

Partager les murs

50 ans d'histoire syndicale
des agentes et agents de la paix
en services correctionnels

—
35 ans du SAPSCQ



Partager les murs

50 ans d'histoire syndicale
des agentes et agents de la paix
en services correctionnels

—

35 ans du SAPSCQ

PARTAGER LES MURS

© Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec

4906, boul. Gouin Est
Montréal (Québec) H1G 1A4
Tél. : (514) 328-7774
Télé. : (514) 328-0889
m.coderre@sapscq.com

Tous droits réservés.

Toute reproduction, même partielle, de cet ouvrage est interdite sans l'autorisation écrite de l'éditeur.

ISBN 978-2-9817433-1-2

Dépôt légal :

Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Bibliothèque et Archives nationales du Canada
2^e trimestre 2018

Archives SAPSCQ

P. 9, 11, 17, 61, 63, 75, 92, 95, 96, 97, 100, 102, 103, 104, 109, 112-113, 114, 118, 120-121, 122, 125, 188, 189.

P. 51 : Réjean Lagarde.

P. 53, 54, 55 (en bas) : Jorge Escola.

P. 88 : © Jean-François Leblanc.

Archives CSN

P. 20, 23, 26, 27, 32, 39, 42-43, 57.

P. 37 : Michel Giroux.

P. 55 (en haut) : Pierre Gauvin-Évrard.

Archives Journal de Montréal

P. 70 (30 avril 1992), 79.

Archives Journal de Québec

P. 58, 85.

Archives La Presse

P. 56, 65.

Archives Le Soleil

P. 73.

Attraction Images

P. 142, 147, 152-153, 162-163, 169, 183

(images tirées de la série *En prison*).

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

Page couverture, p. 19 : *Prisonniers et prisons*, Antoine Desilets (1960-1970).

BAnQ Vieux-Montréal, Fonds Antoine Desilets, P697,S1,SS1,SSS18,D101,P42 et P697,S1,SS1,SSS18,D101,P43.

P. 12, quatrième de couverture : *The Standard*, 1943, BAnQ.

P. 15 : Policier accompagné de trois hommes et d'une femme devant un fourgon cellulaire près du Palais de justice de Hull, 24 juillet 1933. BAnQ Gatineau, Fonds Alphonse Moussette, P45, S1, D153, photographie non identifiée.

P. 47 : BAnQ Québec, Fonds du ministère des Communications, E10,S44,SS1,D78-266, photo : Bernard Vallée.

© Alain Chagnon

P. 6, 90, 132.

© Jean-François Dupuis

P. 130.

© Jean-François Leblanc

P. 134-135, 136, 139 (en haut et au centre), 156-157, 160, 166, 170-171, 174, 177, 178.

© Louise Leblanc/photo@louiseleblanc.ca

P. 129, 139 (en bas), 154.

Coordination

Jacques Gauthier

Rédaction

Jacques Gauthier

Denis Guénette

Marc Grégoire

Pascale Millot

Yves Thériault

Révision et correction

Christine Dufresne

Sylvie Roche

Conception graphique

Philippe Brochard

Lea Berger | dfi graphik

Zoé Brunelli

Illustration

Reno

Photographie

Alain Chagnon

Jean-François Dupuis

Jean-François LeBlanc

Louise Leblanc

Archives

Yves Lacroix

Janson Lapalme

Droits d'auteurs

Chantal Bordeleau

Le SAPSCQ-CSN est le syndicat de tous les agents et agentes de la paix en services correctionnels du Québec et regroupe près de 2800 membres. Il est membre de la Fédération des employées et employés de services publics qui compte plus de 425 syndicats affiliés représentant environ 60 000 membres œuvrant dans le domaine des services publics et parapublics.

Fondée en 1921, la CSN est une organisation syndicale qui œuvre pour une société solidaire, démocratique, juste, équitable et durable. À ce titre, elle s'engage dans plusieurs débats qui intéressent la société québécoise. Elle est composée de près de 2000 syndicats. Elle regroupe plus de 300 000 travailleuses et travailleurs réunis sur une base sectorielle ou professionnelle dans huit fédérations, ainsi que sur une base régionale dans treize conseils centraux, principalement sur le territoire du Québec.



La Confédération des syndicats nationaux (CSN) est fière de contribuer à la publication de cet ouvrage historique.

SOMMAIRE

5	INTRODUCTION
6	MOT DU PRÉSIDENT
8	NOS FONDATEURS
	—
	HISTOIRE
13	1936 - 1959 SI T'ES D'LA BONNE COULEUR...
21	1960 - 1969 ET LA REINE A NÉGOCIÉ !
33	1970 - 1978 TURBULENCES ET RUPTURES
49	1979 - 1989 LES PREMIERS PAS DU SYNDICAT AUTONOME
67	1990 - 1996 REMISES EN QUESTION
77	1997 - 2004 LES ANNÉES NOIRES
93	2005 - 2017 LE SYNDICAT CONTRE-ATTAQUE
	—
	RENCONTRES
134	UN MÉTIER QUI BOULEVERSE ET TRANSFORME
156	ELLES ONT CHANGÉ LA PRISON
170	MALGRÉ TOUT, UNE SACRÉE BELLE JOB !
186	MOT DE LA FIN
189	RAYONNEMENT
190	ANNEXES
197	BIBLIOGRAPHIE
199	REMERCIEMENTS

POUR LA FIERTÉ ET LE RESPECT

Savoir d'où nous venons permet de mettre en lumière le chemin que notre métier a parcouru au fil du temps. Les évènements pris un à un peuvent sembler incompréhensibles, mais regroupés dans une ligne du temps et situés dans leur contexte historique, ils prennent tout leur sens. L'histoire que vous allez lire illustre toute l'importance de l'action syndicale et des luttes que nous avons menées pour la reconnaissance de notre métier et l'obtention de meilleures conditions de travail.

En ce sens, nous sommes fiers de nous, de notre syndicat. Nous avons assez bien réussi. Notre syndicat est vivant et actif. Nous avons su évoluer avec notre temps. Nous avons dû surmonter de gros obstacles, et nous en rencontrerons d'autres, c'est écrit. Nous sommes devenus ce que nous sommes avec nos solidarités et nos conflits, avec des actions instinctives et d'autres, mûrement réfléchies, avec des faux pas et des échecs aussi. Mais c'est NOTRE syndicat, démocratique, orienté vers l'action et à l'écoute de ses membres.

Comme l'histoire du syndicalisme en général, celle des agentes et agents de la paix en services correctionnels est mouvementée. La raconter est l'occasion de rendre hommage aux centaines de personnes qui ont consacré leur vie à ce mouvement.



VOICI NOTRE HISTOIRE!

Il est clair que notre métier ne se limite plus à garder des prisonniers, bien que ce l'ait été pendant longtemps ! L'évolution de notre titre d'emploi illustre bien tous les changements qu'il a traversés. Nous sommes passés de geôliers à gardes, de gardiens de prison à surveillants en institutions pénales, avant de devenir des agents de la paix en services correctionnels.

Le métier que nous pratiquons aujourd'hui a beaucoup évolué. « Gardien » n'est plus un terme approprié – « prison » non plus –, même si beaucoup s'entêtent à nous appeler ainsi. Depuis que le système pénitentiaire est devenu correctionnel, il y a dualité des rôles entre accompagnement et encadrement. L'une de nos tâches est d'aider les détenus à réintégrer la société. Y réussissons-nous ? Une chose est sûre : tout le monde reconnaît que ce n'est pas facile.

Au Québec comme ailleurs, dans les services correctionnels, le cadre de travail, les procédures, les façons de faire nous sont imposés. Les heures supplémentaires aussi. Nous sommes au service des orientations dictées par le ministère de la Sécurité publique et le gouvernement. Nous sommes au service de la direction de notre établissement de détention. Depuis toujours, nous sommes les parents pauvres du ministère. Nous ne recevons pas toujours de notre employeur ou du public la reconnaissance à laquelle nous avons droit. Longtemps, notre emploi a été mal payé, notre formation, déficiente et nos conditions de travail, difficiles. Par nos luttes, nous avons commencé à faire reconnaître notre travail, sa valeur, nous avons amélioré nos conditions de travail, et nous avons créé un métier que nous aimons. C'est ce qui ressort clairement des témoignages qui sont reproduits dans ce livre.

Comme syndicat regroupant les agents correctionnels, nous disons notre mot, nous revendiquons, nous faisons tout pour que notre métier soit pratiqué de la manière la plus humaine possible, la plus sécuritaire aussi. Nous faisons ce qu'il faut pour être respectés et reconnus. Depuis 2010, nos recrues bénéficient d'une formation à l'École nationale de police du Québec, à Nicolet, après avoir étudié au cégep ou à l'université. Fini les 20 jours de formation d'avant, qu'on passait surtout à lire de la documentation, à ne recevoir que peu – ou pas – d'entraînement, à ne pas profiter d'expérience terrain.

Mais il reste que notre métier se pratique dans un monde de privations, de barrières, de grilles et de portes fermées. Un environnement dur, difficile, qui nous marque. Les personnes dont nous avons la responsabilité sont privées de liberté, suivent des règles très précises, ont de plus en plus des problèmes de santé mentale, peuvent être violentes, suicidaires, manipulatrices, dominantes.

Comme les services correctionnels mettent à l'écart ceux et celles qui représentent un danger pour la société, on préfère souvent ignorer tout ce qui concerne notre univers. Pourtant, nous pratiquons un métier qui, tout en étant difficile, est essentiel. C'est un métier qui consiste à contrôler, mais aussi à aider. Et c'est le métier que nous avons choisi et dont nous sommes fiers. Notre monde est particulier, mais nous ne voulons plus qu'il soit invisible. Nous avons donc décidé de livrer nos récits, d'interroger ceux qui nous ont précédés et d'ouvrir nos archives.

Nous sommes le Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec. Voici notre histoire, voici nos témoignages.

25 ANS DE MILITANTISME SYNDICAL

Raymond Pion avait un rêve qui allait l'habiter pendant 20 ans avant de se réaliser : d'abord avoir un syndicat puis avoir un syndicat autonome. Que ce soit au Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ), au Syndicat des agents de la paix de la fonction publique (SAPFP) ou à l'Union des agents de la paix en institutions pénales du Québec (UAPIP, syndicat autonome), il a toujours été un militant syndical. Il consacrera 25 ans de sa vie à son syndicat, dont il sera le premier président.

En août 1963, Raymond Pion devient agent de la paix au service du centre de détention de Bordeaux, à Montréal, pour ensuite passer au Centre de prévention de Montréal (Parthenais), où il fait longtemps le quart de nuit. Il ne laisse personne indifférent.

Après avoir occupé le poste de vice-président du SFPQ pendant deux ans, il est élu président du SAPFP en août 1966, puis de l'UAPIP, de sa fondation, en 1982, jusqu'à la fin de 1983, quand le syndicat fait des gains importants et qu'a lieu la première élection de son exécutif national. Pour les militants qui travaillent à l'organisation, Raymond Pion est le seul capable de rassembler tout le monde dans le nouveau syndicat autonome, celui qui deviendra l'actuel Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec (SAPSCQ).

Homme de conviction doté d'un grand charisme, Raymond pouvait faire changer d'idée tout un groupe par ses seules interventions. Ses connaissances et sa compétence, qui étaient reconnues, il voulait par-dessus tout les partager. Pendant la mise sur pied de l'UAPIP, au début des années 1980, il avait dit aux agents Escola, Gaumont, McHugh, Théroix, Roberge, Héroux, Lagarde, Veilleux et autres qui militaient avec lui : « Les p'tits gars, aujourd'hui vous avez besoin de mes connaissances, mais pour réussir à obtenir votre accréditation [...] vous allez tellement en manger [du syndicat] au cours des prochains mois que bientôt c'est vous qui allez m'en montrer. »

En novembre 1983, ainsi que le disait le conseiller syndical Noël Lacas, Raymond Pion est retourné dans le silence. Il est décédé le 1^{er} novembre 1997, laissant un grand vide au SAPSCQ.



LE GRAND ARCHIVISTE

« Mon grand-père s'est investi jusqu'à sa mort auprès des organisations syndicales et populaires. » Isabelle Lacas, petite-fille de Noël Lacas, est conseillère syndicale à la CSN, sur les traces de son grand-père qui y a travaillé pendant 32 ans. Un des dossiers qui a passionné ce dernier et qu'il a porté toute sa vie, c'est celui des agents de la paix.

Durant ses différents mandats – de 1965 à 1974, puis de 1981 à sa retraite en 1984 –, Noël Lacas a agi comme conseiller syndical et négociateur, mais surtout comme véritable archiviste, notant tout des faits et de l'évolution du syndicat. De grands pans de l'histoire que vous avez sous les yeux proviennent de ses notes, de ses remarques et de son *Autobiographie*, que le Conseil central de Lanaudière a publiée à titre posthume en 2006. Il y est largement question de son aventure syndicale avec les agents de la paix.

Noël Lacas s'est toujours intéressé à la place des travailleurs et de la CSN dans la société. Il en sera ainsi jusqu'à sa mort en 2005. Sa petite-fille Isabelle l'a beaucoup accompagné lorsqu'elle était jeune et elle s'est imprégnée de ses idéaux. Quand, étudiante en droit, elle rêvait de faire son stage d'études à la CSN, il l'a chaudement encouragée : « Là, tu vas défendre du vrai monde, Isabelle, c'est important ! Ce monde-là compte sur toi ! »

Si la syndicalisation des agents des services correctionnels a été le grand rêve de Raymond Pion, sa réalisation, nous pourrions même dire la paternité du syndicat, revient à Noël Lacas. Enfin... peut-être n'en est-il pas le père, mais une chose est certaine : ce qui, à la fin des années 1960, se nommait le Syndicat des agents de la paix de la fonction publique était son bébé et a continué de l'être jusqu'à la fin. De même, dans les allers-retours du syndicat à la CSN, il a toujours été présent jusqu'à sa retraite.

En 1990, à l'occasion du 25^e anniversaire de la syndicalisation des agents de la paix de la fonction publique, notre conseiller-archiviste en a écrit l'histoire. Et l'on ne compte plus les rapports, les lettres, les comptes-rendus et les textes du bulletin syndical dans lesquels il a tenu la chronique du syndicat et de ses activités. Noël Lacas aimait écrire et rapporter les événements de la vie syndicale, et il le faisait bien. L'histoire syndicale en sort grandie : avec ce contenu substantiel et engagé, elle acquiert une mémoire, des racines, une continuité, une appartenance ; elle aide aussi à comprendre ce que nous sommes aujourd'hui et à préparer ce que nous serons demain. Un modèle à suivre.



M. MAURICE DUPLÉSSIS EST MORT

APRES TR

SHEFFERVILLE
Le père Dupléssis a le mal
de mourir à la maison au
après un long séjour
à l'hôpital. Les médecins
de la ville, Maurice
et ses collègues ont
essayé de le sauver.
Il est mort à 12 heures
du matin, le 2 janvier 1941.
Il avait 57 ans.
M. Dupléssis
était marié et avait
deux enfants.

Un adv
n'est p



Le 7 septembre 1938, Maurice
Dupléssis, 57 ans, originaire de
Québec, s'éteint à Shefferville,
hémorragie cérébrale. Le grand
l'arbitraire est passé.

Paul Sauvé le remplace mai
112 jours car, le 2 janvier 1941,
cardiaque. Durant ce court mand
d'allumer un espoir chez les fon
les agents de la paix.



WILLIAM ROUSSEL alias GROS WILL
Age 45 57, yeux bleus, cheveux bruns

C.T.C.C.
vail

DEMAN
NCE-SANTÉ

MORALIT
AU SERV
DE LA
POLITIC

BO
V
DU R
DRA

19

36

—

59

AVANT LA SYNDI-
CALISATION DES
EMPLOYÉS DE
L'ÉTAT DANS LES
ANNÉES 1960,
LE « PATRONAGE »
TENAIT LIEU DE
QUALIFICATION.



SI T'ES D'LA BONNE COULEUR...

Il y aura eu la décennie de la Grande Dépression puis la Seconde Guerre mondiale suivie d'un essor économique et d'une modernisation marqués. Il y aura eu un Québec dominé par « le chef » unioniste Maurice Duplessis et sa coéquipière l'Église – gestionnaire de la santé et de l'« instruction » –, une province prise dans les mailles d'un « patronage » systémique et muselée dans ses luttes ouvrières souvent violemment réprimées. Il y aura eu un éclatement de la culture, que grave en 1948 le manifeste *Refus global* qui dénonce le climat de peur et revendique la libération du « peuple canadien-français colonisé ».

Les ramifications du favoritisme s'étendent dans toutes les sphères de la société. Les centres de détention n'en sont pas exclus, ce qui ne manquera pas de nourrir les luttes des agents correctionnels pour leur reconnaissance. Sous un tel système, établi depuis des décennies et connu de tous, les choses sont bien *organisées*. Le gouvernement est bleu ? Les employés du gouvernement sont bleus, les meilleurs emplois vont aux travailleurs d'élection bleus, les contrats vont aux entreprises bleues. Le

gouvernement est rouge ? Les employés du gouvernement sont rouges, et ainsi de suite. Le système s'applique partout, tant chez les policiers que dans les centres de détention, les entreprises de déneigement et autres.

En accédant au pouvoir, au début des années 1960, les libéraux de Jean Lesage prennent en main une situation déjà mure, donnant un élan et des assises à une économie provinciale florissante, à une démocratisation de l'éducation, de la culture, de la santé et des institutions sociales, à une identité nationale, à une ouverture sur le monde. Après la « Grande Noirceur », la « Révolution tranquille ».

Dans ce tourbillon de changements, la société entière dérape, tout semble vouloir sauter. L'ordre établi n'est plus l'ordre établi, on remet tout en question.

1936-1939

Premier mandat du premier ministre Maurice Duplessis, de l'Union nationale. Le Québec se relève, comme bien d'autres, de la grave crise de 1929. Suivra la Seconde Guerre mondiale.

1939-1944

Le libéral Adélard Godbout dirige le Québec à titre de premier ministre. C'est sous son règne que sera votée la Loi sur l'instruction publique, rendant l'école obligatoire jusqu'à l'âge de 14 ans et abolissant les frais de scolarité au primaire. C'est aussi sous Godbout que le droit de vote sera accordé aux femmes et que sera créé le premier Code du travail.



Cher confrère,

N'est-il pas vrai, que depuis toujours, le Gouvernement Provincial et le public en général, refusent d'admettre que le métier de gardien de prison est un des métiers le plus important de la Fonction Publique, et le plus difficile à accomplir.

Si nous reculons dans les années 30, à venir jusqu'en 1950, nous nous apercevons que les critiques et les jugements sévères apportés par le public envers les gardiens de prisons étaient partiellement fondés, qu'on le veuille ou non.

Le personnel des prisons était embauché sur l'ordre de députés qui faisaient leurs campagnes électorales, en favorisant une méthode qui était populaire dans le temps, c'est-à-dire en faisant du PATRONAGE.

L'instruction, la bonne conduite, la compétence et l'intelligence n'étaient pas des normes reconnues pour l'engagement du personnel, seule la connaissance d'un ami député ou ministre pour qui on avait travaillé durant la campagne électorale comptait.

Le système qui existait dans les prisons, (si on peut appeler ça un système) était lamentable, les transactions entre les détenus, gardiens et autorités, étaient le seul moyen de vivre parce que les salaires payés aux gardiens de prison étaient les plus petits salaires payés dans la belle province par les Gouvernements du temps.

A venir jusqu'en 1943, c'était la guerre dans les prisons, (au plus fort la poche) les employés savaient fort bien que leur emploi ne durerait pas longtemps; c'était le régime, changement de Gouvernement, changement de personnel, personne n'avait intérêt à apprendre le métier honorable de gardien de prison, parce que pour eux c'était une question de mois, une élection viendrait mettre fin à leur emploi.

En 1943 le Gouvernement, se décidait enfin à adopter un règlement concernant les prisons, par l'arrêté en conseil no 3210, ce règlement a-

Le patronage

par: **Raymond Pion, prés.
S.A.P.F.P.**

Pour accomplir ce travail, le gardien de prison doit posséder un sang-froid remarquable, être honnête et intelligent.

Mais malheureusement les gardiens de prison ont tendance à s'en aller travailler dans d'autres corps policier, où le salaire est meilleur et le travail plus facile.

Espérons que le Gouvernement saura lors des prochaines négociations, apprécier le travail du gardien de prison à sa juste valeur et le rémunérer en conséquence.

Raymond Pion

De 1960 à 1964 le PATRONAGE diminua légèrement, et une amélioration marquée se fit sentir dans nos prisons, le personnel devint plus expérimenté et plus compétent, à cause d'une diminution de PATRONAGE.

Ce n'est que le 30 novembre 1964 que les gardiens de prisons réussirent à s'unir pour former avec les fonctionnaires, le Syndicat des Fonctionnaires Provinciaux, et s'attaquer ouvertement au PATRONAGE qui diminua sensiblement sous les pressions faites par ce syndicat dont nous étions membres.

Le métier de gardien de prison n'est pas un métier facile, et le manque de personnel dans nos institutions le rend plus difficile.

Le gardien de prison doit s'occuper de la fouille, la surveillance, des parloirs, l'organisation des détenus, la rentrée des détenus, les téléphones, les journaux, la radio les récompenses, le travail des détenus, les sorties, récréations, etc...

Il doit veiller sur les détenus dans les salles, il doit empêcher les assauts des détenus entre eux, il doit empêcher les prévenus de se mêler aux détenus, il doit surveiller les détenus et prévenus privilégiés ou choisis, il doit surveiller et empêcher les privilèges et injustices, il doit voir au respect dû aux gardiens et empêcher l'insubordination des détenus, etc...

Le président du Syndicat des agents de la paix de la fonction publique, Raymond Pion, rappelait dans le bulletin du SAPFP l'évolution du métier d'agent correctionnel depuis 1930, son importance et la place qu'occupait le *patronage* dans les centres de détention.

1944

Maurice Duplessis est élu premier ministre pour un second mandat. Le Québec vivra sous l'ère de Duplessis et de l'Union nationale jusqu'en 1959, à la mort du « chef ». Cette période est marquée en particulier par un lien étroit entre l'État et l'Église et par un favoritisme systématique. On attribue d'ailleurs en partie la longévité du gouvernement duplessiste à la pratique de ce *patronage* avantageant ou récompensant les circonscriptions qui ont voté *du bon bord*, les individus qui ont soutenu *le bon parti*.

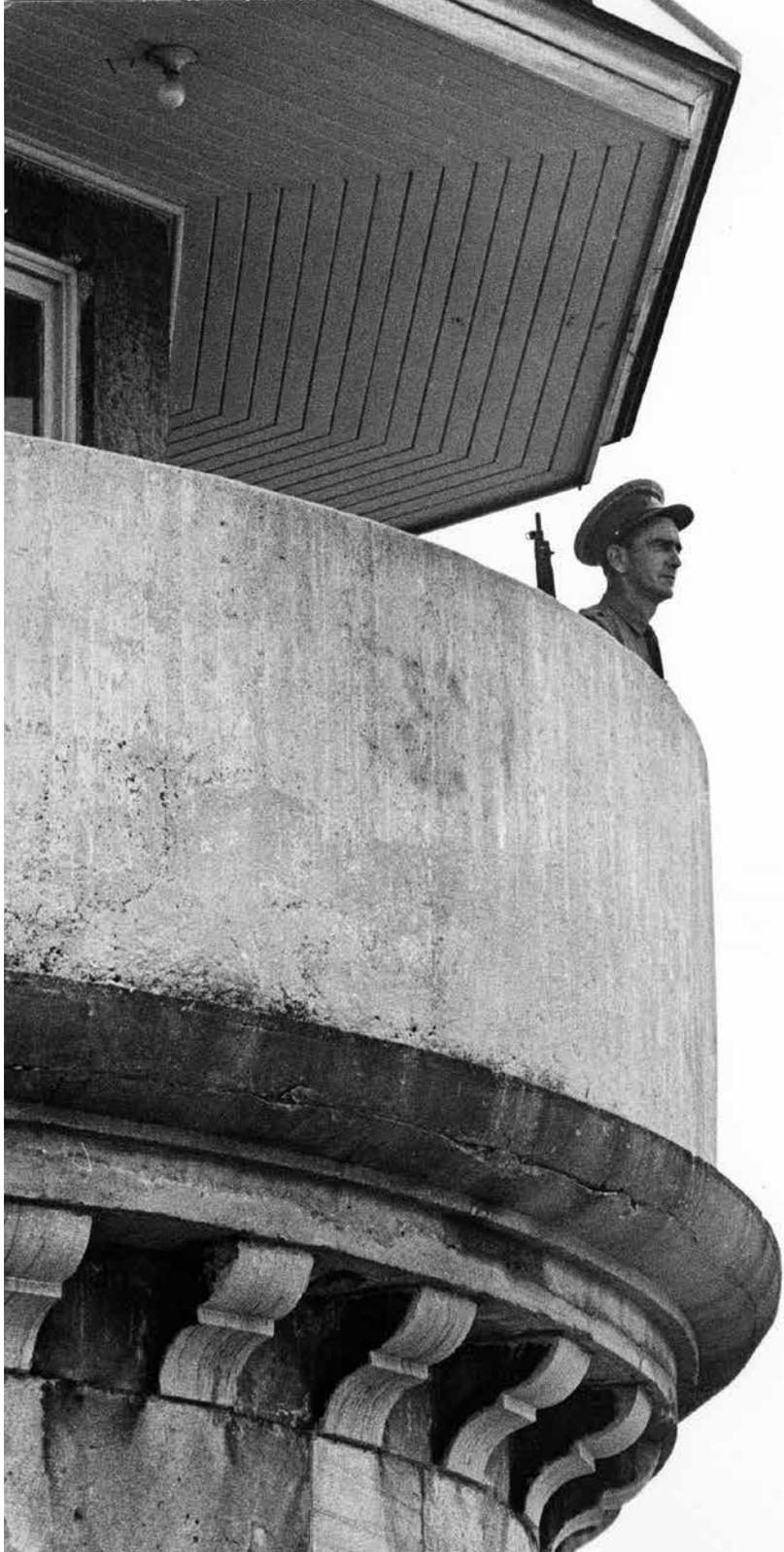
Sous ce régime comme sous l'autre, et ce, jusqu'en 1964, les fonctionnaires n'ont pas droit à la négociation et leurs conditions de travail sont fixées par le gouvernement.

1949

Déclenchement de ce qu'on appellera la « grève de l'amiante » par les mineurs d'Asbestos et de Thetford Mines. Les mineurs sont représentés par la Fédération nationale des employés de l'industrie minière et la Confédération des travailleurs catholiques du Canada (CTCC), qui deviendra la CSN. Le gouvernement de Duplessis appuie l'employeur, la Jonhs-Manville, mais une partie du clergé, notamment l'archevêque de Montréal, Joseph Charbonneau, soutient les travailleurs. La grève de l'amiante, l'un des plus violents conflits de toute l'histoire du Québec, est massivement appuyée par le grand public. Elle marque l'amorce d'un mouvement vers la déconprofessionnalisation des syndicats.

1959

Septembre: Décès de Maurice Duplessis le 7 septembre. Il aura exercé le pouvoir pendant 18 ans. L'unioniste Paul Sauvé, qui le remplace, ne sera en poste que 112 jours, décédant subitement à son tour. Homme ouvert au changement, dont à la syndicalisation et au renforcement de la fonction publique, il aura eu le temps de mandater la Commission de la fonction publique pour produire un plan de classification des emplois qui permettra que soient établies les échelles de traitement selon les classes ou autres catégories d'emploi.



AGENTS DE LA PAIX DU GOUVERNEMENT DU QUEBEC

SITUATION COMPARATIVE DES SALAIRES

LUNDI 4 JANVIER 1960 27

A) GENERAL

Méthod

La seul

salaire

avec c

sont j

fonct

1 - Les

Les

dan

ple

Pr

la

tc

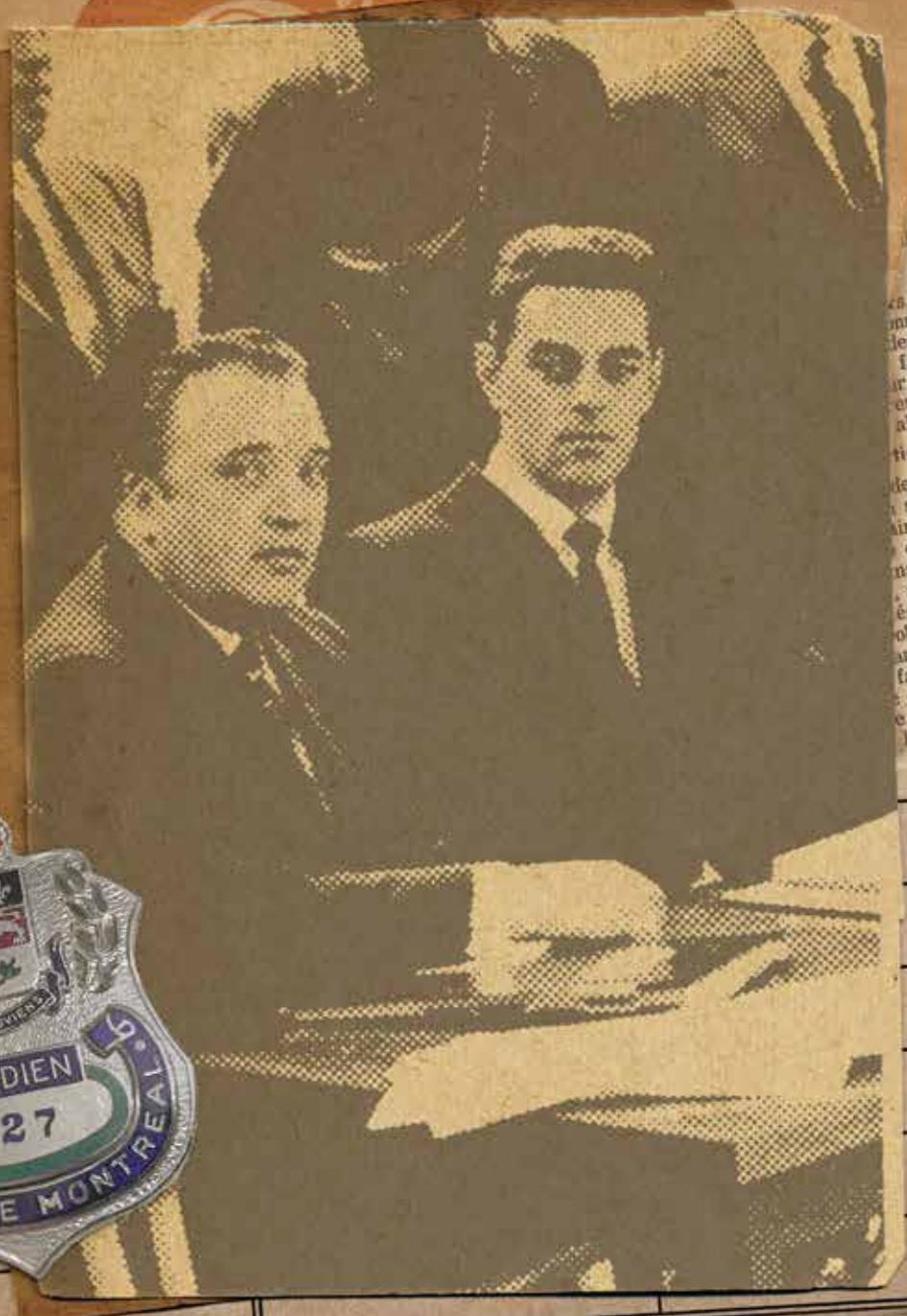
d

v

*Seuls
les surveillants
en institut
PUNA
DES PA*

*Les autres
LA
DU ARRIVER
DU TRANSP
CRIG A
BAISSE*

*on peut song
LES PAIS
VOIR*



ment
es ob
ourde
ère
Parle
journ
re
onait,
les sig
fatigu
ir éno
emier
alors r
tisseme
de la m
surfac
irs de
des D
nsi qu'
au Ch
égère
obable
ardiaqu
façon
était
e fin
le tra

19

60

—

69

EN 1961, LA CSN
MET SUR PIED UN
PREMIER SYNDICAT
NATIONAL DES
FONCTIONNAIRES
PROVINCIAUX AU
QUÉBEC.

ET LA REINE A NÉGOCIÉ!

Dès le début des années 1960 naît le rêve d'un syndicat des agents de la paix en services correctionnels. Un but porté par l'un d'entre eux, Raymond Pion, du centre de Bordeaux puis de Parthenais, un but atteint en mars 1982.

À l'époque, il n'existe pas de négociation centralisée pour l'ensemble des centres de détention. Chaque établissement mène sa propre négociation. Les salaires varient selon les régions, les agents de Montréal étant les mieux

Une réunion des agents de la paix. À la table, deuxième à gauche, [Raymond Pion](#). Debout à droite, [Noël Lacas](#).



payés. Dans les centres de détention, les conditions de travail sont mauvaises et le *patronage* règne en maître. L'image du métier en souffre. L'arrivée du syndicalisme et de la négociation collective changera les règles du jeu, vers plus d'équité, plus de justice.

1960

La Confédération des travailleurs catholiques du Canada (CTCC) se donne un nouveau nom qu'elle porte encore aujourd'hui : la Confédération des syndicats nationaux (CSN).

Juin : Le Parti libéral de Jean Lesage prend le pouvoir. L'arrivée des libéraux amène un vent de renouveau dans la société québécoise. Les employés de l'État, jusque là soumis au favoritisme, veulent de nouvelles règles. Le mouvement de syndicalisation des fonctionnaires se met en branle, des organisations syndicales s'engagent dans la création d'un premier syndicat de la fonction publique au Québec. Les agents correctionnels des établissements de détention font partie du mouvement avec les autres corps d'agents de la paix.

1961

Les fonctionnaires se mobilisent et, avec l'aide de la CSN, mettent sur pied leur syndicat : le Syndicat national des fonctionnaires provinciaux du Québec (SNFPQ).

1962

Le gouvernement libéral soutient que le droit d'association n'existe pas pour les fonctionnaires. Il s'oppose au mouvement de syndicalisation et déclare, le 19 février, lors d'une rencontre avec la CSN et son président Jean Marchand : « La reine ne négocie pas avec ses sujets. » L'argument ne tiendra pas longtemps.

26 septembre : Issu de la fusion des SNFPQ de Montréal et de Québec, le Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ) est officiellement constitué. Les agents de la paix participent activement à l'organisation du syndicat.

1963

Le SFPQ présente des demandes d'accréditation pour plusieurs ministères, y incluant les « fonctionnaires » et les « ouvriers ». La Commission des relations ouvrières déclare que les deux corps d'emploi ne peuvent faire partie d'un même syndicat. Le SFPQ fait une percée et est accrédité pour représenter les employés du ministère de la Famille et du Bien-être. Les constables de la Cour du bien-être social, qui sont aussi des agents de la paix, sont intégrés dans l'accréditation. L'avis de négociation du Syndicat est contesté par le gouvernement.

Au même moment, l'assurance hospitalisation provoque des bouleversements dans la gestion des hôpitaux. La contestation grandit au sein du personnel, qui aboutit à la grève dans de nombreux centres hospitaliers. La plus célèbre est celle des infirmières de l'hôpital Sainte-Justine, à Montréal, qui a lieu en octobre.

1964

Juillet : Adoption d'un nouveau Code du travail. Les employés du secteur public peuvent désormais négocier collectivement leur contrat de travail, mais tout différend doit être soumis à l'arbitrage exécutoire. Le Code du travail permet la syndicalisation des travailleurs de la fonction publique et leur accorde le droit de grève comme dans le secteur privé, à l'exception des policiers et des pompiers. Les agents des services correctionnels, réunis à Saint-Luc, près de Saint-Jean, se prononcent pour la syndicalisation.

30 novembre : Date fixée par le gouvernement pour le vote général de représentation des employés de l'État. Plus de 80 % des fonctionnaires optent pour le SFPQ, affilié à la CSN. Le vote des agents de la paix va dans le même sens, grâce au travail acharné de Raymond Pion et d'Allan McHugh, du centre de Bordeaux. Les négociations s'enclenchent rapidement.

1965

Janvier-mai : Les comités de négociation syndical et gouvernemental se réunissent une quarantaine de fois. Les parties ne parviennent pas à une entente. Deux recommandations de règlement opposées sont sur la table. Les conditions de travail sont fixées par arrêté ministériel.

6 août : Le gouvernement Lesage vote la Loi sur la fonction publique. La Loi reconnaît le SFPQ comme représentant des ouvriers et des fonctionnaires. Elle accorde aux employés de la fonction

publique le droit de négocier et de faire la grève, même si elle limite le champ de la négociation – certaines de leurs conditions de travail ne peuvent être négociées, car elles relèvent du droit de gestion patronal. Toutefois, en reconnaissant le SFPQ, le gouvernement en exclut les agents de la paix. Ces derniers ne se laissent pas désarçonner. Une semaine plus tard, ils mettent sur pied un nouveau syndicat des agents de la paix grâce à l'excellent travail d'organisation de Napoléon Nadeau, de la CSN.

14 août: Le Syndicat des agents de la paix de la fonction publique (SAPFP) est fondé, une constitution est adoptée et un exécutif, élu. Celui-ci est formé de Raymond Pion (président), Théo Rocheleau (1^{er} vice-président), Robert Castonguay (2^e vice-président), Allan McHugh (secrétaire) et Lucien Drolet (trésorier). L'entente de services avec la CSN étant maintenue, c'est Noël Lacas qui agira à titre de conseiller syndical.

Le syndicat regroupe plusieurs catégories d'emploi. Voici la composition





du SAPFP telle que le conseiller Noël Lacas la présente, en 1968, dans le bulletin du syndicat : «Ce syndicat groupe environ 2000 membres, soit approximativement 1200 gardiens de prisons – 500 gardes-chasse – 60 surveillants à l'Institut Pinel – 60 agents de pêcheries – 50 surveillants des autoroutes – 50 surveillants-routiers au Ministère des Transports et communications – 50 constables à la cour du Bien-Être Social et 30 gardiens de stationnement.» («Le Syndicat des agents de la paix de la fonction publique», *L'Agent de la paix*, octobre 1968, vol. 2, n° 5, p. 1)

C'est ainsi que, tout au long de son mandat avec le SAPFP, c'est-à-dire de 1965 à 1974, puis de 1981 à 1984, au moment de sa retraite, Noël Lacas jouera le rôle de véritable archiviste, prenant rigoureusement note des événements

qui marqueront notre histoire. C'est grâce à ses notes et à son *Autobiographie*, publiée par le Conseil central de Lanaudière, en 2006, que de grands pans de notre histoire nous sont connus, nous permettant de comprendre ce que nous sommes devenus et de façonner notre mémoire, nos racines, notre appartenance.

1966

Février : Le Syndicat des agents de la paix de la fonction publique reçoit son accréditation le 23 février. Il n'a droit ni à l'arbitrage, ni à la grève, ni à l'affiliation à une centrale. Quant à son droit de négociation, il est limité par la Loi sur la fonction publique.

Mars : Le SFPQ signe sa première convention collective.

Avril : Dans le cadre d'une tournée provinciale, le SAPFP tient deux assemblées générales, l'une à Montréal, l'autre à Québec. Fort des informations recueillies, le syndicat prépare son projet de convention collective, qu'il dépose au comité de négociation gouvernemental le 28 avril.

9 mai : Les professionnels du gouvernement déclenchent une grève générale.

Juin : En réponse au projet de convention collective du SAPFP, le gouvernement propose *grosso modo* les mêmes clauses normatives que celles négociées avec les fonctionnaires. Quant aux offres salariales, au terme de quatre assemblées syndicales au début de juin,

les 2000 membres les rejettent à une écrasante majorité de 90 %.

