



## Association des policières et policiers provinciaux du Québec

1981, rue Léonard-De Vinci, Sainte-Julie (Québec) J3E 1Y9  
Tél. : 450 922-5414 – fax: 450 922-5417 / Courriel : info@appq-sq.qc.ca

CI– 004M  
C.P. – PL 72  
Organismes du  
domaine de la  
sécurité publique

Madame Louise Cameron  
Secrétaire  
Commission des institutions  
Édifice Pamphile-Le May  
1035, rue des Parlementaires, 3<sup>e</sup> étage  
Québec (Québec) G1A 1A3

Le 4 novembre 2020  
**Par courriel**

### **Objet : Projet de loi 72 - Loi modifiant diverses dispositions législatives concernant principalement des organismes du domaine de la sécurité publique**

---

L'Association des policières et policiers provinciaux du Québec (ci-après, l' « APPQ »), agissant à titre de représentante de plus de 5 400 membres actifs de la Sûreté du Québec (ci-après, la « Sûreté »), tient à remercier la Commission de l'opportunité qui lui est offerte de faire valoir son point de vue concernant l'actuel Projet de loi 72, intitulé : *Loi modifiant diverses dispositions législatives concernant principalement des organismes du domaine de la sécurité publique*.

À la lecture de ce Projet de loi, il est plutôt évident qu'il ne touche pas directement l'APPQ et ses membres. Cependant, ce qui a attiré notre attention c'est plutôt ce qu'il ne prévoit pas et qu'il aurait été hautement souhaitable de prévoir.

Premièrement, tant qu'à modifier la *Loi sur le régime syndical applicable à la Sûreté du Québec*, nous ne pouvons que déplorer que le gouvernement n'ait pas saisi cette occasion pour entreprendre une réforme en profondeur de cette loi désuète qui date de 1968. Pourtant, il est aisé de constater que celle-ci, par la vision qu'elle sous-tend, a été rédigée selon une conception des relations de travail d'une époque révolue.

Pour s'en convaincre, il suffit de constater, par exemple, la teneur de son article 8, lequel ne comprend aucunement dans son énumération les clauses dites « normatives » sans avantage pécuniaire, comme étant une matière négociable. Il est vrai que cela ne fait seulement que plus de 20 ans, que la plus haute Cour du pays a reconnu ce fait juridique.

Deuxièmement, nous ne pouvons que déplorer également que le gouvernement ait choisi de soustraire au *Code du travail*, deux autres catégories de travailleurs de la sécurité publique, à savoir l'UPAC et le BEI, et ce, bien que les policiers municipaux soient quant à eux sous l'égide de dispositions particulières du *Code du travail*. Il y a là, à notre avis, qu'une seule explication viable. Le gouvernement désire les soustraire à la

possibilité d'un arbitrage de différends exécutoires en cas de litige, quant à la négociation de leur convention collective ou son renouvellement. Pourtant, les dernières modifications du *Code du travail* portant sur l'arbitrage de différends pour les pompiers et les policiers rendent cette option plus difficile encore pour ceux-ci et plus avantageuse pour la partie patronale. D'ailleurs, il n'est pas étonnant que ces dispositions fassent l'objet actuellement de contestations juridiques, notamment basées sur la trilogie de la Cour Suprême du Canada dont le célèbre arrêt Saskatchewan. De plus, il est fort à parier que dans ces conditions le recrutement de candidats à l'UPAC pour le long terme sera encore plus ardu qu'il ne l'est déjà.

Troisièmement, nous vous rappelons que l'APPQ est en litige devant les tribunaux depuis le 16 mai 2016 avec le gouvernement concernant l'arbitrage exécutoire en cas d'impasse sur le renouvellement de leur contrat de travail, et ce, basé principalement sur cette même trilogie de la Cour Suprême (référence 500-17-093813-163). Une réforme en profondeur aurait pu être une belle occasion de tenter de régler ce litige à la satisfaction des parties, dans la cadre des paramètres de la trilogie mentionnée, c'est-à-dire par (...) remplacer par l'un ou l'autre des mécanismes véritables de règlement des différends couramment employés en relations de travail, selon les propos de la Cour.

