

L'HORIZON

"avancez aussi loin que vous pouvez voir et, quand vous y arriverez, vous verrez toujours plus loin"

Vol. 15 No. 5

OCTOBRE 2003

SOMMAIRE

	page
Éditorial: La liberté d'expression	1
Une autre page des belles histoires de chez Gédéon	2
Agression et Passion	3
Les serrures de Valleyfield	4
L'avenir de l'organisation appartient à ses membres	5
Où en est la restructuration ?	6
Bulletin RIPOST	7
Prestation complémentaire à la retraite	8
Le site internet du SAPSCQ	10
La réflexion... la suite	11
Calendrier de parution du journal Horizon	12

Publication officielle du Syndicat des agents de la paix en Services correctionnels du Québec

Toute correspondance devra être acheminée au:
4906, boul. Gouin Est
Montréal (Québec) H1G 1A4
(514) 328-7774 ext.: 1-800-361-3559 (sans frais)

Impression: Les Impressions Stampa Inc.
Tirage: 2 200 exemplaires

N.B.: Le journal "L'Horizon" est publié par le Syndicat des agents de la paix en Services correctionnels du Québec. À moins d'avis contraire, les articles parus dans ce journal ne reflètent pas nécessairement les tendances de l'Exécutif national.

LA LIBERTÉ D'EXPRESSION IRRITE LES AUTORITÉS DU MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE

Le 14 août 2003 aura été une journée marquante pour un de nos confrères du Centre de détention de Québec, monsieur Maxime Daigle, car il recevait une suspension de deux (2) jours pour avoir rédigé et publié un article dans le journal l'Horizon de juin 2003. Cet article, selon les autorités du Ministère, constituait une critique virulente à l'endroit de l'ex-ministre de la Sécurité publique et des autorités du Ministère.

Son article intitulé « HYMNE À MÉNARD » était un poème relatant le passage de Serge Ménard à titre de Ministre de la Sécurité publique. Écrit sous une forme humoristique, peu élogieux je dois l'admettre, cet article exprimait les états d'âme d'un ASC sur le séjour de M. Ménard à la tête de notre ministère. Il semble bien que les susceptibilités des hautes sphères du ministère aient été quelque peu secouées.

Afin de justifier la suspension, l'employeur invoque l'article 5 de la Loi de la fonction publique qui mentionne que :

« Le fonctionnaire est tenu d'office d'être loyal et de porter allégeance à l'autorité constituée. »

Cependant, dans le présent dossier, l'employeur semble oublier qu'il existe, au-dessus des lois et du droit de gérance, 2 Chartes, l'une au Canada et l'autre au Québec, qui accordent des droits et libertés à tous et chacun. Ainsi, l'article 2 de la Charte canadienne énonce :

« [Libertés fondamentales.] Chacun a les libertés fondamentales suivantes :

...

b) liberté de pensée, de croyance, d'opinion et d'expression, y compris la liberté de presse et des autres moyens de communication;

... »

Et l'article 3 de la Charte québécoise énonce :

"Toute personne est titulaire des libertés fondamentales telles la liberté de conscience, la liberté de religion, la liberté d'expression, la liberté de réunion pacifique et la liberté d'association."

est déplorable que le Ministère ait pris la décision de traiter ce genre de dossier en utilisant le canal de la mesure disciplinaire, d'autant plus que ce poème a été publié dans notre journal interne, avec une distribution limitée à nos membres, quoiqu'il semble que les autorités du ministère fassent une lecture très attentive de l'ensemble des écrits.

Pourtant, les tribunaux ont déjà balisé les limites du droit de gréance et de la liberté d'expression et annulé des mesures disciplinaires.

Par exemple, l'ex-juge Brière du Tribunal du travail a déjà mentionné, dans un dossier où l'employeur avait considéré offensante une caricature parue dans un journal syndical :

« Le ridicule ne tue pas, il n'en fait pas moins des victimes. Les gens, surtout les autorités, souffrent mal d'être ridiculisés et, s'ils sont le moins susceptibles, peuvent en souffrir réellement. »

« Un certain sens de l'humour est indispensable à la vie en société et les personnes en autorité doivent être particulièrement prudentes dans l'usage de leur pouvoir pour venger de simples blessures d'amour propre. »

Le dossier de Maxime sera débattu prioritairement en arbitrage afin de faire respecter le droit d'expression dans notre milieu pour l'ensemble des agents des services correctionnels. Il n'est pas question que les ASC se laissent bâillonner comme certaines personnes du ministère le souhaiteraient.

D'ici là, le journal l'Horizon doit et continuera de favoriser l'expression de nos membres dans les limites de l'acceptable, que cela plaise ou non aux autorités du ministère.

Finalement, je tiens à féliciter les agents et agentes du Centre de détention de Québec qui ont contribué lors d'une collecte de solidarité envers leur confrère pris à partie par l'employeur. Votre geste de solidarité et votre appui lancent un message clair à ceux qui veulent brimer votre liberté d'expression.

Il est plus qu'important de se tenir debout devant les manigances d'un employeur en quête de pouvoir et de contrôle !