Juin : L'Union nationale de Daniel Johnson père déloge, le 5 juin, les libéraux de Jean Lesage pour former un gouvernement majoritaire. Celui-ci crée un nouveau comité de négociation qui reprend les pourparlers le 8 juin.

26 juillet : Après d'intenses négociations, le SAPFP signe sa première convention collective.

1967

16 mars : Après quelques séances d'arbitrage et un travail sur la classification des emplois, la convention collective est amendée, conduisant à une augmentation des salaires et à une réduction du temps de travail hebdomadaire à 40 heures.

Avril-mai : Premier congrès du SAPFP. Les agents de la paix accumulent les griefs. Le 19 mai, ils montent une ligne de piquetage symbolique devant le Parlement de Québec. Ils protestent contre les retards dans l'application de la convention collective pourtant signée depuis le 28 juillet 1966. La négociation reprend.

Juin : Parution du premier numéro du bulletin du Syndicat des agents de la paix de la fonction publique, *L'Agent de la paix*.

27 septembre : Le SAPFP présente son mémoire à la Commission d'enquête sur l'administration de la justice en matière criminelle et pénale au Québec, la commission Prévost. Parmi les revendications formulées, on trouve celle de mettre en marche le processus de formation des agents de la paix. Le syndicat note qu'à

Importance du surveillant en institution pénale

Le métier de gardien de prison n'est pas un métier facile, et le manque de personnel dans nos institutions le rend plus difficile.

Le gardien de prison doit s'occuper de la fouille, la surveillance, des parloirs, l'organisation des détenus, la rentrée des détenus, les téléphones, les journaux, la radio les récompenses, le travail des détenus, les sorties, récréations, etc...

Il doit veiller sur les détenus dans les salles, il doit empêcher les assauts des détenus entre eux, il doit empêcher les prévenus de se mêler aux détenus, il doit surveiller les détenus et prévenus privilégiés ou choisis, il doit surveiller et empêcher les privilèges et injustices, il doit voir au respect dû aux gardiens et empêcher l'insubordination des détenus, etc...

Pour accomplir ce travail, le gardien de prison doit posséder un sang-froid remarquable, être honnête et intelligent.

Mais malheureusement les gardiens de prison ont tendance à s'en aller travailler dans d'autres corps policier, où le salaire est meilleur et le travail plus facile.

Espérons que le Gouvernement saura lors des prochaines négociations, apprécier le travail du gardien de prison à sa juste valeur et le rémunérer en conséquence.

Raymond Pion

LES AGENTS DE LA PAIX EN 1967

Les agents correctionnels représentent les deux tiers des membres du nouveau SAPFP.

« Le syndicat compte 55 sections, la plus petite a six membres, la plus nombreuse 535. Chaque section délègue un membre au conseil syndical pour les 40 premiers membres, plus un délégué additionnel par 40 membres additionnels ou fraction de 40 membres. Ce conseil syndical élit un exécutif de 5 membres et un bureau de direction composé d'au moins un délégué par ministère.

L'assemblée provinciale compte donc 2000 membres, un conseil syndical de 85 délégués, un bureau de direction de 20 membres et un exécutif de 5 membres. Les surveillants en institutions pénales (gardiens de prisons) représentent 65% des effectifs de notre Syndicat, soit 1300 membres. Ces 1300 membres se répartissent comme suit : 600 à Montréal, 200 à Québec et 500 dans les districts.

Les salaires à Québec sont de 200 \$ par année plus bas que les salaires à Montréal, et ceux des districts (centres ruraux) sont plus bas de 467 \$ par année. »
(*L'Agent de la paix*, vol. 2, n° 5, octobre 1968)



l'encontre de l'entente du 28 juillet 1966 voulant qu'un comité paritaire sur le perfectionnement soit créé, rien n'a encore été fait malgré les pressions syndicales. D'autres importantes revendications y figurent dont les suivantes : les multiples tâches des agents en centre de détention et la difficulté de les exercer ; la sécurité des agents ; la sécurité d'emploi ; l'élimination des agences privées ; et la valorisation du métier.

1968

Juin-août : Les négociations reprennent entre les agents de la paix et le gouvernement. La convention collective échoit le 28 juillet. Le syndicat met de l'avant la question de l'arbitrage et se dit prêt à négocier dès le début de l'année, mais il se bute à l'attitude anti-syndicale du ministère de la Justice. La première rencontre de négociation n'a lieu que le 7 juin. Le 16 août, les 75 délégués syndicaux rejettent les offres gouvernementales à 95 %. Des assemblées se tiennent dès la semaine suivante dans les 55 sections.

Plusieurs grèves sont déclenchées dans le secteur public et parapublic, dont celle des employés de la Régie des alcools du Québec (aujourd'hui la SAQ) qui se prolongera jusqu'à cinq mois. Les négociations sont particulièrement difficiles et longues dans les secteurs de l'éducation et des hôpitaux publics.

25 octobre : Une convention collective est enfin signée. D'une durée de trois ans, elle expire le 28 juillet 1971. La grève a été évitée de justesse. Les agents de la paix obtiennent des avan-

tages supérieurs à ceux des fonctionnaires : des augmentations salariales de 35 % et une réduction des heures de travail. La parité salariale est acquise entre les surveillants de Québec, Hull, Sherbrooke, Chicoutimi et Trois-Rivières. L'écart salarial entre les agents des autres centres du Québec est tout de même réduit et les conditions de travail sont améliorées.

Si les agents obtiennent de tels avantages, c'est qu'ils partent de loin avec les conditions de travail qu'ils ont connues à ce jour – en particulier sur le plan des salaires, qui sont beaucoup plus bas que ceux des autres employés de l'État, et de la tâche, qui est particulièrement exigeante et risquée au quotidien.

Voici ce que rapporte Noël Lacas au secrétaire général de la CSN, tel que reproduit dans *L'Agent de la paix* : « Grosso modo, nous pouvons affirmer qu[e depuis 1966], soit en l'espace de quatre ans, le Syndicat des agents de la paix de la fonction publique aura réussi à améliorer les conditions de travail et de salaires de 100% [...] : un salaire maxima pour un gardien de prison qui était de 69.00\$ par semaine en février 1966 aura été porté à 133.00\$ par semaine en février 1970, soit une augmentation de 64.00\$ par semaine. De plus, ce même gardien de prison qui avait une semaine de travail de 48 heures bénéficie de la semaine de 40 heures depuis avril 1967. » (Rapport de Noël Lacas au secrétaire général de la CSN, *L'Agent de la paix*, vol. 2, n° 5, octobre 1968, p. 4)

La question des femmes surveillantes en région, « dans les districts » selon l'expression de l'époque, pose aussi

un problème. Le salaire annuel moyen des surveillants en établissement de détention est alors de 4600 \$. Au bas de l'échelle, un surveillant masculin touche entre 4032 \$ et 5032 \$. Par contre, une surveillante occupant le même poste dans les mêmes conditions reçoit 3565 \$ au premier échelon, soit 88,5 % du salaire de son collègue masculin. À l'époque, cet écart considéré comme normal entre les hommes et les femmes – qu'on appelait « hypothèse de la validité de la structure interne de l'échelle » – n'est pas remis en question. On prévoit même de le faire perdurer.

Un document de travail syndical sur la négociation de 1968 fait état de la situation salariale des agentes des services correctionnels en ces termes :

« Un cas particulier est celui des surveillantes en institutions pénales, qui jouissent dans les prisons de districts d'une situation assez particulière. En effet, ces prisons reçoivent, à l'exception de la prison de Sherbrooke, un nombre de détenus féminins très restreint. Ceci fait que les surveillantes ne travaillent de fait que 2 ou 3 mois par année. Un taux d'augmentation de salaires appliqué de la même façon que pour les autres fonctions serait injustifiable et rencontrerait une vive opposition de la part de l'employeur. Il convient donc d'élaborer une autre façon de procéder, plus susceptible d'être agréée lors des prochaines négociations collectives.

« L'échelle actuelle de salaires des surveillantes des prisons de districts va de 2,893 \$ par année à 3,893 \$ par année. Par ailleurs, le taux général

de rattrapage pour les autres fonctions est de 16.6 % au minimum et de 23.3 % au maximum de l'échelle.

« La procédure à suivre, dans le cas présent, pourrait être la suivante. Comme les surveillantes ne travaillent effectivement que durant environ 25 % du temps annuel normal, leur salaire ne serait augmenté que de 25 % du taux général de rattrapage pour les autres fonctions. À titre d'exemple, prenons le cas d'une surveillante du premier échelon qui reçoit présentement 2,893 \$ par année. Le taux général de rattrapage, dans son cas, serait de 16.6 %, soit 480 \$ environ. L'augmentation effective serait donc de l'ordre de 25 % de 480 \$, soit 120 \$.

« La formule serait : ancien salaire + 25 % du l'augmentation de rattrapage. Cette méthode normaliserait quelque peu la situation et satisferait mieux les deux parties que le statu quo ou l'augmentation intégrale. »

NOTRE SYNDICAT EST PRET

MONTREAL-MATIN, SAMEDI 10 OCTOBRE 1970 3

conditions à remplir

adressée à M. Pierre... tard, cette demande quit-
tait la station tandis que
le directeur de l'informa-
tion des Normaux



**SYNDICAT DES AGENTS DE LA PAIX
DE LA FONCTION PUBLIQUE**

1001, rue St-Denis, Montréal 129 - Téléphone: 842-3181

RAYMOND PION, président provincial — ALLAN McHUGH, secrétaire général — NOEL LACAS

Montréal, le 14 septembre 1971

ER D'ACTIVITES

en vue de recevoir du
ques réponses à certaines
objet.

septembre - Réunion de 11



Les gardiens occupent six prisons

30 JANVIER 72

CHAPITRE II
OCCUPAT
GREVE
NOUVEAU DE

L'Agent de la paix



LE SYNDICAT DES AGENTS DE LA PAIX DE
1001, rue St-Denis - Montréal 129.

UN MOIS DE DÉCEMBRE PAS COMME LES AUTRES!

Le mois de décembre 1971
ne fut pas "un mois
des autres",

70697 7853
Syndicat de la Paix 1971-72
Le Devoir, mercredi 15 décembre 1971

Un enquêteur spécial pour régler le conflit des agents de la paix

On sait que lundi, en-
bree du Syn-
autoroutes, les gardiens
l'Assemblée nationale,
le-chasse et garde-pè-

19

70

—

78

UNE DÉCENNIE
DE CONFLITS,
D’AFFRONTEMENTS
ET DE RUPTURES
AVEC LE
GOUVERNEMENT
ET ENTRE LES
SYNDICATS.
LES AGENTS
CORRECTIONNELS
S’ÉMANCIPENT.

TURBULENCES ET RUPTURES

Le mouvement syndical se prépare à affronter le gouvernement. Les trois grandes centrales, la CSN, la FTQ et la CEQ, s'unissent en Front commun pour négocier au nom de tous les employés hommes et femmes du secteur public et parapublic. Leader de cette alliance, la CSN fait face à une contestation interne d'une rare violence. Plusieurs syndicats quittent ses rangs. La centrale se dote de sections locales qui peuvent élire leurs comités exécutifs et se prononcer sur la constitution du syndicat.

1970

Avril: Deuxième congrès du SAPFP, qui décide de maintenir son entente avec la CSN. Son président Raymond Pion est réélu avec son équipe formée de Théo Rocheleau, Godefroy Beaulieu, Henri Ferguson, Eugène Lamontagne et Jean Després, à la vice-présidence. Allan McHugh occupe le poste de secrétaire général.

Le 29 avril, les libéraux, dirigés par Robert Bourassa, reprennent le pouvoir sur l'Union nationale de Jean-Jacques Bertrand. Jérôme Choquette, détrônant Rémi Paul, est nommé ministre de la Justice. Qui dit nouveau gouvernement dit nouveaux contacts. Les revendications reprennent.

Durant cette période, la CSN met sur pied un regroupement de tous ses syndicats qui doivent négocier avec le gouvernement: le Comité de coordination des négociations du secteur public (CCNSP). Le SAPFP y adhère.

Juin-juillet: Le président du SAPFP, Raymond Pion, fait état des demandes syndicales au nouveau ministre de la Justice. Le 6 juillet, les agents de Bordeaux, Parthenais et Tanguay décident d'un arrêt de travail, «[...] un peu tannés de laver les planchers et de manger de la soupe aux chaussons et à l'urine», rapporte le *Dimanche Matin* du 5 juillet 1970, que cite le bulletin syndical de juin de la même année. Les agents en ont particulièrement contre le manque de personnel et leur mauvaise affectation.

Pour éviter l'arrêt de travail, le gouvernement propose une enquête sur la situation dans les trois centres de détention touchés. Le même *Dimanche Matin* reprend les propos du conseiller syndical Noël Lacas qui dénonce l'inaction gouvernementale: «Les membres du syndicat sont fatigués d'attendre après le ministère de la Justice, que ce soit celui de l'Union Nationale ou celui du gouvernement libéral. Les deux partis qui se sont succédé n'ont jamais rien fait et ne font rien non plus pour régler les problèmes des prisons. Le syndicat est d'avis que ce comité d'enquête devrait poursuivre son travail dans toutes les prisons du Québec.»

Septembre: La commission Prévost remet son rapport. Elle constate tout au moins des anomalies quant à l'hygiène et la sécurité dans les centres

Rassemblement du Front commun au Forum de Montréal, le 7 mars 1972.

de détention de Bordeaux, Parthenais et Tanguay. La partie syndicale ajoute que la présence d'employés d'agences de sécurité privées dans les prisons, des amies du régime, n'a plus sa raison d'être sinon le *patronage*, et que ceux-ci devraient être remplacés par des agents de la paix de la fonction publique. Quant à la malpropreté de plusieurs salles et lieux de détention, des directions compétentes auraient vite fait de résoudre le problème, selon le syndicat: le manque de personnel est criant, et ce n'est pas aux surveillants de faire le ménage, laver les planchers et servir les repas aux détenus. Si on affectait les employés aux tâches qui leur sont dévolues dans la convention, les problèmes de surcharge seraient moindres.

Le gouvernement ruse, tempore et réagit... en coupant dans les budgets alloués aux centres de détention. Noël Lacas note dans le bulletin syndical *L'Agent de la paix* d'octobre 1970: « Pour prouver que les représentants du ministère de la Justice ne tiennent pas compte [...] des demandes syndicales, il n'y a eu aucune augmentation de personnel et pas plus tard que dans la semaine du 5 octobre 1970, quelque 40 surveillants furent intoxiqués par la mauvaise nourriture, alors qu'aucun détenu ne fut affecté. » Rappelons-nous que des détenus participent à la préparation des repas.

Octobre: C'est la crise politique que nous connaissons, l'enlèvement de Richard Cross, attaché commercial de la Grande-Bretagne, et de Pierre Laporte, ministre du Travail dans le gouvernement Bourassa, qui trouvera la mort dans des

circonstances troubles. Plusieurs centaines d'arrestations ont lieu dans les milieux progressistes, communautaires et syndicaux. La pression augmente dans les centres de détention.

Novembre: Les agents de la paix s'interrogent sur la participation de leur syndicat au Comité de coordination des négociations dans le secteur public (CCNSP). La CSN prône une négociation unifiée en ce qui a trait aux questions salariales. Seul syndicat du regroupement à n'avoir ni droit de grève ni droit à l'arbitrage exécutoire, et ne représentant que 2% des membres du CCNSP, le SAPFP craint de ne pas être entendu. (*L'Agent de la paix*, novembre 1970, vol. 4, n° 11)

1971

Le premier Front commun CSN-FTQ-CEQ du secteur public et parapublic est créé. Le SAPFP demande l'autorisation d'y participer à titre d'observateur, ce qui lui est accordé. Cependant, de nombreux agents aimeraient voir leur syndicat s'éloigner de la CSN, que le SFPQ menace aussi de quitter.

27 avril: Le SAPFP dépose un projet de convention amendé, qui inclut une vingtaine de priorités. La convention en vigueur prend fin le 28 juillet. Le syndicat revendique un salaire annuel de 10 000\$, soit le niveau salarial des policiers de la Sûreté du Québec. Des assemblées générales à Québec et à Montréal donnent au SAPFP le mandat de prendre les moyens nécessaires pour obtenir une nouvelle convention négociée. Les principales revendications portent sur les points suivants: de meilleurs salaires, une



réduction du nombre d'échelons et des améliorations aux conditions de travail, à la sécurité d'emploi ainsi qu'à la sécurité au travail.

Le président Pion émet alors le vœu d'une négociation non seulement rapide mais se déroulant « dans un meilleur esprit que celui dont [ont fait preuve] certaines autorités depuis 1968 ». Il insiste sur le remplacement des agences privées exécutant des travaux qui relèvent directement de la responsabilité des agents de la paix. Quarante séances de négociation plus tard, aucune des priorités syndicales n'aura été prise en compte par les négociateurs gouvernementaux. (*L'Agent de la paix*, mai 1971, vol. 5, n° 5)

Juin : Début des négociations entre le gouvernement et le Front commun CSN-FTQ-CEQ.

Juillet : Les agents de la paix quittent le Front commun. Ils veulent négocier leur propre convention.

Novembre : Lors du conseil syndical, les agents de la paix discutent de stratégie en vue de forcer le gouvernement à signer une entente.

Décembre : Rien n'y fait. Le gouvernement n'a rien mis de nouveau sur la table concernant les questions salariales. Le 13 décembre, le SAPFP est prêt à entreprendre des moyens de pression. Il annonce que cette séance de négociation sera la dernière si le gouvernement ne bouge pas. Les moyens de pression se mettent en branle. Lors de cette dernière séance de négociation, le gouvernement crée une commission spéciale, présidée par Claude Lavery, qui sera chargée « de

faire enquête et rapport sur le différend relatif aux traitements et au nombre d'échelons des échelles de salaire, étant entendu que [le] commissaire ne pourra rendre une décision, ni formuler de réglementation, mais seulement constater les faits ».

Malgré sa confiance limitée, le syndicat comparaît. Noël Lacas y présente une étude comparative de 136 conventions de policiers et de gardiens, démontrant que les gardiens québécois se situent au bas de l'échelle.

1972

Une année cruciale s'amorce pour les négociations des agents de la paix comme pour celles des secteurs public et parapublic dont les 210 000 employés des secteurs public et parapublic poursuivent en Front commun les négociations avec le gouvernement. Les agents de la paix négocient de leur côté. Mais tout n'est pas simple en cette année 1972. Les événements syndicaux et politiques se succèdent à un rythme impressionnant.

30 janvier : La commission Lavery remet son rapport. Le même jour, en réaction à la lenteur des négociations, les agents correctionnels de six centres de détention occupent leurs lieux de travail. Se joignent au mouvement, lancé la veille par les 450 agents du centre de Bordeaux, ceux de Tanguay (prison des femmes de Montréal), Orsainville (Québec), Waterloo, Joliette et Parthenais (centre de détention de la Sûreté du Québec).

Les agents correctionnels réclament un salaire semblable à celui de leurs confrères des prisons fédérales,





Première séance de négociation du Front commun de 1972, le 30 mars 1971.

soit un rattrapage annuel de 1500 \$. Jérôme Choquette, ministre de la Justice du Québec, leur demande de cesser l'occupation à partir de minuit, sous la menace d'une intervention de la Sûreté du Québec. Une entente est signée le jour même, qui comprend un retour au travail sans repréailles s'il est immédiat et une garantie de retour à la table de négociation pour le 3 février.

3 février : Retour à la table de négociation. Les offres gouvernementales n'ont pas changé : une proposition salariale décevante, huit échelons au lieu des cinq demandés par le syndicat, écart salarial énorme séparant les

agents correctionnels de leurs collègues de la Sûreté du Québec, de la GRC et des agents de la paix fédéraux.

5 février : Plus de 1800 agents se réunissent à Drummondville. Rien ne va plus. C'est la grève. Elle touche surtout les centres de détention. Elle se prolongera jusqu'à la fin de février. Le gouvernement propose aux agents de la paix un protocole de retour au travail et la poursuite de la négociation. Les membres du SAPFP rejettent le protocole de retour au travail, mais votent tout de même à 72 % pour le retour au travail.

Dans le *Journal de Montréal* du 4 mars 1972, on peut lire sous la plume

DÉMISSION DE RAYMOND PION

À la mi-août 1972, malgré l'opposition du président Raymond Pion, le comité de négociation recommande aux membres d'accepter les offres gouvernementales. Minoritaire lors du vote, le président démissionne et retourne à son poste au centre Parthenais. Laurent Caplette, lui aussi surveillant en centre de détention, le remplace à la présidence.

Il s'agit de la première discorde importante entre les différents corps d'emploi du SAPFP, mettant à jour leurs intérêts divergents. La convention sera finalement signée à la fin d'août, au mécontentement de beaucoup d'agents correctionnels, en particulier ceux de Montréal et de Québec.

En novembre, un nouvel exécutif prend la direction du SAPFP. Allan McHugh en devient le président, Jean Dolbec, le secrétaire. Les autres membres de l'exécutif sont Laurent Caplette, Godefroy Beaulieu, Henri Ferguson, Eugène Lamontagne et Raymond Rousseau.

de Daniel Rioux : « “Les agents de la paix retourneront à leurs occupations !” C’est ce qu’a déclaré hier soir [...] M. Raymond Pion, quelques minutes après avoir terminé la compilation du vote pris antérieurement durant la journée. » Le retour au travail, ajoute le président du syndicat, est motivé par la situation des détenus, privés de récréation et de visites depuis le début de la grève. Le gouvernement, quant à lui, continue de traiter les agents avec mépris, dénigrant leur travail et ne prenant pas en compte leurs besoins ni leurs aspirations.

Le SAPFP continue de revendiquer l’équité salariale avec les agents fédéraux ainsi que le recours à l’arbitrage exécutoire. La partie patronale propose un arbitrage des différends avec sentence non exécutoire dans les 30 jours suivant la fin de la convention.

Le Front commun intersyndical est en pleine effervescence. Les moyens d’action se multiplient pour l’obtention de la table centrale de négociation sur les clauses salariales.

Mars-avril : Les négociations se poursuivent. Le gouvernement dépose le projet de loi 19, une loi spéciale. Adoptée le 21 avril, elle force le retour au travail et suspend le droit de grève à tous les employés du secteur public jusqu’au 30 juin de la même année. La réaction du SAPFP est immédiate : il n’est pas question que ce projet de loi s’applique dans le cas de ses membres.

Pierre Vennat fait état du SAPFP dans le journal *La Presse* du 4 mai 1972, que cite Noël Lacas dans son *Autobiographie* : « Les agents de la paix qui, en

février, avaient soutenu une grève illégale d’un mois contre le gouvernement du Québec, ont fait savoir hier au ministre de la Fonction publique qu’il y aura “un éclair dans le ciel du Québec” en moins de dix minutes si le gouvernement annonce de façon officielle son intention de continuer à considérer qu’ils sont régis par la Loi 19. » (Noël Lacas, *Autobiographie*, Conseil central de Lanaudière, 2006, p.81-82)

Déjà, les lois qui régissent les agents de la paix leur laissent une très mince marge de manœuvre : aucun droit à l’arbitrage, à la grève ou à l’affiliation à une centrale syndicale ; aucun droit non plus à la médiation ou à la conciliation. Ce que le gouvernement rajoute avec le projet de loi 19 leur apparaît, dans leur cas, inapproprié et indécent.

9 mars : Un mandat de grève est donné au Front commun CSN-FTQ-CEQ dans une proportion de 68,5 %, avec une participation au vote de 85 %.

10 mars : Reprise des négociations pour les agents de la paix. Des poches de résistance poursuivent la grève.

13 mars : Le Front commun CSN-FTQ-CEQ obtient la table centrale de négociation sur les quatre sujets suivants : salaires, sécurité d’emploi, assurance-salaire et régime de retraite. Les autres points sont discutés aux tables sectorielles ou au niveau local. Une importante revendication en fait partie, dont on se souvient encore aujourd’hui : le salaire hebdomadaire minimum de 100 \$ dans la fonction publique. Il faut savoir qu’en 1972, le salaire de trois travailleurs



[Pages précédentes](#)

Marche des syndiqués vers le palais de justice de Québec avec les présidents des centrales [Louis Laberge](#), [Marcel Pepin](#) et [Yvon Charbonneau](#).

sur cinq du secteur public se situe sous ce niveau. Ce 100\$ sera obtenu à la négociation de 1975.

28 mars : Premier débrayage de 24 heures des 210 000 employés du Front commun.

9 avril : Les 210 000 employés des secteurs public et parapublic du Québec se remettent en grève. C'est la deuxième fois en deux semaines.

11 avril : Une nouvelle grève est déclenchée dans l'ensemble du secteur public.

21 avril : Le gouvernement adopte une loi spéciale et met fin à la grève. Le mouvement de débrayage aura duré 11 jours.

8 mai : Condamnation à un an de prison pour outrage au tribunal et incarcération au centre d'Orsainville des présidents Marcel Pepin, Louis Laberge et Yvon Charbonneau des trois grandes centrales CSN, FTQ et CEQ du Front commun.

En mai, les protestations syndicales se multiplient à la grandeur du Québec. L'emprisonnement des leaders syndicaux provoque une série de manifestations, d'occupations et de débrayages, en particulier à Sept-Îles, sur la Côte-Nord. Les manifestations dureront deux semaines.

Le SFPQ rompt avec la CSN. La contestation de l'entente de services du SAPFP avec la CSN se fait sentir chez les agents de la paix.

Juin : Une division profonde secoue la CSN au sein même de son comité exécutif, dont trois membres, « les trois D » pour Dalpé, Dion et Daigle, contre deux quittent l'organisation pour

fonder la Centrale des syndicats démocratiques (CSD). Plusieurs autres syndicats se sépareront de la CSN.

Juillet : Le gouvernement finit par offrir au SAPFP, à titre exploratoire, un arbitrage pour 1974. Le syndicat, lui, veut un arbitrage complet dès 1973. Il obtient finalement l'arbitrage sur les salaires pour 1973 et sur tout autre différend, pour 1974.

Août : En désaccord avec son exécutif quant à l'acceptation des dernières propositions patronales, Raymond Pion démissionne de la présidence du SAPFP. Le 31 août, la convention entre le SAPFP et le gouvernement est signée.

25 septembre : Le SFPQ se désaffilie à son tour de la CSN et se retire du Front commun.

15 octobre : Le gouvernement décrète les conditions de travail dans le secteur public et parapublic. Les agents de la paix ne sont pas touchés par ce décret.

1973

Le nouvel exécutif du SAPFP se met rapidement au travail. La négociation se poursuit sur les salaires sans qu'on parvienne à une entente. La date limite d'un accord est le 31 juillet. L'arbitrage est décrété. L'arbitre choisi par la partie patronale est l'avocat Lucien Bouchard. Contre toute attente, celui-ci rend, en décembre 1973, une décision favorable au syndicat : réduction du nombre d'échelons de sept à cinq, augmentations salariales portées de 5 à 7,5 %, et reconnaissance de l'arbitrage, qui demeure toutefois non exécutoire.

En juin 1973, le salaire moyen des agents des services correctionnels est de 7625,85\$. L'offre gouvernementale se chiffre à 8083,40\$ et la demande du syndicat, à 8637,24\$. La partie patronale propose une augmentation de 17,50\$ par paie. La sentence de Bouchard tombe : l'augmentation par paie sera plutôt de 38,90\$.

1974

Janvier : Le gouvernement accepte la sentence Bouchard. De février 1966 à décembre 1973, le salaire des ASC aura donc augmenté, selon les échelons, de 200% à 250% dans tous les centres de détention du Québec. Notons que, durant cette période, l'inflation a grimpé à près de 40%. Le SAPFP se remet au travail, car la convention collective en vigueur prend fin le 1^{er} juillet.

La section SAPFP du palais de justice de Montréal demande que « l'exécutif provincial soit autorisé à entreprendre les mesures nécessaires en vue de discontinuer toute entente de services ou tout lien [le] rattachant à la Confédération des syndicats nationaux (CSN), et ce, dans les délais les plus proches ». L'opposition provient surtout du groupe de Montréal, qui compte près de 500 membres rattachés à Bordeaux, à Parthenais et au palais de justice.

Mars : Le syndicat tient son conseil. Après discussion, l'entente de services avec la CSN est maintenue jusqu'à la signature de la prochaine convention collective. Un référendum suivra, qui portera sur trois questions : Maintient-on l'entente avec la CSN ? Le

syndicat fera-t-il affaire avec un bureau d'avocat ? Ou fera-t-il cavalier seul ? En ce qui concerne la négociation, dans l'éventualité où aucune entente n'aura été signée au 30 juin, le gouvernement nommera un arbitre qui se prononcera sur toutes les clauses litigieuses à l'exclusion des salaires. Le gouvernement n'a pas oublié la sentence Bouchard.

Avril : Noël Lacas, fidèle allié et négociateur des agents de la paix à la CSN pendant huit ans, quitte son poste de conseiller syndical au SAPFP pour se joindre au secteur public de la CSN. Il est fier du chemin parcouru : salaires plus que doublés, heures de travail diminuées, nombre d'échelons réduit et avantages sociaux améliorés.

Juillet-septembre : La convention collective en vigueur échoit en juillet. En septembre, une entente intervient entre le SAPFP et la partie patronale sur une nouvelle convention. L'échelle de salaires fait un bond : au 1^{er} juillet 1974, elle variera de 9520\$, au premier échelon (une augmentation de 24,5%), à 10 657\$, au cinquième (une augmentation de 16,6%). Selon la nouvelle convention collective, le niveau de traitement des agents correctionnels québécois est maintenant fixé à l'aide d'un critère de comparaison : l'écart entre les salaires des agents québécois et des policiers de la SQ doit être le même que celui existant entre les salaires des agents fédéraux, des policiers de la GRC et des agents ontariens.

1975

Janvier : La convention étant maintenant signée, le syndicat organise comme prévu le référendum sur le maintien de l'entente de services avec la CSN. L'exécutif se prononce pour la fin de cette entente. Et le 28 janvier, c'est par un vote de 757 contre 411 que les membres du SAPFP vont dans le même sens. À la suite de ce vote, en désaccord avec la décision, le président Allan McHugh démissionne. Laurent Caplette le remplace à la présidence.

1976

Juillet-octobre : Seule l'échelle salariale des surveillants fédéraux, en juillet, a été renouvelée, les autres étant en négociation. Le SAPFP prévoit une augmentation de plus de 9%. En octobre, le syndicat reçoit les résultats d'une étude qu'il a commandée sur la composante du stress dans le travail d'agent de la paix. Il utilisera cette étude lors des négociations qui couvriront les années 1977-1980.

1978

Une nouvelle convention collective est signée. Il s'agit de la dernière convention des agents de la paix des services correctionnels avec le « grand » syndicat.



Signature de la convention collective des agents de la paix en présence du président du syndicat, Laurent Caplette, et du ministre de la Fonction publique, Denis de Belleval, 1978.



L'ÉCHO
SYNDICAL...

L'HORIZON

MAI / JUIN 1983

JUSTICE POUR TOUS

JUSQU'À
QUAND NOTRE
PATIENCE?



EPOT - Union
e 3 août 1988

PROJET

/ DEPARTMENT

Parthenais

Arrensval

Hull

Sorel

Bouchans

Joliette

Tongvay

Watersloo



NEGOCIATION

Le 20 septembre 1989

ronale avisait
comité

NO: 5

19

79

—

89

LA « BRIQUE GRISE »
CONSACRE LA
RUPTURE ENTRE
LE SYNDICAT
DES AGENTS DE
LA PAIX DE LA
FONCTION PUBLIQUE
ET LES AGENTS
CORRECTIONNELS.

le 12 novembre 1981

Procès Verbal de l'assemblée de fondation du Syndicat: Union des Agents de la Paix en Institutions Pénales, tenue à Montréal ce deuxième jour du mois de novembre 1981 à 9 h 00 AM et à laquelle assistaient les personnes dont les noms suivent:

Liste des personnes:

Raymond Linn, Raymond Thiroux, Claude Héroux, Jean Pierre Debilly, Jean Marie Pelinae, Rita Lemire, Serge Ouellet, Jean Charles Guigneaull, Raymond Amoyne, Gaetan Robarge, Noël Lacour, Guy Bérage.

- Res #1 — Proposé par Raymond Thiroux appuyé par Claude Héroux que Noël Lacour propose comme secrétaire de l'assemblée.
adopté.
- Res #2 — Proposé par Jean Marie Pelinae appuyé par Rita Lemire que Guy Bérage propose comme président de l'assemblée.
adopté.
- Res #3 — Proposé par Raymond Linn secondé par Raymond Thiroux que les personnes, dont la liste apparaît ci-haut, fondent une association de policiers au sens de la loi Code du Travail et Tribunal du Travail, (~~le~~) appelée: Union des Agents de la Paix en Institutions Pénales.
adopté.

- Res #4
art 1 Statuts et règlements
L'Union des Agents de la Paix en Institutions Pénales ci-après appelée le Syndicat, est fondé à Montréal au 1601 Deslormiers le 12^e jour de novembre 1981 est une association au sens du Code du Travail.

LES PREMIERS PAS DU SYNDICAT AUTONOME

1979

Les ASC se sentent de plus en plus à l'étroit au SAPFP. Ils éprouvent énormément de difficulté à faire valoir leur point de vue. Sur le sujet central de la retraite, par exemple, ils n'arrivent pas à une solution qui leur convient. En effet, attendre 35 ans avant d'être admissible à une pleine retraite est peut-être accep-

table pour d'autres corps d'emploi, mais pas pour un agent correctionnel dont le travail est particulièrement éprouvant.

Beaucoup d'ASC décèdent avant de prendre leur retraite ; d'autres, ayant atteint leur point limite, doivent quitter leur travail avant l'heure. C'est pour de telles raisons que l'idée d'un syndicat d'agents des services correctionnels fait son chemin, d'abord dans les sections de Parthenais, Bordeaux, Sorel et palais de justice de Montréal.

Avril: Laurent Caplette, président du syndicat et agent correctionnel à Parthenais, annonce au secrétaire général du SAPFP, Jean Dolbec, sa démission comme président (*voir ci-bas*). Il s'oppose formellement au fonctionnement syndical en cours. Le ton est virulent et annonce un conseil syndical mouvementé.

Mai: La crise au sein du SAPFP, qui couve depuis un bon moment, éclate au grand jour lors du conseil syndical,

Montréal, le 25 avril 1979

[...]

Monsieur le secrétaire général,

Je vous avise par la présente que je démissionnerai de mon poste de président provincial le 15 mai 1979 après l'ouverture du Conseil syndical.

Cette décision mûrement réfléchie est prise pour les considérations suivantes:

- 1) Je ne peux et je ne pense pas le pouvoir, contribuer à modifier ou à faire modifier le style, la forme et le fond de l'action syndicale essentiellement affairiste de notre syndicat. Je n'ai plus d'illusion. J'ai essayé de changer cela pendant quatre (4) ans et le résultat est maigre, sinon nul. Tout ce qui a été fait ou changé, l'a été pour des considérations de syndicalisme d'affaire ou pire de syndicalisme jaune.

[...]

V E R S U N V E R I T A B L E S Y N D I C A L I S M E

SUITE A MA LETTRE DU 25 AVRIL 79 QUE J'ACHEMINAIS A M. JEAN DOLBEC POUR L'AVISER DE MON INTENTION DE DEMISSIONNER A TITRE DE PRESIDENT DU SYNDICAT, J'AI RECU DIVERS TEMOIGNAGES QUI M'ONT INCITE A PRESENTER AU CONSEIL SYNDICAL UN PROGRAMME D'ORIENTATION QUE POURRAIT PRENDRE UN VERITABLE SYNDICAT DEVOUE A LA DEFENSE DES TRAVAILLEURS. JE N'AI POINT BESOIN DE VOUS CACHER QUE JE N'ETAIS PLUS EN ACCORD AVEC L'ORIENTATION QUE NOTRE SYNDICAT SEMBLAIT PRENDRE. UNE FOIS L'ANALYSE FAITE, NOUS AVONS DONC CONJOINTEMENT, PIERRE VALOIS, MAURICE BERGERON ET MOI-MEME, DECIDE DE JETER, DANS UN PREMIER TEMPS, LES JALONS DE CE QUE DEVRAIT CONSTITUER LES BASES D'UN RENOUVELLEMENT DU SYNDICALISME.

en mai. Avec la démission du président Caplette en arrière-plan, trois membres du comité de direction mettent sur la table un programme d'orientation pour discussion. Ce document, qu'on nomme la «brique grise», critique le SAPFP sur plus de 150 pages et veut apporter «les bases d'un renouvellement du syndicalisme». Il propose une démocratisation du syndicat, en particulier par de nombreuses modifications à sa structure et par une répartition des pouvoirs. Nous en reproduisons les premiers mots (*voir ci-haut*).

Les signataires, Laurent Caplette, Pierre Valois et Maurice Bergeron, se lancent dans un véritable réquisitoire contre le fonctionnement du SAPFP. Ils terminent leur texte de présentation de la brique en laissant peu de place au compromis (*voir page suivante*).

Les délégués de Parthenais et de Sorel appuient le document et le défendent au conseil. Mais ainsi que s'y attendaient les contestataires, l'accueil y est défavorable, les autres corps d'emploi s'opposant au changement. Le document est rejeté. Le processus démocratique continuera d'être jugé injuste par les agents des centres de détention. La grogne s'installe.

Lorsqu'il démissionne, Laurent Caplette parle explicitement du plan de match des agents correctionnels : «Les surveillants en établissements de détention sont pourtant la majorité des membres du syndicat et n'ont pas la place qui leur revient dans notre organisation. J'en suis presque à penser que le syndicat des agents de la paix de la fonction publique les étouffe et les sert mal. [...] Ces surveillants devront peut-être songer sérieusement à une structure d'organisation syndicale autre.» De fait, la rupture sera consommée trois ans plus tard, en 1982.

L'agent correctionnel Réjean Lagarde nous rappelle en entrevue le fonctionnement du SAPFP : «Le SAPFP était dirigé par trois instances : le congrès, le conseil et le conseil d'administration. Au congrès, chaque établissement y envoyait ses représentants. Sur la centaine de délégués, nous [les agents correctionnels] en comptons plus ou moins une cinquantaine. Nous avions 60 % des membres mais 50 % des délégué-es. Sur le conseil d'administration, on pouvait se retrouver deux ou trois sur la dizaine d'élus. Cette sous-représentation créait de l'animosité,

PAR CONTRE, SI CETTE ASSEMBLEE REUNIE EN CONSEIL SYNDICAL DECIDE DE CHOISIR UNE VOIE AUTRE QUE CELLE DU VERITABLE SYNDICALISME ELLE DEVRA D'ABORD EN PORTER TOUTE LA RESPONSABILITE DEVANT ELLE-MEME ET DEVANT LES MEMBRES QU'ELLE REPRESENTE.

ET, ELLE DEVRA S'ATTENDRE A CE QUE NOUS NE SOYONS PAS PRETS A FAIRE DES COMPROMIS SUR NOS PRINCIPES DE BASE. NOUS N'ENTENDONS PAS NOUS FAIRE ELIRE PAR COMPLAISANCE ET, SURTOUT DANS CE CAS, NOUS VOUS SIGNIFIERONS NOTRE DEMISSION RESPECTIVE A TITRE DE MEMBRE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET NOUS CONTINUERONS QUAND MEME NOTRE LUTTE LA OU VOUS NOUS AUREZ FORCES DE LA LAISSER.

Laurent Caplette *Jean Valois* *Henri Bergeron*
SYNDICALEMENT ET SOLIDAIEMENT VOTRES

de la frustration. À tous les niveaux syndicaux, nous avons de la difficulté à faire passer nos revendications pour solutionner les problèmes que nous vivions en institutions pénales. Ou elles n'étaient pas acceptées ou tous les groupes revendiquaient les mêmes avantages que nous.»