Quatrièmement, nous sommes déçus que ce Projet de loi ne modifie pas le deuxième paragraphe de l'article 14 de la *Loi concernant la lutte contre la corruption*, lequel est présentement libellé comme suit :

*Peut également agir comme enquêteur au sein de cette équipe tout membre d'un corps de police dont les services sont prêtés au commissaire, sur entente conclue entre celui-ci et l'autorité de qui relève ce corps de police.*

*(notre souligné)*

Lors de notre comparution devant la Commission des institutions en octobre 2017, dans le cadre du Projet de loi 107, nous avons eu l'occasion de faire valoir notre point de vue à l'effet que lors d'un prêt de service, cette entente devait être conclue également avec l'Association concernée.

Bien que le Projet de loi 107 n'ait pas été modifié en conséquence en 2017, les besoins dans ce sens étant quand même présents, l'UPAC et la Sûreté du Québec ont donc consenti à signer une telle entente avec l'APPQ le 13 juillet 2018, intitulée : *Conditions de travail – représentation – règlement des litiges*.

Cette entente a été toutefois critiquée par le Comité de surveillance des activités de l'UPAC dans son premier rapport. À notre avis ce Comité, qui n'a pas vu la nécessité de rencontrer l'Association pourtant partie à cette entente, a procédé à son analyse sans

être en possession des éléments sur le plan juridique et factuel qui ont été la genèse de cette entente.

L'APPQ s'est donc adressé au ministère de la Sécurité publique (MSP) dans un document de réflexion soumis en juillet 2019, précisément sur ce sujet, dont vous trouverez copie jointe aux présentes, dans lequel il y est mentionné ce qui suit :

- *Les membres « prêtés » à l'UPAC continuent d'être des membres de la Sûreté du Québec et de relever de l'accréditation syndicale de l'Association;*
- *Ces mêmes membres affectés à l'UPAC doivent obéir à cette organisation sur le plan opérationnel et administratif relevant plus particulièrement de leurs conditions de travail;*
- *La Sûreté du Québec ne peut être imputable à l'égard de l'Association des gestes ou décisions posés par la direction de l'UPAC;*
- *Les membres ainsi prêtés étaient donc redevables à deux « employeurs » différents quant à leur lien d'emploi et leurs conditions de travail;*
- *L'absence d'interlocuteur à l'UPAC étant disposé à s'asseoir et régler des litiges et surtout l'absence de mécanisme de règlement des litiges rendaient difficiles et inconséquents des mécanismes de relations de travail en place.*

Ainsi, bien que le comité ait critiqué cette entente, sa nécessité lors de prêts de services ne fait aucun doute. D'ailleurs, depuis la mise en place des modalités de cette entente, les litiges ont beaucoup diminué à l'UPAC et le climat de travail délétère de l'époque s'en est trouvé amélioré d'autant.

En conséquence, il aurait été judicieux que le gouvernement modifie par son Projet de loi 72 le deuxième paragraphe de l'article 14 de la *Loi concernant la lutte contre la corruption* dans ce sens, afin d'éviter toute ambiguïté à cet égard à l'avenir.

En terminant, l'APPQ tient vous remercier de l'attention que vous porterez aux présentes et espère avoir apporté une contribution utile à vos travaux ainsi qu'à votre réflexion sur le Projet de loi 72.