UNE AUTRE PAGE DES BELLES HISTOIRES DE CHEZ GÉDÉON...

par Daniel Legault, a.s.c. détention de Bordeaux

Le 17 juillet dernier, nous étions encore une fois attablés, discutant de tout et de rien, quand soudainement, comme par magie, deux gentilles et charmantes camarades de travail sont apparues. Quelle agréable surprise !

« Venez, Venez » dit le Prof Peter, « Quel plaisir de vous recevoir ». En très peu de temps, celui-ci fit tout le nécessaire afin qu'elles soient confortablement installées.

Si tôt les présentations faites et le traditionnel « toast » porté, l'une d'entre elles avoua qu'elles n'étaient pas là par pur hasard mais bien parce qu'elles voulaient connaître ce célèbre érudit en matière d'incompétence (!) et qu'elles aimeraient bien avoir mon opinion sur la reconnaissance du MSP à notre égard.

« Bien sûr » dirent-elles, « nous ne voulons pas vous emmerder, mais cela serait très apprécié car avec tout ce qui se dit dans notre milieu et ces articles publiés dans l'Horizon, cela nous aiderait grandement à compléter notre travail universitaire. C'est d'ailleurs grâce à ce journal que nous savions que vous tous seriez ici ce soir. »

Les filles semblaient très apprécier cette légende vivante ainsi que sa vision sur les services correctionnels. Après de longues discussions, elles étaient prêtes à aborder la reconnaissance ministérielle.

Pour moi, la seule reconnaissance à laquelle on doit s'attendre de la part de notre ami le MSP, c'est "TOUT SIMPLEMENT LA PAIE" (le respect c'est trop simpliste) et bien sûr tout ce que prévoit la convention.

Depuis déjà longtemps, cette reconnaissance est basée sur le fameux « PRINCIPE DE LA MARGUERITE », c'est-à-dire, je t'aime, je ne t'aime pas, et de tous les corollaires qui en découlent. Ça ne donne jamais mais jamais rien de faire du café au Chef ou d'apporter ses meilleurs tartes maison...

Parfois, on a l'impression d'avoir une certaine reconnaissance lorsqu'on reçoit une belle enveloppe du MSP contenant une lettre de félicitations pour une intervention X. Malheureusement, cela se gâche lorsqu'on apprend que tout le monde a reçu la même lettre, même les absents ! Cette idée administrative est très louable mais

il y a toujours quelqu'un venu de nulle part qui commet une gaffe ministérielle. Vaut toujours mieux en rire...

Plusieurs ASC ont reçu, par le passé, la médaille des 20 ans de service. Deux ans plus tard, même chose pour les 25 ans. Moi, j'ai reçu cette médaille 2 ans plus tard avec le petit diplôme, et cela, lors d'un Comité Paritaire à Québec par l'entremise même de M. Arthur Fauteux, représentant du MSP. Le président du Comité en était estomaqué. « Vaut mieux tard que jamais » lui avais-je dit...

Je me souviendrai toujours de ce Chef d'unité qui avait été médaillé pour avoir fait avorter une évasion à Parthenais. Le plus drôle, c'est qu'il se rendait dans la ronde pour écouter le hockey et, lorsqu'il a mis son pied sur les barreaux de métal, certains ont tombé et il a ainsi donné l'alerte... le hasard fait parfois bien les choses.

Que dire de la fameuse médaille du mérite. L'idée première était excellente. Hélas, certains grands dirigeants ont oublié les critères de la directive et ont décoré les amis du Parti, certains « pistonnés », certains « fiolés » qui ne répondaient pas aux critères, et l'ouragan Mario

arriva...

Ce matin même, je lisais une décision d'un arbitre de grief ordonnant au MSP de réintégrer un de mes bons amis de Parthenais dans ses fonctions. Il avait été congédié pour absentéisme après plus de 25 ans de service. L'arbitre reproche aux représentants du MSP de ne pas avoir été accommodant envers lui. J'espère un jour voir cette décision publiée dans le journal l'Horizon.

Comprenez-vous un peu mon point de vue sur la reconnaissance ? L'une de nos deux convives ajouta : « Nous avons assez de matière maintenant ».

Soudainement, notre jolie serveuse arriva en trombe : « Vite, vite, la télé à TQS, on parle de l'Aumônier ». Le Prof synchronisa le poste, les filles étaient bouleversées. « Pauvre Diable » rajouta le Prof. « Espérons que cet homme de Dieu en sortira *Saint et Sauf* ».

Agression et Passion

par Sylvie Roy, établissement de Montréal

Ça pourrait facilement passer pour une nouvelle télésérie automnale à TQS, mais hélas, c'est une réalité vécue par plusieurs agentes travaillant aux services correctionnels québécois.

Depuis 1985, j'œuvre au sein des services correctionnels et j'ai vu, entendu et aussi vécu personnellement des épisodes de harcèlement, d'abus de pouvoir et d'intimidation de la part d'agents et de gestionnaires.

J'espérais qu'en 2003, nous pourrions mettre nos énergies positives ailleurs que dans l'éternel dossier de la peur et de l'angoisse.

