarcérés, car ce n'est pas sécuritaire. Fini le temps d'être assis à l'arrière avec les incarcérés et être verrouillé.



Le 23 décembre 1982, les surveillants du centre de Trois-Rivières exercent un droit de refus suite au refus de la direction d'obtenir par leur demande concernant le contrôle des effets assis d'une vérification à l'aide d'un détecteur de métal pour les personnes venant de l'extérieur devant participer aux activités prévues pour la période des fêtes. Celui-ci apportait avec elles des bonbons, des sucreries, des cigarettes, des cadeaux, des petites gâteries de toutes sortes. Elles se virent autorisées par la direction à pénétrer dans la zone de sécurité, à s'y balader du sous-sol au grenier et à être en contact permanent avec les incarcérés jusqu'à la fin des activités tard en soirée et ce, sans aucun contrôle des effets, ni fouille sommaire de leur personne. Les agents ont gain de cause. Le Père Noël et la Fée des Écoles devront reporter leur visite à plus tard. Ils devront être fouillés en conséquence, n'en déplaise à nos grands penseurs de l'époque.

Suite à la page 6

Le 2 mai 1983, un avis de correction est émis par un inspecteur concernant l'identification et la feuille des visiteurs au Centre de détention de St-Jérôme pour les activités comme le Café Chrétien, Les Alcooliques Anonymes et pour toutes les activités de fêtes champêtres ou sociales. « Tout visiteur doit s'identifier et signer le registre. Une feuille doit être faite visuellement et à l'aide d'un détecteur de métaux sur tous les visiteurs qui sont étrangers à l'établissement et qui ont accès à la zone de sécurité », mentionne l'avis de sécurité de l'inspecteur. Déjà à cette époque, certains grands penseurs avaient de la difficulté à faire la différence entre une église, une garderie et une prison...

Soudainement, le téléphone cellulaire de notre hôte se mit à sonner. Il répondit et après quelques secondes, il nous dit qu'il y avait urgence et qu'il devait nous quitter. Il accédera grandement connaître la continuité de cet historique. « Pas de problème, lui dis-je, reviens la semaine prochaine. » « Au revoir », conclut-il. À suivre...

« Un gros merci à André Brien, RDP, pour les illustrations »

LA VIGILE EST UNE MAISON D'ACCUEIL, POUR AGENTS ET AGENTES DE LA PAIX

Votre syndicat est fier de vous annoncer son soutien avec La Vigile.

Nous désirons par la présente vous informer de notre intention de faire la promotion auprès de nos membres de cette ressource spécialement créée pour les agents de la paix dans le besoin.

Enfin, La Vigile devient opérationnelle !

Grâce aux contributions versées par les policiers municipaux et provinciaux depuis bientôt deux ans, nous pouvons maintenant offrir les services d'aide que La Vigile s'est engagée à fournir aux agents et agentes de la paix en quatre étapes.

Les services que nous pouvons offrir présentement 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 (burn-out), le stress post-traumatique ou toute autre difficulté que peuvent rencontrer les agents et agentes de la paix au plan personnel.

Nous pouvons donc dès à présent répondre à tout type de détresse psychologique vécue par les agents et agentes de la paix.

Pour l'instant nos moyens financiers demeurent modestes mais la campagne de financement se poursuit et cela nous permettra avec le temps d'aider un plus grand nombre d'agents et d'agentes de la paix.

Au nom de tous ceux et celles qui un jour feront appel à nos services ainsi qu'en notre nom personnel, nous tenons à remercier tous les agents et agentes de la paix qui ont cru en notre mission et qui appuient le projet.

La maison accueillera gratuitement tout employé masculin ou féminin qui sera aux prises avec une difficulté de santé, nécessitant un besoin d'hébergement avec suivi thérapeutique professionnel. Ce suivi médical et psychologique a pour but d'accompagner les travailleurs d'une même culture professionnelle, en favorisant par des moyens thérapeutiques appropriés, un retour à la santé et à la dignité.

La thérapie peut être offerte en hébergement ou en externe selon les besoins et ce en étroite collaboration avec les professionnels de la santé et des programmes d'aide aux employés.

Un nouveau lien sur l'intranet du MSP (<http://www.lavigile.qc.ca>) est maintenant accessible. On peut y accéder en cliquant sur l'icône services, puis choisir Programme d'aide aux personnes et finalement choisir La Vigile.