Pierre Veilleux  
Président

P.j. Document de réflexion concernant le rapport d'activités pour l'année 2018-2019 du Comité de surveillance des activités de l'Unité permanente anticorruption (CSUPAC)

PV/sb



**Document de réflexion concernant le rapport d'activités  
pour l'année 2018-2019 du Comité de surveillance des  
activités de l'Unité permanente anticorruption (CSUPAC)**

Présenté par l'Association des  
policières et policiers provinciaux du Québec

**Juillet 2019**

## TABLE DES MATIÈRES

|   |    |
|---|----|
| <b>INTRODUCTION</b> .....   | 3  |
| <b>ANALYSE</b> .....  | 4  |
| <br>  |    |
| <b>1. Genèse du protocole d’entente tripartite signé le 13 juillet 2018</b> .....                         | 4  |
| <b>1.1 Climat de travail délétère</b> .....   | 6  |
| <b>1.2 Difficultés de recrutement et de rétention à l’UPAC</b> .....                                      | 6  |
| <br>  |    |
| <b>2. Critique du CSUPAC à l’égard du protocole d’entente tripartite</b> .....                            | 7  |
| <b>2.1 Protection des droits individuels et collectifs des policiers</b> .....                            | 7  |
| <b>2.2 Recrutement individuel ou massif ?</b> .....   | 7  |
| <b>2.3 Sélection des candidats</b> .....  | 8  |
| <b>2.4 Durée normale d’un prêt de service</b> .....   | 9  |
| <b>2.5 Clauses opting-out</b> .....   | 10 |
| <b>2.6 Majoration salariale de 5 % en cas de prêt de service à l’UPAC</b> .....                           | 10 |
| <br>  |    |
| <b>3. Projet d’entente avec les municipalités pour les prêts de service de policiers municipaux</b> ..... | 11 |
| <br>  |    |
| <b>CONCLUSION</b> .....   | 12 |

## INTRODUCTION

Le présent document fait suite au dépôt du rapport d'activités pour l'année 2018-2019 du Comité de surveillance des activités de l'Unité permanente anticorruption du Québec, ci-après appelé « CSUPAC », ou encore « le Comité ».

Soulignons d'emblée que l'intérêt de l'Association des policières et policiers provinciaux du Québec pour ce rapport se situe davantage aux pages 53 et 57 de ce document. Plus particulièrement, lorsque le CSUPAC procède à une analyse très critique du protocole intervenu entre le Commissaire de la lutte contre la corruption, la Sûreté du Québec et l'Association des policières et policiers provinciaux du Québec.

Nous croyons qu'il est utile ici de rappeler que les membres de l'Association comptent pour plus ou moins 80 % des effectifs présentement affectés à l'UPAC.

C'est avec étonnement que nous avons constaté que le CSUPAC recommande à la page 57 de ne pas renouveler ledit protocole en vigueur jusqu'au 13 juillet 2021 et de procéder par la suite à une entente bipartite entre la Sûreté du Québec et l'UPAC, excluant du même coup la présence de l'Association en tant que partie prenante de ce protocole de prêt de service.

Avec respect pour le CSUPAC, il nous semble évident que cette analyse procède d'une méconnaissance, et ce, autant sur le plan juridique que factuel, de ce qui est à l'origine de l'élaboration de ce protocole d'entente tripartite.

Au surplus, les critiques soulevées par le CSUPAC à l'égard de ce protocole relèvent malheureusement avant tout d'une analyse strictement superficielle. En outre, ses membres n'ont nullement été présents lors de la négociation de ce protocole d'entente tripartite, en conséquence, ceux-ci ne peuvent en connaître tous les tenants et aboutissants ayant conduit aux dispositions de celui-ci.

À tout le moins, nous trouvons tout à fait déplorable que le CSUPAC fasse une telle recommandation d'exclure l'Association du prochain protocole de prêt de service alors que cette dernière n'a jamais été rencontrée par les membres de ce Comité.

Il va de soi que, fidèle à son habitude, l'Association aurait sûrement collaboré avec les membres du CSUPAC afin de les tenir bien au fait des situations et des enjeux juridiques soulevés par la situation particulière des membres de la Sûreté du Québec prêtés à l'UPAC.

Ainsi, vous comprendrez que l'Association s'emploiera par le contenu de ce document à transmettre aux autorités compétentes les différentes informations sur les enjeux que l'Association aurait fournis avec empressement aux membres du CSUPAC, si tel avec été leur intérêt.