Depuis le début de mon mandat comme intervenante syndicale en condition féminine, plusieurs agentes temporaires se plaignent ouvertement d'abus de toutes sortes de la part de certains gestionnaires qui se prennent pour des vedettes de Baywatch.

Ces prédateurs se permettent de céduer leurs préférées du moment dans leurs secteurs et de les entourer d'attention et de privilèges. Après un certain temps, ils les mettent au rancart sans aucun égard et les déplacent de secteurs sans avertissement. Lorsque l'on regarde les plaignantes, on constate qu'elles ont toutes un point en commun : Elles essaient de travailler leurs 40 heures/semaine et n'ont malheureusement pas le choix si elles veulent mettre du pain sur la table. Certaines d'entre elles dû quitter pour cause de burn-out, d'autres préfèrent le silence...

Que dire des commentaires forts déplacés à connotations sexuelles, racistes ou haineux qui sont véhiculés par ces mêmes *crooners de charmes*, ou des courses aux jupons entre certaines personnes en position d'autorité qui compétitionnent pour la séduction du plus grand nombre de nouvelles agentes ayant passé dans leurs lits... On pourrait sûrement remettre au gagnant le fameux trophée du caniche d'or pour son mauvais goût.

Je trouve pathétique l'acharnement dont ces derniers font preuve et je me demande, en les côtoyant « On peux-tu juste travailler, simplement, sans avoir peur ou éprouver de malaises ? On peux-tu encore croire à l'intégrité et au professionnalisme de ces gens ? Et encore plus grave ! Peut-on espérer être en sécurité dans notre milieu de travail alors que la politique sur le harcèlement et les abus vient d'être abolie ? »

Pour ce faire, il faut d'abord et avant tout dénoncer systématiquement les abus et ceux qui se cachent derrière leurs dorures en pensant s'éviter la réprobation.

Dans toutes les sections locales syndicales, il y a des gens qui représentent la condition féminine et qui peuvent donner de l'aide ou des conseils face aux abus, à l'intimidation et au harcèlement. Faisons en sorte de bannir la peur de notre quotidien et rappelons à notre *honorable* direction que nous voulons « **TOUT SIMPLEMENT LE RESPECT** ».

LES SERRURES DE VALLEYFIELD

par Nickolas A. Gagnon, vice-président national

Le 25 octobre 2002 s'est tenue une rencontre à l'établissement de détention de Valleyfield entre un inspecteur de la CSST, l'administratrice et deux délégués locaux, concernant l'ajout de personnel de nuit. Un des délégués a profité de ce moment pour remettre un rapport d'intervenant quelque peu consternant à l'inspecteur.

Le rapport faisait état d'une information venant d'une personne incarcérée disant que les contrevenants pouvaient ouvrir les portes de leurs cellules et s'amusaient à se promener dans le secteur la nuit.

Tout le monde s'est alors dirigé vers le secteur en question pour jeter un coup d'œil sur les serrures. Pendant que l'administratrice manifestait son scepticisme et affirmait haut et fort que la Société

immobilière du Québec (SIQ) lui avait assuré qu'il n'avait aucune irrégularité, une déléguée demanda à un détenu si c'était possible de trafiquer les serrures. Celui-ci répondit par l'affirmative et même accepta de faire la démonstration !

À ce jour, beaucoup de rencontres ont eu lieu mais aucune solution ne fut actualisée. En juillet dernier, le MSP s'est vu remettre un constat d'infraction pour la détention de Valleyfield car il n'a pas apporté les correctifs nécessaires imposés par l'inspecteur concernant les serrures. L'employeur plaide toujours « non-cou-
pable ».

À noter que les serrures sont des « FOLGER ADAMS modèle 30 ».

L'avenir de notre organisation appartient à ses membres

par Gaétan Roberge, président national

Lorsque j'ai pris la décision de me présenter comme président national du Syndicat des agents de la paix en services correctionnels en 2002, j'étais conscient de l'ampleur de la tâche qui m'attendait, compte tenu du phénomène de démobilité qui déférait au sein de notre organisation à cette période.

Quand notre plus grand ennemi devient sa propre organisation syndicale, il est grand temps de se remettre en question afin d'être en mesure de concerter nos actions et de cesser une fois pour toutes cette mutinerie de l'intérieur qui crée un dommage irréparable sur les enjeux que devraient prioriser notre organisation.

La prochaine année sera déterminante pour notre organisation afin de finaliser certains dossiers qui deviennent de plus en plus prioritaires. Nous n'avons qu'à penser à la relativité salariale, au rôle de l'agent des services correctionnels en milieu fermé et en milieu ouvert, à la santé mentale des agents des services correctionnels avec le projet de recherche RIPOST, à la révision des normes sécuritaires dans l'exercice de nos fonctions, à l'amélioration de la qualité de vie au travail, à l'embauche des agents correctionnels dans les prochaines années, à la conciliation travail / famille, à la modification de la Loi de la fonction publique afin de permettre aux agents des services correctionnels de soutenir leurs revendications lors de période de négociation, etc.