24 heures sur 24, 7 jours sur 7, nous sommes disponibles.

Pour plus d'information, n'hésitez pas à communiquer avec nous au numéro de téléphone suivant : 1-418-871-4431.



SAVIEZ-VOUS QUE... (LA SUITE)

Par Julie Spooner, A.S.C., Établissement de détention de Montréal

Saviez-vous que la saga se continue à l'Établissement de détention de Montréal et que l'on s'attaque maintenant à la signature sur les rapports en matière disciplinaire.

Bien oui, vous avez bien lu. Le caractère personnel d'une signature est désormais à la merci du comité de discipline qui n'accepte plus une signature qui ne comporte pas les nom et prénom lisibles de l'employé. Ne faites surtout pas de grignolages, sinon... Les A.S.C. soudainement devenus ignorants en ce qui concerne la discipline demande donc à l'Administration de leurs fournir une formation. Je vous cite ci-dessous un rapport d'intervenant envoyé à l'Administration dernièrement.

« Aujourd'hui, le 21 septembre 2004, un autre rapport de manquement disciplinaire ou sanction disciplinaire à été annulé, cette fois-ci dans le secteur B, pour vice de forme sur le compte rendu du comité de discipline. Depuis la parution de la note de service de M. Roger Deschamps, administrateur intérimaire, plusieurs rapports de discipline ont été « remerciés » pour leurs non-conformités à l'Instruction 2 I I 05. D'autant plus que certains A.S.C. ont fait, à multiples reprises, des tentatives de rédaction de rapports de manquement pouvant recommencer le même jusqu'à trois (3) fois d'affilée avant d'obtenir le résultat attendu. Et encore, l'incertitude d'une sanction plane dans l'air puisque le compte rendu de discipline n'est pas encore rédigé et remis entre les mains de « L'ANNULATOUR ».

SAVIEZ-VOUS QUE... (LA SUITE) SUITE DE LA PAGE 6

Afin d'éviter de faire perdre tout ce temps aux agents qui ont, depuis les coupures budgétaires 2003, bien d'autres tâches à faire que de, re, recommencer un rapport disciplinaire, il me semble que des besoins de formation s'imposent. Autant pour les A.S.C. que pour les gestionnaires qui sont nos références, mais dont les résultats n'en démontrent pas moins.

Parce que l'on retrouve autant d'anomalies et de pertes de temps pour un même travail, et ce, dans tous les départements, ne croyez-vous pas qu'il y a suffisamment de signes qui démontrent un urgent besoin de formation professionnelle? Il semblerait que l'Instruction 2 I I 05 ne soit pas une formation. De plus, à quand les formulaires adéquats ?

Nul besoin de vous expliquer que la tension est à sa limite à Bordeaux. Je peux certainement vous laisser avec ces quelques mots.

À suivre...

MERCI À VOUS TOUS !

Par Stéphane Gosselin membre du comité directeur CADO

Bonjour à tous les agents de toute classe d'emploi (requérants ou non). Après plus de sept (7) années de procédures judiciaires et autres, le dossier CADO se termine enfin. Je me permets pour la première fois de rompre le silence et je vous livre mes pensées.

Je désire remercier les requérants qui ont su se tenir debout jusqu'à la fin. La détention étant un milieu très négatif, on se laisse souvent porter sur la vague du « chialage ». J'ai rarement vu une démarche aussi fastidieuse et dispendieuse pour arriver à cette fin. Ce fut une belle occasion de connaître des personnes fiables, sur qui on peut vraiment compter; dans ce milieu de grandes trappes qui s'écroulent ou se défilent à la moindre brise. Certaines personnes respectent leurs paroles et leurs signatures, d'autres malheureusement pas, parce que « un chum du secteur X l'a pas fait... ».

Les heures incalculables passées à correspondre par télécopie, courriel ou au téléphone m'ont fait connaître d'autres réalités que celle de BORDEAUX dont je suis issu depuis 1994. Le combat de David contre Goliath fut inégal du début à la fin. Le gratin du contentieux du Ministère fut mis à contribution pour le « sprint » final qui a duré environ six (6) semaines au Palais de « justice » de Montréal. Je peux vous en parler puisque j'étais, presque chaque jour, au côté de notre avocate, afin de l'appuyer. Je veux saluer au passage le travail de titan accompli par M. Djamel Méhenni, fondateur du CADO, qui a été une source d'inspiration et de motivation par son calme à toute épreuve et sa persévérance indéfectible, tout ne peut pas en dire autant.