## ANALYSE

### 1. Genèse du protocole d'entente tripartite signé le 13 juillet 2018

Tout d'abord, il importe de rappeler la teneur de l'article 14 de la *Loi concernant la lutte contre la corruption*, modifié par le projet de loi 107 en 2017, puisque le CSUPAC allègue s'en être inspiré à des fins critiques à l'égard du protocole d'entente tripartite.

*« [14] Peut agir comme enquêteur tout membre d'un corps de police dont les services sont prêtés au commissaire, sur entente conclue entre ce dernier et l'autorité de qui relève ce corps de police.*

*Les enquêteurs dont les services sont ainsi prêtés sont des agents de la paix sur tout le territoire du Québec. »*

(nos soulignés)

Nous croyons à propos de rappeler que lors des discussions en Commission parlementaire dans le cadre du Projet de loi 107 en octobre 2017, l'Association avait mentionné ce qui suit :

*« Étant donné que le Projet de loi 107, ne fait aucunement état des conditions précises dans lesquelles s'effectueront ces prêts de service, l'Association est donc très préoccupée à ce sujet, et ce, autant pour ses membres qui sont actuellement affectés à l'UPAC que ceux qui accéderont à ce service à l'avenir.*

*En effet, il est bon de savoir que les membres de l'Association qui composent la majorité des effectifs policiers de l'UPAC ne font présentement l'objet d'aucun prêt de service au sens de l'article 14 dudit Projet de loi. Ils relèvent plutôt de leur service de police d'origine, en l'occurrence la Sûreté du Québec. »*

Plus loin, l'Association poursuivait en ces termes en ce qui a trait aux principales préoccupations au sujet de cet article :

- *« Que leur soit reconnue la possibilité de demeurer au sein de l'UPAC au-delà du temps de placement régulier de quatre (4) ans qui est ou serait sur le point d'être complété lors de l'entrée en vigueur de cette disposition du Projet de loi.*
- *La possibilité que ce prêt de service à l'UPAC puisse être renouvelable.*
- *Qu'un délai raisonnable soit accordé aux membres de l'UPAC entre le moment de la communication des conditions du prêt de service selon*

*l'article 14, et la possibilité qui devrait leur être offerte de se retirer de l'UPAC afin de retourner à leur service policier d'origine.*

- *Que durant ce prêt de service, les membres aient également la possibilité de revenir à leur service policier d'origine avec un préavis de 30 jours.*
- ***Que l'encadrement juridique et contractuel de ce prêt de service soit clairement établi, et ce, afin que leurs droits, privilèges et conditions de travail soient respectés. »***

Sans qu'il faille pour autant reproduire intégralement le contenu de ce mémoire, rappelons simplement que l'Association suggérait une entente tripartite semblable à ce qui est établi lors d'un prêt de service à l'École nationale de police du Québec (ENPQ), et ce, depuis de nombreuses années. Ainsi, l'Association poursuivait en ces termes :

*« Afin que les prérogatives administratives et opérationnelles de l'UPAC, de même que l'ensemble des préoccupations de nos membres soient rencontrées, l'encadrement juridique de ces prêts de services devrait faire l'objet d'un modèle dans lequel les droits et obligations de tous les intervenants sont clairement établis.*

*Le modèle de prêt de service à l'ENPQ en est un déjà connu de nos membres, du gouvernement, de la Sûreté du Québec et de l'Association. Ce dernier a également fait ses preuves en termes d'efficacité et d'efficience dans le respect des droits des hommes et des femmes appelées à devenir membres de l'École nationale de police. Ainsi, nous croyons que ce modèle de prêt de service serait celui à retenir pour les membres appelés à devenir membres de l'UPAC. »*

L'encadrement juridique et contractuel revendiqué trouve son origine dans les préoccupations de l'Association et de ses membres à l'égard de la situation suivante :