Bien au fait que notre organisation syndicale vit présentement une période de tiraillement, il n'en demeure pas moins que nous devons adopter une vision plus collective représentant l'ensemble de nos membres, et ce, peu importe notre statut. Il deviendra plus qu'impératif de rebâtir cette solidarité qui a fait si souvent défaut au sein de notre organisation. Ce redressement est essentiel à l'amélioration de notre qualité de vie au travail et de l'atteinte de nos objectifs.

Pour ceux et celles qui croient encore que d'adhérer à une grande centrale syndicale serait un changement positif pour le SAPSCQ, l'histoire nous dit qu'il y a toujours eu de vives déceptions quant aux services offerts aux membres et à l'illusion des gains sans effort (rien sans peine!). Nous avons notre propre organisation et il nous appartient de la construire à notre image. C'est par l'implication de tous et chacun que nous parviendrons à recréer l'harmonie et la cohésion au sein de notre organisation.

Puisqu'il est question de « s'orienter », on s'accorde rapidement sur la nécessité de faire le point et d'ajuster le cap. En termes moins marins, il s'agit de prendre d'abord la mesure de l'environnement, de bien saisir les convictions et les aspirations de l'ensemble des membres et d'ajuster, en conséquence, les orientations, les stratégies et les pratiques du Syndicat des agents de la paix en services correctionnels.

Ces défis se posent en termes de démocratie et de solidarité; on n'en sera guère surpris, les deux concepts sont très intimement liés au syndicalisme.

La solidarité a des exigences. Elle est à la fois coûteuse et payante, mais c'est à condition qu'elle soit vraiment vécue. Si l'on se contente de la proclamer et de l'afficher sans conviction, elle devient incantatoire et se vide de son sens. Il faut donc à la fois l'incarner au quotidien et se soucier de l'élargir du plus proche au plus lointain.

Le syndicalisme est progressivement devenu une institution. Il a sans cesse accompli de nouvelles tâches, son rôle s'est élargi. Les problèmes se sont complexifiés, les experts se sont multipliés.

Il nous faut rapprocher les membres et l'organisation et refonder le syndicalisme dans chacun de nos établissements de détention. Encore faudra-t-il hausser notre écoute, notre compréhension, notre analyse et prendre en compte la diversité des situations et des aspirations des membres.

Les tendances à s'en remettre aux autres et particulièrement à « ceux qui savent », à fuir par choix ou par obligation les laborieux exercices de la vie collective, ne nous ont pas épargnés. La distance entre les membres et l'organisation s'est creusée, il ne servirait à rien de le nier.

Il faudra recapter l'intérêt des membres et redémarrer la vie collective à partir de leurs préoccupations immédiates et quotidiennes, en faisant les liens qui s'imposent avec les aspects sociaux et politiques. On devra trouver les moyens les plus efficaces pour que les membres soient consultés sur les grandes questions, sans renoncer à proposer des orientations qui affronteront les idées reçues et l'idéologie dominante.

Les membres qui souhaitent que l'organisation se rapproche d'eux ont aussi des devoirs: s'informer minimalement, participer aux consultations, en comprendre les mécanismes et admettre qu'une orientation prise à l'issue d'un processus démocratique n'est pas nécessairement celle qu'on privilégiait soi-même, souscrire à l'éthique de la vie collective.

Bref, le rapprochement doit être mutuel. L'organisation ne parviendra pas à se rapprocher des membres sans que ceux-ci ne consentent à se rapprocher d'elle. Mais encore faudra-t-il que nous convenions de la satisfaction de nos responsabilités respectives et de la manière dont elles doivent être accomplies. Des projets rassembleurs ne peuvent qu'être bénéfiques pour tous.

L'engagement et la participation des membres sont des conditions sine qua non de l'efficacité et de la légitimité syndicale. Le

rapprochement souhaité vise à accroître le pouvoir des membres sur leur organisation, à raviver la conscience et l'action collective dans chacun des établissements.

Il doit rassembler des personnes dont les identités, les intérêts et les points de vue sont différents par définition, et divergents à l'occasion, autour d'objectifs communs. Plus le débat sera clair et ouvert, meilleures seront les chances d'arriver à une décision largement partagée, mais rien ne sera jamais garanti, l'unanimité ne sera à peu près jamais au rendez-vous. La majorité se sentira vraisemblablement à l'aise avec la décision prise, une minorité n'en sera pas satisfaite.

On ne parviendra à créer une véritable identité collective qu'à la condition de prendre en compte la diversité des situations et les aspirations des membres. Il nous appartient à nous tous de s'unifier dans une bataille qui s'annonce vitale pour notre survie et ce n'est sûrement pas en se cloisonnant que nous serons en mesure d'atteindre nos objectifs.

Délaissons pour quelques instants nos divergences, nos querelles, nos tendances individualistes, afin que tous et chacun puis-

sent se mettre à contribution pour revamper notre organisation selon un modèle qui répondra aux aspirations de tous et chacun dans le plus grand respect de la collectivité.

À l'aube du Congrès spécial des 18, 19 et 20 novembre 2003, prévu pour revoir l'ensemble de nos pratiques syndicales, il est plus qu'impératif que chaque membre s'engage dans une profonde réflexion de ce que devrait être notre organisation de demain. Il va sans dire que dans cette réflexion, le membre devra également se questionner sur sa propre contribution qu'il est prêt à investir pour remettre le navire à flot.