Pour ceux et celles qui se demandent encore pourquoi il n'y a pas eu d'appel du jugement, demandez-vous si vous avez fait TOUT ce que vous pouviez pour que votre cause se rende jusqu'au bout (contribution pour payer l'avocate, témoignage et présence à la cour, aide aux responsables locaux, etc.). Il est triste de constater que, pour une majorité d'entre vous, le recours juridique n'avait que pour seul et unique but de récupérer de l'argent. Alors qu'à l'origine, le recours visait en premier lieu à rétablir une injustice sociale. C'est souvent ceux et celles qui ont déjà beaucoup de responsabilités qui en prennent encore une de plus sur leurs épaules alors que leurs voisins les regardent se démener dans l'eau bénite en se débouchant « une petite frot ».

Malgré une situation loin d'être idéale, certains dirigeants du CADO ont reçu des marques de respect pour le travail gigantesque effectué : « Si l'y avait plus de gens comme les dirigeants de CADO dans le syndicat, cela irait probablement mieux dans notre organisation... ». Ce qui me fait penser que, certains du moins, ont su faire la différence entre ennemis et adversaires. Après toutes ces années à regarder les « syndicalistes d'expérience » se débattre, je comprends mieux comment on en est arrivé à s'entre-déchirer entre membres d'un même syndicat.

Depuis plusieurs années, je suis présent lors de certaines instances syndicales, j'y ai vu passer trois (3) présidents. Par exemple, au

congrès spécial du SAPSCQ de novembre 2003, je fus témoin de déchérences internes déplorables et j'entendis des délégués de section dire des choses surprenantes (avoir été membre CADO ne sera pas considéré comme une faute, etc.). Dans le document UNE ORGANISATION À RÉDÉFINIR de 153 pages, j'ai lu des phrases qui ont fait du bien à mon esprit de « syndicaliste en herbe ».

J'aimerais vous en citer quelques-unes puisque vous n'y avez probablement même pas jeté un coup d'œil, considérant que tout ce qui touche au syndicat, c'est de la m...

Intéressez-vous donc à votre syndicat comme vous le faites pour votre maison. Si un jour il s'effondre, vous comprendrez au moins pourquoi et comment c'est arrivé...

« Quand on traite quelqu'un en ennemi, on ne doit pas s'étonner qu'il le devienne. »

« Le syndicat doit prendre le temps d'évaluer les conséquences de ses décisions et apprendre des erreurs du passé. »

Je pense que les exécutifs futurs auront en tête (pour un certain temps) la saga du CADO et prendront en considération la minorité. Une minorité battue et poussée au pied du mur peut se révéler un adversaire coriace et long à mettre au plancher.

Le non-règlement du dossier CADO nous prive également de certains bons candidats. Certains leaders du CADO sont passés du côté de l'employeur, peut-on leur en vouloir ? Pour ma part, je crois qu'on a servi sur un plateau d'argent d'excellents candidats au patron, sans s'en rendre compte. Connaissant plusieurs d'entre-eux (elles), je suis certain qu'ils (elles) feront des gestionnaires plus humains à cause justement de leurs expériences comme minorité battue...

Probablement que certains dirigeants CADO se présenteront lors d'élections locales. Je leur souhaite la meilleure des chances, car ils en auront bien besoin avec les membres qu'ils représenteront ainsi que les idées diamétralement opposées qu'ils devront défendre...

En déposant dans des boîtes toute la documentation ramassée au cours de ces années de combat pour la justice et l'équité au sein de notre syndicat, je me sens soulagé d'un poids énorme, car je sais que j'ai fait plus que ma part dans cette bataille. D'autres combats se présenteront certainement, mais j'espère que j'aurai assez de sagesse pour jauger les appuis et les moyens dont je dispose avant de me jeter corps et âme dans une telle bataille qui a divisé notre organisation syndicale trop longtemps.

Je tourne donc la page et je souhaite à tous de trouver sa voie, de choisir ses batailles, car de nouvelles se présenteront bientôt.