- Les membres « prêtés » à l'UPAC continuent d'être des membres de la Sûreté du Québec et de relever de l'accréditation syndicale de l'Association;
- Ces mêmes membres affectés à l'UPAC doivent obéir à cette organisation sur le plan opérationnel et administratif relevant plus particulièrement de leurs conditions de travail;
- La Sûreté du Québec ne peut être imputable à l'égard de l'Association des gestes ou décisions posés par la direction de l'UPAC;
- Les membres ainsi prêtés étaient donc redevables à deux « employeurs » différents quant à leur lien d'emploi et leurs conditions de travail;

- L'absence d'interlocuteur à l'UPAC étant disposé à s'asseoir et régler des litiges et surtout l'absence de mécanisme de règlement des litiges rendaient difficiles et inconséquents des mécanismes de relations de travail en place.

### **1.1 Climat de travail délétère**

Il est notoire pour tout un chacun qui prend la peine de s'informer des actualités concernant l'UPAC, que le climat de travail avant l'établissement de ce protocole d'entente tripartite était pour le moins délétère autant au niveau du personnel policier que celui du personnel civil.

L'Association avait d'ailleurs dénoncé publiquement cette situation et les conséquences malheureuses pour les membres étant aux prises avec ce climat de travail difficile.

### **1.2 Difficultés de recrutement et de rétention à l'UPAC**

Il est connu des différents intervenants du milieu que, depuis la création de l'UPAC, cette organisation a des difficultés de recrutement et de rétention des enquêteurs affectés à cette unité.

Cette situation peut être attribuable à la nature même des tâches qui sont dévolues aux enquêteurs à l'UPAC. Toutefois, nous sommes convaincus que sa mauvaise réputation auprès de nos membres en matière de relations de travail trouve son origine de situations de favoritisme, de harcèlement et de détresse psychologique ayant été rapportées à l'Association. Ces derniers facteurs ont certes joué un rôle prépondérant dans leurs difficultés de recrutement.

À la lumière de ces différents éléments de la genèse du protocole d'entente tripartite, il est davantage aisé de comprendre pourquoi l'établissement de ce protocole s'est concrétisé.

Malgré que l'article 14 de la Loi ne prévoyait pas spécifiquement un contrat tripartite, les parties à la table de négociation en ont vu la grande nécessité.

En effet, l'importance d'établir un climat de confiance, la nécessité de réguler les relations de travail et d'établir les canaux de communication entre l'Association et l'UPAC, et ce, dans le meilleur intérêt des parties, justifiaient amplement l'établissement d'un protocole d'entente tripartite.

En conséquence, nous croyons donc que les enjeux juridiques et factuels seront également présents à compter du 13 juillet 2021 et justifieront d'autant le maintien de ce type de protocole.

D'ailleurs, à défaut de protocole d'entente tripartite qui tient compte de ces enjeux, nous avons la conviction profonde qu'une fois nos membres informés de la situation, les difficultés de recrutement et de rétention à l'UPAC seront certainement beaucoup plus criantes qu'actuellement.

## **2. Critique du CSUPAC à l'égard du protocole d'entente tripartite**

### **2.1 Protection des droits individuels et collectifs des policiers**

Plus loin, le CSUPAC mentionne ce qui suit :

*« Cela dit, le Comité constate toutefois que, encore aujourd'hui, toute l'économie générale du Protocole est destinée à protéger les droits et les intérêts individuels des policiers de la Sûreté qui acceptent de se joindre, temporairement, à l'UPAC. »*

Le CSUPAC déplore dans son rapport d'activités que l'économie générale du protocole soit destinée à protéger les droits et les intérêts individuels des policiers.

Compte tenu de la genèse de ce protocole, il n'est donc pas étonnant que l'objet de celui-ci mentionne « **conditions de travail – représentations-règlements des litiges** ». De plus, dans le préambule de cette entente, il est mentionné ce qui suit :

*« **ATTENDU QU'**il y a lieu de prévoir, par les présentes, les conditions de travail applicables, les règles favorisant l'imputabilité et un processus de règlement des litiges éventuels ; »*

Cette remarque du CSUPAC nous laisse perplexes, considérant que n'importe quelle convention collective ou entente prévoyant des conditions de travail serait, selon leur économie générale et leur nature, destinée à protéger les droits et intérêts individuels et collectifs des salariés, en plus d'encadrer dans une certaine mesure le droit de gestion de l'employeur.