Lors de ce Congrès spécial, il reviendra aux délégués syndicaux de prendre les décisions qui s'imposent et de recommander les ajustements appropriés afin de permettre à notre organisation de se redresser, dans une harmonie la plus totale, et de délaissier pour quelques instants ses propres intérêts afin que la prédominance soit dirigée vers la collectivité.

Que ce Congrès spécial devienne celui qui permettra à notre organisation de reprendre le chemin de l'unité et de la défense des intérêts de notre classe d'emploi.

COMITÉ D'AIDE ET DE SOUTIEN: OÙ EN EST LA RESTRUCTURATION ? La phase finale !

Le Comité est à rédiger son rapport qui sera présenté aux délégués du Congrès spécial de novembre prochain. Par la suite, ce rapport sera présenté aux membres en assemblée de section.

Le syndicat se devait d'amorcer une réflexion sur sa mission première. Le comité a donc travaillé pendant des mois à élaborer un projet de restructuration qui améliorera l'efficacité de toute l'organisation, tout en répondant aux besoins de ses membres. Ce projet de restructuration constituera un tournant majeur pour l'organisation. Il s'agit d'un défi "collectif" où chacun aura la responsabilité de collaborer à l'atteinte des résultats.

Nous avons hâte de vous présenter le projet ...

Comité d'aide et de soutien: Roch Lévesque détention de New-Carlisle, Clément Trudeau détention de Hull, Claude Morin DSTC, et Gaétan Roberge président national



PROJET *RIPOST*: QUOI DE NEUF ?

Depuis quelques années déjà, l'équipe RIPOST réalise une recherche sur les effets du travail en détention sur l'absentéisme au travail, la santé et la sécurité des agents de services correctionnels québécois (ASC). Plusieurs d'entre vous ont déjà fort probablement participé à l'une ou l'autre des étapes des travaux de cette recherche et nous vous en remercions. Rappelons que la première phase de la recherche (volet quantitatif) a permis à au-delà de 1000 agents de compléter un questionnaire par téléphone. Par la suite, au cours de l'automne et l'hiver dernier, des entrevues individuelles ou de groupe ont été réalisées (volet qualitatif), entrevues qui ont depuis fait l'objet d'une analyse approfondie.

Les résultats de la première phase de l'étude, qui ont notamment permis de constater des problèmes de santé chez les ASC, ont d'ailleurs été rendus publics en juin 2001, moment où a été distribué à tous un résumé des résultats obtenus au questionnaire, sous forme d'un bulletin RIPOST. Un rapport plus complet avait également été publié et était rendu accessible à ceux qui voulaient en savoir plus.

Les résultats de la seconde phase de l'étude, qui visait à comprendre de façon approfondie l'origine des problèmes identifiés dans l'étape précédente, seront aussi rendus publics très prochainement. Vous serez alors informés, toujours sous la forme d'un bulletin RIPOST, des principaux constats de la recherche qualitative, réalisée grâce à des entrevues individuelles et de groupe. Mais tout ne s'arrête pas là et une étape majeure sera franchie bientôt.

Nous entamons en effet, la troisième et dernière phase du projet, celle de l'intervention, durant laquelle la participation de quelques centres de détention

sera sollicitée. D'abord, sous la forme de projets pilotes, trois centres de détention participeront à une démarche d'intervention qui fera l'objet d'une évaluation rigoureuse. À cet égard, un groupe d'intervention, constitué d'agents, de représentants de la gestion et de chercheurs, sera formé dans chacun des établissements participants. Différentes mesures visant à améliorer le travail des ASC seront donc envisagées et mises à l'essai dans ces centres pilotes. Ces mesures s'appuieront sur les connaissances acquises lors des phases précédentes de la recherche mais tiendront aussi compte des spécificités de chaque milieu. Lorsque ces projets auront été implantés et évalués, il sera ensuite possible d'étendre les acquis à d'autres centres qui seront intéressés à amorcer, eux aussi, des démarches en ce sens.

Nous vous invitons donc à surveiller attentivement la distribution d'un prochain bulletin RIPOST, où seront résumés pour vous les principaux constats émergeant des entrevues faites avec plus de cent agents à travers la province. Nous profiterons également de certaines tribunes que le milieu nous offrira pour diffuser les conclusions de cette recherche. Viendra simultanément la préparation du volet intervention, au cours de l'automne, et ensuite, l'intervention proprement dite qui devrait se mettre en branle au printemps 2004. Nous aurons donc le plaisir de prolonger notre collaboration avec vous pour quelques temps encore et souhaitons vivement que les démarches qui seront entreprises soient des plus enrichissantes pour tous.