C'est Maurice Corriveau qui remplacera Laurent Caplette à la présidence du SAPFP. Très rapidement, l'organisation du nouveau syndicat se met en branle. Les agents de la paix en établissements de détention veulent une accréditation indépendante qui permettrait qu'on se concentre sur les problèmes particuliers de leur corps d'emploi. Une telle manœuvre demande du leadership. Les militants jugent que Raymond Pion est la personne la mieux habilitée à faire le travail. Jorge Escola le convainc de revenir.

Un comité de travail est constitué. À sa tête et à la présidence temporaire du syndicat en formation, Raymond Pion. On y trouve aussi : Jean-Marie Gélinas, Jean-Pierre DeBilly, Pierre Lemoyne, Normand McHugh, Claude Héroux, Serge Veilleux, Pierre Gaumont, Jorge Escola, Raymond Thérout, Gaétan Roberge et Réjean Lagarde. Les cinq derniers marqueront, à différents égards, l'histoire de l'organisation dans les décennies suivantes.

Août : Un premier document est publié le 7 août, qui parle de l'Union des agents de la paix en institutions pénales du Québec (UAPIP). La campagne de syndicalisation est difficile. Les militants prennent des libérations syndicales au nom d'un syndicat qui n'existe pas encore, ce qui suscite de nombreuses réprimandes et menaces de congédiement sur les lieux de travail.

1980

Été : Un avis juridique confirme que la création du nouveau syndicat est possible, mais elle doit s'accompagner d'une modification de la Loi sur la fonction publique. Le groupe devra surmonter deux obstacles de taille : le gouvernement et le SAPFP. La mobilisation sera déterminante. Réjean Lagarde a été un témoin privilégié de la construction du nouveau syndicat : «Une tournée de la province s'organise. Rapidement, on constate que le peu d'argent qu'on avait fourni entre nous ne serait pas suffisant. Et lorsque la vieille Honda de Raymond Pion nous lâche à Rivière-du-Loup, on en a eu la confirmation. Encore une fois, on s'est tourné vers la CSN.»

Novembre : Une nouvelle entente de services est signée avec la CSN.

Décembre : Manifestation des agents correctionnels, le 3 décembre,

Signature d'une entente de services avec la CSN, le 6 novembre 1980. De gauche à droite : [Raymond Pion](#), [Pierre Mercille](#) et [Céline Lamontagne](#).

devant le Parlement, pour obtenir la nécessaire modification de la Loi sur la fonction publique. Les vitres volent en éclats. Après la manifestation, les ASC de Parthenais sont mis en lock-out pendant trois jours. Le président de la CSN, Norbert Rodrigue, intervient auprès du premier ministre Robert Bourassa pour sortir de l'impasse.



1981

Septembre : Première audience, le 11 septembre, sur l'accréditation de l'UAPIP devant le Tribunal du travail. Le nouveau syndicat se plaint de la lenteur du processus, causé en grande partie par le SAPFP qui conteste son retrait. Le Tribunal du travail recommande finalement au gouvernement d'étudier au mérite la requête de l'Union. Une avance de 9% est négociée sur les salaires en attendant la nouvelle convention.

Décembre : L'UAPIP affiche dans tous les établissements de détention la liste des sections qui ont adhéré au nouveau syndicat. Sur 1441 membres, 893 ont signé, soit plus de 61%, même si trois établissements (Valleyfield, Joliette et Waterloo) n'ont pas encore fourni la liste de leurs membres.

1982

Janvier : Le projet de loi 22 modifiant la Loi sur la fonction publique autorise, le 8 janvier, les agents de la paix en centres de détention à avoir leur propre

syndicat! Il institue aussi un mode de négociation par comité paritaire mixte dont les décisions font office de recommandations au gouvernement, qui en dispose selon son bon vouloir. À défaut d'une entente signée, tout différend est soumis à l'arbitrage dont certains points de négociation sont exclus. Le gouvernement n'est donc pas tenu d'appliquer les recommandations apportées.

Mars-avril : Le juge Jean-Paul Geoffroy, du Tribunal du travail, accrédite officiellement, le 4 mars, l'Union des agents de la paix en institutions pénales. Un exécutif temporaire est nommé, qui a pour mandat de conclure la première négociation. Il est composé de Raymond Pion (président), Jean-Pierre de Billy (secrétaire), Raymond Thérout (trésorier) et Charles Migneault (vice-président).

Le 17 mars, 75% des membres se prononcent pour le maintien de l'entente de services avec la CSN. Le Parti québécois est au pouvoir et la convention est échue depuis le 31 décembre 1980. Le 29 avril, le syndicat présente ses demandes à la ministre de la Fonction publique, Denise Leblanc-Bantey. Une des

LA PRESSE, MONTRÉAL, SAMEDI 19 MARS 1983

Le système carcéral québécois s'oriente vers la réinsertion sociale

■ Le ministre de la Justice, Marc-André Bédard, a annoncé hier un réaménagement complet des institutions de détention relevant du Québec.

M. Bédard a précisé que ce réaménagement ne signifiait pas l'adjonction de nouvelles cellules, mais qu'il visait à adapter le système carcéral québécois, à une nouvelle orientation conçue pour favoriser la réinsertion sociale des contrevenants lorsque la chose est possible.

S'adressant aux étudiants en droit de l'Université de Montréal, le ministre s'est dit convaincu que l'emprisonnement devait être perçu comme un ultime recours dans le traitement de la délinquance: on encouragera des mesures alternatives comme l'exécution de travaux communautaires, la participation à des programmes de formation, l'occupation, sous certaines conditions, d'un emploi à l'extérieur de

la prison, ou la poursuite d'études scolaires.

M. Bédard a rappelé que ces mesures s'adressaient aux pensionnaires des maisons de détention québécoises, dont la grande majorité sont derrière les barreaux pour des délits non violents, alors que dans bien des cas, la protection de la société n'exige pas une telle mesure. Le recours à des mesures alternatives à l'emprisonnement permettra à ces contrevenants de prendre conscience de certaines réalités sociales qui leur avaient peut-être échappé, ce qui, dans bien des cas, pouvait constituer la cause de leur comportement délictuel.

Certains programmes de réinsertion sociale ont des taux de succès de 95 p. cent, a souligné le ministre, pour qui ce fait démontre clairement le bien fondé de telles mesures.

premières revendications: l'amélioration des conditions de retraite. Trente-cinq ans de service pour accéder à la retraite, c'est beaucoup trop long pour un travail aussi exigeant. Le syndicat dénonce par ailleurs le favoritisme, ce bon vieux *patronage* qui a toujours cours, surtout dans le secteur des agences privées.

Avril-septembre: Les négociations sont laborieuses. Le gouvernement impose une diminution salariale de 20 % à toute la fonction publique. Seuls deux groupes sont épargnés: les policiers de la Sûreté du Québec et l'UAPIP. Malgré cela, les conditions de travail se détériorent, car il manque de personnel. En septembre, le gouvernement soumet ses offres finales au comité paritaire.

1983

Les relations entre l'UAPIP et le gouvernement du Parti québécois traînent. Le gouvernement lutte contre une inflation galopante alors que les syndicats veulent préserver leur pouvoir d'achat. L'ancienne convention est échue depuis le 1^{er} janvier 1981 et la négociation ne débloque pas. Pour l'UAPIP, le gouvernement cherche à faire des économies de bouts de chandelle au détriment de la sécurité dans les centres de détention de même que de la santé et de la sécurité des agents. La reconnaissance, les effectifs et les salaires sont au cœur de l'affrontement.

Janvier-mars: Comme la négociation n'aboutit pas, le syndicat se tourne vers l'arbitrage. Le 3 février, sur accord entre les parties, le différend est soumis à l'arbitre Louis B. Courtemanche. Il s'agit du premier arbitrage depuis la sentence Bouchard.

Le gouvernement annonce la nouvelle politique de réinsertion sociale dans les services correctionnels pour favoriser la réhabilitation des contrevenants lorsqu'elle s'avère possible. Le ministre de la Justice, Marc-André Bédard, préconise aussi des mesures alternatives à l'emprisonnement: travaux communautaires, programmes de formation, emplois à l'extérieur, poursuite des études. Le ministre chiffre à 95 % le taux de réussite de certains programmes.

Juillet-septembre: Après 12 jours d'audition pour entendre les parties sur le

différend, l'arbitre Courtemanche se retire pour prendre sa décision. Nous sommes le 15 juillet. En septembre, sous la direction de Jorge Escola et avec le soutien de Raymond Thérout, une école de formation syndicale est mise sur pied à Saint-Faustin, dans les Laurentides, en collaboration avec le service d'éducation de la CSN. Plus de 65 agents participent à la première session. Le contenu, à caractère politique, porte sur le mouvement syndical local et international, la convention collective, la constitution du syndicat, les droits de la personne, les limitations du pouvoir de l'agent, et autres.

Octobre : L'arbitre Courtemanche émet, le 13 octobre, ses recommandations : elles sont défavorables à la posi-

tion syndicale. Il fait cette déclaration mémorable : « Le mérite de l'un est freiné par la capacité de payer de l'autre », témoignant clairement de l'influence du discours public du gouvernement qui avait rouvert les conventions collectives signées en 1980. L'arbitre propose des augmentations salariales qui non seulement ne permettent pas d'atteindre la parité avec le fédéral, mais qui augmentent l'écart entre les agents correctionnels québécois et leurs confrères fédéraux ainsi que ceux de la SQ. Et cela, même si ce jugement recommande une augmentation salariale de 23 000 \$ à 26 000 \$ sur deux ans et demi.

Le 14 octobre, le conseil syndical juge la recommandation de l'arbitre

Conférence de presse du syndicat à la CSN en 1981.



Courtemanche inacceptable et dégradante. Au printemps, les membres avaient rejeté, par une forte proportion de 94 %, une proposition patronale pratiquement identique à celle qui leur est présentée aujourd'hui. Pour le syndicat, cet « autre [qui n'a pas] la capacité de payer » n'a qu'à accepter la sentence arbitrale pour que celle-ci devienne la convention collective ! Dix jours plus tard, les ASC assiègent les députés et les ministres afin de leur remettre un mémoire dénonçant la sentence Courtemanche.

Novembre : Le gouvernement accepte, le 16 novembre, la sentence Courtemanche. Toutefois, devant le mécontentement syndical, le ministre de la Justice Bédard ouvre la porte à la négociation permanente, qui permettrait d'améliorer les conditions de travail en cours de convention. Une semaine plus tard, le syndicat présente 26 points à renégocier. Il résulte de cette session de négociation des améliorations, entre autres au régime de retraite, aux allocations de repas et aux droits parentaux. De plus, le syndicat obtient le droit de

négoier le régime de retraite lors de la prochaine négociation.

Deux questions retiendront l'attention dans les années à venir : l'UAPIP demande qu'on cesse d'engager des occasionnels qui ne répondent pas aux critères fixés par la Loi ; et il se prononce contre la présence des surveillantes dans les centres de détention pour hommes, invoquant des raisons de sécurité.

L'année se termine par la première élection de l'exécutif national de l'UAPIP. Raymond Pion ne se représente pas. L'enjeu central : l'entente de services avec la CSN ; et, au cœur de la dispute, les taux de cotisation à la centrale. L'équipe de Raymond Théroix (Sorel) avec Réjean Lagarde, Norman McHugh et Jorge Escola, en faveur de l'entente avec la CSN, affronte celle de Gilles Bolduc (Tanguay), qui s'oppose à l'entente de services. L'équipe Bolduc l'emporte largement. Les autres membres du nouvel exécutif sont Claude Pagé (DSTC, vice-président), Réjean Lafleur (Bordeaux, secrétaire) et Gilles Bergeron (Bordeaux, trésorier).

DÉPUTÉS VISITÉS PAR LES GARDIENS DE PRISON

François BOURQUE

La plupart des députés et ministres provinciaux ont reçu, hier, la visite des gardiens de prison du Québec venus faire pression dans le conflit de travail qui les oppose au gouvernement.

Les gardiens de prison réclament, en outre, la parité salariale avec leurs collègues des pénitenciers fédéraux, ainsi que le règlement de clauses relatives aux horaires de travail. Ils ont profité de ces rencontres pour remettre aux députés et ministres une copie de la sentence arbitrale rendue le 13 octobre par Me Louis B. Courtemanche, sentence qui a été rejetée à 80% par le syndicat.

C'est le Conseil des ministres qui, en dernier ressort, aura à endosser ou à rejeter ce rapport d'arbitrage. Des décisions seront prises dans les semaines qui vont suivre.

Le syndicat n'écarte pas la possibilité de recourir éventuellement à des moyens de pression qui pourraient affecter les activités dans les centres de détention québécois s'il n'obtient pas satisfaction. Il n'est pas question cependant de pénaliser les détenus qui n'ont rien à voir dans ce conflit, a précisé le porte-parole syndical à Québec, M. Michel Lavoie.

Environ 300 gardiens de prison de la région de Québec, dont 240 à Orsainville, sont touchés par ce conflit qui dure depuis près de trois ans et qui concerne au total 1 450 gardiens dans 29 centres de détention du Québec.

DEUX PHÉNOMÈNES MARQUANTS: L'ARRIVÉE DES OCCASIONNELS ET DES FEMMES

Les occasionnels

À partir de 1984, les directions d'établissements de détention commencent à intégrer des travailleurs occasionnels selon des critères bien précis qui, en réalité, ne seront jamais vraiment respectés. Au début, c'est la jungle. Les directions font travailler certains occasionnels sept jours par semaine, 30 jours par mois, sans la prime des heures supplémentaires et toujours au taux de base.

Les occasionnels ont peu de droits. Ils sont engagés pour une période de six mois, sans garantie de renouvellement, et ils reçoivent peu de formation – dix jours seulement sont prévus sur les six mois de travail. Stéphane Lemaire, qui fut le septième président du SAPSCQ de 2008 à 2014, s'en souvient, lui qui a été embauché comme occasionnel en 1984 au centre de détention de Mont-Laurier. Il en témoigne dans le bulletin syndical :

« En 1984 donc, lors de mon embauche à titre d'occasionnel [...], je n'avais pas de badge et je n'avais pas d'arme lors des transferts. [...] Je devais d'ailleurs avoir un deuxième emploi pour arriver à subvenir à mes besoins pour tant modestes. J'avais une pagette parlante et je devais téléphoner dans les

15 minutes suivant un appel, à défaut de quoi je perdais mon tour [...]. Je n'avais aucune formation, j'étais un bouche-trou sans aucune sécurité d'emploi. Certaines semaines, je travaillais 16 heures et d'autres 20 heures. Mon employeur pouvait me téléphoner deux fois dans la même journée [...] et je devais courir un téléphone public ou encore rester cloîtré chez moi. Mon employeur pouvait aussi me congédier sans raison. En 1984, je travaillais seul à l'accueil des visiteurs et j'avais les clefs de toute la prison sur moi. [...] » (*L'Horizon*, bulletin officiel du SAPSCQ, février 2012, p. 2)

Les femmes

À la même époque, conformément au programme gouvernemental d'égalité entre les sexes, les agentes correctionnelles font leur entrée dans les centres de détention pour hommes. Ce ne sera pas facile pour ces femmes qui feront face à la fermeture, l'indifférence, la résistance, le dénigrement, le rejet. En pénétrant dans un monde jusque là réservé aux hommes, les agentes bouleversaient profondément la tradition. On ne voulait pas d'elles.

1984

Le lien avec la CSN est de nouveau rompu. Le syndicat redevient indépendant. L'entente de services avec la centrale n'aura duré que de 1982 à 1984. Mais ajoutons que la CSN aura, de 1980 à 1982, contribué sans frais à la mise sur pied de l'UAPIP, sans compter qu'entre 1982 et 1984, elle dispensait cette dernière des cotisations normales, abaissant leur taux mensuel à 3\$ par membre. D'autre part, le nouvel exécutif doit rapidement gérer une situation difficile : la fermeture des centres de détention de Mont-Laurier, Matane, Percé, Beauce et Rouyn.

Cette période est marquée par deux évènements particulièrement importants pour le travail dans les établissements de détention et pour la vie syndicale : la création du statut d'occasionnel et la présence grandissante des femmes comme agentes correctionnelles (*voir p. 59*).

1986

Une nouvelle négociation s'engage, au cours de laquelle il est enfin question du régime de retraite. Le gouvernement est prêt à modifier la Loi sur le régime de retraite de la fonction publique à condition que le syndicat accepte que les trois premiers jours de congé de maladie soient aux frais de l'employé. Claude Pagé, un membre de l'exécutif, refuse ce compromis et se dissocie des autres élus. Il sera le seul à conserver son poste lors de l'élection de 1987.

1987

Décembre : La crise provoque des élections anticipées, au cours desquelles l'équipe de Jorge Escola est élue. Outre Jorge (Parthenais, président), le nouvel exécutif est composé de Claude Pagé (DSTC, vice-président), Gaétan Roberge (Orsainville, trésorier) et Réjean Lagarde (Parthenais, secrétaire). Le 16 décembre, lendemain de l'élection, le syndicat reçoit du gouvernement une proposition de modification de la Loi sur le régime de retraite, un texte qu'il voit pour la première fois. Le problème, c'est qu'il ne lui reste que quelques jours pour réagir, la Loi devant être adoptée avant Noël. Le nouveau régime de retraite (RRAPIP) aura force de loi le 1^{er} janvier suivant !

Le syndicat met les bouchées doubles, vérifie le projet, en négocie certains aspects. Or, ce même régime de retraite tient toujours la route aujourd'hui, et c'est le même Réjean Lagarde qui s'en occupe, car il reste membre du comité de retraite bien qu'il soit maintenant retraité. Pour les générations qui suivent, Réjean Lagarde demeure une incontournable référence, non seulement pour sa connaissance de l'histoire du régime et de l'ensemble des améliorations apportées au cours des années, mais aussi pour son suivi actuariel rigoureux.

Pendant son mandat, l'UAPIP apporte quelques modifications à sa constitution : la création d'un fonds de solidarité – ce qui n'a pas été facile à faire accepter –, d'une caisse pour les sections et d'une banque de libération syndicale. Le bulletin syndical *L'Horizon* paraît de nouveau.

CANDIDATS À L'ÉLECTION PROVINCIALE DE L'UAPIP, 1984



Jorge Escola



Raymond Thérout



Claude Pagé



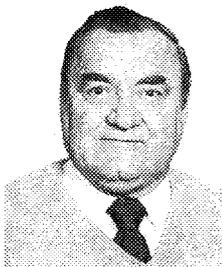
Réjean Lagarde



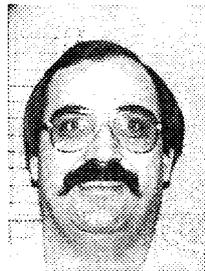
Gilles Bergeron



Gilles Bolduc



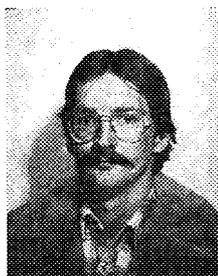
Jean-Charles Migneault



Réjean Lafleur



Norman McHugh



Denis Beaudin

Photos des candidats à l'élection de janvier 1984 parues dans *L'Horizon*.

LE SYNDICAT REMET EN CAUSE L'ARBITRAGE NON EXÉCU- TOIRE DES DIFFÉRENDS

La Loi sur la fonction publique a toujours nié et nie encore le droit de grève aux agents des services correctionnels. De plus, elle leur impose l'arbitrage comme processus de résolution de conflit, mais sans que celui-ci soit exécutoire. Le gouvernement, qui siège au comité paritaire où se déroule la négociation, peut accepter la décision de l'arbitre si elle lui plaît ou la rejeter dans le cas contraire. Tout au long de leur existence, le SAPFP, l'UAPIP et le SAPSCQ ont revendiqué et persistent à réclamer une modification des règles d'arbitrage les concernant.

Depuis plusieurs négociations, le SAPSCQ demande qu'on revoie le régime de négociation et plus particulièrement l'article 40 de la convention collective sur le règlement des différends ainsi que les limites sur les moyens de pression que leur impose la Loi sur la fonction publique. Lors de la dernière ronde de

négociation, le gouvernement a carrément refusé d'aborder la question.

À l'été 2017, le syndicat a décidé, avec l'appui du service juridique de la CSN, d'emprunter la voie des tribunaux pour dénouer ce blocage. Dans les dernières années, la Cour suprême du Canada a balisé quelques notions qui permettent de croire que certaines dispositions imposées dans le régime de négociation du syndicat seraient en contravention avec le droit d'association garanti par la Charte des droits et libertés de la personne. Le SAPSCQ est d'avis que les services essentiels et la Loi sur la fonction publique limitent ses moyens d'action et son rapport de forces sans lui offrir de réels moyens alternatifs. Une longue lutte à mener, mais nécessaire aux négociations à venir.

La position du syndicat était déjà claire dans sa lettre au ministre du 7 avril 1988 (*voir ci-contre*).

La négociation et l'arbitrage

Nous avons vécu deux négociations depuis l'adoption de la loi dont l'une s'est soldée par un recours à l'arbitrage et l'autre, par une entente signée. Nous avons donc "fait le tour" du système. Lors de ces deux négociations, nous avons été acculés à accepter, dans le cadre de l'article 76 de la loi, que tout différend éventuel soit soumis à l'arbitrage... mais à un arbitrage bien particulier à deux points de vue. D'abord certaines matières étaient exclues de l'arbitrage et ensuite la décision arbitrale ne devait constituer qu'une recommandation au gouvernement.

En clair, cet arbitrage conventionnel est bien sûr tronqué puisqu'il ne place pas les deux parties sur un pied d'égalité. Notre expérience et celle des autres groupes assujettis à la même disposition sont à l'effet que les arbitres refusent de s'engager dans quelque voie risquant d'être rejetée par le gouvernement. Vous comprendrez bien, alors, que sur des sujets épineux, le syndicat a toujours dû céder le pas, indépendamment des mérites de son argumentation. Bref, notre conclusion est que le recours à l'arbitrage ne nous est simplement pas accessible et le système actuel n'a que la vertu de présenter une apparence d'équité et de camoufler un déséquilibre important entre les deux parties.

L'avenue de la négociation n'a pas été plus fructueuse. Comment pouvait-on faire valoir notre point de vue dans un contexte où le sujet le plus important - le régime de retraite - est soustrait de la négociation et quand toute entente ne constitue qu'une recommandation au gouvernement (article 75). Ce contexte de négociation fait alors doublement échec à la finalité même du processus. Non seulement toute entente demeure-t-elle précaire parce que sujette à l'acceptation du gouvernement (qui paradoxalement participe paritairement au comité) mais aussi, tout différend n'ouvre la porte qu'à cet arbitrage tronqué dont nous avons parlé plus haut. Enfin notre expérience nous a clairement démontré que ces anomalies de textes législatifs se sont répercutées dans la réalité en créant un déséquilibre manifeste dans les discussions conjointes.

Lettre au ministre, 7 avril 1988

1988

Le nouvel exécutif met de l'avant une vision plus progressiste du syndicalisme. Il crée un comité de la condition féminine – à l'époque, 15% des ASC sont des femmes – et un comité de lutte contre le harcèlement sexuel. L'UAPIP sera l'un des premiers syndicats du secteur public à mettre en place une politique pour contrer le harcèlement sexuel au travail.

La nouvelle équipe, qui ne veut pas mettre de l'huile sur le feu, n'entreprend pas de démarches pour revenir à la CSN, même si tous, à l'exception de Claude Pagé, sont pour ce retour. Comme la convention collective se termine à la fin de décembre, elle s'attelle dès le début de l'année au nouveau projet de convention, avec la ferme intention d'ouvrir les dossiers de la classification, des critères d'embauche et des horaires de travail.

En ce qui a trait à la classification, de nouvelles fonctions sont apparues dans les institutions pénales et le syndicat veut qu'elles soient reconnues. Quant aux critères d'embauche, ils sont traités dans le cadre de cours en éducation spécialisée offerts dans certains cégeps ; le syndicat tient à la reconnaissance de ce type de formation, ou d'un équivalent.

Enfin, pour ce qui est des horaires de travail, il faut s'occuper de la conciliation travail-famille. Depuis 1977, l'agent correctionnel travaille au rythme 7-3 et 7-4, c'est-à-dire sept jours de travail, trois jours de congé ; sept jours de travail, quatre jours de congé ; travail du lundi au dimanche, puis congé du lundi au mercredi ; travail du jeudi au mercredi, puis

congé du jeudi au dimanche. L'agente ou l'agent a donc congé une fin de semaine sur trois. Si l'on exclut les vacances, on compte donc 17 fins de semaine avec la famille par année ! On peut et l'on veut faire mieux.

Avril : Dans une lettre au ministre de la Sécurité publique, le syndicat se montre à nouveau sceptique quant au processus de négociation. Depuis les modifications apportées en 1982 à la Loi sur la fonction publique, le syndicat a vécu deux négociations : la première s'est soldée par un arbitrage et la deuxième, par un accord signé. L'arbitrage n'est toujours pas exécutoire et les décisions de l'arbitre ne sont que des recommandations. Le syndicat a toujours dénoncé l'iniquité du processus. Quant à la négociation, outre le fait que le syndicat n'a pas droit à la grève comme moyen de pression pour exprimer son opposition à la position patronale, elle mène directement à l'arbitrage si le syndicat n'accepte pas la position adverse.

Dans une volonté d'améliorer la démocratie, des changements majeurs sont apportés à la constitution du syndicat, qui donneront une place plus importante au conseil syndical où les sections ont leur mot à dire.

1989

Novembre : Le contrat de travail est échu depuis janvier et les négociations sont rompues depuis le 9 novembre. La tension est forte. Dans une autre tentative de briser la solidarité syndicale, la direction de Parthenais suspend, le 23 novembre, le président de la section

locale, Pierre Gaumont, qui aurait contrevenu à une directive. Le soir même, les agents de Parthenais décident de suspendre les activités des quelques centaines de prévenus. La direction ayant décidé d'imposer des suspensions de un à cinq jours, les agents occupent le centre. Parthenais est paralysé. Des occupations s'ensuivent, par solidarité, dans les centres de Rimouski, Rivière-du-Loup, Roberval, Chicoutimi, Saint-Hyacinthe, Hull, Cowansville, Sept-Îles et Sorel.

L'épreuve de force prend fin le 24 novembre avec l'intervention de la Sûreté du Québec et une ordonnance d'injonction, forçant les 1500 agents à mettre fin à leurs moyens de pression. À Chicoutimi, 12 ASC sont arrêtés et accusés d'entrave. Notons qu'aucun incident n'aura été constaté dans les centres de

détention au cours de ces occupations. Le syndicat obtient qu'il n'y ait aucun congédiement à la suite des événements.

La négociation aura permis d'obtenir les gains suivants: une première reconnaissance des occasionnels, l'horaire 7-3, 7-4 et 5-2, ainsi que l'amorce d'une modification de la classification (reconnaissance de deux années du collégial et augmentation salariale de 2,5% sur trois ans en plus des hausses régulières).

LA PRESSE, MONTREAL, SAMEDI 25 NOVEMBRE 1988

La Presse

• A •

Une injonction force les gardiens de prison à cesser sur-le-champ leurs moyens de pression

À Chicoutimi, une douzaine d'entre eux ont été arrêtés

GILLES ST-JEAN

■ Un juge a accordé hier au ministère de la Sécurité publique du Québec une injonction forçant les 1500 gardiens de prison provinciaux à cesser sur-le-champ les moyens de pression entrepris la veille, à la suite de l'imposition de mesures disciplinaires contre un responsable syndical du Centre de détention de Montréal, rue Parthenais.

La moitié des 24 prisons sous juridiction provinciale ont été affectées par ces moyens de pression hier, soit par des occupations

ou des ralentissements de travail, et des piquets ont été dressés face à certaines institutions, a relaté M. Michel Roberge, directeur du Bureau du sous-ministre chargé des prisons.

À Chicoutimi, au cours de l'après-midi, les policiers de la Sûreté du Québec ont arrêté 12 gardiens qui avaient occupé leurs lieux de travail; ils pourraient être accusés d'entrave.

Des détenus n'ont pu être amenés au tribunal dans certains cas; dans les institutions où les cadres avaient pris la relève, les services ont été amputés des périodes de loisirs et des visites au parloir.

Des avocats ont eu semble-t-il de la difficulté à rencontrer leurs clients à Parthenais à cause de la surcharge de travail imposée aux cadres.

Tout a commencé à Parthenais

L'affaire a commencé à Parthenais vers 7 h 30, jeudi, quand le président de la section de l'Union des agents de la paix, M. Pierre Gaumont, a rendu visite à des collègues, contrevenant apparemment à une directive.

Il a été interpellé et on l'a avisé par la suite de mesures disciplinaires.

Plus tard, selon M. Gaetan Roberge, secrétaire général de l'Union des agents de la paix, les gardiens ont décidé en guise de protestation de ne plus permettre d'activités aux quelques centaines de prévenus de Parthenais, et des mesures disciplinaires allant de un à cinq jours de suspension leur ont été signifiées en soirée.

Une quarantaine de gardiens ont alors décidé d'occuper les lieux. L'unité d'urgence de la Sûreté du Québec les en a expulsés hier matin, tout comme on l'a fait dans les autres prisons où des occupations avaient eu lieu.

Le contrat des gardiens de pri-

son est échoué depuis janvier 1988. Les négociations sont rompues depuis le 9 novembre.

Québec considérerait l'arrêt des moyens de pression comme condition indispensable à l'acceptation d'un arbitrage dans le conflit. L'exécutif du syndicat s'est réuni hier soir.

Selon M. Michel Roberge, les moyens de pression des gardiens n'ont pas causé de mise en liberté intempestive de détenu.

Ceux qui doivent purger des sentences le week-end, comme à Bordeaux, ont pu le faire normalement.



L'HORIZON

pour tous



"avancez aussi loin que vous pouvez voir et, quand vous y arrivez, vous serez toujours plus loin"

No. 2

AVRIL 1995
FERMETURE DE PARTHENAIS



mercredi 6 mai 1992
LES ÉVÉNEMENTS

Après l'émeute de Bordeaux

Il faut repenser la prison

André Normandeau
Criminologue à l'Université de Montréal

LES ÉVÉNEMENTS tragiques des derniers jours à la prison de Bordeaux nous rappellent que la prise de décision éclairée et énergique est une denrée rare au royaume des gouvernements et des ministères.

Le ministère de la Sécurité publique du Québec, responsable des prisons, dispose depuis quelques années d'une série de recommandations qui, mises en pratique, auraient pu éviter l'émeute du mercredi 29 avril 1992. Bilan de ce « bingé » : 14 blessés, 170 cellules inutilisables, des dégâts matériels d'au moins un million de dollars... et un climat de détention et de travail pourri pour longtemps.

Cette émeute n'est que le dernier d'une kyrielle d'événements dramatiques survenus au Centre de détention de Montréal, la « Prison de Bordeaux » pour le grand public : une vingtaine de suicides de détenus depuis dix ans, une dizaine d'évasions par année, de nombreux soulèvements, protestations, démons-



L'escouade tactique de la Sûreté du Québec à l'assaut de Bordeaux, la semaine dernière. personnes et d'y incarcérer les « prévenus » en attente de procès qui sont actuellement à Bordeaux.

localisées sur la
en services
l'approche s
Quoique cet
il s'agissait
tel virage
mission,
sentenc

1991 au
Nous
pouv
grâc
prof

Publication
en Service
Toute corre
4906, boul.
Montréal (Q.
(514) 328-77

Photocompos
Impression:
Tirage:

N.B.: Le jour
des agents de la
À moins d'avis
ne reflètent pas n
national.

19

90

96

—

LE MÉTIER
CHANGE, LE
SURVEILLANT DOIT
MAINTENANT AIDER
LES PERSONNES
INCARCÉRÉES À SE
RÉINTÉGRER DANS
LA SOCIÉTÉ. UN
CHOC CULTUREL.

REMISES EN QUESTION

Les années 1990 sont difficiles pour les agents des services correctionnels. Le syndicat cherche à raviver le militantisme chez ses membres selon les vœux exprimés par ses fondateurs en 1982.

Et puis, on parle des ASC dans les médias, mais pour les mauvaises raisons : émeute à Bordeaux, projets de privatisation des centres de détention, fermeture de certains établissements... Sans compter le manque de reconnaissance du travail des agents par leur employeur, le gouvernement. Bref, tout semble mal aller.

1990

Le vocabulaire change : les institutions pénales deviennent les services correctionnels ; les surveillants en institutions pénales deviennent les agents des services correctionnels, les ASC ; l'UAPIP, l'Union des agents de la paix en institutions pénales, devient le SAPSCQ, le Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec. Même le régime de retraite change de nom pour devenir le RRAPSC, le Régime de retraite des agents de la paix en service correctionnel. Mais au-delà des mots, le travail des ASC se transforme lui aussi.

Cette période se distingue par une redéfinition du rôle de l'agent correctionnel, qui ne se limite plus à garder et à surveiller les personnes détenues :

il doit aussi les aider sur le chemin de la réhabilitation. On veut établir des contacts personnalisés avec les personnes incarcérées et tout mettre en œuvre pour qu'elles adoptent des comportements sociables et puissent réaliser à terme leur réinsertion dans la société. Le souhait des agents correctionnels : donner un visage plus progressiste et plus humain à leur corps d'emploi.

Le comportement des agents doit se modifier, la relation d'aide devenant leur rôle premier. L'agent Stéphane Lemaire parle de son expérience à la nouvelle prison de Trois-Rivières : « J'arrivais de Hull, un vieil établissement bétonné, où tout était orienté vers la sécurité. On n'ouvre jamais une porte sans être accompagné, par exemple. À Trois-Rivières, tout à l'inverse : les nouveaux, formés à la réhabilitation, voulaient travailler les portes ouvertes ! Nous, formés à l'ancienne, ça nous dressait les cheveux sur la tête. Cela a provoqué beaucoup d'incidents, beaucoup de conflits avec la direction. J'ai été souvent noté.

« Avec cette nouvelle formule, les agents [devenaient] des titulaires de cas. On pouvait déclarer que tel détenu sous notre responsabilité pouvait être libéré. On le recommandait au comité de libération conditionnelle, qui approuvait facilement : il fallait faire de la place. Dans la nouvelle prison de Trois-Rivières, construite pour 118 détenus, on en a rapidement logé plus de 300. D'un par cellule, c'est rapidement passé à deux puis à trois. Des détenus, donc, se retrouvaient dehors. Quelques années plus tard, le meurtre crapuleux du jeune

Livernoche nous montrera les limites de ce relâchement.»

Janvier-mars : Les négociations reprennent. En mars, une nouvelle entente est conclue. La nouvelle convention modifie la classification des ASC, générant un impact sur les conditions d'admission au métier et sur les échelles

de traitement, qui sont à la hausse. Parmi les autres gains, une banque de libérations syndicales à la charge de l'employeur.

L'entente porte aussi sur de nouveaux horaires de travail, maintenant à 7-3, 7-4 et 5-2. Ainsi, les ASC sont en congé deux fins de semaine sur quatre. Sept jours de travail, trois jours de congé ; sept jours de travail, quatre jours de congé ; cinq jours de travail, deux jours de congé. Ce qui donne : travail du lundi au dimanche, puis congé du lundi au mercredi ; travail du jeudi au mercredi, puis congé du jeudi au dimanche ; travail du lundi au vendredi, puis congé samedi et dimanche.

Comme cette mesure entraîne un manque d'effectifs en fin de semaine, un statut de permanent à temps partiel est créé, avec une garantie minimale de travail hebdomadaire de 16 heures. Certains ASC en profitent pour terminer leurs études collégiales et améliorer leur classification.

Réjean Lagarde témoigne de cette période : « L'entente de principe fut adoptée par une forte majorité des membres. Ainsi, trois autres engagements des militants pour un syndicat indépendant avaient été réalisés : nouvelle reconnaissance du travail des agents correctionnels, augmentation salariale substantielle et modification importante à l'horaire de travail. Le salaire d'un agent correctionnel est donc passé de 31 836 \$ au 31 décembre 1988 à 40 444 \$ au 31 mars 1993. » (Extrait du texte de Réjean Lagarde, *L'Horizon*, bulletin officiel du SAPSCQ, février 2012, p. 7)

Deux détenus blessés

LA VIOLENCE EXPLOSE À BORDEAUX

Devant la prison de Bordeaux, vers 22h, hier soir, les représentants des médias ont eu l'impression de se trouver devant une gigantesque et sinistre marmite, qui risquait d'exploser à tout moment, alors que pompiers, policiers de la CUM et de la SQ, face aux grandes portes ouvertes, interdisait comme l'accès à l'enfer.

Michel Benoit

À cette heure, des informations provenant de différentes sources indiquaient que deux détenus avaient été blessés par projectiles - de caoutchouc ou d'armes à feu - un à l'œil et l'autre à une jambe.

Mais le va-et-vient d'ambulances circulant à toute vitesse, sur le boulevard Goin, de l'ouest comme de l'est, tous gyrophares actives et les sirènes hurlantes, laissaient présager pire.

Cela faisait un bon bout de temps que la marmite surchauffait et que, gardiens comme détenus logeant à l'enseigne du Centre de détention de Montréal, dénonçaient à l'unisson la surpopulation, dans la vieille prison commune. Depuis quelques semaines, les détenus avaient refusé sporadiquement de regagner leurs cellules, pour la nuit, avec la bénédiction des gardiens, insuffisants en nombre pour intervenir.

Tabac

Pendant toute la semaine dernière, le ton avait monté, du côté des détenus comme sur celui des gardes, qui s'en prenaient au statu quo maintenu par le directeur de l'institution provinciale, Arthur Pau-teux.

A cinq heures du matin, hier, deux heures avant le déjeuner, les détenus ont été éveillés par des gardiens qui ont saisi cigarettes, tabac, papier à rouler, chaises en bois, etc.

Expliquant aux pensionnaires déjà obsédés par la promiscuité à laquelle ils sont astreints, que cette mesure vaudrait jusqu'à midi, demain.

Ce fut, semble-t-il, de la bouche même de détenus qui ont réussi à communiquer avec *Le Journal de Montréal*, pour

décrire la situation «vue d'en-dedans», la goutte qui a fait déborder le vase et provoquer l'émeute qui a été déclenchée vers 21h, principalement par des détenus de l'aile D.

Comme c'était le «dead lock» depuis quelques jours et qu'une quarantaine de cellules, prévues pour accommoder un détenu chacune, en admettaient huit, l'émeute a éclaté.

Le feu a été mis à plusieurs matelas et certains des prisonniers ont commencé à saccager tout ce qui pouvait l'être,



Photo Yves TREMBLAY
Les membres du Groupe d'intervention sont arrivés vers 22h30 et leurs services n'avaient pas encore été requis, au début de la nuit.

U
dans l
tion)
Le
tion
Mont
à 23
étaie
vant
alors
sape
inter
Le
L
C
no
chc
titr
pc
qu
pl
es
bu
pi
pi
le
p

Septembre : La Commission parlementaire du budget et de l'administration reçoit le mandat d'évaluer la pertinence de modifier la Loi sur la fonction publique. Le syndicat dépose son mémoire dans lequel il remet en cause pour une énième fois l'interdiction qui lui est faite du droit de grève et d'association. Sans ces droits, dit le syndicat, la capacité de négocier des agents correctionnels est réduite à sa plus simple expression, pour ne pas dire qu'elle est nulle. Ce qui a pour conséquence que les agents sont régulièrement poussés à poser des gestes illégaux pour se faire entendre.