D'ailleurs, d'aucuns ne sauraient prétendre sérieusement qu'un protocole d'entente portant sur les conditions de travail de salariés ne prévoit pas un Comité de négociation dont le mandat est de tenter de régler les litiges pouvant survenir.

### **2.2 Recrutement individuel ou massif ?**

Plus loin, le CSUPAC poursuit en ces termes :

*« Une fois ces réalités reconnues, le Comité juge que ce genre de protocole ne peut qu'être transitoire si l'on veut construire un corps de*

*police indépendant qui ait les moyens de remplir efficacement sa mission. Il faut, pour l'avenir, tenir compte des intérêts de l'UPAC. Cela signifie qu'à l'avenir il faudra réfléchir en termes de recrutement par et pour l'UPAC et de décision individuelle des membres de demander un prêt de service plutôt qu'un transfert massif d'effectifs. »*

Il est pour le moins très surprenant de constater que le Comité laisse sous-entendre que ce protocole n'est pas dans l'intérêt de l'UPAC, ce qui nous semble une vision plutôt patronale, traditionaliste et désolante.

De plus, ces autres commentaires en surligné indiquent une méconnaissance des réalités juridiques en droit du travail que sous-tend un prêt de service.

En effet, un membre affecté à l'UPAC que ce soit par le biais d'un transfert massif ou individuel sera quand même un membre de la Sûreté du Québec et un membre de l'Association durant cette période de prêt de service. Ainsi, la nécessité d'un tel protocole ne saurait en aucun cas être transitoire, mais répond plutôt à un besoin réel et récurrent en matière de relations de travail.

D'ailleurs, nos membres sont de façon tout à fait légitime sensibles à la protection de leurs droits et de leurs intérêts. Nul doute qu'en l'absence de protocole d'entente tripartite, cela aura un impact important sur l'attrait de nos membres pour un prêt de service à l'UPAC.

### **2.3 Sélection des candidats**

Aux pages 54 et 55, le Comité s'inquiète que lors de la sélection d'un candidat apte à travailler à l'UPAC, un bassin prioritaire de recrutement soit identifié dans le protocole, à savoir des gens appartenant au secteur des crimes financiers à la Sûreté du Québec. Ce secteur est par ailleurs identifié et défini à l'article 2.4 du protocole de la façon suivante :

*« 2.4 « Crimes financiers » : un secteur d'activités de la Sûreté nommé à la politique de gestion EMP. PLAC. — 31 et qui comprend notamment la Division des enquêtes sur la criminalité financière contre l'État (4181), la Division des enquêtes sur l'infiltration de l'économie (4191) et la Division des enquêtes sur les crimes économiques (4192) et l'Équipe des enquêtes sur les crimes économiques (8178). »*

Il est opportun de noter que l'instauration d'un bassin prioritaire est due au fait que les parties, incluant le Commissaire lui-même lors des négociations entourant le protocole, considéraient que les enquêteurs du bassin *crimes financiers* sont *de facto* des candidatures intéressantes pour l'UPAC étant donné l'expérience reliée à ce secteur d'activités.

De plus, il est notoire que les difficultés de recrutement à l'UPAC ont fait en sorte que depuis le début de ses activités, plus souvent qu'autrement, ce sont des agents patrouilleurs sans aucune expérience en enquête qui ont demandé leur affectation à l'UPAC en prêt de service, et ce, afin d'obtenir un statut de sergent enquêteur.

Dès lors, il n'est guère surprenant que le Commissaire soit très satisfait qu'un bassin prioritaire soit instauré ou l'on retrouve des gens d'expérience exerçant déjà le travail d'enquête dans un secteur d'activités se rapprochant du leur.