Michel Vézina
Renée Bourbonnais
Nathalie Jauvin
Julie Dussault

PRESTATION COMPLÉMENTAIRE (3 750 \$) POUR CEUX QUI PRENNENT LEUR RETRAITE ENTRE LE 1^{ER} SEPTEMBRE ET LE 31 DÉCEMBRE 2003

par Nickolas A. Gagnon, vice-président national

Lors de la négociation de la convention collective 1999-2002, il y avait consensus entre les parties à l'effet que la qualité de vie au travail des agents des services correctionnels allait en s'amenuisant en raison, entre autres, du manque d'effectifs chronique. De plus, le nombre d'ASC qui voulaient prendre leur retraite sans pénalité actuarielle au terme de la ronde de négociation allait connaître un bond impressionnant. L'Employeur aurait donc besoin de temps pour faire la promotion et le recrutement nécessaire au renouvellement des agents pour notre corps d'emploi.

Afin d'inciter les futurs retraités à reporter leur prise de retraite, le Syndicat avança l'idée de créer une prime de rétention pour une période bien précise, soit du 1er septembre au 31 décembre 2003.

Donc, il fut conjointement décidé d'offrir aux prestataires du Régime de retraite des agents de la paix en services correctionnels (RRAPSC) qui avaient 28 années de service crédité au régime de retraite et qui partiraient entre le 1er septembre et le 31 décembre 2003, une prestation additionnelle annuelle de 3 750 \$.

Le ministère de la Sécurité publique sortait gagnant de cette proposition. Ceci avait pour effet de ralentir, pour un certain moment, la pénurie de personnel. De plus, il ne faut pas oublier que le départ de ces agents obligerait l'employeur à recruter de nouveaux agents payés à l'échelon 1. Cette façon de faire ne lui coûtait rien puisque cette prestation additionnelle est financée par notre régime de retraite, les surplus actuariels accumulés par notre régime de retraite nous permettant de financer cette fenêtre de retraite. Donc, il en découla la *Lettre d'intention numéro 2* qui traitait aussi de plusieurs sujets liés au RRAPSC.

À l'article 4 (A) de cette *Lettre d'intention numéro 2*, il est mentionné que la prestation est :

(...) sujet au maximum fiscal autorisé. Toutefois, la rente de retraite du RRAPSC est payable selon les dispositions du régime (avec ou sans réduction actuarielle, selon le cas).

Le maximum fiscal autorisé est une notion du Règlement de l'impôt sur le revenu (Canada), et c'est l'alinéa 8503 2) b), qui limite le montant de prestation complémentaire qui peut être versé à un bénéficiaire. Cette limite peut augmenter parallèlement à la hausse de l'*Indice des prix à la consommation (IPC)*.

Le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) affirme que notre régime

ne prévoit pas recalculer le montant de la pension de façon annuelle et encore moins de façon mensuelle. Lorsqu'on leur dit que l'article 1 de la *Lettre d'intention numéro 2* mentionne que :

« Le gouvernement s'engage à adopter les décrets requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée nationale pour adoption, les dispositions législatives permettant d'apporter à la Loi sur le régime de retraite des agents de la paix en services correctionnels (RRAPSC) les modifications prévues aux articles 3 à 8. »

le Secrétariat du Conseil du trésor dit ne pas vouloir créer de précédent. Ceci est un discours aride, soporifique et quelque peu fâchant. Au lieu de tenir une position d'homogénéité de la fonction publique québécoise, ils pourraient louer la diversité et adapter leurs actions en conséquence. Ils semblent oublier que notre régime de retraite, tout comme notre corps d'emploi, sont des entités uniques au sein de la fonction publique et parapublique québécoise. De plus, ils devraient tenir les engagements qu'ils ont signés, leur crédibilité en serait moins affectée.

Donc, pendant plus d'un an, nous avons discuté de la « procédure de prise de retraite » de nos membres et du montant que nous avons négocié de bonne foi dans le contexte d'un renouvellement de convention collective.

Le 26 août 2003, le secrétariat du Conseil du trésor nous présenta de façon verbale leur offre qu'ils qualifiaient eux-mêmes d'*ULTIME*. Le 18 septembre, ils nous ont fait parvenir l'offre écrite avec une demande de réponse pour le 30 septembre.

L'offre se résume à indexer de 4 % par année le montant qui est versé à la prise de la retraite jusqu'à un maximum de 3 750 \$.

➤ Donc, si je prends ma retraite le 31 décembre 2003; j'ai 32 années de service et 52 ans :

○ Limite fiscale :	11 684 \$
○ Coordination RRQ	(9 339 \$)
○ Surplus 88-91	(1 125 \$)
○ Fenêtre 2003	(3 750 \$)

Total excédentaire 2 530 \$

À toute fin pratique, votre prestation de 3 750 \$ est diminuée de 2

530 \$. Donc, le secrétariat du Conseil du trésor veut prendre le restant et l'augmenter de 4 %, ce qui donnerait 1 220 \$ + 48.80 \$ (indexation) = 1 268.80 \$ la première année.

Nous disons que la limite fiscale de 11 684 \$ devrait être indexée selon l'IPC.

- Donc 11 684 \$ + 3 % (IPC en 2002) = 350.52 \$ ce qui donnerait 1 220 \$ + 350.52 \$ = **1 570.52** \$ la première année.

Quelques-uns d'entre vous peuvent dire que ça ne vaut pas la peine de se battre pour 301.72 \$. N'oublions pas que les calculs sont refaits annuellement, et ce, jusqu'à l'âge de 65 ans ou à l'atteinte du 3 750 \$ et que la perte nette se situe actuellement à plusieurs milliers de dollars pour les agents visés par l'applica-

tion de la limite fiscale.