Lors de l'élection suivante, l'équipe Escola, Pagé, Roberge et Lagarde est réélue au grand complet. Son slogan : *Pour l'avenir d'un syndicat fort, la continuité dans l'effort !*

Octobre : L'exécutif syndical provincial s'inquiète du manque de vigueur syndicale et veut relancer la machine. Il met sur pied un comité d'organisation et d'orientation de six personnes qui chercheront à déterminer les causes du malaise et proposeront, pour rompre avec la pratique syndicale défailante, des solutions tournées vers la démocratie, les aspirations, la communication, la vision syndicale.

1992

Janvier : Le conseil syndical reçoit le rapport du comité d'organisation et d'orientation. Celui-ci s'interroge sur le rôle qu'a joué le syndicat depuis 10 ans. Quelle est la place des membres dans la prise de décision ? L'action syndicale

est-elle suffisamment combative et à la hauteur des défis ? Ou, au contraire, se limite-t-elle à un rôle légaliste ? Comment sortir du repli sur soi qui caractérise parfois l'action du syndicat ?

La première solution proposée repose sur une plus grande démocratisation du processus de prise de décision pour permettre à tous les membres de la base d'exercer une influence. En ce sens, on veut mettre en place plus de tribunes où s'exprimer et une meilleure circulation de l'information. On veut modifier la structure syndicale pour qu'elle soit plus démocratique, qu'elle s'ouvre à une participation accrue des membres, qu'elle s'appuie sur l'assemblée générale, sur le congrès – une nouveauté –, sur le conseil syndical, sur l'exécutif provincial élu par les membres, et sur les exécutifs locaux. Enfin, le syndicat devrait se donner les moyens financiers qui appuieront ses actions, notamment en modifiant la constitution pour y inclure un fonds de défense syndical.

En effet, si l'on veut agir, si l'on veut se faire entendre et se faire comprendre pour évoluer vers de meilleures conditions de travail et de vie, il faut en avoir les moyens. Légalement, le syndicat n'a droit ni à la grève ni aux moyens de pression, encore moins à l'occupation des établissements. Pourtant, tout cela se fait selon une simple logique de négociation. Il en est de même du soutien à apporter aux agents ou aux délégués suspendus ou congédiés pour avoir utilisé, selon certains paramètres, des moyens d'action. Sans oublier les moyens d'information à déployer pour appuyer l'action.

C'est dans cet esprit que naît le fonds de défense syndical.

Le syndicat adopte la fréquence des congrès, qui seront désormais bisannuels plutôt que tenus à la fin de chaque négociation. Il modifie le mode d'élection du comité exécutif, qui devient lui aussi statutaire tous les deux ans. Toutefois, pour préserver une certaine continuité, une partie des officiers, par groupe de deux, demeure en poste pour quatre ans. Ainsi, au premier congrès, les postes de président et de secrétaire général seront mis au vote alors que le vice-président et le responsable des griefs resteront en place. Et vice-versa à l'élection suivante.

Avril : Une émeute éclate dans l'aile A du centre de Bordeaux. Des émeutes dans les centres, ce n'est pas rare, mais celle-ci mérite qu'on s'y attarde. Voici ce qu'en rapporte Réjean Lagarde : « En avril 1992, une émeute éclate à la prison de Bordeaux. Pendant près de 24 heures, les détenus brisent tout sur leur passage et mettent le feu. L'émeute est finalement contrôlée par les agents de Bordeaux. Pour une dernière fois, les fusils de calibre 12 seront utilisés pour contrôler les émeutiers. Le vice-président de la section de Bordeaux, Jean-Marc Seyer, fut identifié par l'administrateur de la prison comme étant celui qui [avait] provoqué les détenus, ce qui, selon lui, aurait provoqué l'émeute. Après un long arbitrage de grief, Jean-Marc Seyer [est] réintégré dans ses fonctions [puis] congédié à nouveau pour avoir proféré des menaces au procureur de l'employeur pendant l'audition de son grief. Un deuxième arbitrage de grief a

permis de réintégrer Jean-Marc Seyer dans ses fonctions, qu'il a exercées jusqu'à sa retraite. » (Extrait du texte de Réjean Lagarde, *L'Horizon*, février 2012, p. 7)

1993

Le syndicat accepte la proposition du gouvernement de prolonger la convention d'un an. Cette proposition est accompagnée d'une augmentation salariale de 3%.

1994

Juin : Tenue du premier congrès biennal du SAPSCQ. Les membres élisent le comité exécutif par vote postal, la présidence et la vice-présidence étant à pourvoir selon le nouveau système. Le président Jorge Escola est réélu alors que Daniel Legault (Bordeaux) remplace Claude Pagé à la vice-présidence. L'équipe Escola est donc renommée pour une troisième élection consécutive.

Le gouvernement impose une compression salariale de 1% à tous les employés municipaux et provinciaux pour les années 1995 et 1996. En contrepartie, à l'exception des agents correctionnels, les fonctionnaires touchés se voient octroyer deux jours de congé additionnels. Le SAPSCQ conteste cette exclusion.

Réjean Lagarde reviendra sur l'évènement : « En 1994, le gouvernement refusa de négocier et vota plutôt une Loi spéciale : la Loi 102 imposait le gel des conventions collectives pour une période minimale de deux ans et pire encore, réduisait les salaires de 1% pendant cette période. Le gouvernement ne s'est pas attaqué qu'à la fonction publique

Québec, Le Soleil, mardi 5 juillet 1994

Selon le syndicat des agents de la paix Québec fermerait plusieurs prisons

QUÉBEC — Les gardiens de prison du Québec sont convaincus que le gouvernement québécois se prépare à fermer plusieurs centres de détention régionaux et à privatiser le transport des détenus.

québécoise, mais a également imposé cette Loi à l'administration municipale.

« Afin de nous sortir de l'application de la Loi 102, nous avons accepté de reconduire la convention en vigueur depuis 1990 pour la période du 1^{er} janvier 1996 au 31 décembre 1997. En contrepartie, le gouvernement mettait fin à l'application de la Loi 102 et accordait une augmentation des échelles de traitement de 1 % au 1^{er} janvier 1996 et au 1^{er} janvier 1997. En conséquence, le salaire fut porté à 41 256 \$ jusqu'au 31 décembre 1997 et à 41 669 \$ jusqu'au 31 décembre 1998. » (Extrait du texte de Réjean Lagarde, *L'Horizon*, février 2012, p. 7)

Octobre : Selon le bulletin syndical, le nombre d'agents correctionnels accidentés en 1994 lors d'interventions physiques dans les centres de détention du Québec s'élève à 38, ce qui entraînera une perte de 403 jours de travail.

1995

Situé dans l'édifice Parthenais, le Centre de prévention de Montréal est relocalisé à l'établissement de Rivière-

des-Prairies. Dès sa conception en 1962, le Centre de prévention Parthenais avait été largement critiqué. Depuis son ouverture en 1969, de nombreux incidents s'y sont produits, autant chez les prévenus que chez les agents de la paix qui y travaillent. Le fait d'installer un centre de détention aux derniers étages d'une tour, sans accès extérieur à une cour où prendre l'air, risquait d'affecter la santé mentale des prévenus. Ce lieu tout à fait inapproprié fut enfin remis en question puis fermé.

Les nouveaux établissements de Rimouski et de Rivière-du-Loup sont inaugurés. Celui de Rivière-du-Loup sera fermé moins d'un an plus tard.

1996

Des négociations intensives ont cours. Inflation et austérité obligeant, le gouvernement demande des compressions. Il vise l'atteinte du déficit zéro.

Les places manquent dans les établissements de détention, ce qui a pour conséquence que 12 000 contrevenants sont en « milieu ouvert », c'est-à-dire en liberté « temporaire ». Ceci signifie que beaucoup de détenus sont libérés illégalement, sans avoir purgé le sixième de leur peine avant d'être remis en liberté, comme l'impose la Loi. Le SAPSCQ rappelle au ministre qu'il y a là une menace réelle à la sécurité des citoyens.

Malgré tout, le gouvernement ordonne la fermeture de cinq établissements : Cowansville, Joliette, Waterloo,

Saint-Hyacinthe et le de Rivière-du-Loup. Cela provoque la relocalisation de plus de 200 agents et la perte d'emploi de plusieurs occasionnels. Pour le gouvernement, il s'agit d'une économie annuelle de 16 millions de dollars. Les établissements de Sept-Îles, Sorel et Valleyfield, aussi dans la mire du gouvernement, échappent au couperet grâce à la ténacité et l'acharnement du syndicat, et plus particulièrement de l'un de ses membres fondateurs, Raymond Théroux, qui fait reculer les autorités.

1^{er} juin : Le comité de la condition féminine du SAPSCQ participe à la vigile de 24 heures des femmes autour du Parlement de Québec sous le thème « On vaut plus que des miettes ». Plus de 10 000 femmes de tous les milieux y participent. Cette vigile fait suite à la marche *Du pain et des roses* contre la pauvreté des femmes, à laquelle ont participé sur 10 jours, en mai 1995, plus de 800 marcheuses de différentes régions qui ont convergé vers la ville de Québec pour dénoncer la situation.

30 août : Une entente de principe sur le renouvellement de la convention collective de 1996-1998 est signée.

Octobre : *El Presidente* Jorge Escola quitte la présidence et retourne à son poste au Centre de détention de Québec. Réjean Lagarde (CDM) le remplace. Les autres membres de l'exécutif national du syndicat sont : Daniel Legault (Bordeaux, vice-président), Gilles Bergeron (Bordeaux, secrétaire général), Gaétan Roberge (CDQ, responsable des griefs et accidents du travail).

Le SAPSCQ mène une enquête par questionnaire auprès de 150 surnuméraires choisis de manière aléatoire à travers la province. Une soixantaine y répond. Les résultats révèlent de façon marquée des conditions de travail et des droits inégaux entre les établissements. La géométrie variable règne. La liberté d'accepter ou de refuser une affectation, les congés, bref toutes ces conditions acquises par la force du nombre et des luttes dans une organisation syndiquée, les surnuméraires n'en jouissent pas ou peu. Tous les répondants déclarent devoir être disponibles 7 jours sur sept, 24 heures par jour. On leur accorde rarement des congés, si ce n'est lorsque les 10 jours ou les 80 heures de travail ont été effectués. Le syndicat veut se pencher sur les conditions de travail des surnuméraires et mettre de l'ordre dans ce borbier arbitraire et inéquitable.

Le comité de condition féminine fait une présentation au congrès d'octobre 1996. De gauche à droite : [Hélaine Paquette](#), [Jorge Escola](#) et [Danielle Morin](#).



UN MALHEUR NE VIENT JAMAIS SEUL

par Réjean Lagarde, Président national

Pour la deuxième fois en quelques semaines, l'un de nos confrères a été victime de son statut d'agent des services correctionnels. Le 8 septembre 1997, vers 06 h 40, Pierre Rondeau, agent des services correctionnels au Palais de Justice de Montréal a été l'innocente victime d'un meurtre crapuleux qui porte la signature d'une organisation criminelle bien structurée.

Ceux qui avaient encore des doutes sur le lien existant avec notre travail à la suite du meurtre de notre consœur Diane Lavigne, en juin dernier, ne peuvent plus se fermer les yeux: les meurtres gratuits de Diane Lavigne et Pierre Rondeau sont interreliés et en lien direct avec

Lettre à Diane... (c) des services correctionnels.

Chère collègue, chère amie,

Tu n'es plus parmi nous depuis quelques jours et tu nous manques déjà.

Ton sourire, ta bonne humeur et ta joie de vivre sont présents et resteront de merveilleux souvenirs.

MERCI de nous avoir donné cette façon de voir la VIE et d'avoir partagé ce grand cœur avec nous.

Nous n'oublierons jamais, jamais ton sourire.

Nous t'aimons chère collègue, chère amie.

De tous ceux qui ont eu le bonheur de te côtoyer.

AU REVOIR DIANE XXX



Se collègue assassinée, Diane Lavigne.

Le Journal l'Action d'août 1997 Page 12

à parler qu'il n'y restera pas, puisqu'il ne doit être purgé dans une institution fédérale. À moins que les autorités décident de le garder là jusqu'à ce qu'il subisse son autre procès, dans lequel il est accusé de 13 meurtres avec 13 coaccusés présumés membres des Hells Angels. Toutefois, Boucher avait été exclu du groupe pour les besoins du procès qui s'est terminé hier, et on ignore s'il subira son autre procès seul ou avec ses confrères.

Il est à noter que tout au long du procès, les déplacements de Boucher ont été entourés de mesures de sécurité extrêmes. Le fourgon cellulaire où il prend place est escorté par des voitures de la Sécurité Québécoise, qui ont

à parler qu'il n'y restera pas, puisqu'il ne doit être purgé dans une institution fédérale. À moins que les autorités décident de le garder là jusqu'à ce qu'il subisse son autre procès, dans lequel il est accusé de 13 meurtres avec 13 coaccusés présumés membres des Hells Angels. Toutefois, Boucher avait été exclu du groupe pour les besoins du procès qui s'est terminé hier, et on ignore s'il subira son autre procès seul ou avec ses confrères.

Il est à noter que tout au long du procès, les déplacements de Boucher ont été entourés de mesures de sécurité extrêmes. Le fourgon cellulaire où il prend place est escorté par des voitures de la Sécurité Québécoise, qui ont

19

97

— 04 20

LES AGENTS
CORRECTIONNELS
SONT PRIS À
PARTIE PAR LE
CRIME ORGANISÉ,
LES DISSENSIONS
INTERNES
PRENNENT DE
L'AMPLEUR, LE
GOUVERNEMENT
PASSE À L'ATTAQUE.

FUNÉRAILLES DE DIANE LAVIGNE

Une foule l'accompagne à son dernier repos

SAINT-EUSTACHE — Près d'un millier de personnes ont envahi l'église de Saint-Eustache, hier, pour rendre un hommage solennel à Diane Lavigne, cette agent des services correctionnels morte assassinée.



Emus, des centaines d'agents de la paix venus de partout au Québec ont formé une haie d'honneur pour accompagner dans un silence absolu leur collègue jusqu'à l'église ancestrale.

La garde d'apparat de l'Établissement de détention de Montréal (Bordeaux) menait l'interminable cortège de parents et amis et entourait le cercueil de la dame de 42 ans, assassinée peu après son quart de travail jeudi soir dernier.

L'aumônier de la prison, le père Jean Patry, a présidé aux funérailles et a qualifié la mort de M^{me} Lavigne d'absurde et d'épouvantable. « D'un scandale pour chacun de nous, mais aussi pour Dieu ».

Devant toute la souffrance, la révolte intérieure et l'angoisse suscitées par son départ soudain, il a dit souhaiter que cet événement puisse aboutir sur une espérance, celle qu'un jour « la vie l'emportera sur la mort, l'amour sur la haine ».

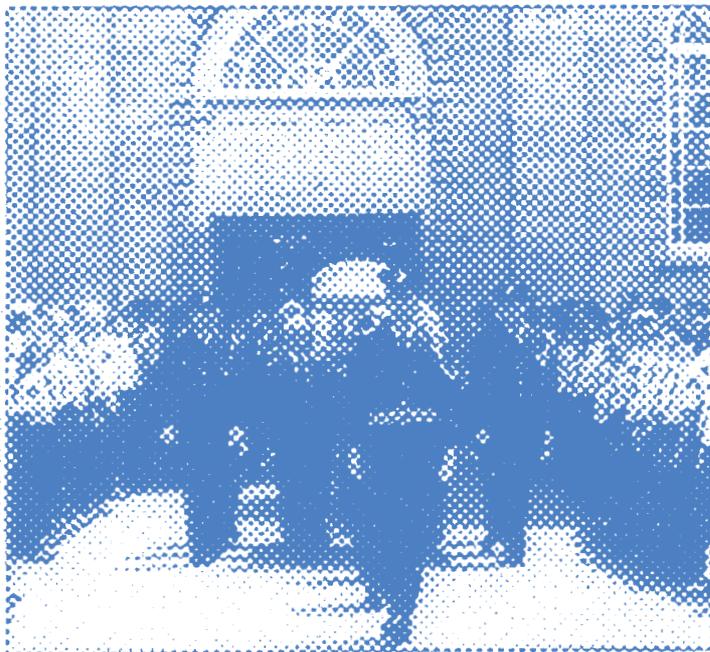
Le religieux a souligné le sens profond du devoir de Diane Lavigne, la mère comme l'agent de la paix, qui fut une pionnière en tant que femme à Bordeaux.

« Diane était une femme pacifique, non répressive, attentive, qui savait prendre avec justesse le temps d'expliquer une décision », a dit l'aumônier, rendant sans le vouloir encore plus inexplicable le fait qu'elle ait été la cible d'un tel attentat.

En fin de cérémonie, trois amies intimes de Diane Lavigne ont interprété avec émotion en langage des signes la chanson *Quand les hommes vivront d'amour*. Leur prestation a été saluée par une ovation, tandis que le père de la disparue, Léon Lavigne, offrait aux dames des étreintes senties.

Peu après, à la sortie de l'église, l'émotion a atteint son paroxysme lorsqu'on a remis à M. Lavigne, lui-même gardien retraité, le képi de sa fille.

Outre des représentants de divers corps d'agents de la paix et de services policiers, des dignitaires ont assisté aux funérailles dont le ministre de la Sécurité publique, Robert Perreault. Ce dernier a cependant quitté les lieux rapidement sans livrer de commentaire sur le problème de la sécurité des agents.



UNE HAIE d'honneur a été formée par de nombreux collègues agents de la paix lorsque le cercueil de Diane Lavigne a quitté l'église.



UN MOMENT fort émouvant, Léon Lavigne reçoit le képi de sa fille.

Nouvel inci

Le Syndicat des agents de la paix en services correctionnels offre une récompense monétaire en échange d'informations qui pourraient mener à la Sûreté du Québec d'élucider le meurtre de Diane Lavigne.

Avant d'établir le montant qui sera promis et de faire une offre publique formelle, le syndicat veut d'abord obtenir l'approbation et les conseils des enquêteurs policiers, a cependant précisé Daniel Legault, vice-président de l'exécutif national.

Par ailleurs, un nouvel incident troublant a secoué les agents de la paix de Bordeaux, tard lundi soir.

Après avoir participé à une répétition du groupe d'apparat en vue des funérailles, l'agent Serge Perreault est parti à bord de son véhicule. Face au bar l'Octogone, boulevard Gouin, il se serait senti pris en sou-

ricière par de

chant des Harl
Craignant p
et a été impliq
culation. Il au
cardiaque et r
hier soir.

L'administrat
deux, Julien
que des patrou
les avaient été
de l'établisseme
envisagées, d
d'abord les réa

LES ANNÉES NOIRES

Réveil brutal pour tout le système correctionnel. En 1997, les agents Rondeau et Lavigne sont assassinés par les Hells Angels et leur chef Maurice « Mom » Boucher. Les agents des services correctionnels subissent continuellement des menaces à leur vie et à celle de leur famille, mais... on n'ose pas encore passer à l'action. Le meurtre du jeune Alexandre Livernoche, en 2000, en rajoute une couche. C'est un affront direct au monde judiciaire.

Pendant ce temps, au syndicat, un conflit s'envenime sur les revendications des occasionnels, qui se regroupent et créent le CADO. Une démission au comité exécutif ajoute à la tension, qui perdurera jusqu'en 2005.

1997

Au printemps, dans sa course au déficit zéro, le gouvernement emprunte la route cahoteuse des compressions budgétaires et demande aux différents ministères de réduire de 1 % les coûts de main-d'œuvre. Chez les agents correctionnels, c'est plus d'un million de dollars qu'il veut récupérer.

Le syndicat et le ministère de la Sécurité publique cherchent un moyen d'atteindre cet objectif. En juin, les parties arrivent à une entente de principe. L'économie du million de dollars sera réalisée par la transformation du statut

d'occasionnel en celui de permanent à temps partiel.

Ce problème n'est pas nouveau pour le syndicat, qui en a déjà pris la mesure lors de son enquête, en 1996, sur les conditions de travail des surnuméraires dans les centres de détention du Québec. Depuis, il cherchait une solution à un problème grandissant : l'embauche de travailleurs à statut précaire plutôt que de permanents. Car, depuis les années 1980, le gouvernement a pris l'habitude d'une telle pratique, réduisant à la fois ses coûts de main-d'œuvre et sa charge administrative – les précaires se gèrent plus facilement et coûtent moins cher. Et l'approche s'est rapidement généralisée dans tous les secteurs de la fonction publique.

Du côté du régime syndical, les occasionnels bénéficient de moins de droits ou de protection que les permanents. Marco Delli Quadri est entré à Bordeaux comme occasionnel en 1994 : « On trouvait que le syndicat ne nous représentait pas suffisamment. La constitution de notre organisation nous refusait entre autres l'accès à des postes électifs et à certains endroits les occasionnels se voyaient refuser le droit de vote en assemblée. Pourtant on faisait la même job, on courait les mêmes dangers. En vérifiant dans l'ensemble des prisons, on a vu que nos conditions de travail étaient variables d'un endroit à l'autre et difficiles un peu partout. On s'est donc regroupé. On ne sentait pas que notre syndicat nous comprenait ni qu'il voulait qu'on devienne des réguliers à temps complet. »

Le statut de permanent à temps partiel négocié, quant à lui, s'accompagne d'une échelle de traitement revue à la baisse et d'une augmentation du nombre d'échelons : les permanents y sont classés à la hausse selon leur niveau de salaire alors que les occasionnels demeurent à l'échelon où ils se situaient avant l'entente. En contrepartie, le statut de permanent à temps partiel apparaît. Dès lors, le nombre de salariés ayant un statut d'occasionnel diminue radicalement, la presque totalité des surnuméraires accédant au nouveau statut.

Le fait d'être permanent à temps partiel ouvre la porte à la permanence à temps plein : ceux qui ont plus de trois ans d'ancienneté y ont accès par le biais d'un concours fermé, les autres, par un concours ouvert au public. Le nouveau statut procure plusieurs gains et avantages de la convention collective : les pleins droits syndicaux et une garantie de travail hebdomadaire d'au moins 24 heures.

La transformation du statut des occasionnels ne se fera pas sans heurts. La grogne est bien réelle et l'accord négocié passe au syndicat avec une mince majorité. C'est à ce moment-là que des occasionnels mettent sur pied un comité d'action des occasionnels, le CADO, et tentent par des moyens légaux d'empêcher l'application des clauses de la convention collective qui les concernent. Une bonne proportion des occasionnels adhère à la contestation.

En 2004, après une longue lutte juridique, le Tribunal déboute le mouvement des occasionnels et ordonne au syndicat de leur donner accès à toutes les

activités syndicales ainsi qu'aux postes électifs. Il faut dire qu'entre le début et la fin de cet épisode, de 1999 à 2004, un grand nombre de temporaires sont devenus permanents et d'autres ont quitté les lieux, ce qui a fait fondre la dissidence.

26 juin : Premier événement qui marquera une année noire. Diane Lavigne, une agente de Bordeaux, est assassinée alors qu'elle retourne chez elle après son quart de travail. On cherche un mobile. En vain.

8 septembre : Pierre Rondeau, un agent du palais de justice assigné au transport, est assassiné à son tour alors qu'il se rend à Rivière-des-Prairies pour un transfert de détenus. Son coéquipier Robert Corriveau s'en tire miraculeusement.

Ce n'est que plus tard qu'on saisira le motif de l'assassinat des deux agents, choisis au hasard : la déstabilisation du système judiciaire.

9 septembre : Les deux assassinats produisent un immense effet. À la suite du meurtre de Pierre Rondeau, une grève spontanée de quelques heures est déclenchée dans tous les établissements du Québec pour donner la mesure du désarroi des agents correctionnels. Les ASC des 18 centres de détention quittent leur tâche pour revendiquer plus de sécurité au travail. La grève dure 24 heures. Des négociations sont tenues durant la nuit avec le ministre de la Sécurité publique. À la demande de Réjean Lagarde, président du SAPSCQ, Raymond Théroux, alors président de la section Sorel et membre fondateur de notre organisation, reprend du service auprès de l'organisation nationale.

Le ministre, qui avait entrepris le désarmement de tous les postes de travail à travers la province, accepte d'armer tous les ASC affectés aux transports et à la sécurité périphérique.

Réjean Lagarde témoigne : « À la suite des meurtres de Diane et Pierre, les prisons sont perturbées pendant quelques jours. Quelque 200 agents quittent en maladie et/ou accidents du travail pour des périodes plus ou moins longues. Certains ne reviendront jamais au travail. Des négociations ont lieu avec le ministre de la Sécurité publique alors en poste, M. Pierre Bélanger. Cette négociation marque le début du retour des armes à feu que le ministère avait commencé à enlever à la suite de l'émeute de Bordeaux en 1992 et un long processus de révision des mesures de sécurité entourant l'exercice des fonctions d'ASC à l'intérieur et à l'extérieur des murs se met en marche. » (Extrait du texte de Réjean Lagarde, *L'Horizon*, février 2012, p. 7-8)

14 octobre : Prise d'otage au centre de détention de Saint-Jérôme. L'agent Yves Archambault, comptant 23 ans de service, est retenu en otage pendant 18 heures par des prévenus accusés de meurtre. La prise d'otage est favorisée par deux failles : une déféctuosité électrique, signalée depuis plusieurs semaines, et une déficience du système de verrouillage des portes des cellules. Une situation inacceptable dans un centre pratiquement neuf !

22 octobre : Une deuxième prise d'otages survient, cette fois à la prison de Sorel, qui ne durera que quelques minutes. Mais qu'il s'agisse de quelques minutes

ou de 18 heures, les agents Archambault et Lussier et l'agent Labrecque s'en souviendront toute leur vie.

1^{er} novembre : Décès du président fondateur du syndicat Raymond Pion. C'est un grand deuil pour tous les agents qui l'ont connu et qui ont combattu à ses côtés pour un syndicat autonome et fort.

4 novembre : Une entente de principe intervient. Le gouvernement renonce à la récupération de 0,5 % du salaire de 1996 qu'il demandait aux ASC.

18 décembre : Le chef des Hells Angels, Maurice « Mom » Boucher, est arrêté et inculpé des meurtres de Diane Lavigne et Pierre Rondeau. Des complices, devenus délateurs, l'ont dénoncé.

1998

Réjean Lagarde et Daniel Legault sont réélus aux postes de président et de vice-président du syndicat.

1999

Mars : Trente-trois agents du centre de détention de Rivière-des-Prairies sont congédiés à la suite d'une grève matinale spontanée dénonçant les réductions d'effectifs. Le ministère veut changer le mode de fonctionnement durant les fins de semaine. Les responsables trouvent alors une formule simple : le quart de travail de nuit sera prolongé jusqu'à midi et les effectifs sur place seront réduits de moitié.

Ce jour-là, les agents de nuit touchés par les nouvelles mesures et ceux du quart de jour qui viennent d'arriver au travail ferment les cellules et quittent le centre. Une injonction leur ordonne de

réintégrer leurs postes. Ils refusent et sont congédiés. Devant ce défi, l'organisation se tourne encore vers Raymond Théroix, toujours prêt à apporter son soutien, qui reprend alors du service auprès de l'exécutif national, principalement dans la mobilisation de Solidarité 33.

Grâce aux efforts du syndicat national et du mouvement Solidarité 33, les 33 agents retrouveront leur travail, mais seulement 20 mois plus tard, à la veille des négociations de 2001, car une pénalité de six mois sans salaire leur est infligée. Pendant cette période, ils seront soutenus par le fonds de grève syndical.

Un autre problème se pose avec persistance dans les centres de détention québécois, qu'on n'arrive pas à résoudre : l'absentéisme. Le syndicat revendique notamment des améliorations aux conditions de travail, une augmentation des effectifs et une valorisation du statut. Parfois, il fait des gains, mais il se bute aux fixations du Conseil du trésor, du ministère de la Sécurité publique et des directions locales : budget, compressions, réduction des effectifs, heures supplémentaires obligatoires et le reste.

À ce rythme, les ASC s'épuisent et tombent malades. Ils ont besoin d'un répit. La gestion de l'effectif devient alors plus compliquée. Ceux qui sont sur place sont mis à contribution pour combler les besoins, certains s'épuisent, et tout le monde est sur les nerfs.

En 1992, un groupe de recherche, l'équipe RIPOST, s'est formé à Québec pour mener des études sur les interrelations personnelles, organisationnelles et sociales du travail. Les problèmes vécus

chez les agents de la paix correspondent en tout point au mandat de RIPOST. En 1999, conjointement avec le ministère, le syndicat leur demande une étude sur son milieu.

« L'origine de cette recherche repose sur une requête des représentants du Syndicat des agents de la paix en services correctionnels québécois (SAPSCQ) et du ministère de la Sécurité publique du Québec (MSP) qui, devant l'importance croissante des problèmes d'absentéisme et de lésions professionnelles rencontrés par les ASC, ont demandé à l'équipe de recherche RIPOST (Recherche sur les impacts psychologiques, organisationnels et sociaux du travail) de mener une étude visant à comprendre la situation afin de mieux y remédier. Un Comité de suivi formé par des ASC, des représentants du SAPSCQ et du MSP, a été constitué en début de processus (décembre 1999). » (Julie Dussault, Nathalie Jauvin, Michel Vézina et Renée Bourbonnais. *Prévention de la violence entre membres d'une même organisation de travail. Évaluation d'une intervention participative*, IRSST, 2010, p.9)

2000

À compter de l'été, le nouvel exécutif national se compose de Réjean Lagarde, président (RDP), Daniel Legault, vice-président (Bordeaux), Michel Hubert, secrétaire général (Trois-Rivières), et Gaétan Roberge, responsable des dossiers griefs et accidents du travail (Orsainville).

La négociation de la convention est en cours, les occasionnels sont mécontents et les ASC de Rivière-des-

Prairies sont encore sous le choc des évènements. On se mobilise autour d'une possible grève, le jour du Sommet des Amériques, qui se tiendra à Québec en 2001.

Août: Le jeune Alexandre Livernoche est assassiné par Mario Bastien, un détenu en libération temporaire. Une grave crise éclate sur la question des libérations conditionnelles. Le processus de libération, l'insuffisance de places et le manque de personnel sont mis en cause.

2001

Les négociations en cours pour renouveler la convention collective sont ardues, elles traînent en longueur depuis plus d'un an. Les sections locales et le syndicat national, accompagnés du comité de soutien formé de Jacques Jean, Clément Trudeau et Raymond Théroux, exercent sans succès de nombreux moyens de pression.

Avril: L'important Sommet des Amériques se tient à Québec. Une foule considérable de manifestants converge vers la ville. Il y a risque d'affrontements avec les forces de l'ordre et d'arrestations de masse. Le syndicat menace de fermer les portes des centres de détention aux manifestants arrêtés à défaut d'entente à la table de négociation. Quelques jours avant l'ouverture du Sommet, le gouvernement cède enfin, alors que la plupart des centres de détention sont en journée d'étude – aussi bien dire en grève.

Réjean Lagarde témoigne de cette période: « Le Sommet des Amériques approchant à grands pas, nous avons donc décidé de tenir la journée

d'étude quelques jours avant le Sommet, soit le 9 avril 2001. Ce moyen de pression fut une réussite malgré quelques ratés et décisif pour la suite des négociations. Le 15 avril 2001, nous avons en main une entente de principe qui, en plus des augmentations accordées au reste de la fonction publique, nous accordait une augmentation additionnelle de 4,18 % par l'ajout de 2 échelons; un montant forfaitaire de 4,8 millions \$ à titre de rétroactivité pour les années 1996 à 1999 à distribuer selon la volonté syndicale; une réduction de la cotisation au régime de retraite de plus de la moitié pour une période d'environ 6 ans; un programme de départ assisté à la retraite pour les 30 ans de service et plus accompagné d'une prestation complémentaire pouvant atteindre 3750 \$ par année jusqu'à 65 ans. [...] » (Extrait du texte de Réjean Lagarde, *L'Horizon*, février 2012, p. 8-9)

Alors que l'entente de principe est soumise aux membres, le délégué aux griefs, Gaétan Roberge, se dissocie des autres membres de l'exécutif et démissionne. L'entente est acceptée à une forte majorité. La dissidence de Gaétan Roberge marque le début d'une grave crise au sein de l'exécutif syndical qui mettra quatre ans à se dénouer.

Réjean Lagarde reconnaît, dans le même bulletin syndical de février 2012, avoir fait une erreur au moment où Roberge a posé son geste: « Lors de la tenue du conseil syndical qui a suivi pour expliquer l'entente de principe aux délégués, je dois admettre que j'ai commis une grave erreur en ne demandant pas au conseil de suspendre [Gaétan

le **journal**
de **québec**
No 1

LE MARDI 10 AVRIL 2001
#01 - 8000 - N. de - 72 PAGES

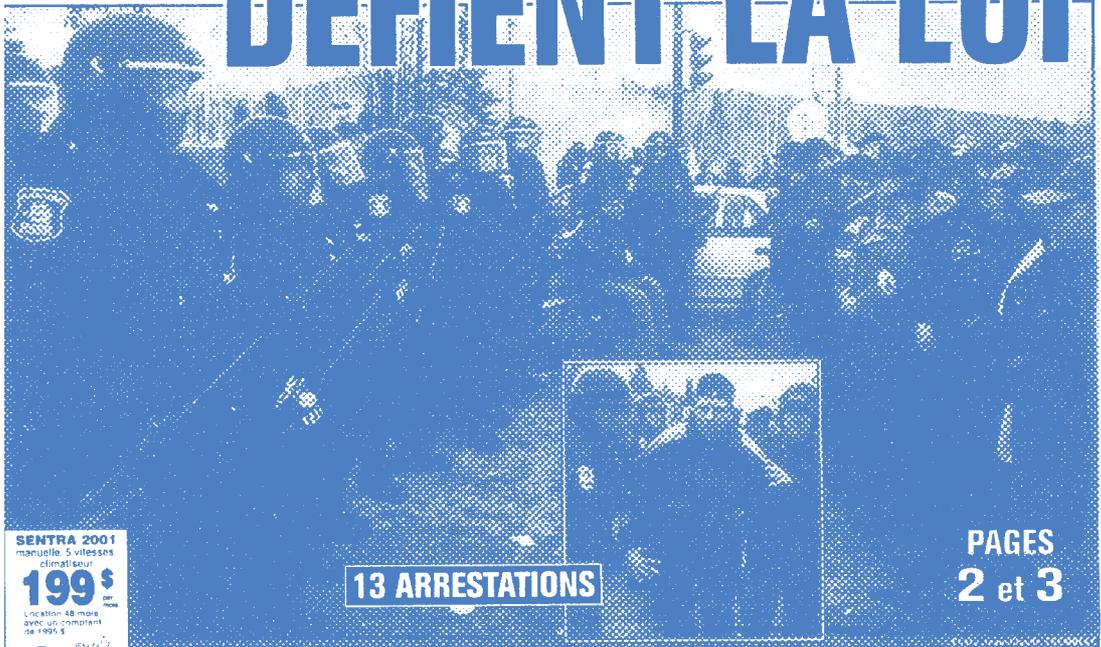
65 ans
1798 US
par an



LES SÉRIES
EN
CHIFFRES
Page 69

LOTO
Journal
343415
super C

LES GARDIENS DE PRISON DÉFIENT LA LOI



13 ARRESTATIONS

PAGES
2 et 3

SENTRA 2001
manuelle, 5 vitesses
climatiseur

199\$
par mois

Location 48 mois
avec un comptant
de 1995\$

LIBERTY FINANCE

LA CONCESSIONNAIRE NO 1
PAQUET

3580, boul. de la Pêche-Sud, Laval
838-3838

LE PLQ RAFLE MERCIER AU PQ

Pages
12 et 13

Roberge] pour sa conduite inacceptable. Je m'en suis plutôt remis au bon sens des membres qui voteraient sur le projet qui leur était soumis. L'histoire qui s'est écrite dans les années 2003 et 2004 m'a fait comprendre cette erreur.»

2002

Après 15 ans de présence active au syndicat national, Réjean Lagarde quitte la présidence. Il garde toutefois un œil sur le fonds de pension, son bébé, dont il est toujours le spécialiste, même à la retraite. Il retourne travailler

à Rivière-des-Prairies. Au SAPSCQ, le chaos s'installe.

Réjean Lagarde en a parlé dans le bulletin syndical du 30^e anniversaire du SAPSCQ : « Au printemps 2002, de nouvelles élections étaient prévues pour les postes de président et de vice-président. Daniel Legault et moi avons décidé de ne pas demander de renouvellement de mandat et de retourner à nos fonctions d'ASC dans nos établissements respectifs de Bordeaux et Rivière-des-Prairies.

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

Roberge (président, CDQ), Nickolas Gagnon (vice-président, RDP), Michel Hubert (secrétaire général, TRR) et Sylvain Carrière (responsable des griefs et accidents du travail, SJE).

« En septembre 2002, je réintérais mes fonctions d'ASC à RDP en me disant que j'étais assujéti à un certain devoir de réserve, que je devais laisser mes remplaçants diriger selon leur volonté sans m'interposer dans leurs actions. Ce que j'ai vu dans les quelques années qui ont suivi m'a consterné et j'ai bien cru que notre rêve d'un syndicat fort et indépendant serait détruit. C'est alors que j'ai réalisé mon erreur d'avril 2001. » (Extrait du texte de Réjean Lagarde, *L'Horizon*, février 2012, p. 9)

Élu à la présidence, Gaétan Roberge se lance dans un vaste projet de restructuration syndicale. Avant les élections, il adopte un profil bas, mais dès l'évènement passé, il surprend tout le monde avec un projet majeur de changement des statuts. Une proposition dont il n'avait jamais été question avant les élections.

2003

Un congrès spécial est convoqué pour novembre 2003. Dès le discours d'ouverture du congrès, le président Roberge mène une attaque en règle contre son secrétaire général Michel Hubert et son vice-président Nickolas A. Gagnon.

Le conflit latent depuis un certain temps dans l'organisation éclate au grand jour, en pleine instance. « J'en étais à ma première instance dans notre

organisation à l'époque en tant que président de la section de Rimouski, témoigne Mathieu Lavoie, et je me retrouvais dans un congrès divisé, dans une guerre de pouvoir déconcertante, un conflit dans lequel le président national, à mes yeux, ne jouait pas son rôle de rassembleur, de leader. »

Michel Hubert prend l'initiative de divulguer au congrès les grandes lignes du document de Gaétan Roberge qui lèvent le voile sur son plan de restructuration : forte augmentation du salaire du président, centralisation des décisions et remplacement de deux élus nationaux par des directeurs régionaux dont les salaires sont aussi bonifiés. La pagaille est telle que la réunion ne peut aboutir et qu'on doit la reporter à la semaine suivante pour terminer les travaux. L'instance syndicale crée alors un comité d'encadrement, composé de Stéphane Lemaire (Sorel), Sylvie Roy (Bordeaux) et Jean-Pierre Devaré (Sherbrooke), qui verra à la bonne marche du travail syndical. Stéphane Lemaire est le seul du camp de Michel Hubert, le chien de garde. Jamais dans le syndicat on n'aura vu pareille division ou situation.

2004

Un conseil syndical spécial est convoqué en mars 2004. Le président Roberge réussit à faire sanctionner par l'instance le secrétaire général et le vice-président. L'accès au bureau leur est interdit sous prétexte qu'ils ont volé le document sur le plan de restructuration dans l'ordinateur de la secrétaire.