## 2.4 Durée normale d'un prêt de service

À la page 56, le CSUPAC mentionne ce qui suit :

*« D'une part, la durée normale d'un prêt de service est de trois ans. Cet état de choses, selon l'information communiquée au Comité par le CLCC, s'explique comme suit. La durée de placement des membres de la Sûreté est réglée par la politique de gestion des ressources humaines de la SQ, laquelle fixe à trois ans la durée de tels prêts. Cela illustre d'ailleurs l'importation des politiques de gestion de la Sûreté précédemment évoquée. Cela précisé le Comité rappelle que les enquêtes sur la corruption sont parfois très longues, comme les procès qui résultent d'accusations découlant des enquêtes. La durée des prêts de service peut avoir des conséquences opérationnelles sur la continuité dans les dossiers d'enquête. »*

Malgré que le CSUPAC énonce clairement une critique à l'égard de la durée de trois ans d'un prêt de service normal à l'UPAC, il est étonnant de constater qu'à la page 57 du même rapport d'activités, le Comité fait état d'un projet d'entente avec les municipalités pour les prêts de service des policiers municipaux, lequel prévoit spécifiquement que la durée d'un prêt de service est de trois ans pouvant donner lieu à un renouvellement d'un an. Il va même jusqu'à faire de ce projet d'entente une de leurs recommandations.

Il est opportun de comprendre que la fin d'un temps de placement de trois ans ne signifie pas pour autant le départ automatique de ce membre. Celui-ci peut très bien demeurer à l'UPAC pendant de nombreuses années après ce délai. En fait, les trois ans doivent être perçus comme étant un minimum à respecter, sous réserve de certaines exceptions.

Par ailleurs, ce qu'il faut savoir c'est qu'à la Sûreté du Québec, un membre affecté à l'UPAC fait l'objet d'un **placement**, ce qui signifie que l'emploi qu'il occupait auparavant sera désormais occupé par un autre membre. C'est donc dire que le membre affecté à l'UPAC doit, s'il veut quitter cette organisation, se trouver un autre emploi à la Sûreté du Québec.

Il est bon de savoir également que les policiers municipaux quant à eux n'ont pas cette réalité puisqu'en cas de difficulté à l'UPAC, la municipalité en est avisée et le policier retourne alors à son ancien emploi d'affectation dans son corps de police d'origine.

Au surplus, le Comité critique que cette période puisse être abrégée à 12 mois par la personne faisant l'objet d'un prêt de service, selon une procédure prévue au protocole. Cette disposition est surtout à mettre au compte des difficultés de recrutement et au climat délétère alors présent à l'UPAC.

## **2.5 Clauses opting-out**

À la page 54 du rapport d'activités du CSUPAC, celui-ci mentionne ce qui suit :

*« Il est utile de signaler ici qu'au moment de l'entrée en vigueur du Protocole entre le CLCC, la SQ et l'APPQ, tous les policiers impliqués ont eu le choix de quitter l'UPAC ou de faire l'objet d'un prêt de service au CLCC. »*

Il est étonnant que dans le contexte des réalités dites historiques répertoriées par le CSUPAC, aucune mention ne soit faite quant au climat délétère de travail ayant conduit à l'élaboration de certaines clauses dites *opting-out* lors de l'entrée en vigueur du protocole.

Ces clauses ont été rendues nécessaires puisqu'au moment de l'élaboration du protocole, de nombreux membres ont affirmé le désir de quitter l'UPAC, à cause du climat délétère en place.

## **2.6 Majoration salariale de 5 % en cas de prêt de service à l'UPAC**

Dans son rapport, le Comité s'est montré très critique quant à l'octroi de ce bénéfice. Il est opportun de souligner que cette prime d'ajustement salarial de 5 %, pour les gens affectés à l'UPAC, provient avant tout d'une question de classification d'emploi et de classes salariales à la Sûreté du Québec. De plus, l'UPAC a consenti d'emblée à verser cet ajustement salarial à la suite de ses difficultés de recrutement.

Quant au maintien de cette prime d'ajustement salarial lors d'un départ non volontaire d'un membre de l'UPAC, le Comité remet en question la légitimité de ce bénéfice.