Le 29 septembre 2003, l'Exécutif national a pris comme résolution de rejeter l'offre du secrétariat du Conseil du trésor car elle ne respectait nullement l'entente intervenue entre les parties en avril 2001.

Le 30 septembre dernier, nous avons déposé un grief syndical et nous étudions la possibilité d'entreprendre d'autres recours afin de faire respecter les paramètres édictés par les parties. Nous croyons que les bases de notre dossier sont solides, mais il ne faut pas oublier que la décision sera prise par une tierce partie. Nous ne pouvons pas abdiquer sur un tel différend, car il est question de la crédibilité de l'organisation envers ses membres.

p.j. copie du grief collectif numéro 17870

LE SITE INTERNET DU SYNDICAT DES AGENTS DE LA PAIX EN SERVICES CORRECTIONNELS REPREND DU SERVICE

par Gaétan Roberge, président national

Les actions se prennent mais la réalisation de celles-ci est parfois semée d'embûches incontrôlables. Tel en est du parcours emprunté de notre site internet qui a été revampé afin de répondre à l'indispensable besoin d'informations de nos membres.

Ce nouveau site a repris vie vendredi le 5 septembre 2003 à l'adresse suivante : <http://www.sapscq.com>. Il comprend six (6) sections qui permettront aux fureteurs de consulter un éventail d'informations sur l'ensemble de la vie palpitante du réseau correctionnel québécois.

En accédant à notre nouveau site internet, vous arriverez au portail d'entrée sous l'effigie de l'Établissement de détention de Montréal (Bordeaux). Cette porte d'entrée fera état des principales nouveautés se retrouvant sur notre site internet. Entre autres, nous y retrouverons à ce jour le mot du président, le dernier journal Horizon du mois d'août 2003, et la conférence que M^e François Laprise, procureur du Syndicat, a donné en février 2003 en ce qui concerne notre milieu de travail qui a toujours été perçu comme étant à risques, hautement stressant et difficile pour l'ensemble des agents et agentes en services correctionnels.

Par la suite, il vous appartiendra de fureter sur notre site à votre guise en passant par les différents onglets suivants :

« **ORGANISATION** » ; qui vous fera faire un tour d'horizon sur la nécessité d'un syndicat, sur nos structures, sur les services qui sont offerts, sur notre histoire syndicale, etc.

« **INFO MEMBRES** » ; qui vous fera faire un tour d'horizon du secteur des relations de travail, des différentes publications

produites par le SAPSCQ, des communications (journal horizon etc.) et des travaux en cours.

« **COMMUNIQUÉS DE PRESSE** » ; qui vous présentera les différents communiqués de presse que le Syndicat des agents de la paix en services correctionnels a produit. Cette partie doit être en lien direct avec la revue de presse que nous retrouvons dans l'onglet « **INFO MEMBRE** » à la page **Communication**.

« **À L'AGENDA** » ; nous vous présenterons l'ensemble de nos activités regroupées mensuellement. Il va sans dire que cette section n'abordera pas les auditions en arbitrage, à la CLP, etc., mais uniquement les activités liant l'organisation.

« **COORDONNÉES** » ; qui vous permettra d'acheminer un courriel à une personne jointe à la liste selon la nature du dossier.

« **LIENS UTILES** » ; qui vous permettra de fureter avec le monde syndical par l'entremise d'autres syndicats, les sites gouvernementaux, ainsi que quelques liens que nous avons jugé opportuns en tenant compte de notre mission.

Ce nouveau site subira des mises à jour régulières, soit aux deux (2) semaines afin que celui-ci demeure d'actualité. Il vous appartient maintenant de vous promener dans ce nouveau site et de nous apporter vos commentaires afin que nous puissions apporter les correctifs qui s'imposeront.

Nous espérons que ce nouvel outil de communication puisse devenir un des canaux privilégiés pour notre organisation.



Réflexion... la suite

par Pierre Laliberté, asc DESMO Laurentides

Heureusement que les gens sont encore capables de réfléchir, même après coup. Je n'ai pas l'habitude de répondre aux articles écrits par des gens qui préconisent des discours alarmistes, qui ont le verbe facile et font dans l'insulte plutôt que dans la dentelle, mais je crois qu'il est important de remettre les pendules à l'heure pour éviter que dans les prochaines publications de l'Horizon, on retrouve des articles qui totaliseront des dizaines de pages (à croire que certaines personnes ont des actions dans l'imprimerie qui prépare notre journal) et contribueront à véhiculer ou à entretenir un courant fort négatif et parfois erroné.

D'emblée, je désire faire savoir que je crois au besoin de l'existence d'une publication tel que l'Horizon. Le brassage d'idées est une étape importante dans toute vie syndicale et la libre expression d'opinions personnelles (que l'on exprime son opposition et/ou que l'on s'interroge de façon intelligente sur des sujets d'actualités) de nos membres nous assure une saine démocratie. Mais je déplore fortement que des gens utilisent ce média de façon éhontée pour dénigrer des membres n'ayant pas la même vision que la leur et trop souvent voir défiler des chicanes stériles sans fin. L'insulte est l'apanage des simples d'esprit.