« L'affaire, nous dit Stéphane Lemaire, est grosse comme un bouton sur

le nez. Une partie des délégués de cette instance se voyai[en]t déjà nommé[s] directeurs régionaux par Gaétan Roberge. On a allumé et on s'est organisé. La décision du conseil syndical de mars 2004 de suspendre Michel Hubert et Nickolas A. Gagnon a été soumise au vote de l'ensemble des membres, comme le prévoit la constitution de l'organisation. Le vote a eu lieu et Roberge a perdu. Désavoué par les membres, il démissionne peu de temps après. Il retourne dans son établissement mais la division au sein de l'organisation est toujours bien présente, ses alliés ne sont pas rentrés dans les rangs pour autant et les partisans du démissionnaire ont continué à avoir de l'influence. On se répétait souvent pour décrire la situation une phrase tirée du film *L'Immortel* : Le sang versé ne sèche jamais.»

Dans le tumulte, Michel Hubert, qui a repris ses fonctions, remplace Gaétan Roberge à la présidence. S'ouvre alors une période de turbulences où pas moins de six personnes se succèdent au sein de l'exécutif national, parfois pour des périodes de moins d'un mois. Le président se trouve isolé dans ce comité bien souvent contrôlé par les partisans de Roberge. Les stigmates du conflit interne continuent de prendre beaucoup de place. Le SAPSCQ prend l'eau et le président lance un appel à tous pour trouver de nouveaux joueurs.

Le gouvernement profite de ce moment d'instabilité pour annoncer qu'il ira de l'avant avec son partenariat public-privé (PPP) dans les services correctionnels. Le ministre de la Sécurité publique, Jacques Chagnon, annonce alors son

intention de procéder à des analyses en vue de la construction d'établissements de détention privés. Michel Hubert le met en garde. Un projet sur la table parle de la construction d'un établissement privé de 300 cellules en Montérégie. L'ouverture d'un tel centre entraînerait la fermeture de ceux de Sorel et de Valleyfield.

Au début de décembre, le conseil syndical demande à l'exécutif national de combattre le projet de PPP par tous les moyens possibles et nécessaires. À la guerre comme à la guerre. Il demande aussi aux membres de se prononcer par vote pour la prolongation de la cotisation spéciale qui alimente le Fonds de défense syndicale. Il demande enfin que cette cotisation soit placée dans un fonds spécial qui permettra de faire face à la négociation et aux combats à venir qui contreront les projets de privatisation.

Le syndicat national voit le danger, mais il reste paralysé par un exécutif national encore divisé. Le président Michel Hubert donne carte blanche à Stéphane Lemaire, président de la section locale de Sorel, pour élargir la contestation. Celui-ci s'adjoint les services de Raymond Thérioux. Il n'est pas question de rater son coup, il y a obligation de victoire. « Ça coûtera ce que ça coûtera, il ne faut pas de PPP. » Le comité d'aide et de soutien, formé d'Isabelle Fortin (CDQ), Claude Trudel (TRR), Mathieu Lavoie (Rimouski) et Denis Poissant (EDM), pousse à la roue. L'approche, c'est de devenir incontournable pour le gouvernement, mais c'est aussi d'assurer une présence accrue sur la place publique et dans les médias.

La commémoration des assassinats de Diane Lavigne et de Pierre Rondeau, le 9 septembre 2017.



UN ÉTÉ MEURTRIER

Marc Grégoire

Le 26 juin 1997, vers 23 h, l'agente correctionnelle Diane Lavigne rentre chez elle à la fin de son quart de travail à la prison de Bordeaux. Quelques minutes plus tard, un passant la découvre affaissée contre le volant de sa fourgonnette, qui est immobilisée sur un pont de l'autoroute des Laurentides. Grièvement blessée, elle est transportée d'urgence à l'hôpital Sacré-Cœur où son décès est constaté peu après minuit. Or, sa mort ne résulte pas d'un accident. Diane Lavigne, 42 ans, a été tuée de deux balles tirées à bout portant.

Pour ses collègues et ses proches, la consternation est totale. Qui a pu commettre ce crime horrible? Et pourquoi? Est-ce une vendetta? Un règlement de comptes? L'enquête menée par la Sûreté du Québec élimine rapidement ces hypothèses. En effet, rien dans la vie personnelle et professionnelle de Diane Lavigne n'explique son assassinat.

Deux semaines plus tard, le mystère entourant la mort de l'agente demeure entier. La Sûreté du Québec offre même une récompense de 100 000\$ pour élucider le meurtre, une première dans une affaire criminelle. Malgré cela, tout au long de l'été, l'enquête piétine. Pour les collègues de Diane Lavigne, c'est une période de stress intense et de profonde tristesse.

Puis, le 8 septembre, l'impensable se produit. Deux gardiens sont attaqués à bord de leur fourgon cellulaire. Pierre Rondeau, le chauffeur, est atteint de plusieurs projectiles et meurt peu après son arrivée à l'hôpital Maisonneuve-Rosemont. Son collègue Robert Corriveau s'en tire miraculeusement avec quelques blessures mineures, mais il ne reprendra jamais le travail. Les deux hommes faisaient équipe depuis des années pour transporter des prisonniers entre l'établissement de détention de Rivière-des-Prairies et le palais de justice de Montréal.

Réjean Lagarde, alors président du Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec, se souvient de ce jour fatidique: « Sur le terrain, il y a eu un débrayage spontané et émotif. Les gens n'ont repris le travail que le 10 septembre, vers l'heure du midi. Il y avait beaucoup de frustration et d'incompréhension. Les gens se demandaient tous: pourquoi? Après la mort de Pierre Rondeau, les bandits s'en sont donné à cœur joie. Les agents et les agentes recevaient beaucoup de menaces et se faisaient intimider par les détenus pour un oui ou un non. Ils ne voulaient plus porter leur uniforme et tout le monde devenait paranoïaque à outrance. Il y a eu 200 arrêts de travail et beaucoup de réorientation de carrière. »

Ce n'est qu'en décembre 1997 que le mystère sera éclairci avec l'arrestation de Stéphane « Godasse » Gagné, un proche des Hells Angels. Il avouera les deux crimes, deviendra délateur et dénoncera ses complices. Ses témoignages feront condamner le chef des Hells Angels Nomad, Maurice « Mom » Boucher, à la prison à perpétuité sans possibilité de libération conditionnelle avant 25 ans. C'est lui, en effet, qui avait commandé ces crimes pour déstabiliser le système de justice et s'assurer la fidélité de ses hommes.

À la suite de ces événements tragiques, plusieurs règles seront modifiées pour assurer la sécurité des agents des services correctionnels. Désormais, les gardiens sont armés et portent des vestes pare-balles lorsqu'ils sont en uniforme.

Toutefois, cela n'aurait probablement rien changé pour Pierre Rondeau et Robert Corriveau. Le fourgon cellulaire étant vide, ils n'avaient pas de raison d'être sur leurs gardes. Comme Diane Lavigne, ils étaient au mauvais endroit au mauvais moment, malheureuses victimes de la soif de pouvoir d'un truand.



L'AFFAIRE BASTIEN - LIVERNOCHE

En août 2000, Sorel et le Québec sont ébranlés par le meurtre d'Alexandre Livernoche, 13 ans, par Mario Bastien, 29 ans, déjà condamné pour fraudes, menaces et entrées par effraction. Classé en protection, mais sans mention d'un problème de pédophilie dans le système des services correctionnels québécois.

À cette époque, comme aujourd'hui encore, les dossiers informatisés du service correctionnel québécois et ceux du service correctionnel canadien ne communiquent pas. D'abord détenu à Sorel puis transféré à Bordeaux pour cause de surpeuplement et à nouveau transféré, à Trois-Rivières cette fois, pour la même raison, Bastien vient d'être libéré de ce dernier établissement avant même d'avoir purgé le sixième de sa peine, par une direction qui affirme ne pas avoir été au courant de son dossier criminel. Toujours ces histoires de surpeuplement, de besoin de faire de la place. Il est facile de libérer du monde : « Besoin de cinq places, libérez m'en cinq ! »

À Sorel, Bastien était gardé en isolement, en super protection, il était non fonctionnel. Mais on avait besoin de place et quelqu'un décide qu'on l'envoie ailleurs, à Bordeaux. Au bout de quelques jours, Bordeaux n'en veut plus, a besoin de place et l'envoie à Trois-Rivières, qui le libère. Besoin de place. « Ce type, il devait avoir huit ou neuf ans d'âge mental. Sitôt libéré de Trois-Rivières, il revient à Sorel, approche et tue le jeune Livernoche. Bastien était passé entre les mailles du filet », nous dit Raymond Théroùx, alors agent au centre de détention de Sorel.

Raymond Théroùx n'en revient tout simplement pas du dysfonctionnement du système, en fait même une affaire personnelle : « J'ai pété ma coche, au point que j'ai fini par être en *burn-out* pendant huit mois. Mais avant de partir en congé maladie, j'ai tenté de comprendre l'histoire, j'ai tout fait pour voir son dossier et je l'ai finalement vu. En l'épluchant, j'ai compris : il avait été libéré avant le sixième de sa peine, comme ça, sans tenir compte de son profil. J'ai photographié le dossier ouvertement, j'en pleurais, et j'ai demandé à la direction si ça ne les dérangeait pas que ça se passe ainsi.

« À boutte, j'ai contacté Réjean Lagarde au syndicat national : pas normal qu'on ne dise rien, le syndicat rend le dossier public, sinon c'est moi qui le fais. Le syndicat va alors en conférence de presse, interpelle le ministre de la Sécurité publique, lequel décide enfin d'agir et ramène tous les libérés avant leur sixième dans les centres de détention. Puis il donne le mandat au professeur Claude Corbo de faire une analyse complète et détaillée du processus décisionnel menant à l'élargissement en milieu ouvert ou en absence temporaire et à la libération conditionnelle des personnes contrevenantes sous la responsabilité de la Direction générale des services correctionnels. »

En avril 2001, le professeur Corbo remet son rapport qui compte 73 recommandations. Ce rapport est à l'origine de l'adoption, en 2002, de la Loi sur le système correctionnel du Québec (loi 89), qui sera mise en place à compter de 2007.

20

05

—

17

PRISONS PRIVÉES,
COMPRESSIONS
BUDGÉTAIRES...
UNE APPROCHE
SYNDICALE
DYNAMIQUE
S'IMPOSE.



Manifestation du SAPSCQ sous forme d'enterrement des services publics, à Sorel en 2005.

LE SYNDICAT CONTRE- ATTAQUE

«À partir de cet épisode, nous dit Stéphane Lemaire, nous avons commencé à faire des gains majeurs, à prendre notre place sur l'échiquier public, médiatique et politique. Le syndicat actuel et ses dirigeants n'auraient pas cette quiétude si le ménage n'avait pas été fait entre 2002 et 2004.»

2005

Le gouvernement Charest continue sur sa lancée et ne jure que par les partenariats public-privé. Son projet de construction de nouveaux centres de détention privés est toujours dans les cartons, notamment en Montérégie. Un tel défi soude l'unité syndicale. Le mot d'ordre redevient «solidarité» et le syndicat retrouve son esprit de corps.

Toutefois, la pente à remonter est abrupte : non seulement le syndicat est divisé, mais le gouvernement ne prend pas au sérieux les agents correctionnels, une petite organisation, aux yeux de certains décideurs, des emplois peu reconnus,

peu valorisés. L'absence de reconnaissance, le mépris patronal présent depuis les débuts du syndicat, voilà maintenant ce qu'il faut vaincre. La lutte aux PPP lui en donne l'occasion. C'est cette mission que Michel Hubert, Stéphane Lemaire et les agents correctionnels se donnent.

19 janvier : Plus de 300 ASC de plusieurs établissements de la province manifestent à Sorel contre les PPP. Ils mettent symboliquement en terre le cercueil de la Sécurité publique. Cette première action s'avère un succès : conférence de



Publicité parue dans le *Journal de Montréal* le 9 mars 2005.

presse et couverture médiatique, appui de plusieurs députés, du maire de Sorel-Tracy et du syndicat ontarien des services correctionnels.

9 février: Manifestation devant l'Établissement de détention de Montréal (Bordeaux) pour dénoncer le manque de sécurité à l'intérieur des murs. Lors de fouilles, on y a trouvé des armes à feu, des pics et des couteaux, de la drogue, des téléphones cellulaires, des appareils photo et même un ordinateur portable!

18 février: Jacques Dupuis remplace Jacques Chagnon à la tête du ministère de la Sécurité publique.

9 mars: Si le gouvernement croit vraiment que les agents correctionnels sont sans importance, invisibles, il se trompe. Un groupe d'une centaine d'agents en congé bloque l'accès au palais de justice de Montréal une première fois, paralysant l'entrée dans

les tribunaux et la comparution des détenus au moyen d'une remorque de 53 pieds, qui deviendra un magnifique outil de visibilité, mobile à volonté. Le soir même, le ministre de la Sécurité publique s'offusque d'une publicité publiée dans le *Journal de Montréal* par le SAPSCQ qui fait état des risques que représente la privatisation pour la sécurité du public. Pour la première fois, devant la pression, il déclare publiquement que la décision de privatiser le système correctionnel n'est pas prise et que les expériences de prisons privées réalisées en Ontario ne semblent pas concluantes. Le gouvernement commence à reculer.

10 mars: Le SAPSCQ organise une conférence de presse et, dans un message d'assistance mutuelle, il invite d'autres organisations syndicales à se joindre au combat. La Fédération des infirmières, l'Association professionnelle des ingénieurs du gouvernement du Québec, l'Association des juristes de l'État, le Syndicat des constables spéciaux, le Syndicat des contrôleurs routiers, le Syndicat des agents de conservation de la faune et la CSN y participent. Le président du SAPSCQ Michel Hubert souligne l'importance de s'appuyer réciproquement en cas d'attaque des PPP. Ce ne sont plus seulement les 2000 agents correctionnels qui s'opposent aux PPP, mais plusieurs dizaines de milliers d'employés de l'État.

Avril: Trois membres de l'exécutif national démissionnent. « Le principe de la sélection naturelle fait son travail », déclare avec humour le président Hubert dans le bulletin syndical. « Le dernier des

Mohicans», comme il se qualifie lui-même, forme une nouvelle équipe de direction pour faire du syndicat une organisation d'action.

Le conseil syndical appuie l'idée de ramener Réjean Lagarde au bureau pour qu'il prête assistance au travail sur le lourd dossier des griefs, et il réitère sa confiance envers le président national. La division est encore présente dans quelques établissements et chez certains délégués de l'instance syndicale. Un groupe d'opposants, principalement mené par des partisans de l'ancien président Roberge, prend contact avec la CSN en vue d'une entente de services et, chez quelques-uns des détracteurs, pour reprendre le contrôle de l'organisation. Au fait de la situation, le comité exécutif national met en place un comité d'étude qui aura pour mandat d'étudier la question de l'affiliation à une centrale syndicale et de déposer un rapport au congrès de 2006.

Mai: Une émeute éclate le 21 mai à la prison de Chicoutimi, causant des dommages de plusieurs dizaines de milliers de dollars.

Le 31 mai, Stéphane Lemaire est élu au poste de secrétaire général. Sylvain Gravel est responsable des dossiers de griefs et accidents du travail. Quant au poste de vice-président, il sera comblé en juillet par Michel Borduas.



Les agents enterrent les services publics à la manifestation de Sorel, en 2005.

Au sommet de l'impopularité, le ministre Dupuis annonce officiellement que le gouvernement abandonne son projet d'établissement de détention privé en Montérégie. S'il y a construction de nouvelles prisons, elles seront publiques et les agents correctionnels assureront la garde des personnes incarcérées. L'annonce constitue une grande victoire syndicale, que plusieurs croyaient impossible. Les établissements de Sorel et de Valleyfield, figurant dans la liste initiale des fermetures, sont épargnés grâce à la lutte contre les PPP et à l'acharnement des agents de Sorel, en particulier Raymond Théroux et Stéphane Lemaire.

Raymond Théroux prend sa retraite après 27 années de service à l'établissement de Sorel et autant d'années d'engagement syndical, de militantisme, de conviction.

Novembre: Le syndicat tient une première rencontre des présidents de section. Son objectif: la mobilisation

MA NÉGOCIATION AVEC LE SAPSCQ

L'importance que les travailleuses et les travailleurs occupent dans la société ou le rôle qu'ils y jouent n'est pas absolument garant d'une reconnaissance. C'est entre autres pour cette raison que les luttes pour la syndicalisation autant que celles pour l'amélioration de leurs conditions de travail jalonnent l'histoire du Québec, même si elles sont très peu enseignées à l'école. Car l'une des premières raisons qui motivent les travailleuses et les travailleurs à s'unir au sein d'un syndicat est la force ainsi créée pour obtenir le respect et de meilleures conditions.

On le voit actuellement dans des secteurs comme ceux de la santé, de l'éducation et des services de garde éducatifs, par exemple. Celles et ceux qui y œuvrent jouent un rôle de premier plan, mais ils ne doivent jamais baisser la garde pour défendre ce qu'ils ont acquis ou pour continuer d'avancer, soumis qu'ils sont à la logique de l'équilibre budgétaire dans un contexte où l'État employeur se prive de revenus. En effet, la diminution des charges fiscales des plus riches et des entreprises alliées, ainsi que l'incurie gouvernementale devant l'évasion fiscale ne sont pas sans effet sur les conditions de travail des employé-es de l'État, et donc sur les services qu'ils assurent à la population.

C'est aussi ce que j'ai vu en côtoyant les militantes et les militants du SAPSCQ dès 2006. Pour la très grande majorité des gens, le regard qui est porté sur le milieu carcéral est pour le moins rébarbatif. On peut le comprendre aisément. Lorsqu'il est question des centres de détention dans les chaumières ou dans

les médias, on parle d'un environnement dur où la tension côtoie une violence qui peut éclater à tout moment. Et parfois, elle éclate. Avant ma première rencontre avec les représentants du syndicat, je tentais de prendre la mesure du milieu singulier où évoluent les ASC, qui ont certainement besoin de s'assurer des meilleures conditions pour faire leur boulot en préservant leur intégrité à tous les niveaux.

Dans ce milieu de travail, qui en est aussi un de vie pour les détenus, les hommes et les femmes qui œuvrent à titre d'agents correctionnels ont conscience qu'ils doivent être en action pour réaliser cet objectif. C'est très certainement pour cette raison qu'ils ont collectivement décidé de joindre les rangs de la CSN. En revenant au sein de la confédération, ils bénéficieraient des mêmes services, de la même expertise et du même appui que les membres d'UCCO-SACC-CSN, qui venaient de signer une première convention collective depuis leur arrivée dans notre mouvement.

Je me souviens parfaitement de mon premier contact avec les représentants du syndicat. Je me demandais qui pouvaient bien être ces personnes qui ont choisi de travailler dans un milieu aussi difficile, mais combien utile dans notre société. Des gens qui doivent faire face au quotidien à des individus certainement pas toujours recommandables. C'est le moins qu'on puisse dire !

J'ai rencontré des militants, dont certains sont par la suite devenus des amis, fiers de leur travail et désireux de continuer d'affirmer leur singularité même en ayant rallié la CSN. À ce

moment, il était évident que l'adhésion récente à la CSN était, pour certains, sur le papier seulement. Le syndicat était certainement traversé de divisions et tous n'avaient pas la même conviction que cette décision majoritaire des membres était nécessaire. On sentait un besoin d'afficher son autonomie syndicale, comme si elle pouvait être remise en question par l'affiliation à la CSN. Des années de syndicalisme indépendant avaient laissé des traces.

Pourtant, l'un des fondements de la CSN est justement l'autonomie des syndicats affiliés. Le mouvement CSN, loin d'embrigader ses syndicats met toutes ses énergies militantes, dont ses salarié-es, au service des syndicats en appuyant leurs revendications, en épousant leurs luttes, en développant la solidarité autour des objectifs qu'ils poursuivent, en fournissant une gamme de services professionnels pour progresser.

C'est donc tout naturellement que « l'équipe » de conseillers syndicaux de la CSN, dont j'étais, est arrivée pour poursuivre la négociation de la convention collective. À ce moment, et au cours des années qui ont suivi, j'ai découvert des hommes et des femmes engagés dans une lutte pour la reconnaissance de leur travail. Cet engagement s'est traduit par une mobilisation exemplaire, à partir de revendications claires, qui a démontré leur détermination à obtenir gain de cause. C'est dans ces moments intenses de lutte que s'est vérifié cet extrait de la Déclaration de principes de la CSN : « Les membres de la CSN partagent cette conviction qu'il n'est point de gain sans effort, qu'il n'est point de victoire sans que les conditions qui la rendent possible ne soient mises en place. »

Car la négociation de 2006 n'a pas été de tout repos. Comment une entente de principe qui répondait aux

revendications ciblées a pu être rejetée massivement par les membres ? Ce rejet s'est traduit par des assemblées syndicales déchirantes, éprouvantes et acrimonieuses. Cette période a été pour le moins difficile à traverser.

C'est que les problèmes vécus par les membres en 2006 avaient peu à voir avec les revendications qui avaient été décidées quelque deux ans auparavant. En outre, il devenait évident que le syndicat vivait une transformation dans ses rangs. Un nombre considérable d'ASC qui s'étaient prononcés contre l'entente de principe avaient été embauchés peu de temps auparavant. Le « gel » était devenu le problème le plus criant et des solutions devaient être trouvées. Sans compter ceux liés à la surcapacité carcérale, aux effets nocifs d'une désinstitutionnalisation qui avait mal tourné, à une absence criante de formation.

Il a fallu refaire ses devoirs. Un comité de négociation a été mis sur pied, les membres ont été consultés, un nouveau cahier de revendications a été élaboré et adopté, et un plan de mobilisation a été conçu. Les conditions pour rendre possible une éventuelle victoire étaient mises en place. Des efforts, les membres en ont déployé !

Cette bataille a permis des gains et a très certainement permis d'insuffler une cohésion au sein des membres, un élément clé d'une vie syndicale dynamique.

Les quelques années que j'ai passées auprès de ces militantes et militants ont été parmi les plus enrichissantes qu'il m'ait été connu de vivre au cours des 30 ans passés à la CSN. Il s'agit pour moi d'une grande fierté.

Longue vie au SAPSCQ-CSN !



et la coordination dans le cadre de la négociation de la convention collective.

Le 28 novembre, le gouvernement annonce à la table de négociation son intention d'appliquer sans délai des compressions budgétaires de 3,1 millions de dollars dans les services correctionnels. Ces restrictions mettent directement en péril la sécurité des établissements et de la population.

6 décembre : Une cinquantaine d'agents en uniforme livrent une dinde vivante à la partie patronale lors d'une rencontre de négociation qui se tient dans les bureaux du ministère de la Sécurité publique.

15 décembre : Après seulement cinq séances de négociation, les agents du SAPSCQ se voient imposer leurs conditions de travail lorsque le gouvernement Charest adopte, sous le bâillon et dans la

[Roger Valois](#), vice-président de la CSN, avec [Stéphane Lemaire](#) et [Michel Hubert](#).

contestation, le projet de loi 43. Dénoncé par le Bureau international du travail (BIT) et l'ensemble des organisations syndicales québécoises, il retire le droit de négocier aux 500 000 travailleuses et travailleurs de l'État en fixant une partie de leurs conditions de travail et leurs salaires jusqu'au 31 mars 2010.

Pour les agents de la paix, il est inacceptable d'attendre cinq ans pour agir sur la pénurie de personnel et les conditions de travail. « Il n'est pas question de patienter aussi longtemps, déclare Stéphane Lemaire. La pression est forte et il manque toujours 400 agents de la paix dans les centres de détention. » Le recrutement est difficile en raison des bas salaires, des

conditions de travail dangereuses, du surpeuplement des établissements et du taux d'épuisement professionnel élevé chez les agents correctionnels.

2006

Janvier : Plus de 1000 dossiers de griefs sont classés, le 17 janvier, à la grande satisfaction du syndicat. Il s'agit des dossiers relatifs aux moyens de pression de 2001 (suspensions et compressions salariales), de ceux de Rivière-des-Prairies de 1997 et 1999, et de ceux concernant les 12 heures de 1999 et 2000. Toutes les lettres de suspension sont détruites et les suspensions transformées en congés sans traitement.

Février : Le syndicat entreprend une importante campagne de mobilisation et d'information publique dans le but de forcer le gouvernement à reprendre les négociations, et ce, même s'il y a décret.

Avril : À Montréal, des agents retraités visitent des détenus en sursis qui sont tenus à des obligations très précises. En temps normal, seuls une dizaine d'agents effectuent cette tâche et ne contrôlent que 10 % des personnes en sursis. Cette fois, en une nuit, 13 véhicules loués par le syndicat sillonnent les rues et contrôlent des sursitaires qui doivent faire leur sentence à domicile. Les médias couvrent l'opération. L'escouade syndicale vérifie 300 des 700 sursitaires et constate que 30 % d'entre eux ne respectent pas les conditions.

Cette action syndicale crée une véritable onde de choc médiatique. Le ministre de la Sécurité publique est interpellé par de nombreux médias. Le

SAPSCQ occupe une place de choix dans l'actualité du moment.

Le gouvernement doit ressortir la Loi sur les services correctionnels (projet de loi 89) qui n'est pas appliquée. Votée au moment de l'affaire Livernoche, en 2001, et à la suite du rapport du professeur Corbo, elle est restée sur les tablettes après son adoption (*voir p. 90*). La même semaine, à la suite des révélations du syndicat, le ministre convoque d'urgence une conférence de presse pour annoncer qu'il appliquera certaines parties de la Loi, principalement celle voulant que soit confiée à la Commission des libérations conditionnelles l'autorisation des permissions de sorties.

Ces actions syndicales changent le climat des relations de travail entre le syndicat et le ministère de la Sécurité publique. Le ministre Dupuis convoque les représentants du SAPSCQ à l'Assemblée nationale pour discuter des demandes syndicales.

Un sondage CROP, réalisé à la demande du syndicat, montre que la population est plus sensible à la situation vécue par les agents des services correctionnels. L'opinion publique favorable à sa situation et la mobilisation du SAPSCQ permettent d'ouvrir les relations avec le bureau du ministre.

Mai : Congrès du SAPSCQ. Stéphane Lemaire est élu au poste de vice-président et Sylvain Maltais, à celui de secrétaire général. Le comité chargé d'étudier la question de l'association à une centrale syndicale remet son rapport. Le comité est divisé sur la nécessité d'affiliation à une centrale ; l'avis

Manifestation devant le ministère de la Sécurité publique, le 27 février 2007, à Québec.



de l'exécutif national n'est pas unanime non plus. Le rapport met cependant en lumière le fait que seule la CSN s'inscrit dans la vision et les valeurs du SAPSCQ. L'instance syndicale décide de déléguer la décision à l'ensemble des membres dans la province. Le vote sera postal.

28 septembre : Les agents correctionnels votent pour une nouvelle entente de services avec la CSN. C'est

la troisième fois de leur histoire syndicale que les agents correctionnels signent une telle entente avec cette centrale syndicale.

2007

Février-mars : Le ministre Dupuis se rend, le 12 février, à l'Établissement de détention de Montréal pour la remise des insignes aux agents. Le président national,

Manifestation devant le Parlement de Québec, pendant le débat des chefs, le 13 mars 2007.



Michel Hubert, et le vice-président, Stéphane Lemaire, sont présents, ils forcent une rencontre à huis clos avec le ministre. Le message au ministre est clair, se rappelle Stéphane Lemaire : « Nous avons indiqué au ministre que nous n'avions pas notre place dans le décret et que nous voulions négocier. Le ministre s'[est engagé], lors de cette rencontre, à régler le problème de l'ancienneté en ce qui a trait à la rotation des postes. »

Le syndicat accentue la pression. Il lance la campagne « Porteriez-vous notre chemise ? » L'Assemblée nationale ainsi que certaines villes sont couvertes de pancartes.

Le syndicat a peut-être l'oreille complaisante du ministre, mais il lui rappelle tout de même qu'il faut maintenant des résultats. Pour souligner la fragilité de la position patronale, les agents posent leur candidature pour devenir agent fédéral. Des centaines de candidatures provenant de partout au Québec sont remises au ministre de la Sécurité. Durant la campagne électorale, les agents manifestent devant le bureau du ministre à Montréal et devant les bureaux du ministère à Québec. Et surtout, plus de 400 ASC de toutes les régions de la province manifestent devant l'Assemblée nationale pendant

le débat des chefs afin de dénoncer le manque d'effectifs, la surpopulation, le sous-financement, les salaires et les conditions de travail.

5 mars : Le SAPSCQ annonce qu'une entente avec le ministère a été conclue quant aux règles de « rotation des postes », ce qui inclut le principe d'ancienneté dans les mobilités, une revendication exprimée de longue date par les agents.

14 mars : Michel Hubert et Stéphane Lemaire rencontrent le premier ministre Charest.

20 mars : Un groupe d'agents actifs et retraités livrent un âne et un pot de miel devant le palais justice de Montréal. Stéphane Lemaire témoigne de cette action d'éclat : « Le ministre Dupuis m'avait dit, lors de la rencontre du 12 février : "Je suis comme un âne, quand on me bouscule je me braque. Il faut m'attirer avec du miel." Nous l'avons pris au mot. »

La même journée, le groupe se déplace pour bloquer l'accès au premier ministre qui doit s'adresser à la Chambre de commerce, à l'hôtel Sheraton. La journée se termine par une rencontre avec André Boisclair, alors chef du Parti québécois, au bureau du syndicat.

26 mars : Des élections provinciales ont lieu. Le gouvernement Charest est reporté au pouvoir, mais il est minoritaire.

17 avril : Un nouveau comité de soutien est mis en place par le conseil syndical. Les personnes élues sont Arthur Kassombola (Bordeaux), Mathieu Lavoie (Rimouski), Martine Carreiro (Hull) et Claude Trudel (Trois-Rivières).



Le ministre Dupuis se disait têtu comme un âne. Le syndicat lui a offert un âne en cadeau.

27 mai : Le ministre et le sous-ministre rencontrent l'exécutif syndical et s'entendent sur un nouveau mode de négociation. Le gouvernement délègue un négociateur, Denis Depelteau, qui relèvera directement du ministre de la Sécurité publique. Stéphane Lemaire, notre vice-président, et Pascal Jean, notre premier conseiller CSN depuis la dernière affiliation du SAPSCQ à la centrale, sont désignés par l'exécutif pour discuter au nom du syndicat. Une table de négociation est ouverte, et ce, malgré le projet de loi 43 qui dicte les conditions de travail des ASC jusqu'en 2010. Le processus prend une nouvelle forme. Le directeur des ressources humaines du ministère accompagne le négociateur externe. La composition patronale du comité paritaire s'en trouve bouleversée.

Dans les établissements, relate Stéphane Lemaire, une vague de désinformation se répand. L'organisation syndicale fait face à des rumeurs qui se répandent à grande vitesse, alimentées par certains éléments perturbateurs. Les messages des opposants circulent même sur le réseau de messagerie de l'employeur.

23 août : Alors que le SAPSCQ dénonce, entre autres, le manque de ressources financières, la surpopulation carcérale et le manque d'effectifs, la Commission des lésions professionnelles (CLP) rend une décision à ce sujet. Le commissaire résume en une phrase la situation des services correctionnels : « Le ministère de la Sécurité publique n'a pas les moyens de ses ambitions. »

Décembre : Le syndicat aboutit à une entente de principe. L'entente comprend en particulier : la mise en place d'une formation pour les agents correctionnels à l'École nationale de police du Québec (ENPQ), à Nicolet; la modification de l'horaire des employés à temps partiel; le remplacement de la prime de facteur de milieu de 1,53 % par une prime en fonction des années de service de 5 % pour les 14 ans et moins, de 8 % pour les 14 à 21 ans, et de 12 % pour les agents de 21 ans de service et plus. Le retrait de la lettre d'entente n° 6 sur les « faux 5-2 » est la seule véritable concession qu'accorde le syndicat.

2008

Janvier : L'entente de principe de décembre 2007 est rejetée dans une proportion de 78 %. Les assemblées de section sont houleuses; certains opposants sont encore très actifs. L'entente a provoqué, durant la période des fêtes, de nombreux échanges dans les boîtes de courriel de l'employeur, d'un établissement à l'autre, et à l'endroit du président national. Certains sont très acrimonieux. Plusieurs se retrouvent jusqu'au cabinet du ministre.

LE FONDS RÉJEAN LAGARDE

L'idée du Fonds Réjean Lagarde est née en 2007, au moment de la retraite de M. Lagarde, afin de souligner son grand militantisme et son engagement dans la cause des agents correctionnels.

Le but premier du Fonds est de soutenir les membres du SAPSCQ ou leur famille immédiate lorsque survient une situation urgente ou imprévue qui n'est pas couverte par les régimes d'assurance habituels.

Un autre but du Fonds est de reconnaître le militantisme syndical des membres du SAPSCQ. À cette fin, et dans la mesure où ses revenus n'ont pas été entièrement utilisés pour des situations d'urgence, le Fonds peut allouer une ou des bourses d'études d'un montant maximal de 1000\$ chacune à un enfant.

Le congrès de mai 2008 a officialisé le Fonds en y versant 150 000\$, fruit de la vente de l'immeuble qui abritait le bureau du SAPSCQ à Québec. Chaque année, le Fonds verse des sommes issues des intérêts de ses placements.

Depuis sa création, le Fonds a versé près de 25 000\$ d'aide et il poursuit ses activités.

Le 29 janvier, Michel Hubert quitte ses fonctions de président national du SAPSCQ-CSN. Son départ marque en bonne partie la fin de la scission dans l'organisation créée par le tumulte de 2002-2003. C'est avec tristesse que l'exécutif le laisse aller, mais il l'accepte pour le bien de l'organisation. Sylvain Maltais, alors secrétaire général, en reste bouleversé.

« Michel, relate Stéphane Lemaire, a été sacrifié. Il ne méritait pas cela, il a été poussé vers la sortie, en réalité, par les derniers partisans de Roberge, qui lui en voulaient de s'être opposé à la restructuration syndicale proposée en 2003, qui n'avait pas de sens aux yeux de bien des gens, comme l'a démontré son rejet par les membres. En fait, c'est pour le bien de l'organisation, pour nous permettre de retourner à la table de négociation, que Michel a quitté, on peut ainsi dire qu'il a été sacrifié deux fois. »

Mathieu Lavoie commente ce départ : « Michel Hubert est celui qui m'a approché pour faire partie du comité d'aide et de soutien du SAPSCQ en 2004 alors que j'étais jeune et passablement nouveau dans mes fonctions de délégué à la présidence de la section Rimouski. Son départ m'a laissé un goût amer. Il ne méritait certainement pas cette sortie. Je partageais pleinement, tout comme les membres de mon établissement, son opposition au projet Roberge de restructuration syndicale de 2003. »

Février : Le ministère de la Sécurité publique annonce un investissement de plus de 500 millions de dollars dans les infrastructures carcérales. Quatre

nouveaux centres seront construits, à Amos, Roberval, Sept-Îles et Sorel, qui donneront 338 places additionnelles. À cela s'ajoutent 324 places grâce à des bâtiments modulaires temporaires sur les terrains actuellement occupés par les établissements de détention de Québec, Trois-Rivières et Sherbrooke. Un centre pour délinquants sexuels sera également ouvert dans un établissement qui reste à être désigné.

3 avril : Un comité de négociation élargi est mis en place par le conseil syndical pour seconder l'exécutif national ainsi que le CAS. Michel Désourdie (Saint-Jérôme), Constantin Kabamba (EDM) et Claude Maréchal (Hull) se joignent au comité de négociation.

Le syndicat reprend sa consultation auprès des membres et décide de ralentir la cadence afin de ne pas sauter les étapes. Le service de communication de la CSN développe des outils de communication pour éviter la désinformation.

Afin de s'assurer que le projet de négociation est à l'image des préoccupations des membres et éviter un nouveau rejet, son contenu est conçu sur la base d'une vaste consultation. Le syndicat organise des réunions dans les sections locales, établit avec les agents les problèmes vécus au quotidien, distribue des sondages, bref, élabore un projet qui suscite l'adhésion et pour lequel les agents sont prêts à se battre.

Le nouveau contexte de négociation est bien différent de celui ayant donné lieu au rejet de janvier 2008. Stéphane Lemaire rappelle qu'à l'époque, le projet de convention était l'œuvre de l'ancien

président Roberge. Le syndicat avait alors travaillé avec un outil qui ne reflétait pas les préoccupations des membres sur le terrain.

« La réalité, c'est que nos bas salaires causent de réels problèmes pour attirer du personnel et le garder, explique Stéphane Lemaire. Nous sommes les agents de la paix les moins bien payés au Canada, avec une différence de 30 % avec les agents fédéraux et pouvant atteindre jusqu'à 15 % avec ceux des autres provinces. Les défections vers les centres correctionnels du Canada sont nombreuses. De plus, avec l'affectation obligatoire, il n'est pas rare que des agents doivent travailler jusqu'à 40 heures supplémentaires par semaine. Les conditions n'ont rien d'attrayant ! »

29 avril : Le ministère de la Sécurité publique étudie la possibilité de sous-traiter au privé certaines fonctions des agents des services correctionnels, telles que la sécurité périphérique des établissements, pour pallier les manques d'effectifs. Cette idée scandalise le SAPSCQ et galvanise les troupes : une nouvelle lutte débute, avec l'objectif de chasser les agences de sécurité chargées du gardiennage dans les hôpitaux. Quelques semaines plus tard, le ministère abandonne l'idée de privatiser certains services. De plus, à la suite de révélations troublantes dans les médias sur les problèmes de sécurité dans les hôpitaux, le ministre Dupuis confie le gardiennage des détenus hospitalisés aux agents correctionnels.

Mai : Premier congrès du SAPSCQ depuis son retour à la CSN. Stéphane Lemaire est élu à la présidence. Les

autres membres de l'exécutif sont Arthur Kossombola (vice-président, EDM), Sylvain Maltais (secrétaire général, CHI) et Claude Trudel (délégué aux griefs et conditions de travail, TRR). Le congrès définit les buts du Fonds Réjean Lagarde, adopté par résolution lors du conseil d'octobre 2007.

6 novembre : Une nouvelle entente de principe intervient entre le syndicat et le ministère de la Sécurité publique.

14 décembre : Presque trois ans jour pour jour après l'application de la procédure du bâillon qui imposait les conditions de travail à la fonction publique jusqu'en mars 2010, les agents des services correctionnels approuvent l'entente négociée à plus de 82,3 %. C'est une immense victoire pour le syndicat. En effet, peu d'organisations syndicales du secteur public ou parapublic ont, à l'époque, négocié des conditions différentes de celles imposées par le bâillon.

L'entente prévoit une hausse salariale de 5,47 % dès la signature, ce à quoi s'ajoute l'incorporation au salaire d'une prime de facteur de milieu de 1,53 %, ce qui totalise une augmentation de 7 %. Ce gain s'additionne aux 8 % décrétés dans le cadre du projet de loi 43. De plus, de façon automatique, 269 des 900 agents à temps partiel accèdent à un poste à temps plein dès la signature de l'entente après cinq ans de service, et 170 autres, dans l'année qui suit.

Quant à l'affectation obligatoire, des dispositions sont incluses dans une lettre d'entente pour en réduire l'utilisation. L'implantation d'un nouvel horaire devrait aussi favoriser cette réduction, à

la fois pour les temps pleins et les temps partiels. Les nouveaux horaires répartissent différemment le personnel entre la semaine et les fins de semaine, de façon à réduire les heures supplémentaires obligatoires la fin de semaine.

Le nouvel horaire du temps complet est de 7-7 et 5-2 : 7 jours de travail de 8 heures, du lundi au vendredi, et de 12 heures le samedi et dimanche sur la première séquence ; les 7 jours suivants constituent une période de congé. La séquence de 5 jours de travail subséquente se fait à raison de 8 heures par jour sauf une journée de 10,5 heures. L'horaire est établi pour l'année, y compris pour les journées de 10,5 heures, qui ne pourront pas être le vendredi. Le cycle se termine avec la fin de semaine de congé.