Il s'agit là du fruit de la négociation, de même qu'un bénéfice déjà prévu dans les conditions de travail des policiers de la Sûreté d'une part, et surtout, d'autre part, d'un frein à la tendance de l'UPAC de renvoyer des membres plutôt que les supporter, les encadrer, etc. Encore là, le climat délétère à l'UPAC était en cause.

De plus, cette pratique est légitimée par l'argument voulant que lorsque la décision de quitter une unité n'est pas prise de façon volontaire, sans qu'aucun reproche disciplinaire ne soit attribuable au membre, il revient à l'employeur de maintenir sa classe salariale jusqu'à ce que celui-ci se soit trouvé un autre emploi dans l'organisation. Il ne revient pas à ce dernier de supporter une baisse de salaire pour une décision qui ne lui appartient pas.

### **3. Projet d'entente avec les municipalités pour les prêts de service de policiers municipaux**

À la page 57 du rapport, le Comité souligne qu'il est en accord avec les dispositions d'un projet d'entente (que personne n'a encore signé), lequel prévoit de toute façon des dispositions similaires sur plusieurs points avec le protocole d'entente tripartite, sauf que le syndicat en est exclu.

Comme mentionné précédemment, les policiers municipaux, en plus d'être minoritaire, retournent à leur ancienne fonction dans leur service policier d'origine en cas de difficulté à l'UPAC, ce qui n'est pas le cas des membres SQ.

Nous vous rappelons, comme mentionné à la genèse de ce protocole, qu'avant l'élaboration du protocole d'entente tripartite, la Sûreté se disait non imputable des décisions d'un autre employeur. Dans ce contexte, l'Association sentait bien que l'UPAC n'avait aucune volonté réelle de discuter avec l'Association directement et que nous devions alors passer par la Sûreté du Québec comme intermédiaire, ce qui nous empêchait de représenter adéquatement nos membres.

Ainsi, il est impératif que pour ce faire l'UPAC soit imputable de ses décisions portant sur les conditions de travail des membres de l'Association. La seule véritable façon de faire pour y parvenir est d'établir un lien juridique contractuel afin que l'Association puisse faire des représentations en toute légitimité et référer les cas échéants un litige à un arbitre selon les règles usuelles en matière de relations de travail. Il s'agit là du *corpus* du protocole tant critiqué par le Comité.

## CONCLUSION

Considérant la genèse qui a donné lieu à l'élaboration de ce protocole d'entente tripartite, de même que la nécessité récurrente d'établir un cadre juridique approprié afin que les relations de travail puissent être régularisées, il va de soi quant à nous que même si certains aspects du protocole d'entente tripartite peuvent être de nature transitoire, il ne saurait être question que l'Association soit exclue d'un protocole à venir à l'expiration de celui qui est présentement en vigueur. À défaut, des difficultés de recrutement et de rétention encore plus grandes sont à prévoir.

D'ailleurs, à plusieurs égards, ledit protocole d'entente tripartite est fondé sur un modèle similaire en vigueur à l'École nationale de police du Québec depuis de nombreuses années sans que pour autant, cette dernière ne prétende avoir abdiqué dans son droit de gérance, son indépendance ou son autonomie.

Avec respect pour le Comité, nous ne pouvons que déplorer qu'en plus de ne pas avoir daigné nous rencontrer, celui-ci se soit donné le rôle de gérant d'estrade à une négociation pour laquelle il n'a aucunement participé. Pour un Comité dont les relations de travail ne sont pas la spécialité, nous aurions pu nous attendre à une plus grande déférence.

Nous espérons que les éléments de réflexion contenus dans ce document sauront être utiles aux lecteurs pour une meilleure compréhension de la nécessité de l'élaboration et du maintien d'un protocole d'entente tripartite pour les prêts de service des membres de la Sûreté du Québec à l'UPAC.

Pierre Veilleux, président  
Association des policières et policiers provinciaux du Québec