Je suis d'accord avec l'ensemble des problèmes soulevés dans l'article de mon collègue de Québec qui passe en revue plusieurs sphères d'activités qui ont un urgent besoin d'actions concrètes de la part de l'employeur, mais je crois que de demander purement et simplement le retrait du syndicat de ce comité (code d'éthique) est contre productif à ce moment. Il est faux de déclarer que nous agissons comme des petits chiens devant le ministère, nous ne faisons que remplir ce à quoi l'ensemble des membres s'attend de son exécutif, à savoir défendre nos positions, nous représenter, faire savoir nos besoins et revendications, être une source d'informations et être capable de rendre compte aux membres.

Dans les articles antérieurs, j'ai bien expliqué que notre présence à ce comité était bénéfique et que nous y assumions un leadership certain. J'ai aussi bien expliqué qu'aucune décision de cette importance (implantation d'un code d'éthique) ne serait prise sans consultation ni à la légère et avec l'approbation des membres. Ces derniers auront plein pouvoir de décision et cette position a été bien expliquée à l'employeur. Je vois mal notre exécutif refusé de participer à un comité et venir dire aux membres par la suite que cela ne représentait aucune importance pour le syndicat sans offrir de raisons valables. J'en connais qui seraient les premiers à décrier l'inaction du syndicat en réservant de pleines pages dans l'Horizon et à exiger des comptes. Quelle ingratitude... Une expression anglaise reflète bien la situation présente « Damned if you do, damned if you don't » qui pourrait se traduire comme ceci « maudit sois-tu si tu fais quelque chose, maudit sois-tu si tu ne

fais rien ». Je préfère être maudit d'avoir tenté de faire avancer notre cause.

Je tiens à remercier la centaine de membres qui ont exprimé leur opinion lors du sondage sur le code d'éthique. La quasi-totalité des gens ont signifié leur accord et plusieurs commentaires ajoutés mentionnaient l'urgence de professionnaliser notre travail. Je n'embarquerai pas dans les stratégies à appliquer concernant les négociations à venir et de l'opportunité de faire pression sur l'employeur pour qu'il nous reconnaisse à notre juste valeur et daigne y mettre les efforts nécessaires pour valoriser notre corps d'emploi, mon mandat ne couvre pas cet aspect. Je fais confiance aux membres de l'Exécutif, qu'ils sauront faire les arrangements nécessaires entre les différents dossiers en temps et lieux.

En ce qui a trait à notre engagement (la fameuse quatrième valeur), il est parfaitement erroné de dire que nous serons les seuls à faire les efforts, au contraire. Nous accordons toute l'importance à l'implantation de cette valeur qui, sans elle, rendrait un code d'éthique caduc. Lorsque l'on parle d'engagements, nous voyons les obligations que **l'employeur** devra respecter sans fautes. Celles-ci sont la base même d'un code d'éthique. Que nous parlions de ressources matérielles, financières et humaines, de formation (de base et continue), d'échanges et d'interactions, de volontés ministérielles réelles, de reconnaissance, bref, d'une foule de choses à regarder avant que nous nous engageons à fond de train dans le processus.

C'est très clair pour moi que si l'employeur refuse de s'engager, il devra implanter seul sa mascarade de code d'éthique qui ne deviendrait qu'une simple poudre lancée aux yeux du public pour satisfaire des attentes politiques et occasionner un pétage de bretelles en règle dans le haut de la pyramide organisationnelle. Un code d'éthique c'est une chose trop sérieuse qui ne peut être traitée cavalièrement en écrivant sur un coin de table quelques grandes lignes insipides sans faire de réels efforts et démontrer une volonté vraie. À ce jour, je constate qu'il reste beaucoup de travail à faire pour se rejoindre sur une position commune...

Je suis heureux de constater qu'en finalité, mon collègue est prêt à accepter des modifications à l'aspect moral de notre conduite (pour reprendre ici ses propres paroles). Plein de défis nous attendent pour atteindre notre objectif et je trouve cela stimulant de s'investir. Je suis prêt à me relever les manches. Nul besoin d'être alarmiste mais il est normal de s'inquiéter devant l'inconnu. Devant tant d'interrogations soulevées je ne peux que répondre par le proverbe bien connu « Seul le sage ose admettre qu'il ne connaît pas toutes les réponses ».

CALENDRIER DES PARUTIONS DU JOURNAL L'HORIZON DE OCTOBRE 2003 À DÉCEMBRE 2004

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.sapscq.com Vous y trouverez des informations intéressantes, de même que les 6 plus récents exemplaires de l'Horizon.

Nous attendons impatiemment vos articles !!!

Date limite de remise des textes

3 octobre 2003
5 décembre 2003
6 février 2004
9 avril 2004
4 juin 2004
6 août 2004
8 octobre 2004
3 décembre 2004

Expédition dans les sections

16 octobre 2003
16 décembre 2003
19 février 2004
22 avril 2004
17 juin 2004
19 août 2004
21 octobre 2004
16 décembre 2004

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