Le nouvel horaire des employés à temps partiel est de 7-3 et 7-4 : une séquence de 7 jours de travail suivie de 3 jours de congé, puis 7 jours de travail suivis de 4 jours de congé, permettant ainsi aux employés d'obtenir plus de congés en fin de semaine.

La mise en place d'une formation développée par l'ENPQ fait aussi partie de l'entente. Cette formation permet d'établir un même standard minimal de connaissances pour tous les nouveaux agents.

Stéphane Lemaire, maintenant président du syndicat, déclare en conférence de presse : « Nous sommes satisfaits de cette entente, car nous avons réussi par notre mobilisation à ramener les représentants du ministère à une table de négociation, malgré la loi 43. Pour nous, il ne s'agit que d'une étape

conduisant à la reconnaissance de notre travail. Il reste beaucoup à faire, car la pénurie de personnel et tous les problèmes qui en découlent demeurent entiers. Nous poursuivrons cette bataille lors du renouvellement de notre convention collective dès l'automne prochain. »

Le syndicat des agents correctionnels a gagné le respect.

2009

L'étude RIPOST sur l'absentéisme au travail prend fin. L'étude a établi dans la tâche des ASC une prévalence élevée de contraintes organisationnelles, c'est-à-dire une faible latitude décisionnelle, une forte demande psychologique, une faible reconnaissance, une absence de soutien social et un fort déséquilibre effort-reconnaissance.

Dans les établissements observés, le paritarisme et la participation ont constitué les pierres angulaires du processus d'intervention chapeauté par l'équipe de recherche. Les manières traditionnelles de fonctionner ont été abandonnées au profit de la transparence et de la participation. Toutefois, même dans ces conditions expérimentales, les résultats sont généralement restés tributaires des gestionnaires en place.

Enfin, les impératifs financiers sont demeurés, tout au long du processus, un obstacle difficilement franchissable pour l'implantation de certaines mesures pourtant souhaitées par l'ensemble des participants.

À la suite de RIPOST, la gestion est retombée dans ses vieilles habitudes d'opacité et a délaissé la volonté



d'améliorer le climat organisationnel. C'est pourquoi, dans la convention signée en 2017, le syndicat a obtenu d'inclure la mise en place d'un comité provincial sur le climat organisationnel

17 mars : Élection de Michel Désourdie au poste de responsable des dossiers griefs et accidents de travail. Il remplace Claude Trudel qui a démissionné de ses fonctions en décembre 2008. «À mon arrivée à l'exécutif national, raconte Michel Désourdie, il y avait plus de 1000 griefs en filière. C'était impossible, on se devait de trouver un moyen de réduire les délais de règlement, de mettre en place une façon de pouvoir gérer le volume entrant.»

14-17 septembre : Le conseil syndical trace un bilan de la négociation de 2008. On y fait notamment état des problèmes vécus lors de certaines assemblées. Le conseil se prononce sur une vaste consultation des membres en vue de préparer la prochaine ronde de négociation. Des élections au CAS attribuent des mandats à Tony Valières, Simon Vallée, Mathieu Lavoie et Shirley St-Onge.

Septembre-octobre : Le SAPSCQ procède à un vaste sondage afin d'obtenir l'avis des membres sur le projet de convention collective. En parallèle, une rencontre avec la sous-ministre associée a lieu pour l'obtention d'une table de négociation sérieuse. Le ministre Dupuis s'engage dans ce sens.

21 décembre : Le syndicat dépose son projet de convention collective en vue de la prochaine négociation au comité paritaire.

La reconnaissance du statut d'agent de la paix a progressé depuis quelques années, mais elle n'est jamais gagnée définitivement. Sur ce point, la question de la formation est centrale. En 2009, la revendication pour obtenir une formation à la hauteur de la tâche des agents correctionnels est plus présente que jamais. Malgré l'entente de 2008, la promotion de la cohorte tarde encore à venir. Les salaires, les griefs, l'équité salariale, l'assistance judiciaire et le régime de retraite sont aussi au menu syndical pour l'année.

2010

Janvier : Le SAPSCQ développe avec le service des communications de la CSN des outils d'information et le thème de la ronde de négociation est défini : *Unissons nos forces ! Un appel à l'action !*

Février : Le Conseil du trésor dépose une offre à l'ensemble des syndicats des agents de la paix de la fonction publique. L'offre est qualifiée de « torchon » par le président du syndicat Stéphane Lemaire. Cet affront du gouvernement entraîne une multiplication des moyens de pression dans les semaines suivantes.

Avril : Une première cohorte d'agents en services correctionnels sort de l'ENPQ.

Mai : Neuvième congrès du SAPSCQ. Stéphane Lemaire est réélu à la présidence, Tony Vallières à la vice-présidence, Sylvain Maltais est secrétaire général et Michel Désourdie, responsable des dossiers griefs et accidents de travail. Nicole Sylvestre, conseillère FEESP-CSN,

se joint à l'exécutif national à la suite du départ de Pascal Jean.

Le syndicat honore les premiers récipiendaires du Fonds Réjean Lagarde et baptise l'immeuble du siège social Édifice H. Desbiens en hommage à Huguette Desbiens qui s'est dévouée sans relâche comme adjointe aux bureaux du syndicat pendant près de 30 ans. Déjà présente avec Raymond Pion lors de l'accréditation du syndicat, elle y est restée jusqu'à sa retraite en 2009. Elle a monté le système informatique et la comptabilité puis, à la demande de Gaétan Roberge, en 2002, a géré le projet de mise en place d'une première base de données des membres. Tout au long de sa carrière, elle s'est assurée de conserver les archives de l'organisation. Un travail qui nous permet de réaliser aujourd'hui une grande part de ce livre. Une perle pour l'organisation.

Automne: La négociation avance rondement, le ministère veut une entente rapide avec les agents de la paix. De nombreuses discussions ont lieu entre le cabinet du ministre, les sous-ministres et même la présidente du Conseil du trésor. Une entente de principe intervient à la table de négociation. Le syndicat organise alors une tournée provinciale pour en présenter le contenu. La tournée se déroule dans le calme et le respect sauf dans trois sections. Une méfiance est encore tangible.

18 novembre: L'entente de principe est rejetée par les membres dans une proportion de 50,88 %, soit par 26 votes. C'est la deuxième fois en deux négociations qu'un tel scénario se produit.

Décembre: Le conseil syndical se réunit pour comprendre ce rejet et voir quelles modifications doivent être apportées à l'entente pour qu'elle obtienne l'accord des membres.

2011

Février: Le conseil syndical sur le rejet de l'entente se poursuit pendant deux jours. Après de nombreux débats, il en vient à conclusion que le rejet de l'entente est dû à l'absence de moyens de pression lourds lors de la négociation.

Le syndicat revient à la table de négociation et, les 15 et 16 février, tient simultanément des moyens d'action lourds dans l'ensemble des établissements du Québec. Plus de 500 mesures disciplinaires sont remises aux agents participants.

Le 17 février, le syndicat est convoqué au Conseil des services essentiels (CSE). Conscient que tout autre ralentissement de travail serait considéré comme illégal par le CSE, le syndicat suspend ce moyen de pression jusqu'au 24 février. Une entente intervient rapidement à la table de négociation.

Le 22 février, le gouvernement impose par loi spéciale les conditions de travail aux juristes de l'État.

Mars: Tournée des sections pour expliquer la nouvelle entente, qui est acceptée à 75 % par l'assemblée générale. Stéphane Lemaire est fier de l'entente: le salaire passera de 56 000\$ en 2011 (au sommet de l'échelle) à un peu plus de 62 000\$ en 2014. Les gains suivants font aussi partie de la convention: de nouvelles primes salariales; l'intégration





[Pages précédentes](#)

Remise de diplôme aux finissants du programme de formation pour agents correctionnels de l'École nationale de police du Québec, à Nicolet.

[Ci-dessous](#)

Un père agent de la faune félicite son fils agent correctionnel.



à la convention de l'entente sur la rotation des postes de travail par ancienneté; des conditions de travail pour les TPR qui s'apparentent de plus en plus à celles des ASC à temps complet. L'employeur est désormais tenu de leur offrir 1664 heures de travail par année, soit l'équivalent hebdomadaire de 32 heures. S'ajoutent à cela l'application du statut de salarié à temps complet après cinq ans de service, tel que convenu dans l'entente de 2008; des ratios de vacances établis; l'obtention de congés mobiles; une nouvelle approche pour l'acquisition des vêtements; de nouvelles dispositions sur le règlement des griefs; une lettre d'entente pour discuter de la bonification de la formation; et une autre sur l'assistance judiciaire.

Le responsable aux griefs, Michel Désourdie, en collaboration avec Nicole Sylvestre, conseillère FEESP-CSN, se met au travail dès la signature de la convention collective pour créer des comités de griefs dans chaque établissement afin de régler le plus grand nombre possible de dossiers en filière.

Juin: Le syndicat embauche, avec la collaboration financière de la FEESP-CSN, un expert sur les armes à feu pour travailler sur le dossier du deuxième agent armé dans les activités de transport lors des transferts et des comparutions des détenus.

Septembre: Le deuxième agent est accepté en comité paritaire. Il interviendra aussi lors du gardiennage en hôpital, une avancée importante qu'on doit en grande partie au vice-président Tony Vallières.

Octobre: Le comité d'aide et de soutien est élu par le conseil syndical. Il est composé de Mathieu Lavoie, Sébastien Charlebois, Simon Vallée et Shirley St-Onge.

2012

Mai: Dixième congrès du SAPSCQ. Le même exécutif est reconduit, à l'exception du secrétaire général qui ne se représente pas. Mathieu Lavoie, du comité de soutien, le remplace. Stéphane Lemaire, est reconduit à la présidence, Tony Vallières est vice-président et Michel Désourdie, responsable des dossiers de griefs et accidents de travail.

La CSN ajoute un deuxième conseiller syndical au SAPSCQ, Benoit Malenfant, qui appuiera les sections locales. Le syndicat avait constaté une faiblesse de l'organisation de ce côté, principalement depuis la crise qui l'a secoué au cours des années 2002-2004. Le nouveau conseiller pourra aussi mettre en valeur les avantages que présentent les conseillers régionaux de la Fédération des employées et employés des services publics et des conseils centraux.

Mathieu Lavoie revient sur cette époque: «La fin de près de sept ans de mobilisation, de luttes et de négociation nous permettait enfin de travailler à mettre en place un plan d'action axé sur la vie syndicale dans l'ensemble du Québec. C'était aussi l'occasion de faire l'analyse et l'évaluation des services de la CSN que nous utilisons.»

Benoit Malenfant en fait autant: «Je n'avais pas à m'occuper de négociation, Nicole Sylvestre le faisait, et très

bien. Jusqu'à son départ en 2015, je venais en appui à la vie syndicale, à la revitalisation de la vie syndicale locale. Il y avait un gros roulement dans les exécutifs locaux, un fonctionnement disparate d'une section à l'autre. Accompagnés de l'exécutif national qui appuyait la démarche, nous avons d'abord fait le tour des sections, rencontré tout le monde chez eux. Puis nous avons fait le diagnostic institutionnel de chaque section et monté un plan de formation par région selon le diagnostic, conjointement avec le service de formation de la CSN. Nous avons implanté des outils syndicaux, intégré le coffre à outils CSN dans le fonctionnement. Un travail très exigeant à la grandeur de la province. J'ai commencé avec Stéphane, et Mathieu a pris le relais en 2014.»

Le gouvernement remet en cause les régimes de retraite publics. Sylvain Maltais, secrétaire général du SAPSCQ, explique la situation dans le bulletin syndical : «La vague qui déferle actuellement voudrait que nos régimes de retraite ne soient plus à prestations déterminées, mais à cotisations déterminées. Pour ce qui est des régimes dans la fonction publique, ils ont oublié de mentionner que c'était un certain Henri-Paul Rousseau, le grand chef d'orchestre de la Caisse de dépôt et placement du Québec, qui, en 2008, lors de la crise, a excusé des décisions prises par les administrateurs de la Caisse. Celles-ci ont fait chuter énormément la valeur des placements des régimes de retraite.

«Autre phénomène important, c'est que certains agents ont commencé à travailler dans les années 1970 et sont

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

«Vous voyez tous j'espère, que malheureusement il est fort à parier que l'un des prochains combats sera de protéger l'avoir que nous avons durement gagné. Nous n'avons pas un travail facile et nous avons besoin des avantages que nous procure notre régime. [...]» (Sylvain Maltais, *L'Horizon*, février 2012, p. 4)

4 septembre : Le Parti québécois est élu aux élections, mais son gouvernement est minoritaire. La première ministre, Pauline Marois, interpelle directement les agents de la paix des services correctionnels dans son discours inaugural : «Profitez-en pour souligner le travail de grands oubliés de l'État, les employés des services correctionnels, qui méritent notre respect pour le travail difficile qu'ils accomplissent jour après jour.»

Un comité sur le régime de retraite est mis en place pour discuter avec le Conseil du trésor du financement

du régime en particulier. En font partie Mathieu Lavoie, secrétaire général du SAPSCQ, Rejean Lagarde, « père du régime » et ex-président du SAPSCQ à la retraite, Nathalie Joncas, actuaire à la CSN ainsi que Stéphane Lemaire, président du SAPSCQ. Les membres du SAPSCQ paient une cotisation réduite à 4 % depuis plus de 10 ans alors que la cotisation devrait davantage se situer autour de 9,25 %. Le gouvernement est clair : la situation ne peut plus durer bien longtemps, il en va de la pérennité du RRAPSC.

Stéphane Lemaire témoigne de ce moment : « Nous en étions à discuter du régime de retraite, des modifications à apporter à la Loi, nous devons être écoutés par la classe politique. Le changement de gouvernement dans ce contexte était délicat pour nous, car nous avons commencé les discussions avec les libéraux avant la campagne électorale. »

Novembre : Les rencontres sur le régime de retraite s'accélérent. Les parties en viennent *in extremis* à une entente à la fin de novembre. Elle comporte entre autres l'inversion du partage de coût à 46 % pour les employés et 54 % pour l'employeur, la création d'un comité de retraite et d'une caisse de retraite pour les employés et une augmentation graduelle sur trois ans du taux de cotisation. Le gouvernement s'engage à faire adopter les modifications nécessaires à la Loi.

2013

Le SAPSCQ met fin à son engagement envers le Club des petits déjeuners.

L'implication des membres n'y était pas. Stéphane Lemaire le regrette, mais le syndicat a trouvé une autre cause dans laquelle s'investir. Conjointement avec d'autres corps d'agents de la paix, le syndicat oriente son action caritative vers la Course au flambeau des agents de la paix, qui accueille de jeunes athlètes vivant avec une déficience intellectuelle, dans le but de favoriser leur inclusion dans la société, améliorer leur condition physique et développer leur estime de soi ainsi que leur autonomie.

Le nouveau comité d'aide et de soutien est élu par le conseil syndical. Il est constitué de Patrick Denis, Sébastien Charlebois, Martine Carreiro et Shirley St-Onge.

À l'École nationale de police, le nombre de recrues par cohorte, qui était passé de 24 à 48 en 2010, est maintenant de 60.

Mars : Deux détenus s'évadent par hélicoptère du centre de Saint-Jérôme. Ils sont arrêtés quelques heures plus tard dans la région de Mont-Tremblant, en compagnie de deux complices. Cet événement donne lieu à une rencontre d'urgence entre la sous-ministre associée et le SAPSCQ. Les parties conviennent d'une révision de l'entente sur la sécurité, l'ajout d'une semaine à la formation initiale de l'ENPQ ainsi que l'élaboration des nouveaux véhicules cellulaires. Le projet de la nouvelle flotte voit le jour grâce au travail de recherche et de documentation du vice-président Tony Vallières.

Avril : Le projet de loi 32 modifiant la Loi sur le régime de retraite des agents de la paix en services correctionnels et

d'autres dispositions législatives est entendu en commission parlementaire. Le contexte d'un gouvernement minoritaire est difficile. Le président Stéphane Lemaire multiplie les interventions auprès de l'opposition libérale pour permettre son adoption. Parallèlement, Réjean Lagarde témoigne en deuxième lecture, en commission parlementaire, sur les dispositions du régime. Le tout est finalement adopté, tel que déposé et négocié entre les parties.

Juin : Annonce de la construction de l'établissement d'Amos. Les travaux devraient débuter en 2014, soit près de sept ans après l'annonce initiale. Le nouveau centre devrait être livré en 2016. Une annonce similaire suivra à l'automne pour les établissements de Sept-Îles et Sorel.

Novembre : Décès d'Huguette Desbiens. Stéphane Lemaire lui rend hommage dans un communiqué émis le 22 novembre : « Pour celles et ceux qui n'ont pas eu la chance de connaître Mme Desbiens, voici un résumé de son parcours dans l'organisation du SAPSCQ. Impliquée depuis les tous débuts du syndicat, Huguette est l'une des pionnières qui a travaillé dans l'ombre durant plus de 30 ans afin de soutenir tous les membres du SAPSCQ, qu'elle appelait d'ailleurs "ses petits gars". Présente dans chaque moment de l'organisation, autant les bons que les plus difficiles, elle a su mener avec des mains de maître, par son savoir-faire et son savoir-être, toutes les tâches qui lui ont été confiées afin que la roue tourne et ne s'arrête jamais. Avec sa grande patience, sa neutralité, son professionnalisme et

son appui indéfectible, elle a toujours été présente pour aider les employés en soutien administratif ainsi que les membres de l'exécutif qui sont passés, tour après tour. Même lorsqu'elle a dû prendre un congé prolongé afin de prendre soin d'elle, Huguette continuait de s'assurer que tout fonctionnait bien. »

2014

Janvier : L'organisation syndicale engage Paul Girard, ancien sous-ministre en titre au ministère de la Sécurité publique, à titre de consultant. Son mandat est de produire un rapport sur la structure optimale des services correctionnels. En effet, depuis près de trois décennies, le SAPSCQ se questionne sur l'efficacité de l'actuelle structure politique des services correctionnels intégrée à la fonction publique. Le gouvernement ayant déjà effectué des études sans toutefois agir, le syndicat veut bien connaître les enjeux et prendre position selon les intérêts de ses membres.

[Nouveau véhicule de transport des services correctionnels.](#)



La présence d'un ancien sous-ministre auprès du syndicat ne laisse pas le ministre indifférent.

Le comité de travail, composé de Mathieu Lavoie, Stéphane Lemaire, Nicole Sylvestre et Paul Girard, s'est donné pour mandat d'analyser les difficultés récurrentes rencontrées par les agents des services correctionnels pour remplir leur mission adéquatement tout en maintenant une qualité de vie au travail.

Mars : Mise en place de la lettre d'entente sur l'assistance judiciaire conclue lors de la négociation de la convention.

Avril : Le syndicat présente à la sous-ministre associée la mascotte à l'effigie des services correctionnels, qu'il a créée sans l'autorisation du ministère.

Mai : Le onzième congrès voit Mathieu Lavoie devenir le nouveau président du SAPSCQ, en remplacement de Stéphane Lemaire. Sébastien Charlebois est élu au poste de secrétaire général et Michel Désourdie devient vice-président, en remplacement de Tony Vallières, qui ne se représente pas. Patrick Denis est responsable des dossiers griefs et accidents de travail.

Juin : La ministre de la Sécurité publique, Lise Thériault, déclare que sa préoccupation numéro un est la sécurité du public. Paradoxalement, son gouvernement annonce des compressions budgétaires de 20 millions de dollars en 2014 et de 21 millions en 2015 à son ministère...

Le 7 juin, trois prévenus s'évadent par hélicoptère de l'établissement de détention de Québec. C'est la deuxième

évasion par hélicoptère en quelques mois. «J'étais à la présidence de l'organisation syndicale depuis moins d'un mois à ce moment-là, j'ai eu droit à un baptême médiatique disons expéditif et intense, se rappelle Mathieu Lavoie. Trois jours d'entrevues aux quinze minutes, c'est formateur!»

Une rencontre suit entre le SAPSCQ et le cabinet de la ministre Thériault avec le sous-ministre en titre, Martin Prud'homme. Un comité paritaire provincial sur la sécurité est mis en place.

Au cours du même mois, une formation est donnée à près de 60 délégués locaux de l'organisation en vue de la négociation à venir.

Août : La mascotte Vigil fait sa première sortie publique au Défi-Karting. C'est la création du SAPSCQ, que le ministère a dû bien malgré lui accepter. Sa raison d'être : la valorisation du travail des agents correctionnels et la diffusion d'une image positive auprès de la population lors d'événements communautaires ou de collectes de fonds.

Le rapport Bouchard sur l'évasion du 7 juin est déposé, largement caviardé.

Octobre : Sortie des outils d'information «Saviez-vous que?» en prévision de la négociation qui approche, pour informer et sensibiliser la population sur des sujets précis, tels les services essentiels, le régime de retraite ou les assurances collectives.

Décembre : Sortie du rapport Girard sur la structure organisationnelle de la Direction générale des services correctionnels du Québec.

PRISONS SURPEUP



*Un laisser-aller du
gouvernement du*

LÉES

Québec



00:14

L'insatisfaction des membres, les difficultés opérationnelles, la lourdeur de l'appareil administratif, les relations de travail et le climat organisationnel ne sont que les principaux éléments militant pour une réflexion sur la pertinence de la structure en place.

Les relations de travail entre le syndicat et le ministère de la Sécurité publique ont été conflictuelles tout au long de l'histoire des agents correctionnels. Le syndicat souhaite plus de collaboration et de concertation.

L'étude du comité a repris les faits saillants de l'histoire des relations de travail vécues du point de vue des agents des services correctionnels du Québec depuis le début des années 2000. Une constante est observée dans le climat de travail, la reconnaissance du rôle des ASC, leur faible participation à l'organisation du travail, la lourdeur pour ne pas dire l'inefficacité du modèle de négociation et la méfiance de la direction à l'endroit du syndicat.

Premier point : le comité paritaire, lieu de négociation et de discussion sur tout problème survenant en cours de contrat. La Direction générale des services correctionnels (DGSC), représentant la partie patronale, ne semble pas prendre ce lieu d'échanges au sérieux, contrairement à ce qui se passe, par exemple, chez les policiers de la Sûreté du Québec. Son comportement dénote clairement son manque de confiance envers le syndicat.

Il en va de même des comités locaux des relations de travail : « Le Syndicat doit certainement amorcer une

réflexion sur la meilleure façon de desservir ses membres, mais la DGSC doit également s'assurer que les directions locales appliquent la convention collective correctement et que les relations de travail sont une préoccupation pour ces dirigeants, ce qui n'est pas le cas présentement. »

La DGSC est particulièrement visée quant à son manque d'implication dans la reconnaissance et la valorisation du métier d'agent correctionnel alors que celui-ci devrait occuper un rôle important au sein de ses services. Ce qui semble évident pour les policiers de la Sûreté du Québec ne l'est absolument pas pour les agents correctionnels. Deux poids, deux mesures. À preuve, la gestion déficiente du dossier santé et sécurité par la DGSC, qui ne semble pas s'y intéresser.

Il en va de même des relations de travail, où l'utilisation à outrance d'avocats

[Pages précédentes](#)
[Campagne d'affichage 2016 sur un panneau publicitaire numérique.](#)

[Ci-dessous](#)
[Manifestation des agents de la paix durant les négociations, le 8 juin 2015.](#)



et de conseillers juridiques favorise la judiciarisation plutôt que la recherche de solutions qui, elle, cultive un climat de travail apaisé à long terme.

Le rapport Girard aborde aussi l'évasion de Québec. Il pose un regard critique sur le rapport de M^e Bouchard et soulève plusieurs problèmes (*voir p. 124*).

2015

Janvier: Le syndicat procède à une consultation dans chaque établissement en mettant à contribution les exécutifs locaux et le comité de soutien. Avec un taux de répondants de près de 78 %, soit 84 % par sollicitation directe et 25 % par courrier postal, le comité de négociation a en main des priorités solides pour compléter le cahier de demandes.

Le SAPSCQ et le comité d'aide et de soutien (CAS) développent la stratégie d'information et de mobilisation. Ils sont aidés en cela par deux conseillers de la CSN, l'un aux communications, l'autre à la mobilisation. L'importance de l'information a été souvent soulignée par l'exécutif national et le CAS. Trois outils d'information additionnels au « Saviez-vous que ? » sont développés: le *tract d'enracinement* pour permettre l'information sur les priorités, les *échos des instances* pour permettre l'uniformisation dans la transmission de l'information, et finalement les *infos-négo*. Le thème de la négociation est aussi défini: *Soyons fiers, avançons ensemble!* L'exécutif national confie au secrétaire général, Sébastien Charlebois, le mandat politique de mobilisation auprès du CAS.

La négociation reprend au ralenti, plombée par le climat d'austérité imposé par le gouvernement. Celui-ci procède à un gel d'embauche pour une période de 10 mois. Une décision incompréhensible aux yeux de l'organisation syndicale: « L'embauche des dernières années avait permis une baisse [des heures] supplémentaire[s], du gel d'effectifs. Avec la décision d'arrêter l'embauche dans une période d'austérité, le gouvernement parle des deux côtés de la bouche et le temps supplémentaire risque d'exploser », estime Mathieu Lavoie.

Avril: Le conseil syndical se réunit pour étudier les priorités établies par le sondage des membres. Il procède également à l'élection du CAS, constitué de Daniel Kenny, Jean-Pascal Bélisle, Martin Gaudreault Charest et Fabienne Girard. Marianne Arsenault et Alexandre Moisan se joindront à l'équipe du soutien au cours de la ronde de négociation.

Création de la Fondation des agents de la paix en services correctionnels du Québec.

Juin: Le gouvernement dépose ses demandes au syndicat dans une rencontre à l'hôtel Delta de Trois-Rivières, pendant qu'à l'extérieur 500 agents manifestent. Les attaques du gouvernement contre plusieurs acquis des agents sont une véritable déclaration de guerre pour le SAPSCQ. C'est le cas, entre autres, des demandes patronales sur le régime de retraite sans qu'elles soient définies, l'abolition totale ou partielle de l'obtention du statut de temps complet après cinq ans, un élargissement du droit de gérance, une réduction du nombre de

LE RAPPORT GIRARD

«À la suite de l'évasion par hélicoptère de la prison de Québec, M^e Michel Bouchard a été mandaté par le MSP pour faire la lumière sur l'ensemble des circonstances entourant cette spectaculaire évasion. Le rapport Bouchard est un ouvrage de qualité qui rapporte les circonstances connues de l'évasion et précise les rôles joués par les acteurs de cet événement.

« Six recommandations ont été formulées par M^e Bouchard, mais les autorités des Services correctionnels devront pousser plus loin l'analyse de cette situation. Trois éléments méritent, à notre avis, une attention particulière même s'ils n'ont pas fait l'objet de recommandation.

« D'abord, les ASC qui sont au centre du rôle de détention ne semblent jamais faire partie des préoccupations des dirigeants au moment de fournir de l'information sur les personnes incarcérées à problèmes potentiels. Nous sommes en mesure d'affirmer que les ASC n'ont jamais été informés du complot d'évasion.

« Nous savons également que les ASC n'ont jamais été consultés, dans l'ensemble du réseau, pour contrer ce genre d'évasion ou encore faire face au phénomène de possession illégale de cellulaires en prison. On effleure cependant la problématique de l'intégrité des ASC sans mentionner s'il s'agit ou non d'un phénomène isolé. Malgré la qualité du rapport Bouchard, cette allégation n'est aucunement démontrée. M^e Bouchard fait mention de l'intimidation que subissent les ASC de la part des personnes incarcérées, mais malgré un plan de lutte à l'intimidation, dans les faits, ce plan n'est

ni diffusé ni expliqué aux ASC. Au surplus, certains ASC demeurent méfiants lorsqu'il s'agit de dénoncer le comportement inadéquat des personnes incarcérées, car dans certains cas, lors d'interventions, quelques gestionnaires ont carrément proposé aux détenus de porter plainte contre les ASC.

« L'autre question importante soulevée dans le rapport est la qualité du dossier unique, son mode de diffusion et la communication des informations tactiques. Est-il concevable que les informations motivant un changement de venue en provenance du district judiciaire d'Amos n'aient pas été automatiquement transmises à Québec? Est-il possible que les recommandations du rapport Corbo de 2001 n'aient jamais été implantées correctement depuis tout ce temps?

« Abordons aussi le problème de la possession défendue de cellulaires par les détenus dans les centres de détention. On se contente de rechercher des moyens pour enrayer l'entrée de ces appareils en prison ce qui est louable en soi. Toutefois, la solution réside dans le brouillage de ce type d'ondes et l'argument à l'effet que des efforts considérables devront être déployés pour y arriver du côté du gouvernement fédéral n'est pas une excuse. Toutes les énergies doivent être dirigées en ce sens pour corriger cette situation.

« Donc, au-delà de la mise en place des six (6) recommandations du rapport Bouchard, il est impératif de mettre de l'avant des initiatives ayant trait à la reconnaissance de la compétence du personnel, de son intégrité ainsi que la nécessaire préoccupation que doit avoir l'Employeur pour la santé et la sécurité au travail. »

congés de maladie et une augmentation de la flexibilité dans les horaires de travail.

Au cours du même mois est inauguré le nouvel établissement de détention de Roberval. Cette inauguration entraîne la fermeture du centre de Chicoutimi, malgré l'engagement du gouvernement de Pauline Marois de construire le nouvel établissement à Chicoutimi. La défaite du gouvernement minoritaire du Parti québécois en décide autrement.

Octobre: Le SAPSCQ dépose l'ensemble de ses demandes à la table de négociation. Début du port du brassard évolutif dans l'ensemble des établissements de détention du Québec.



La publicité syndicale sur l'arrière des bus de Québec, qui circulaient chaque jour devant l'Assemblée nationale, a agacé plus d'un ministre. Un bon coup du syndicat !

2016

Nous sommes en 2016, et le contrat de travail est échu depuis le 31 mars 2015. Les représentants patronaux ont peu de mandats en main. L'*avis de recherche* est lancé, comparant le porte-parole patronal à un pantin : « Nous recherchons qui peut bien tirer les ficelles », lance Mathieu Lavoie à la table de négociation.

Février: Fermeture de la maison Tanguay, un centre de détention pour femmes à Montréal, et déménagement des détenues à l'établissement Leclerc, à Laval, un ancien pénitencier fédéral acheté par le Québec, qui reçoit aussi des détenus masculins.

21 mars: Le syndicat lance un ultimatum aux vis-à-vis patronaux, affirmant qu'il n'a pas de temps à perdre avec des porte-parole gouvernementaux qui n'ont pas les mandats nécessaires pour faire avancer la négociation.

Avril: La partie patronale suspend l'application de l'entente sur la protection judiciaire, convenue plus de deux ans auparavant. La négociation est rompue. Le syndicat met en branle la machine. Comme on le fait avec un vieux tacot, il faut pousser sur le gouvernement. « Y nous entendent juste quand on crie. » Les ASC et le syndicat manifestent et tiennent des conférences de presse à Sorel, Gatineau, Roberval – devant le bureau de Philippe Couillard –, Baie-Comeau, Trois-Rivières, Montréal, Laval et Saint-Jérôme. On sort la remorque de 53 pieds pour la manifestation devant l'établissement de Québec, représentant une caricature de l'évasion en hélicoptère de 2014. Un nouveau slogan apparaît sur le brassard, reprenant le sigle du ministère : *Ministère Sans Parole*.

Avril: Une détenue de l'établissement Leclerc de Laval tente de s'évader. Soignée à l'hôpital de la Cité-de-la-Santé de Laval, elle est laissée sans surveillance à la suite d'une décision de la direction du centre de détention. Sa tentative d'évasion est bloquée par le personnel de l'hôpital.

Selon le syndicat, elle aurait dû être accompagnée, il faut blâmer « le manque d'effectifs que l'établissement vit depuis la fusion entre Tanguay et Leclerc. [...] C'est clair pour moi qu'il devrait y avoir des agents en tout temps pour assurer la sécurité des infirmières, du personnel médical, mais aussi de la population en général, a fait valoir Mathieu Lavoie. Je pense que ce n'est pas aux infirmières d'assumer le risque que peut poser une personne incarcérée ».

Mai : Les manifestations des agents correctionnels se poursuivent afin de faire pression sur le gouvernement dans le cadre des négociations : d'abord devant les locaux du Conseil du trésor, à Québec, pour les établissements de l'est du Québec, et, le lendemain, au palais de justice de Montréal pour les établissements de l'ouest.

Le douzième congrès du SAPSCQ a lieu. Mathieu Lavoie est élu président, Jean-Pascal Bélisle, secrétaire général, en remplacement de Sébastien Charlebois qui ne se représente pas, Michel Désourdie, vice-président, Patrick Denis, responsable des dossiers griefs et accidents de travail. Un rapport sur l'état des négociations est présenté à l'instance. Avec le départ de Sébastien, le président Mathieu Lavoie annonce qu'il sera dorénavant le responsable politique du comité de mobilisation. Le 22 juin, deux détenus prennent en otage deux agentes de l'établissement de détention de Sept-Îles pendant trois heures.

Le 28 juin, une nouvelle émeute éclate à Bordeaux, dans le secteur où sont détenus les membres de gangs de

rue. Les détenus menacent les gardiens et cassent du mobilier, dont des chaises et des caméras. « Les prisonniers ont refusé de se conformer aux règles en matière d'habillement et n'ont pas voulu obtempérer aux ordres des gardiens », explique le président Lavoie. Le syndicat attribue l'émeute à la chaleur et à la surpopulation. Le syndicat souhaite que des plaintes soient déposées contre les auteurs de trouble. « Il faut envoyer un message clair pour dire qu'il est inacceptable de mettre la sécurité des agents en péril », ajoute Mathieu Lavoie.

Depuis 2013, une soixantaine de drones ont été vus survolant les établissements de détention québécois, et seuls quelques-uns ont pu être interceptés. Les objets saisis vont de la drogue aux cigarettes en passant par les téléphones cellulaires, les armes artisanales, bref de tout, selon la demande. Les drones livrent parfois à la fenêtre. Les agents craignent le moment où ce seront des armes. Ils demandent des moyens de prévention améliorés avant qu'un drame se produise.

Juillet : Sept nouveaux agents des services correctionnels sont embauchés au centre de Roberval, dans le comté du premier ministre. Le MSP a compris qu'il manquait de personnel, mais sept, ce n'est pas suffisant, déclare le président du syndicat Mathieu Lavoie. « Le manque de personnel cause des problèmes de sécurité. On ne peut pas dire, on manque d'effectifs, on ferme des lits ou on ferme des secteurs. [...] Il faut couper des services, mais de l'autre côté les [agents] sont obligés de rester au travail pour faire

un deuxième quart de travail [...]. Au lieu de faire leurs 8 heures, ils vont en faire 12, ils vont en faire 16 et de façon récurrente.» Le président Lavoie considère que le nombre d'agents est insuffisant pour répondre au nombre de détenus, et le centre ne peut pas fonctionner au maximum de sa capacité. «Je vous dirais qu'il y a des agents pour les deux tiers de la capacité carcérale. Il y a donc environ 180 détenus alors que la prison peut en accueillir environ 250.»

Un autre évènement illustre la situation : une dizaine de jours avant l'arrivée des nouveaux agents à Roberval, neuf détenus de l'établissement refusent d'obtempérer au moment de retourner dans leurs cellules. L'équipe correctionnelle d'intervention d'urgence (ECIU) doit entrer en scène.

Juillet : Radio-Canada révèle que les agents correctionnels québécois ont pris deux fois plus de congés maladie en 2015 qu'en 2014. Ils se sont absentés pendant 23 446 jours alors qu'en 2014, ils avaient manqué 10 491 jours de travail pour des raisons médicales. Ces statistiques illustrent la grande détresse vécue par celles et ceux qui travaillent dans les centres de détention. «C'est souvent relié aux problématiques psychologiques, dit Mathieu Lavoie. Ces absences sont longues.»

Des données obtenues par Radio-Canada par la Loi sur l'accès à l'information révèlent que toutes les tentatives du ministère de la Sécurité publique pour réduire le taux d'absentéisme des agents correctionnels sont vaines. De 2010 à 2014, ce taux n'a cessé d'augmenter mal-

gré les primes, projets-pilotes et autres moyens. Le syndicat a son idée : le travail est difficile, la clientèle s'alourdit, il manque de personnel, les agents sont épuisés, le gouvernement doit réinvestir et éviter le gel d'embauche comme celui de 2015.

Juillet-août : L'exécutif national, accompagné du CAS, fait la tournée des établissements tout en organisant des barbecues pour informer les membres de l'état de la négociation.

Octobre : Une campagne publicitaire est lancée par le SAPSCQ sur des panneaux publicitaires à Montréal et sur les autobus du transport en commun de Québec pour dénoncer la surpopulation carcérale et la désuétude des établissements.

Novembre : Le ton se durcit dans la mobilisation, il est clair pour le comité exécutif syndical que l'avancement des négociations passe par le pouvoir politique et c'est là qu'on doit frapper.

Le 9 novembre, une visite du bureau de comté du ministre de la Sécurité publique, Martin Coiteux, est organisée par les établissements de l'ouest. Au même moment, les établissements de l'est occupent le Conseil du trésor.

Le 17 novembre, le conseil syndical, réuni à Bécancour, se déplace à Montréal pour assister à une conférence qui a lieu le lendemain sur l'avenir des régimes de retraite. Le ministre Carlos Leitão doit y participer à titre de conférencier. Il ne se présente finalement pas.

Le 23 novembre, des ASC de chaque région visitent 13 bureaux de comté de députés et ministres pour livrer

un message clair : il est temps que la négociation avance. Les actions syndicales soulèvent la grogne dans le monde politique.

Le 13 décembre, une équipe de délégués syndicaux se présente à une conférence de la Chambre de commerce de Montréal à laquelle le ministre Martin Coiteux est invité. Une rencontre avec le ministre s'ensuit.

2017

La négociation se poursuit. Le gouvernement demande toujours des compromis concernant le régime de retraite.

23 février: Manifestations simultanées devant les bureaux de comté du premier ministre Philippe Couillard et de Pierre Moreau, président du Conseil du trésor.

27 février: Une entente de principe est conclue avec le gouvernement. L'accord est en vigueur jusqu'au 31 mars 2020. Au lendemain de l'entente de principe, pour une deuxième négociation de suite, le gouvernement impose une loi spéciale aux juristes de l'État.

Mars: Inauguration de l'établissement de détention de Sept-Îles, près de 10 ans après la première annonce de sa construction. Suivra, en mai, celle de l'établissement de Sorel.

Avril: Acceptation de l'entente de principe à plus de 92 % de majorité des membres. Des gains notables sont réalisés : deux congés maladie de plus, pas de modifications au partage des coûts du régime de retraite avant 2025, congé mobile additionnel dès 2019, reconnais-

sance de l'ancienneté sur l'octroi des formations, amélioration du règlement des litiges et du régime syndical, ouverture d'une voie pour que les ASC deviennent tous des temps complets, maintien de l'entente sur la nomination temps complet après cinq ans avec introduction de la notion d'équipes volantes, hausse de la participation de l'employeur au régime d'assurances, bonification de l'entente pour contrer le gel d'effectifs, encadrement plus serré du droit de gérance dont celui des demandes de billet médical par l'employeur. Un règlement massif de griefs est également inclus dans l'entente, qui permettra à terme de régler plus de 1200 cas. La négociation met également en place une entente sur l'intégration progressive du deuxième agent armé dans les escortes médicales et les opérations de gardiennage en hôpital.

Pour le syndicat, le maintien du régime de retraite pratiquement intact constitue un point fort de l'entente. Aucune modification ne sera apportée à la répartition des coûts avant le 1^{er} janvier 2025, qui sera alors en parts égales. D'ici là, la répartition du partage de coût demeure inchangée : 46 % pour les travailleurs, 54 % pour le gouvernement. Une victoire quand on pense qu'au départ le gouvernement demandait des reculs sur à peu près tout : augmentation de l'âge de la retraite, augmentation des pénalités actuarielles pour les départs anticipés comme pour le REEGOP, le régime de retraite de la fonction publique.

Été: Le SAPSCQ demande à revoir le régime de négociation et, plus particulièrement, l'article 40 de la convention



Des agents correctionnels lors de la mobilisation du 26 octobre 2016.

collective sur le règlement des différends et les limites quant aux moyens de pression que lui impose la Loi sur la fonction publique. À la fin de l'été, compte tenu du refus du gouvernement de négocier cet article lors de la dernière ronde de négociation, le syndicat dépose une requête judiciaire en ce sens par le biais du service juridique de la CSN.

Dans les dernières années, la Cour suprême a balisé certaines notions qui permettent de croire que des dispositions imposées dans le régime de

négociation seraient en contravention avec le droit d'association garanti par la Charte. Le syndicat est d'avis que les services essentiels et la Loi sur la fonction publique limitent ses moyens d'action et son rapport de forces sans lui offrir de réels moyens alternatifs. Cette lutte sera longue, mais elle doit être livrée pour les conventions à venir.

50 ans de syndicalisation, 35 ans du syndicat autonome. Le SAPSCQ, véhicule d'avenir pour les agentes et les agents correctionnels.





DE MÈRE EN FILLE

Pascale Millot

Quand il était petit, le fils de Johanne Roy disait souvent : « Mon père est à l'hôpital et ma mère est en prison ! » Il pourrait ajouter aujourd'hui : « Ma sœur aussi ! » Dans la famille Roy-Vaillancourt, on est en effet ASC de mère en fille.

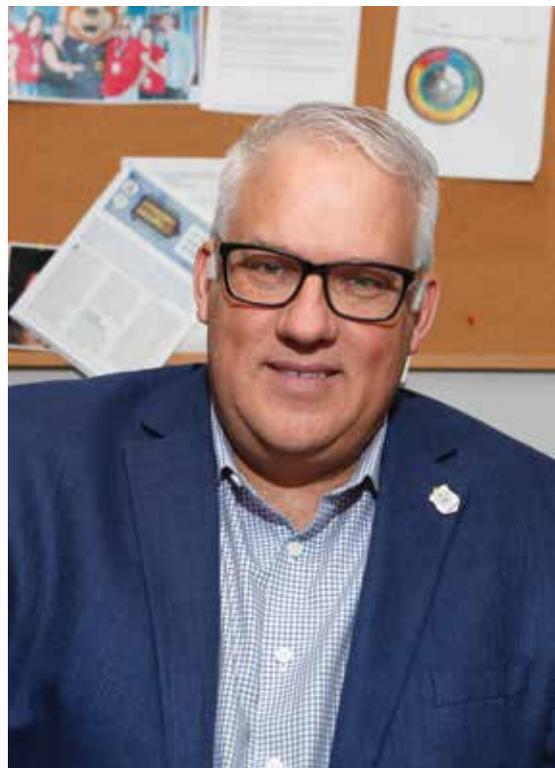
Johanne Roy a commencé sa carrière en 1979 à l'ancienne prison Winter de Sherbrooke, en s'occupant des quelques rares femmes qui y étaient incarcérées dans une cellule située tout en haut du vieux bâtiment. «Elles étaient logées là de manière temporaire : on les transportait rapidement au centre pour femmes à Montréal, Tanguay à l'époque.» Elle a terminé sa carrière en 2010, au nouvel établissement de détention de la métropole estrienne, dit la « prison Talbot », après 32 ans de bons et loyaux services.

Quant à sa fille, Julie, à l'âge où les petites filles rêvent de devenir chanteuses, docteurs ou vétérinaires, elle souhaitait déjà marcher dans les traces de sa mère. «Quand j'étais enfant, je disais à tout le monde que je voulais être agente en services correctionnels. Les gens me regardaient avec des yeux ronds.» Elle a d'abord fait une première incursion dans le milieu carcéral à Bordeaux. Mais après 20 jours, elle a appris qu'elle était enceinte et a décidé de suivre son conjoint de l'époque en Abitibi, où elle a été intervenante en centre jeunesse.

C'est en 2009 qu'elle a réalisé son rêve et est devenue ASC à Sherbrooke, où elle a travaillé plus d'un an avec sa mère Johanne. Ou plutôt, avec «Profil», comme elle l'appelait devant les détenus afin que ceux-ci ne soupçonnent pas leurs liens familiaux. «Moins les détenus en savent sur notre vie privée, mieux c'est, explique la jeune femme, car ils peuvent tout utiliser contre nous.» Il suffit pourtant de regarder le profil quasiment identique des deux femmes pour comprendre l'origine de ce surnom comique.

Alors que Julie a passé son enfance à entendre sa mère parler de son travail, qu'elle a été dûment formée à Nicolet et qu'elle savait exactement à quoi s'attendre en choisissant ce métier pour le moins méconnu, ce n'était pas le cas de Johanne qui, 30 ans plus tôt, a atterri « en dedans » presque par hasard et sans aucune formation. «Je suivais des cours de natation avec une femme qui travaillait à l'administration de la prison. La direction lui avait proposé un poste de matrone. À la blague, je lui avais dit : "Si tu ne veux pas le poste, moi je le prendrais." Je ne savais même pas où se trouvait la prison en ville.» Le lendemain, elle y entrait comme employée ! Julie avait alors deux ans. «Je travaillais de nuit au début, se souvient-elle. C'est mon conjoint qui s'occupait des enfants la nuit.»

Le partage des tâches, Julie connaît ça aussi. Son nouveau conjoint, Éric, elle l'a rencontré... dans les cuisines du centre de détention ! «J'avais des allergies alimentaires, alors il me préparait des petits plats spéciaux. Je lui donnais des petits mots pour lui suggérer des recettes pour moi. Dernièrement, il m'a dit qu'il les avait tous gardés ! » Comme quoi on peut travailler en prison et vivre sa part de romantisme.



GEL D'EFFECTIFS
ET TEMPS
SUPPLÉMENTAIRE
OBLIGATOIRE:
UN COMBAT QUI
SE POURSUIT

Jamais je n'aurais cru m'impliquer syndicalement un jour. Pour moi, l'élément déclencheur, outre le non-respect de notre contrat de travail par certains gestionnaires, a été l'affectation obligatoire.

Le temps supplémentaire obligatoire est un irritant majeur pour les ASC. En 2002, à l'établissement de détention de Saint-Jérôme, l'employeur, sans aucune rigueur et de façon totalement arbitraire, nous empêchait de retourner chez nous rejoindre nos familles après notre quart de travail. Ça ne marchait pas pour moi ! Mon combat a d'abord été individuel : je refusais systématiquement le temps supplémentaire qui n'était pas justifié par une urgence. À un moment donné, nous étions 14 personnes à refuser collectivement de rester après notre quart. Devant notre volonté inébranlable, l'employeur a été contraint d'organiser le travail autrement.

À l'époque, l'implication syndicale n'allait pas de soi pour un nouveau salarié. Mes cheveux gris et mon expérience m'ont sûrement aidé. Plusieurs d'entre nous trouvions que la section locale n'était pas très à l'écoute pour ce qui concernait le gel d'effectifs, car plusieurs membres voyaient là une occasion d'effectuer des heures supplémentaires. Pour moi, c'était carrément un bris de liberté ! J'ai décidé de m'impliquer pour changer les choses. J'ai commencé au syndicat local à titre de secrétaire en 2007. Les conflits dans notre syndicat entre le palier national et les sections locales nous affaiblissaient face à l'employeur. Ça me préoccupait, alors j'ai choisi de m'impliquer davantage. En 2009, j'ai participé au comité de soutien et à la table de négociation.

Le vrai problème du temps supplémentaire obligatoire, c'est le manque de personnel. Rappelons qu'à plusieurs reprises dans l'histoire, le ministère de la Sécurité publique a appliqué un gel des embauches. Les établissements de détention ont contourné la difficulté en « gelant » notre liberté par le biais du temps supplémentaire obligatoire ! Ajoutons à cela les nombreuses absences pour cause de maladie. À 10 ou 15 % d'ASC absents, nous sommes en manque d'effectifs quasi permanent. Les raisons sont simples : trop de travail, trop de violence, trop de stress. Devant cette situation inacceptable, les directions avaient – et ont toujours – l'obligation de trouver des solutions.

Aujourd'hui, les directions doivent prendre toutes les mesures possibles pour organiser les services de façon à réduire les gels. C'est essentiel pour préserver la santé et la sécurité des agents. Dans certains cas, des services aux détenus sont réduits. Avant, ces derniers avaient constamment la priorité, les directions n'osant rien faire qui puisse les affecter. Avec le temps, un meilleur équilibre a été atteint. Certains services aux détenus non prioritaires, comme l'accès au gymnase, peuvent être fermés pour éviter le temps supplémentaire obligatoire, mais il arrive encore que les directions se fassent tirer l'oreille pour couper dans les services, de peur d'avoir à rendre des comptes au Protecteur du citoyen. Quoi qu'il en soit, la vraie solution passe par le recrutement des effectifs nécessaires. C'est ainsi que nous pourrions diminuer durablement le taux d'absentéisme et mettre fin à l'opposition entre la qualité de vie au travail des ASC et les services offerts aux détenus.

UN MÉTIER QUI BOULEVERSE ET TRANSFORME







[Shirley St-Onge](#)
et [Isabelle Legault](#).

« J’arrivais des centres jeunesse, je me voyais un peu comme une sauveuse, mais ç’a été un choc pour moi, parce que la réalité des services correctionnels était bien différente de ce que j’avais imaginé. La première journée que tu rentres là, t’es pas grosse dans tes pantalons. Quand tu arrives dans un secteur où il y a 20 ou 25 gars, ça stresse. La première fois qu’un incarcéré te fait face, tu as beau être préparée, tu ne l’es jamais assez. À chaque fois que je rentrais au travail, j’étais stressée. »

Le jour où, il y a huit ans, Stéphanie Savard, jeune diplômée en technique d’éducation spécialisée, est entrée au centre de détention de Sherbrooke pour la première fois, elle a vite compris dans quel monde elle plongeait. Un univers de stress et de méfiance.

Le métier d’agent des services correctionnels est extrêmement imprévisible. L’agente Mélissa Goulet en sait quelque chose. « Le jour où je me suis fait lancer un sceau d’excréments, j’ai trouvé que mon salaire ne valait pas cher. C’était à l’ancienne prison de Chicoutimi. Devant moi, une chaudière par terre et un gars désorganisé – c’était un cas psychiatrique. Ce jour-là, il a décidé que ça ne faisait pas son affaire. Il nous a lancé sa chaudière à travers les barreaux et on a été deux à se faire contaminer. À l’hôpital, l’infirmière nous a appris que l’agresseur pouvait avoir le sida et qu’il fallait vérifier, ce qui pouvait prendre un certain temps.

Comme on ne sait pas si les détenus souffrent d’hépatite ou de sida – il y a toujours un risque –, j’ai été obligée de suivre une trithérapie. Vingt-huit jours à vomir ma vie ! Et puis, à cause de la salive, tu ne peux pas avoir de contact avec personne. Tu es coupé du monde entier et la médication te met à terre. Je me suis remise en question : est-ce que je l’aimais vraiment, ma job ? Il semble que oui. Mais quand je suis revenue au travail, à chaque intervention, je réalisais les dangers potentiels. »

Le cas de Mélissa Goulet, agente depuis six ans et maintenant en poste à Sorel, n’est pas unique, loin de là. Chaque jour, les agents des services correctionnels vivent des situations stressantes ou dangereuses qui les tiennent constamment en alerte. Mélissa vit en tout temps dans l’inconnu. « Quand j’entre le matin, je suis toujours aux aguets de ce qu’un détenu va faire, je me tiens prête à toute éventualité. D’un jour à l’autre, ce n’est jamais pareil, tout dépend des détenus, de ce qui s’est passé, des mauvaises nouvelles que l’un ou l’autre a eues. »

Détresse élevée et absentéisme

Nathalie Jauvin a longuement étudié la situation des agents des services correctionnels québécois. Elle est coauteure de l’enquête RIPOST, une vaste étude entreprise à l’initiative du SAPSCQ et du ministère de la Sécurité publique portant à la fois sur la violence interpersonnelle en milieu correctionnel et sur les effets du travail en détention

sur la santé et la sécurité du personnel. Elle constate que le sentiment constant d'insécurité finit par miner la santé des agents : « Ils ne savent jamais ce qui va se passer dans les cinq prochaines minutes. Être toujours en alerte, sur ses gardes, à la longue ça use. »

À l'intérieur, les situations de stress ne manquent pas : la violence du milieu, l'insécurité omniprésente, les tensions avec les détenus ou avec les autres agents, sans compter l'exposition quotidienne à la détresse des personnes incarcérées. « Vous savez, dit la chercheuse, les agents font face à des gens malheureux. Les détenus vivent aussi beaucoup de problèmes de santé mentale. Les agents ont parfois du mal à demeurer insensibles à cette détresse qui finit par les affecter. »

Les recherches menées par Nathalie Jauvin et ses collègues ont clairement démontré que « le taux de détresse psychologique est beaucoup plus élevé chez les agents que dans la population en général. Cette détresse psychologique est un indicateur qui prédispose les agents des services correctionnels eux-mêmes à des problèmes de santé mentale ».

Les sondages et les rencontres personnelles menés par son équipe auprès des agents de 18 établissements de détention provinciaux ont montré que « les cas d'épuisement professionnel et l'absentéisme chez les agents des services correctionnels étaient nettement supérieurs à ce qu'on trouve dans l'ensemble de la population. Malgré les projets mis de l'avant pour diminuer le taux d'absentéisme chez les agents – jusqu'à 20% dans plusieurs centres –, aujourd'hui encore, le problème demeure entier ».

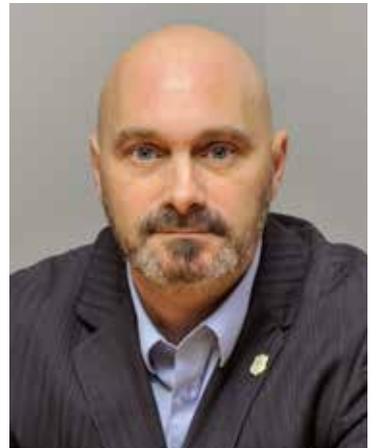
Tony Vallières, agent à l'Établissement de détention de Québec, connaît bien le problème. Il a été vice-président

national du syndicat de 2010 à 2014 et responsable du dossier des assurances. « Les employés du ministère de la Sécurité publique sont ceux qui affichent le plus haut taux d'absentéisme de toute la fonction publique québécoise. C'est un problème majeur. » Pour lui, l'absentéisme touche tous les agents, jeunes et moins jeunes.

« Ça prend des profils psychologiques solides pour faire notre travail, pour faire face à la musique. On a embauché beaucoup de gens formés en réhabilitation, mais plusieurs se sont rendu compte, après quatre ou cinq ans, qu'ils n'avaient pas les moyens de leurs ambitions. Alors, ils tombent malades pour cinq ou six mois, reviennent au travail quelques mois et repartent pour de très longues périodes. Moi, je travaille depuis 15 ans, je connais des agents qui ont plus d'ancienneté que moi, mais qui ont passé moins de temps sur le plancher. Certains agents ne pourront jamais réintégrer le travail et seront rémunérés jusqu'à la fin de leurs jours. Le fort taux d'absentéisme des agents coûte une véritable fortune en primes d'assurances. »

Des facteurs multiples

Selon Tony Vallières, plusieurs facteurs expliquent les frustrations des agents et leur absentéisme : le mauvais climat de travail, la double mission des établissements, le manque d'appui des supérieurs immédiats et la méconnaissance du terrain chez les gestionnaires. Il montre également du doigt les lacunes en matière de formation et d'embauche des agents. « Nous, on a travaillé fort comme syndicat pour obtenir une formation pour les agents à l'École nationale de police du Québec, à Nicolet. Le problème, c'est qu'on ne contrôle pas le contenu de cette formation. On voudrait des tests d'évaluation sérieux, parce qu'on a besoin



[Stéphanie Savard,](#)
[Mélissa Goulet](#)
[et Tony Vallières.](#)

de candidats qui ont le bon profil pour travailler à l'intérieur des murs. Or, ça n'existe pas. Malgré les recommandations dissuasives de certains enseignants, on se ramasse parfois avec des stagiaires qui ne sont pas du tout à leur place. Mais comme le ministère a tellement peur de manquer de candidats, il les embauche quand même. Après quelques années, ces agents sont complètement essoufflés et partent en congé de maladie.»

Une mission complexe et difficile à gérer

Les multiples et profonds changements survenus depuis 25 ans dans les centres de détention québécois ont rudement mis à l'épreuve les agents des services correctionnels. «Aujourd'hui, les ASC ont bien du mal à s'y retrouver, nous dit la chercheuse Nathalie Jauvin. Ils portent plusieurs chapeaux, doivent passer de l'un à l'autre constamment. Et ils sont durs à porter, ces chapeaux. Les agents sont à la fois surveillants, aidants et premiers répondants. Le détenu qui m'a insulté, qui m'a craché dessus, qui m'a lancé ses excréments, c'est moi qui dois le soigner, qui dois l'accompagner dans sa démarche de réhabilitation. Il ne faut pas oublier que plusieurs agents ont été formés pour aider, pas seulement pour surveiller. Les plus anciens avaient une culture de surveillance, c'était leur travail, mais aujourd'hui la culture de réhabilitation est beaucoup plus développée et le problème, souvent, c'est que les agents n'ont pas les moyens d'atteindre les objectifs.»

À son arrivée en centre de détention, à l'âge de 30 ans, l'agent Tony Vallières n'avait aucune notion de réinsertion sociale, il y entra avant tout pour faire de la sécurité. «Je m'attendais à devoir me battre tous les jours. L'expérience m'a montré qu'on n'a pas le goût de rentrer

tous les jours pour se tirer. J'avais de forts préjugés contre les criminels. Maintenant, je suis capable d'interagir avec eux parce que c'est aussi mon rôle. Le problème avec la réhabilitation, c'est que la moitié des détenus sont des prévenus en attente de procès à qui on n'offre rien, ni activité ni programme de réinsertion ou autre. Ils sont surveillés, mais pas occupés, alors ils ne pensent qu'à mal faire. C'est ce qu'ils connaissent le mieux.»

En l'espace de quelques années seulement, le travail de Mélissa Goulet a beaucoup changé. «Ça fait seulement six ans que je suis au service correctionnel. La première année, c'était : on y va avec les gants, on rentre et on intervient physiquement. Peu de temps après, on s'est plutôt mis à discuter, à entrer en communication tactique, à essayer de calmer le jeu, de régler les problèmes. Avant, c'était plus une job de bras que d'accompagnateur.»

Mal aimés, mal connus

«Les gens pensent qu'on se tire, qu'on ouvre et qu'on ferme des portes. Pourtant, on ne fait pas juste ça dans notre journée, nous dit Stéphanie Savard, agente à Roberval. On fait un travail d'accompagnement, on prépare des dossiers, on prépare aussi la personne à sa sortie, on est en lien avec d'autres qui y travaillent de leur côté.»

Mal aimés des détenus, ignorés par la haute direction, les agents correctionnels se sentent victimes de préjugés, constate Isabelle Legault, en service depuis 12 ans à l'Établissement de détention de Rivière-des-Prairies. «Les gens ont toujours la vision que c'est comme dans *Unité 9*. Eh bien non ! L'image que les gens se font ne correspond pas toujours à la réalité. Souvent, ils pensent qu'on se bat tous les jours ou qu'on ne fait

rien. Quand tu dis que tu es un agent, ils te demandent : “As-tu eu untel, untel ou untel ?” Mais notre quotidien, ils ne le connaissent pas du tout. Ils ne savent pas que chaque matin on distribue les médicaments, on a un contact direct avec la personne incarcérée, que c’est à ce moment-là qu’on sait si on va passer ou non une bonne journée. »

Mélissa Goulet estime que les agents ont souvent le mauvais rôle : « C’est toujours nous les méchants, ceux qui sont mal vus de la société parce que chaque fois qu’on sort dans les journaux, c’est à cause d’une catastrophe arrivée en détention. Ce n’est jamais parce qu’un agent a sauvé la vie d’un détenu, c’est toujours parce qu’un détenu s’est fait battre par un agent. Jamais on n’explique le pourquoi du comment on en est arrivé là. Généralement, quand on fait usage de la force avec un détenu, c’est parce qu’il a fait quelque chose. Et je vous assure qu’on a tout fait pour éviter de se battre avec le gars. Nous, quand on va se tirailler, c’est notre sécurité qui est en jeu. Alors, on ne veut pas se rendre là. »

La chercheuse Nathalie Jauvin demeure prudente lorsqu’on évoque la faible popularité des agents de détention. « Un sondage, mené par une firme spécialisée, a démontré que le travail des ASC était surtout mal connu et pas nécessairement mal aimé de la population. En s’affiliant à une cause humanitaire comme le Club des petits-déjeuners, on a voulu changer cette image et être mieux connu du public. »

Les problèmes de santé mentale : une bombe à retardement

La violence carcérale a toujours existé, mais elle prend aujourd’hui de nouveaux visages, principalement à cause des problèmes de santé mentale de plus en plus répandus chez les détenus, ce qui

complique considérablement le travail des agents, dit Shirley St-Onge, retraitée de Sherbrooke. « Quand je suis rentrée, il y a 29 ans, les problèmes de santé mentale touchaient à peine 5 % des détenus – à ma retraite, ça dépassait les 40 %... Ça en dit long. C’était toujours les trois mêmes personnes. On savait comment gérer la situation, on les plaçait à part. Comme on n’avait pas d’outils pour les aider, on ne faisait rien de particulier avec eux. On les mettait dans le trou, où ils passaient toute leur période d’incarcération. Plus tard, un secteur pour la santé mentale a été mis sur pied, on a créé un programme, on a embauché une travailleuse sociale qui avait à cœur la santé mentale. Mais ça coûtait de l’argent... »

Même si les détenus vivant avec des problèmes de santé mentale sont de plus en plus nombreux, les agents ne sont pas plus formés pour les aider. Shirley St-Onge en parle : « On n’a pas la formation nécessaire pour connaître les différentes maladies mentales. Les détenus n’agissent pas de la même manière selon leur maladie. Parfois, ils font des psychoses, sont imprévisibles. Vous en regardez un, il est de bonne humeur avec vous. Puis, en un clin d’œil, il change, il n’est plus là. Pendant mes dernières années de travail, je m’occupais de l’inscription des détenus, à l’admission. Les problèmes de santé mentale étaient tellement nombreux qu’on ne savait plus où mettre ceux qui en souffraient. »

Stéphanie Savard, de Roberval, doit composer tous les jours avec cette réalité. « Les problèmes de santé mentale sont de plus en plus présents. Les hôpitaux ne gardent pas longtemps les personnes atteintes. Nous, on doit composer avec la schizophrénie, la bipolarité, les délires. Mais on ne connaît pratiquement pas ça. On doit travailler en collaboration avec les infirmières. Un temps, chez nous,



une travailleuse sociale venait nous informer sur nos moyens d'interaction avec ces personnes-là. Même avec ma technique en éducation spécialisée, je n'ai pas assez de bagage. On manque beaucoup de formation, côté santé mentale. On essaie du mieux qu'on peut de désamorcer les crises, de calmer les détenus.»

Les problèmes de drogue et de maladie mentale, selon l'agente Mélissa Goulet, sont souvent reliés : « Plus ça va, plus on voit que la drogue fait beaucoup de ravages et est la cause de bien des problèmes de santé mentale. On voit de plus en plus d'intoxications. Les gens arrivent intoxiqués, ils parlent tout seuls, ils sont entre 48 et 72 heures dans une cellule capitonnée à disjoncter, à faire semblant de réparer un motocross, à ramasser des petits fruits. Tu leur parles, ils sont déconnectés. Soixante-douze heures après, ils te disent : "Qu'est-ce que je fais ici ?" »

Pour Marion Vacheret, chercheuse à l'Université de Montréal et auteure de « Prison et santé mentale, les oubliés du système », « les agents des services correctionnels ne se sentent pas suffisamment outillés pour accompagner les personnes incarcérées qui présentent des problèmes de santé mentale. Dans un contexte de surpopulation carcérale et de restrictions budgétaires, les lieux, les équipements, les installations et la formation du personnel sont inadéquats. De son côté, le traitement psychiatrique, lorsqu'il est mis en place, est limité à la prescription de médicaments psychotropes. Qu'il s'agisse de travailleurs sociaux, d'ergothérapeutes ou de psy-

chologues, il n'y aurait presque plus de spécialistes de la santé mentale dans les établissements de détention ».

En 2011, le rapport du Protecteur du citoyen estimait pourtant que plus de 60 % des personnes en détention souffraient d'un problème de santé mentale, contre 20 % dans la population générale.

De toute évidence, cette population carcérale qui carbure aux médicaments pose de nouveaux défis, et les agents ne sont pas outillés pour y faire face. De plus, elle est régulièrement victime des autres détenus et se retrouve trop souvent laissée à elle-même, faute de ressources et d'espaces appropriés. Ce sont des personnes oubliées par le système carcéral, qui n'a ni le temps ni les moyens de s'en occuper ; des personnes imprévisibles, parfois violentes et trop souvent suicidaires.

Premiers répondants : un suicide à la fois

Le problème du suicide dans les centres de détention est bien connu. Une étude de la Direction générale des services correctionnels du ministère de la Sécurité publique du Québec, publiée en février 2009, révèle que le taux de suicide dans les établissements provinciaux du Québec est nettement supérieur à celui de l'ensemble des pénitenciers fédéraux ou de l'ensemble des autres établissements provinciaux et territoriaux au Canada. Le suicide est même la cause principale de décès en milieu carcéral.

Or, les premiers témoins de ces suicides ou tentatives de suicide, ce sont les agents correctionnels. En 29 ans de

service, Shirley St-Onge a été témoin de plusieurs tentatives de suicide. « Moi, la première fois, c'était à mes tout débuts, j'avais 20 ans. Quand on est entrés au travail le matin, il y avait un gars qui s'était coupé au début du quart de nuit. Il ne bougeait plus. Il était dans son sang. Il a fallu le mettre dans un bain chaud pour enlever le sang coagulé. Heureusement, on a pu lui sauver la vie. »

L'agente avoue qu'elle y repense encore aujourd'hui. « On ne s'habitue pas à ça. J'étais sous le choc. J'ai aussi trouvé des pendus. La nuit, je rentrais travailler à reculons. Je passais devant les cellules et je me demandais souvent s'ils n'étaient pas en train de se suicider. La plupart des tentatives de suicide ont lieu la nuit – les détenus savent que l'effectif est réduit. Ils connaissent l'heure de nos rondes et s'ils ont quelque chose à faire, ils le font entre les rondes. » Selon les statistiques, c'est entre 22 h et 2 h que les suicides se produisent le plus souvent.

En 12 années de service, l'agente Isabelle Legault a elle aussi été témoin de plusieurs tentatives de suicide. « J'ai eu la chance de ne pas trouver de pendu mort, mais j'en ai trouvé qui étaient encore vivants. J'ai aussi trouvé des coupés, mais jamais des décédés. » Elle ajoute que tout le monde réagit différemment à ce genre de situation. « Parfois, concernant les pendus ou les coupés, il se peut que tu ne réagisses pas au premier, ni au deuxième, ni même au troisième, ça dépend des personnes. C'est l'adrénaline qui agit, et c'est là que tu vois quels agents sont des battants et lesquels ne le sont pas... Un détenu pendu, c'est un être humain. »

D'une fois à l'autre, cela demeure un événement traumatisant, avec lequel il faut composer si on veut durer dans ce métier, dit Shirley St-Onge. « Il faut que tu apprennes à accepter que ce n'est pas ton

choix. Tu fais tout ton possible pour aider la personne, mais tu dois apprendre dès le début que c'est le choix de la personne elle-même. C'est une question de survie pour nous. »

Le harcèlement, quotidien des agents

Pour les agents en milieu carcéral, il y a le harcèlement par les détenus, bien connu, et celui entre agents, moins documenté. La chercheuse Nathalie Jauvin a constaté que les pratiques de harcèlement entre agents étaient très répandues. « Des agents nous l'ont dit : "La violence des détenus, je peux la gérer, mais quand c'est un collègue, je ne peux pas." » Plus de 50 % des agents interrogés dans le cadre de l'enquête RIPOST ont déclaré avoir subi diverses formes de violence de la part d'un supérieur ou de collègues de travail. Devant l'impossibilité de renvoyer aux supérieurs ou aux détenus les frustrations qu'ils ont générées, plusieurs vont choisir comme cible des collègues, pourtant étrangers à la situation.

S'ajoutent les tensions importantes entre les groupes qui défendent des positions opposées, par exemple les agents « proréhabilitation » contre les agents « prosécurité ». Sur les répondants à l'enquête, 84 % ont affirmé avoir été exposés au moins une fois à un comportement de *mobbing*, c'est-à-dire de harcèlement de groupe : on les a empêchés de s'exprimer, ils ont fait l'objet de moquerie, ils ont été déconsidérés, mis à l'écart, discrédités ou humiliés.

Comme on le voit, le harcèlement prend toutes sortes de formes, et il faut être très coriace pour y survivre. « Quand j'ai commencé, j'étais occasionnelle, ajoute Shirley St-Onge. Alors quand je rentrais travailler je me faisais dire : "Va-t'en donc chez vous, tu es une voleuse de

surtemps". On te boude, on te fait des affaires qui n'ont pas de bon sens. Mais j'ai continué et ils ont vu que j'étais capable de me défendre. Tes limites, tu dois les établir, ton respect, tu dois le gagner. Tu les envoies paître poliment et, à un moment donné, tu développes des liens et tu prends ta place. Si tu ne le fais pas, c'est certain que tu n'as pas d'affaire ici, tu vas t'ennuyer de ta mère, tu vas faire une dépression. Moi, j'en ai vu qui sont rentrés à leur quart de travail et qui, au bout de cinq minutes, sont partis. Et c'est bien comme ça, parce que c'est vrai que ce n'est pas fait pour tout le monde. »

Le problème, c'est que bien peu d'agents acceptent de porter plainte. Selon les données compilées par la chercheuse Nathalie Jauvin, plus de 90 % des agents de la paix interrogés connaissent l'existence des mesures pour porter plainte ou pour déclarer un incident de harcèlement psychologique ou d'intimidation provenant d'un membre de l'organisation de travail, qu'il soit un collègue ou un supérieur. Pourtant, ils sont peu nombreux à le faire, car ils craignent les représailles ou ne sont pas convaincus de pouvoir obtenir justice. « La grande majorité n'était pas intéressée à le faire, parce que dans ce milieu-là, on ne fait pas ça, on ne dénonce pas quelqu'un, parce qu'on a besoin de se tenir face aux détenus. On craint qu'il nous arrive pire après, on craint d'être rejeté par le groupe. »

Malgré l'existence d'une politique contre le harcèlement dans les centres de détention, Mélissa Goulet hésiterait, encore aujourd'hui, à porter plainte contre un collègue ou un supérieur hiérarchique. « Même si on dénonce, souvent il ne se passe rien. Des fois, on est mieux de gérer ça sur le plancher des vaches, de dire à l'autre ce qu'on a à lui dire, directement. Généralement, la personne va avoir plus

de respect pour toi que si tu passes par les autres pour régler ton problème. »

Chocs post-traumatiques : soutien absent

Le milieu carcéral peut parfois être une source de tensions et le théâtre d'événements d'une grande violence : suicides, meurtres, émeutes, agressions entre détenus, agressions envers les agents. La liste pourrait s'allonger. Cette violence laisse des traces et, constate la chercheuse Nathalie Jauvin, les agents ont le sentiment d'être abandonnés à eux-mêmes. « Ils n'ont pas les ressources pour gérer adéquatement les effets des chocs post-traumatiques. L'absence de ressources est durement vécue par les agents. Les personnes-ressources des programmes d'aide aux employés ne sont pas formées pour accueillir ceux qui ont vécu des événements d'une grande violence. »

« On a des personnes-ressources en qui il faut avoir confiance, dit l'agentesse Isabelle Legault, mais ça, c'est difficile. Je ne peux pas aller me plaindre à mon directeur de service si j'ai des idées noires : il sera peut-être aidant, mais est-ce qu'il va utiliser ce que je viens de lui dire contre moi ? On a retiré à un collègue son arme parce qu'il était allé dire qu'il ne filait pas... »

Dans un milieu comme le centre de détention, demander de l'aide équivaut trop souvent à faire preuve de faiblesse, comme le montre l'enquête de Nathalie Jauvin auprès des agents des services correctionnels. « Ce sont des travailleurs très méfiants. Ils craignent que montrer des signes de faiblesse ait un impact sur leur milieu de travail et leur carrière. Comme dans l'armée. Aller chercher de l'aide, c'est montrer sa fragilité. On doit être fort. Si j'ai l'étiquette de faible, je vais en subir les conséquences rapidement. C'est une chaîne, et on ne tolère pas les

maillons faibles qui pourraient remettre en question sa propre sécurité et celle du groupe.»

Et comme l'information circule facilement jusqu'aux détenus, cela devient rapidement un enjeu de sécurité pour les agents, ajoute la chercheuse. «C'est un petit milieu et on peut entendre de la part des détenus des choses comme : "On a réussi à en casser un." L'autorité doit être entière et c'est pour cela qu'un agent ne doit jamais faire en sorte qu'un collègue paraisse faible aux yeux des détenus.»

«Quand j'ai commencé, jamais on ne demandait de l'aide, dit Shirley St-Onge. Pour une chemise bleue, ça ne se faisait pas. Tu es fort, tu es *tough*. L'image, c'était important. Aujourd'hui, il y a des rencontres pour en parler.»

En milieu carcéral, sans doute plus qu'ailleurs, le soutien des collègues et de l'organisation est un rempart essentiel lorsqu'on vit des difficultés. «Malheureusement, un soutien souvent absent de la part des chefs d'unité, déplore l'agente Mélissa Goulet. Moi, je n'ai pas eu le soutien que je devais recevoir lorsque je me suis fait contaminer par le détenu qui m'a lancé ses excréments au visage. Dix jours après l'évènement, mon chef d'unité m'a convoquée pour en parler. La seule chose qu'il a trouvée à me dire, c'est : "Ce n'est pas grave ce qui est arrivé." J'ai disjoncté, j'ai pris mes choses et je suis sortie, et toute mon équipe m'a suivie. J'ai été touchée par cette solidarité des bleus. Depuis ce jour-là, j'ai une certaine rancœur contre mes gestionnaires.»

Isabelle Legault éprouve le même sentiment. «Moi, il y a un détenu qui m'a craché au visage. On m'a dit de ne pas porter plainte parce qu'il s'en allait au pénitencier et que, compte tenu du danger qu'il représentait, on ne voulait pas le voir revenir.» L'étude RIPOST men-

tionnée plus haut avait d'ailleurs souligné que le faible soutien social que reçoivent les ASC de leurs gestionnaires lors de menaces ou d'intimidation est aussi un facteur d'absentéisme.

Quelle reconnaissance ?

Dans un milieu aussi difficile que celui des centres de détention, bien des agents se sentent oubliés, ignorés. L'agente Stéphanie Savard déplore le manque de reconnaissance : «Même si notre milieu est dur, on pourrait avoir plus de tapes dans le dos. Pourtant, il n'y a pas d'encouragement. Par contre, si tu fais une erreur, tu vas te faire taper sur la tête, ce ne sera pas long. On a déjà vécu une émeute, mais on n'a eu droit à aucune marque de reconnaissance, ne serait-ce que de se faire demander : "Comment ça va, Stéphanie?" On est souvent oublié par les gens d'en haut et ça devient pesant à la longue. Alors, on se dit : "Bon, ben, j'vais le prendre mon vendredi."»

«C'est devenu un gag, nous dit Mélissa Goulet. On se dit en blague entre nous : "Continue ton excellent travail" parce qu'on sait que rarement cette reconnaissance-là va venir d'en haut. Jamais on ne se fait dire : "C'est beau ! Tu as désamorcé une crise aujourd'hui, tu as empêché quelqu'un de se suicider."»

«Un des grands problèmes, ajoute Isabelle Legault, c'est qu'actuellement, très peu de directeurs ont été agents. Ma job, les patrons actuels ne la connaissent pas. Ils ne savent pas ce que c'est qu'entrer dans un secteur, entendre la porte se refermer derrière toi et avoir devant toi 44 personnes incarcérées. Comment veux-tu qu'ils comprennent ce que je vis?»

Quant aux supérieurs, les «chemises blanches», les agents leur reprochent de trop souvent oublier d'où ils viennent, les combats qu'ils ont menés



quand ils étaient agents. Shirley St-Onge trouve inadmissible le processus de nomination des supérieurs. « Qu'une personne embauchée depuis moins de deux ans devienne une chemise blanche, ça me révolte. Ça arrive trop souvent. On ne devrait jamais accorder un grade à quelqu'un qui n'a pas l'expérience nécessaire. Maintenant, ils privilégient les étudiants, pas l'expérience. »

« C'est un problème majeur, selon l'agent Tony Vallières, de l'Établissement de détention de Québec (Orsainville). L'inexpérience des chefs d'unité ou des dirigeants fait en sorte qu'ils tombent en mode panique quand le Protecteur du citoyen les contacte au sujet de la plainte d'un détenu. Comme ils ne connaissent pas notre milieu ni la nature de nos interventions, ils ne peuvent expliquer ou défendre nos pratiques. Ils ont peur de mal paraître publiquement. Souvent, par manque d'expérience et pour avoir la paix, les chefs d'unité acquiescent aux demandes des détenus, même contre l'avis d'agents d'expérience. »

L'inexpérience de certains supérieurs est perçue comme une menace à la sécurité et à la vie des agents des services correctionnels qui travaillent en contact direct avec les personnes incarcérées. Cette situation génère très souvent un climat d'hostilité entre les agents et entre les agents et les supérieurs.

Un métier qui bouleverse et transforme profondément

Tous les agents vous le diront : travailler en centre de détention, ça transforme une personne. La chercheuse Nathalie Jauvin parle d'un effet de contamination par le milieu. « Il y a un réel effet de contamination quand on vit dans la violence et qu'on est exposé chaque jour à la violence de ce milieu. On change notre langage, notre façon de faire, souvent

nos familles ne nous reconnaissent plus parce qu'on n'interagit plus de la même façon. On est plus méfiant. »

« Les agents développent beaucoup de méfiance, mais comme ils n'ont pas beaucoup d'espace pour échanger, alors quand ça sort, ça sort mal, poursuit Nathalie Jauvin. Dans nos rencontres avec les agents, certains nous ont dit : "On arrive chez nous et on ne parle pas pendant plusieurs heures. On a besoin de faire le vide, de prendre une pause." Le taux de divorce est plus élevé chez les agents que dans d'autres professions. C'est toute la difficulté d'en parler à la maison, parce que le conjoint ou la conjointe ne peut pas comprendre ce qu'on vit en dedans. »

Isabelle Legault a vécu ce sentiment d'incompréhension. « Ce n'est pas toujours facile d'être compris quand notre conjoint ne travaille pas dans ce milieu-là. Quand j'arrivais à la maison et que je lui racontais que j'avais escorté un détenu et que j'avais dû le rentrer de force dans la cellule, il me disait : "De quoi tu me parles?" »

« Il y a un an et demi, lors d'une intervention à laquelle je participais, deux de mes amies ont été blessées, poursuit-elle. Je n'en avais jamais parlé à ma famille, mais en allant manger avec une de ces amies et ma mère, on s'est mis à parler de l'évènement. C'est à ce moment-là que ma mère a pris conscience des dangers de mon travail. Mon amie avait reçu un coup de poing en pleine figure, elle a eu la mâchoire décrochée, des vertèbres déplacées et elle est en congé de maladie depuis ce temps-là.

« Après 11 ans de service, ma mère venait de prendre conscience que je faisais un métier qui pouvait être dangereux. Tout ça parce que je n'en parle jamais. Ça a des répercussions dans ma vie personnelle, c'est évident. »

«À long terme, le stress a des conséquences insidieuses, dit Nathalie Jauvin. On constate de fréquents troubles du sommeil chez les agents, plus fréquents que dans la population générale.»

Elle ajoute que les problèmes d'humeur sont aussi plus répandus dans ce milieu, en raison des tensions en tout temps présentes. «Les agents sont toujours sur la défensive, en alerte, conscients de ce qui pourrait arriver. Ils ne s'en rendent pas toujours compte eux-mêmes.»

Ce sont souvent les proches, la famille, qui les ramènent à la réalité, confie l'agente Stéphanie Savard. «Nos familles nous disent qu'on devient plus dur. On change, c'est vrai, surtout quand on a des enfants. On est plus prudent, plus aux aguets. Encore plus quand on vit dans une petite place comme Roberval et qu'on s'attend à croiser des ex-détenus, ce qui est inévitable. On devient un peu paranoïaque, c'est vrai. Je ne tolère pas que les gens s'approchent et touchent le visage de mes enfants parce qu'ils les trouvent beaux. On devient hyperprotecteur et hypervigilant. Je n'aimerais pas que ma fille aille jouer avec la fille d'un détenu.»

L'hypervigilance développée derrière les murs ne quitte jamais les agents, confirme Isabelle Legault. «Notre vigilance en dedans, on la vit aussi à l'extérieur. C'est l'enseignement des vieux gardiens. On a appris à ne jamais avoir de détenus dans notre dos.» Un agent correctionnel ne s'assoit jamais au centre d'un restaurant, mais le long des murs où il n'aura le dos tourné à personne et d'où il pourra surveiller tout le monde.

Ils se protègent ainsi pour éviter les mauvaises surprises, explique Mélissa Goulet. «Si on va manger, tous les agents se placent dos aux murs et face aux gens. Ce sont des habitudes

qu'on prend sans s'en rendre compte, on est devenu plus méfiant. On porte plus attention aux détails, on devient plus visuel quand on entre quelque part. Notre caractère change aussi, ça a beaucoup de répercussions sur notre vie personnelle. Tous mes proches me l'ont dit. Tu réponds plus bêtement, la réplique devient plus facile. Oui, on change, mais il faut être capable de prendre le dessus et se dire : "OK, je suis avec mon monde, je ne suis plus en détention." Il faut être capable de faire la coupure.»

«C'est vrai que ça change une personnalité, renchérit Shirley St-Onge. Quand je suis entrée au centre de détention, il y a 29 ans, je ne sacrais pas. Aujourd'hui, je pourrais vous en dire plusieurs et longtemps. J'ai aussi appris à être sur mes gardes. Mes enfants, je leur ai toujours enseigné à ne pas parler de ce que je faisais dans la vie. Si des gens posaient des questions sur mon travail, les enfants répondaient que je travaillais pour le gouvernement. Je ne les tenais pas par la main au centre commercial par crainte de rencontrer un ex-détenu. Je leur ai aussi enseigné que si je prononçais telle ou telle phrase, ils devaient se rendre au magasin voisin et m'attendre. Quand tu es enceinte et que tu croises un ex-détenu qui n'aime pas les femmes, tu ne sais jamais comment il va réagir. Alors, j'ai appris à adopter des comportements différents. Quand mes enfants rencontraient de nouveaux amis, je leur demandais de me ramener le nom de la mère et du père. Je leur posais des questions. Je fixais un rendez-vous pour les rencontrer. Encore maintenant, je vais déjeuner chaque jeudi avec des amies. Certaines sont des agentes retraitées depuis 20 ans qui ne s'assoient jamais dans le centre du restaurant : elles ont toujours le dos au mur.»

L'agente Isabelle Legault estime qu'elle a peu de chance de rencontrer un

voisin déjà incarcéré, comme ça peut arriver dans les petites villes. « Mais quand je vais au centre-ville, je regarde les chaussures des gens. Les détenus ont souvent le même type de chaussures. Quand les toxicomanes, les itinérants et les personnes marginalisées arrivent au centre de détention où je travaille et que leurs chaussures sont abîmées, on leur en donne qui ressemblent à des Converse de chez Pitt. Des chaussures qui n'ont pas de lacet, mais des élastiques pour éviter qu'ils se pendent avec les lacets. Ces chaussures-là, je les reconnais. Quand je les vois sur la rue, je sais que la personne qui les porte a transité par Rivière-des-Prairies. »

Pour garder une bonne santé mentale dans le métier d'agent correctionnel, il faut apprendre à se couper du travail. Mélissa Goulet évalue qu'il lui aura fallu plus de six mois pour y arriver. « Aujourd'hui, quand je sors de mon travail à 15 h, j'oublie tout ce qui s'est passé dans la journée. Il faut être capable de faire cette coupure-là, sinon on ne s'en sort pas. Des fois, les journées sont super tranquilles, d'autres fois, ce sont des journées traumatisantes. La journée où tu trouves un pendu ou un coupé, tu reviens chez toi le soir et tu ne files pas bien. Mais il ne faut pas que ta famille écope, il faut que tu sois capable de faire le vide quand tu passes la porte du centre de détention. »

Pour Stéphanie Savard, la rupture avec le travail a été difficile, mais comme son conjoint travaille aussi en centre de détention, à deux ils y arrivent. « Après le travail, on prend 10 minutes pour se vider

le cœur de la journée, après on passe à autre chose. Il faut savoir se déconnecter du travail, surtout quand tu as des enfants et que tu as eu une journée de merde au centre. Il faut être souriante et ne pas faire porter aux enfants le poids de ce que tu as vécu. »

Pour Shirley St-Onge, « l'essentiel, c'est d'avoir une vie en dehors du travail, c'est ça qui te permet de passer au travers. Quand c'était le temps de fermer les dossiers, j'arrivais à le faire. Même chose avec mes amis. Il faut avoir une vie sociale et une santé mentale équilibrée pour travailler dans ce milieu-là ».

Un travail qu'on aime

Malgré qu'il soit difficile et s'exerce dans un milieu oppressant que bien peu de gens voudraient fréquenter au quotidien, le métier d'agent correctionnel attire beaucoup de jeunes candidats. Nombreux sont ceux qui y poursuivent de longues carrières. Mais au-delà des bons salaires, des avantages sociaux enviables et du régime de retraite avantageux, comment expliquer cet attrait pour un métier si exigeant ?

« Moi, j'ai le sentiment d'être utile à la société, de faire un travail important qui fait en sorte que les personnes incarcérées restent en dedans, répond Isabelle Legault. Mon travail, c'est d'amener le détenu vivant à la cour pour que le juge l'ait devant lui au moment voulu et qu'il soit sentiencé. Mais c'est aussi d'agir avec cette personne et de l'aider comme je le peux. C'est ça qui me tient en emploi. »

Mélissa Goulet aime le côté imprévisible de son travail. « L'adréna-

line, le fait que je rentre le matin sans savoir ce qui va se passer. Je ne serais pas capable de faire du 8 à 4 dans un bureau, je suis trop hyperactive. J'aime trop que ça bouge. Donc, quand je rentre le matin, je sais que je vais travailler dans un secteur donné, mais je ne sais pas ce qui va se passer. C'est l'idée de toujours avoir à se revirer sur un dix cennes. Il faut anticiper les évènements, désamorcer les crises pour éviter que ça pète. Je sais que j'ai besoin de ça pour continuer, mais que j'ai aussi besoin de me sentir utile, plus accomplie. Comme hier, quand un gars est venu me voir et m'a dit qu'il était suicidaire. Tu ne peux pas le retourner dans son secteur, il faut que tu l'interroges pour savoir si c'est vrai, si c'est de la manipulation, s'il veut seulement sortir de son secteur parce qu'il doit de l'argent. Il faut faire preuve de jugement, analyser, trouver les bonnes solutions.

« On ne fait pas toujours la même chose, ce n'est pas routinier. On ne fait pas ça pour le salaire, c'est une passion qu'on a d'essayer de sauver tous ceux qui peuvent s'en sortir. Je travaille avec des délinquants sexuels. Quand ils sont en dedans, je sais qu'ils ne touchent pas à des enfants dehors. C'est un accomplissement pour moi. »

« Mon mandat premier, c'est de préserver la société, ajoute l'agent Stéphanie Savard. En même temps, je fais partie de l'équipe d'intervention suicide. Quand je peux désamorcer des crises, m'asseoir avec un incarcéré une demi-heure, qu'il se sent mieux et que ça va bien, c'est gratifiant. Les détenus, ce sont souvent des gens poqués de la vie

qui viennent parfois d'une famille de criminels, qui n'ont jamais reçu d'amour. Parfois, on peut faire la différence. Et puis, j'aime les personnes et le contact humain, sinon je ne serais pas là. »







UNE MIXITÉ BIEN ÉTABLIE

« Les femmes agentes des services correctionnels ne sont pas des pions dans le système. Elles sont presque aussi nombreuses que leurs collègues masculins et elles effectuent presque toutes les mêmes tâches. »

Qu'avez-vous appris lors de votre recherche sur la mixité dans les centres de détention ?

Nous avons eu plusieurs surprises. D'abord, nous avons pu constater que les femmes constituent plus de 40 % des agents des services correctionnels, ce que la population ignore totalement. Autre surprise : le taux de rétention des femmes agentes est de 95 %, ce qui est très élevé, beaucoup plus que dans n'importe quel autre domaine traditionnellement masculin. Et ce taux de maintien en poste ne semble pas diminuer, contrairement à ce que l'on observe, par exemple, dans le corps policier. Enfin, nous avons aussi été très étonnés de constater la diversité de ces employées. Elles ont des formations et des parcours professionnels très variés. Certaines ont fait des études en criminologie ou en service social, ou elles ont œuvré dans le domaine communautaire. D'autres ont d'abord été ambulancières, pompières ou policières. Elles proviennent aussi de cultures et de pays variés (de 20 pays différents à la prison de Bordeaux, par exemple), et tous les âges sont représentés.

L'arrivée des femmes agentes correctionnelles a-t-elle changé le milieu de travail ?

L'augmentation des effectifs féminins s'est produite massivement à partir des années 1990. Or, dès qu'on dépasse une proportion de 30 % de femmes dans un milieu de travail, un changement de culture s'opère. Ça a été le cas au sein des services correctionnels.

Il faut savoir que les femmes effectuent les mêmes tâches que leurs collègues masculins, à part les fouilles à nu des détenus masculins. Et il faut reconnaître que cet aspect peut parfois représenter un problème, notamment lors des quarts de travail où il y a beaucoup de femmes. Sinon, avec le recul, tous s'entendent pour dire que l'arrivée des femmes a eu un effet bénéfique sur le milieu.

Le fait que le personnel féminin ne soit plus minoritaire en milieu carcéral a modifié la façon dont on intervient avec les détenus. Certains affirment que le niveau de violence des interventions a beaucoup diminué. Les femmes privilégient souvent le dialogue et la non-violence. Ces changements ne sont pas attribuables qu'au personnel féminin, puisque les droits des détenus se sont beaucoup améliorés aussi, mais la présence importante des femmes a vraiment joué un rôle dans la modification des pratiques.

ELLES ONT CHANGÉ LA PRISON





Quand elle a commencé à travailler à la prison Winter, à Sherbrooke, en 1979, Johanne Roy se faisait poser systématiquement la même question en arrivant au palais de justice avec les détenues qu'elle accompagnait pour comparution. « Je me faisais demander qui était la prévenue et qui était la gardienne », se souvient cette agente des services correctionnels qui a pris sa retraite en 2010. Il faut dire qu'à l'époque, les « matrones », comme on désignait jadis les rares femmes employées dans les centres de détention, ne portaient pas l'uniforme et elles ne s'occupaient que des femmes incarcérées.

Ce temps-là est bel et bien révolu : depuis 1985, toutes les prisons provinciales se sont ouvertes à la présence des femmes. Au début des années 1980, le mouvement féministe battait son plein et beaucoup de programmes favorisaient l'embauche de personnel féminin. Parallèlement, le gouvernement préconisait dans les prisons un changement de culture axé sur la réinsertion ; dans ce contexte, il ne pouvait qu'être bon pour les détenus de côtoyer des femmes à l'intérieur. Résultat : les agentes correctionnelles constituent aujourd'hui près de la moitié de l'effectif total.

Et leur arrivée en grand nombre a littéralement changé la prison ! « L'embauche massive des femmes a vraiment modifié la façon dont on intervient auprès des détenus. Le niveau de violence des interventions a beaucoup diminué, car les femmes ont une approche plus basée sur le dialogue que sur la confrontation », explique Sophie Brière, professeure adjointe au Département de management de la Faculté des sciences de l'administration de l'Université

Laval. Cette approche n'est pas seulement innée, et le changement de culture organisationnelle est attribuable autant à leur formation – souvent différente – qu'à leur capacité naturelle au dialogue. « Les femmes ASC ont une approche différente parce qu'elles sont davantage formées en réadaptation et en travail psychosocial que le sont les agents plus âgés, dont le profil est plus orienté vers la sécurité ou qui ont fait des études pour devenir policiers et ont changé de trajectoire », affirme Nathalie Jauvin, chercheuse et professeure associée au Département de réadaptation de la Faculté de médecine de l'Université Laval.

Quoi qu'il en soit, le changement est réel et reconnu par tous. « Ça a adouci le milieu », confirme Clément Marion, employé à la prison de Hull depuis 1997 et lui-même marié à une ancienne ASC. Chef d'unité pendant un an, il a pu constater l'effet rose sur les murs gris. « Il y a moins d'interventions physiques quand ce sont les femmes qui sont sur le plancher, et quand on est chef d'unité, c'est ce qu'on veut. Je dirais même que, pour un homme, travailler avec des femmes est parfois plus rassurant, parce qu'on sait que les détenus ne les frapperont pas et qu'ils seront moins agressifs avec elles. Il y a donc moins de risques d'escalade de violence. »

En fait, aujourd'hui, être une femme peut être un atout plus qu'un handicap à l'intérieur des murs. Car les détenus, aussi *tough* soient-ils, ont leur code d'honneur et celui-ci inclut souvent l'interdiction de porter la main sur une femme. Ainsi, il arrive que les détenus eux-mêmes protègent les agentes. Martine Carreiro, ASC à Hull depuis 24 ans, se souvient de ce jour où elle a dû intervenir dans le secteur des « récalcitrants ». Les durs de durs. « Un gars était en train d'en étouffer un autre,

qui était bleu. Je voulais intervenir, mais les autres détenus m'en empêchaient. Ils me disaient que c'était trop dangereux : ils avaient peur pour moi. Jamais ils n'auraient eu la même attitude avec un homme.»

La peur au ventre

Tout n'est cependant pas... rose. Il y a aussi des moments où être une femme fait d'une agente une ennemie ou une cible. Par exemple, quand elle a affaire à des hommes incarcérés pour violence conjugale. «Il est très difficile d'interagir avec ces détenus-là, explique Raphaëlle Gariépy, car on représente l'image de leur dénonciatrice. C'est à cause d'une femme qu'ils sont en prison, et ils expriment beaucoup d'agressivité envers nous. Ils peuvent être très violents. Dans leur tête, ce n'est certainement pas une femme qui va leur dire quoi faire !»

Toute femme travaillant en centre de détention a eu, un jour ou l'autre, à s'imposer, à mettre ses limites, à faire comprendre aux personnes incarcérées que le boss, c'est elle ! Guerty Geneus est une grande femme dont la stature impose d'emblée le respect. Cela ne l'a pas prémunie contre la peur que toutes les agentes ont eu à affronter au cours de leur carrière. À l'époque, elle était en poste à la prison de Bordeaux, à Montréal, quand un motard anglophone, tueur à gages, a reçu un message vocal de sa copine qui venait de se suicider. «L'aumônier m'avait demandé de le rencontrer parce que j'étais une des seules qui parlait anglais. Nous avons des rencontres régulières, mais quand il a développé des sentiments pour moi, j'ai cessé de le voir. Il est devenu très frustré, s'est mutilé pour moi, s'est arraché la peau. On a dû le mettre en isolement. Il menaçait de se suicider et il a fini par le faire.»

Deux ans plus tard, un autre homme lui ressemblant est arrivé à la prison. C'était son frère. «Les détenus ont beaucoup de temps pour écouter les moindres détails, et le frère connaissait des choses sur moi : ma date d'anniversaire, mon goût pour les *popsicles* bleus. Quand il est sorti, j'ai eu très peur qu'il s'en prenne à moi à l'extérieur.» Rien n'est arrivé, mais Guerty garde de cet épisode un souvenir très amer.

Julie Vaillancourt, ASC au centre de détention de Sherbrooke depuis huit ans, se souvient très bien elle aussi de ces quelques semaines où tout le secteur dans lequel elle travaillait avait été tapissé d'insultes à son endroit. Sur toutes les surfaces – les murs, le sol, les téléphones, les toilettes, le compteur électrique, le frigidaire, les portes, les cellules –, les détenus avaient écrit son nom en grosses lettres accompagné de doux sobriquets. Chaque fois qu'elle pénétrait dans le secteur, la jeune femme voyait s'étaler devant elle des «Julie grosse vache», «Julie la grosse salope», «Julie la conne», «Julie la sans-dessein». «Je faisais semblant de rien, j'agissais comme si je ne voyais rien. Je ne voulais surtout pas leur donner l'impression qu'ils avaient un quelconque pouvoir sur moi.» Il a fallu trois semaines avant que la direction se rende compte de la situation et fasse repeindre le secteur.

Faire sa place à l'ombre : un long combat pour les femmes

Mais plus encore que contre les détenus, c'est contre leurs collègues masculins que les pionnières ont parfois dû livrer un âpre combat. «Quand j'ai commencé, en 1993, il y avait beaucoup de mépris de la part des agents plus âgés. C'était une chasse gardée, et ils considéraient que nous n'étions pas à notre place», se souvient Martine Carreiro.



[Raphaëlle Gariépy,](#)
[Marie-Ève Paterson,](#)
et [Martine Carreiro.](#)

En 24 ans de service, elle a tout vu : des pendus, des détenus qui lui montrent leur sexe ou essaient de la toucher. Et elle pourrait publier un dictionnaire des insultes à caractère sexuel qu'elle a entendues. Mais elle a aussi dû faire face plus souvent qu'à son tour à des chefs d'unité l'écartant de toute intervention au profit de ses confrères. « Dans leur tête, nous n'étions pas à la hauteur. Les techniques d'intervention, ce n'était pas pour nous », confirme Raphaëlle Gariépy qui travaille à la prison de Rimouski depuis 18 ans.

Shirley St-Onge connaît bien ces pratiques. « Quand je suis arrivée, j'avais 20 ans. Les premières remarques que j'ai essuyées, c'est : "As-tu encore la couche aux fesses ? As-tu le nombril sec ? Pis est-ce que ça te tente ?" Un gars me fixait des rendez-vous pour passer du "bon temps", mais comme je refusais, il me boudait. Un soir, j'entre travailler pour le quart de nuit ; comme j'avais refusé ses avances, l'agent a appelé le patron qui s'est présenté et m'a dit que je devais retourner chez moi. Je n'ai jamais été payée pour ce quart de travail-là. »

Toute première femme à travailler avec les hommes au centre de détention de Sherbrooke, Johanne Roy s'est fait tester pendant plusieurs mois par des confrères résolus à ne pas céder un pouce de terrain à ces nouvelles venues. « Pendant un mois complet, j'arrivais à la cafétéria et tous les agents sortaient avec leur plateau en me laissant manger toute seule. Pour eux, ma place était derrière mes chaudrons. » Comment a-t-elle réussi à se faire accepter ? « En étant droite et franche avec tout le monde et en ne recu-

lant jamais quand il y avait une bataille. » Quitte à dépenser une petite fortune en séances de chiropractie.

Lors de sa première journée à l'Établissement de détention de Rivière-des-Prairies, il y a 12 ans, Isabelle Legault a passé des heures avec des collègues hommes qui l'ont ignorée. « Je n'avais aucune connaissance du milieu quand je suis arrivée en détention. J'avais fait criminologie et je n'étais pas assez préparée. La première journée, j'ai été dans une guérite pendant quatre heures avec trois hommes qui ne m'ont pas adressé la parole. Pendant quatre heures, j'ai été assise là et j'ai été ignorée. C'était des agents masculins qui ne voulaient pas de femme dans leur guérite. J'ai trouvé ça dur. Tu t'assois et tu attends que ça passe. Le premier qui a fini par parler m'a dit : "Moi, je ne suis pas d'accord avec la présence de femmes en détention." Après, un autre a regardé ma poitrine en me disant : "Vous, madame Legault, vous êtes une femme généreuse." Ç'a été mon premier quart dans une guérite. Que peux-tu faire ? Tu fermes ta gueule, tu ris en pensant : merde, dans quoi je viens de m'embarquer ? Mais après 12 ans, je suis encore là. C'était une journée parmi tant d'autres. Dans mon esprit, j'étais plus forte que ça, j'allais y arriver. »

Aujourd'hui, plus personne ne remet en question le rôle des femmes dans le milieu carcéral. Mais il y a encore des relents de culture sexiste qui font en sorte que les nouvelles doivent davantage faire leurs preuves que les nouveaux. « Nos camarades de travail ne nous font pas confiance d'emblée. Les filles qui





arrivent sont plus testées par leurs collègues que les jeunes gars. Au fil des années, on fait ses preuves, on gagne le respect», estime Sophie Laberge, qui est arrivée à la prison de Québec à 21 ans. Et c'est d'autant plus difficile si l'agente n'a pas le profil armoire à glace. Guylaine Moisan, qui exerce à la prison d'Amos depuis 25 ans, peut en témoigner. «Il faut avoir très confiance en soi et une grande gueule quand on est une femme ASC», dit-elle. Le centre de détention d'Amos est le point de chute des détenus de l'Abitibi, mais aussi de ceux de la baie James et du Grand Nord québécois. Bien souvent, les agents doivent accompagner, en avion, des Inuits très agités, appelés à comparaître dans leur localité d'origine. «Les jeunes agentes toutes petites, toutes minces se font tasser par leurs collègues qui ne veulent pas qu'elles fassent partie du voyage : elles ne monteront jamais dans l'avion», affirme-t-elle.

La prison à l'heure du mouvement #moiaussi

À l'heure du mouvement #moiaussi/#metoo, qui a poussé de nombreuses femmes, issues des horizons les plus divers, à sortir de l'ombre pour dénoncer les agressions et inconduites sexuelles dont elles sont victimes dans leur milieu de travail, il serait surprenant que le milieu carcéral soit blanc comme neige. «Il y a d'abord le langage employé qui peut être très vulgaire et ne serait sûrement pas toléré en dehors des murs. Il se dit des choses entre nous qui ne passeraient pas ailleurs», reconnaît Martine Carreiro. Et si les agentes plus âgées semblent s'accommoder de ces comportements qui ont été leur quotidien depuis toujours («Je prends ça en riant et je leur réponds du tac au tac», dit Johanne Roy), les plus jeunes veulent que

les choses changent, et certaines vont jusqu'à porter plainte. Blagues sexistes, invitations répétées à l'acte sexuel, harcèlement, certaines agentes estiment que la direction ne prend pas les choses suffisamment au sérieux. «La direction a tendance à banaliser le harcèlement, affirme Guerty Geneus. J'ai connu un chef d'unité qui faisait systématiquement des avances aux nouvelles ASC. Ses supérieurs sont intervenus, mais ça a pris du temps. Et quand ça va trop loin, les harceleurs sont transférés ou rétrogradés plutôt que congédiés, ce qui ne fait que déplacer le problème.» Toutes s'entendent sur une chose : porter plainte n'est pas facile. «Il y a une loi du silence. Il faut être bien documentée pour porter plainte et avoir enduré un certain temps la situation afin de prouver qu'il y a harcèlement», poursuit Guerty Geneus.

Or, comme on l'a souligné, une étude a montré que si la majorité des agents correctionnels connaissent les mesures à prendre pour déclarer un incident de harcèlement ou d'intimidation, très peu d'entre eux et elles portent plainte, notamment par crainte de représailles. Il existe désormais une politique contre le harcèlement mais, selon Isabelle Legault, il reste encore beaucoup de chemin à faire.

Une culture de moins en moins machiste

En prison comme dans tous les milieux de travail, les choses sont en train de changer à ce chapitre. Au-delà des dénonciations et d'un processus de plaintes plus rigoureux, cela passe aussi par une égalité des rôles et des fonctions en milieu de travail. «À l'origine, on faisait face à une culture paramilitaire, mais heureusement, tout ça est en transformation. On assiste à un choc des cultures entre les anciens agents, qui

n'avaient pas de formation, et les jeunes qui viennent d'origines diverses», estime la chercheuse Nathalie Jauvin. Ainsi, les femmes, aujourd'hui, sont censées exercer les mêmes tâches et occuper les mêmes fonctions que les hommes. Elles reçoivent la même formation qu'eux sur l'usage de la force, sur l'intervention physique et sur le poivre de cayenne pour pouvoir contraindre une personne incarcérée peu coopérative et elles peuvent également être formées au maniement des armes à feu (une formation obligatoire pour les ASC affectés à la sécurité périphérique ou au transport des détenus). Le changement des mentalités, l'évolution des droits des détenus, les études sur la psychologie des personnes incarcérées, l'amélioration de la formation et l'avènement de nouvelles technologies (la présence de caméras notamment) ont aussi rendu l'emploi de la force de moins en moins souhaité en prison, ce qui avantage les femmes.

En cas de force majeure, les agents font désormais appel à des équipes correctionnelles d'intervention d'urgence (ECIU), composées d'ASC et d'agents spécialement formés à l'intervention et à la négociation. « Dans les années 2000, j'étais affectée à un secteur où nous étions quatre femmes. Il n'y avait qu'un seul homme, et on gérait 180 détenus qui pouvaient se promener à l'extérieur de leur cellule jusqu'à 22 h. Ça se passait très bien », se souvient Johanne Roy.

Il reste cependant une tâche dont les femmes ASC ne peuvent s'acquitter au même titre que leurs collègues : la fouille à nu des détenus masculins. Et comme elles sont de plus en plus nombreuses, cela peut devenir une source d'irritation, voire de conflit quand, sur certains quarts de travail, il n'y a qu'un homme présent. C'est lui qui doit alors accomplir seul

cette tâche, qui est évidemment loin d'être la préférée des agents.

Un milieu qui transforme les travailleuses

Si les femmes ont changé la prison, la prison les a changées plus encore, comme elle transforme tous ceux qui y travaillent. On ne vit pas 50 heures par semaine dans un milieu violent où il faut constamment être sur ses gardes sans que cela ait des répercussions sur sa façon d'être en dehors des murs, y compris avec sa famille. « Ça durcit le caractère, reconnaît Martine Carreiro ; c'est comme si on avait moins d'empathie au bout d'un moment. Je suis dure avec mes enfants. » Et toutes affirment qu'il est difficile de « sortir du moule de la prison » après 8 ou 10 heures de travail. À commencer par le langage. « Avant je ne sacrais pas. Aujourd'hui, c'est devenu une très mauvaise habitude, même à l'extérieur », se désole Raphaëlle Gariépy. Le secret pour ne pas y laisser sa peau : « mettre la *switch* à off », décrocher à la fin de son quart de travail et s'entourer de gens qui ne font pas le même boulot. « À l'intérieur, j'ai un langage très direct, explique Guerty Geneus. Mais à l'extérieur, depuis que des amis m'ont reproché de les avoir blessés, j'essaie de faire attention. »

Clément Marion a eu trois enfants avec Maud Bénard, elle-même ASC. Tous deux reconnaissent que le travail d'ASC modèle leur vision des choses, en particulier l'éducation de leurs enfants. « En prison, on est habitués à se faire obéir par les détenus, explique Clément. Et s'ils n'écoutent pas la première fois, ils vont devoir finir par obéir. Alors, avec les enfants, on est assez directifs. Et puis, c'est un milieu où on voit les pires cas : des jeunes filles et jeunes garçons détruits par le crack, des dépendants, des menteurs,



[Guerty Geneus,](#)
[Sophie Laberge](#)
et [Guylaine Moisan.](#)

des manipulateurs. On est peut-être plus conscients de ce qui pourrait arriver à nos enfants et, en même temps, on ne s'en laisse pas beaucoup passer. Il est difficile pour nos ados de nous raconter n'importe quoi. On en a vu d'autres.»

Travailler en établissement de détention modifie aussi les comportements. Habitues à avoir «des yeux tout le tour de la tête», les femmes ASC ont appris à être toujours en alerte, dedans comme dehors. Sophie Laberge a vu un changement s'opérer dans sa personnalité. Son conjoint aussi. «On sort moins, on se demande toujours qui est derrière nous. On se place dos au mur, on cherche les sorties lorsqu'on est dans un endroit public. Personnellement, je fuis les festivals et les bars maintenant.» Et oubliez la galanterie ! Les femmes ASC laissent rarement un homme leur ouvrir la porte : «En dedans, les détenus passent devant nous, jamais derrière !» rappelle Guylaine.

Quand la prison devient une affaire de couple

Le caractère particulier de ce travail et le sentiment d'être parfois mal compris par ceux qui ne travaillent pas en prison expliquent peut-être que beaucoup de couples se forment entre agents correctionnels. Parmi les femmes rencontrées, plus de la moitié avait ou avait eu un conjoint faisant partie du personnel d'un centre de détention, ce qui facilite souvent la conciliation travail-famille. Julie Vaillancourt a rencontré son conjoint actuel, Éric, sur son lieu de travail. Il est cuisinier à l'établissement

de détention de Sherbrooke. À eux deux, ils ont trois filles respectivement âgées de 21, 13 et 10 ans et deux garçons de 16 et 13 ans.

Pendant trois ans, elle a occupé un poste appelé «satellite» qui consiste à conduire l'autobus qui emmène les prévenus de la prison jusqu'au palais de justice où ils doivent comparaître. En mars dernier, elle est retournée «sur le plancher», au contrôle périphérie de nuit. «Cela fait plutôt mon affaire, car quand je travaillais au palais, je ne savais jamais à quelle heure j'allais finir le soir. Là, au moins, je peux voir mes enfants à leur retour de l'école.» Et Éric, qui travaille de jour, prend le relais de la famille la nuit. Martine Carreiro aussi a travaillé de nuit quand ses enfants étaient petits : «Mon conjoint aussi était ASC, on avait des *shifts* contraires pour ne pas avoir à trouver une gardienne.» Et les parents étaient mis à contribution pour les changements de quart.

La conciliation travail-famille : difficile, mais pas plus qu'ailleurs !

Fonder une famille quand on est une agente correctionnelle ne semble pas être plus compliqué que dans la plupart des milieux de travail, parfois même moins. «Les femmes affirment ne pas avoir beaucoup de problèmes de conciliation travail-famille», explique la chercheuse de l'Université Laval Sophie Brière. Dans tous les autres milieux traditionnellement masculins, c'est un enjeu important. L'un des avantages du métier d'agente correctionnelle, c'est que les quarts de travail sont fixes, du moins

quand on a un poste régulier. Les agentes travaillent soit de jour, soit de nuit, soit de soir.

Par ailleurs, pendant des années, les femmes ont pu se prévaloir d'un retrait préventif dès qu'elles tombaient enceintes, car on estimait qu'il s'agissait d'un métier trop à risque pour poursuivre une grossesse sur le terrain. Martine Carreiro a deux grands enfants âgés de 22 et 19 ans. Pour sa première grossesse, elle n'avait pas encore de poste régulier et a donc travaillé jusqu'à son huitième mois. «J'étais la deuxième employée occasionnelle à tomber enceinte dans le réseau, se souvient-elle. J'ai été transférée à un poste alternatif (à la réception). Quant à ma deuxième grossesse, trois ans plus tard, je suis restée à la maison dès que je l'ai annoncée.»

Les choses sont cependant en train de changer et, aujourd'hui, la plupart des femmes enceintes continuent d'exercer leur métier jusqu'à l'accouchement. Pour des raisons de sécurité dues au risque d'agression physique et au risque de contact avec des substances biologiques (on craint la contamination par des bactéries), elles sont par contre tenues à l'écart des détenus : on les affecte à la réception, à des tâches administratives, à la gestion des sentences, etc. Pas sur le terrain, donc, mais pas forcément à l'écart du stress. Il arrive ainsi que certaines femmes enceintes se retrouvent en plein cœur de l'action, par exemple au contrôle central, le centre névralgique du centre de détention. «C'est le nerf de la détention, explique Raphaëlle Gariépy, qui estime que ce poste est beaucoup trop stressant pour une femme enceinte. La personne qui l'occupe contrôle tout : les caméras, les entrées, les sorties. Elle est toujours en état d'alerte.»

Un métier peu valorisé

Malgré les difficultés, malgré le stress, la violence du milieu et le travail de nuit, la plupart des femmes qui ont participé à la discussion aiment leur boulot, mais souffrent du manque de reconnaissance de leur profession, de la part de la société, comme de la part de leurs patrons, comme l'a montré l'enquête RIPOST, codirigée par Nathalie Jauvin. « Notre travail n'est pas reconnu comme il l'est aux États-Unis, déplore Guerty Geneus. Du coup, on n'affiche pas la même fierté. Pourtant, on fait beaucoup plus que de la surveillance : on conseille, on aide, on fait de la prévention du suicide. » À cause de cette méconnaissance, mais aussi de la dureté du milieu, beaucoup préfèrent ne pas évoquer leur métier avec leur famille ou leurs amis. « Ma mère pensait que c'était comme dans *Unité 9*. Ça l'effrayait beaucoup. Elle a fini par comprendre que ce n'était pas la réalité. Mais en général, je ne parle pas de mon métier avec ma famille », dit Marie-Ève Paterson, ASC à l'Établissement de détention de Sherbrooke. Bien que la télésérie *Unité 9* diffusée à Radio-Canada et qui se déroule dans une prison pour femmes, comporte, selon les agentes rencontrées, de nombreuses incongruités, elle a tout de même eu le mérite de mettre les agentes correctionnelles (appelées IPL pour « intervenante de première ligne » dans la série) sur le devant de la scène et de faire connaître ce métier dont le grand public ignorait tout. « Depuis que la série a commencé, on note un plus grand intérêt pour l'emploi d'agent correctionnel », affirme Guerty Geneus qui travaille aujourd'hui à l'établissement Leclerc, à Laval, l'un des deux centres de détention provinciaux réservés aux femmes au Québec.





MALGRÉ
TOUT, UNE
SACRÉE
BELLE JOB!





Les agents des services correctionnels exercent un métier ingrat et dangereux. Ils sont exposés tous les jours au mépris des prisonniers, au manque de reconnaissance de leur employeur, à l'indifférence du grand public. Pire encore, les rares fois où on les voit à la télé, dans des séries comme *Unité 9* ou *Orange Is the New Black*, ils n'ont pas souvent le beau rôle. Malgré tout, ils sont fiers de leur travail. Et si c'était à recommencer, ils referaient le même parcours.

Voilà ce qui ressort d'une rencontre avec huit agents des services correctionnels qui ont en commun d'être engagés dans l'action syndicale – où ils y trouvent indéniablement une certaine valorisation. Ces cinq hommes et trois femmes ont aussi pas mal d'ancienneté au compteur, une moyenne de 14,3 années au moment de la discussion. S'ils sont parfois critiques au sujet de la relève, ils sont bien placés pour juger de l'évolution de leur métier dans un univers carcéral en constante mutation.

Les nouveaux défis de la détention

Le travail d'agent correctionnel n'a jamais été de tout repos. Mais à en croire des vétérans comme Guylaine Moisan et Marco Delli Quadri, qui ont commencé leur carrière au début des années 1990, plusieurs facteurs ont contribué à rendre leur tâche plus lourde et plus complexe ces dernières années.

Il y a d'abord les détenus, ceux que les ASC appellent les « bandits ». Cette population a changé au fil des ans, et pas pour le mieux. « Les plus jeunes personnes incarcérées ne respectent plus rien, explique Mario Noël, qui compte 18 ans de service. Tandis que quand tu as affaire aux vieux de la vieille, qui ont connu la *game*, ces bandits-là connais-

sent les limites du système. Il y a un certain respect qui s'établit avec eux autres. »

En prison, un ensemble de règles non écrites régissent les relations entre détenus et constituent une sorte de code de vie. Il existe aussi une hiérarchie à l'intérieur des secteurs. Dans les secteurs où sont incarcérés des membres d'organisations criminelles structurées, comme les Hells ou la mafia italienne, le code de vie et la hiérarchie sont sacrés et ceux qui osent y déroger sont rapidement mis au pas par leurs codétenus ou carrément chassés du secteur. Mais les criminels de la nouvelle génération, en particulier ceux qui sont affiliés à des gangs de rue, n'en ont rien à cirer du code de vie et encore moins de la hiérarchie. « Aujourd'hui, dans les secteurs où il y a des gangs de rue, tu sais même pas qui est le chef, raconte Daniel Kenny, du centre de détention de New Carlisle. Ils se sacrent tous les uns des autres, pis ça va juste être le plus violent qui va être le plus respecté. »

Dans les grands établissements de détention en milieu urbain, comme Montréal ou Québec, la gestion des criminels liés aux deux grandes familles de gangs de rue, les Bleus (Crips) et les Rouges (Bloods), relève de la haute voltige. Il faut éviter tout contact entre membres des deux clans. Bordeaux, par exemple, est une prison « bleue », car elle abrite une majorité de criminels affiliés aux Bleus et répartis dans plusieurs secteurs. Les Rouges, par contre, y sont tous regroupés dans un seul et même secteur.

La problématique des gangs de rue ne se limite pas aux grandes villes, malheureusement. Le fléau s'étend à l'ensemble de la province. « Même chez les Inuits, il y a des Bleus et des Rouges », soutient Guylaine Moisan, qui est en poste à Amos depuis 25 ans. Ces der-

nières années, elle a aussi observé une montée du sentiment anti-blanc chez les Inuits et une rivalité fratricide entre les Inuits de la baie d'Ungava et ceux de la baie d'Hudson.

Il n'y a pas que les membres de gangs de rue qui causent des maux de tête aux agents correctionnels. Depuis quelques années, on constate une hausse marquée de la population carcérale qui vit avec des problèmes de santé mentale. «Beaucoup de détenus seraient plus à leur place à Pinel, affirme Gabriel Harvey, de l'Établissement de détention de Roberval. Et des fois, même Pinel n'en veut pas.»

La gestion des cas de santé mentale alourdit considérablement la tâche des ASC. «On ne sait pas comment se comporter avec ce monde-là, confie Marco Delli Quadri, président du syndicat des agents de Bordeaux. Qu'est-ce que tu fais avec un gars qui se désorganise, qui mange ses excréments, qui se coupe les veines à toutes les deux minutes? L'autre jour, j'en avais un à l'admission, j'étais même pas capable de communiquer avec lui, il était sur une autre planète. Et je le libérais!»

Qui dit problème de santé mentale dit automatiquement médication. Et dans une prison, tout médicament peut rapidement devenir objet de contrebande. «C'est une surcharge de travail pour nous, commente Daniel Kenny. Ces médicaments très forts entraînent du trafic. Ça met notre sécurité en péril, parce que la personne qui a trafiqué ses médicaments, elle en a quand même besoin, et quand elle ne les a pas pris, elle se désorganise encore plus.»

Les détenus aux prises avec des problèmes de santé mentale sont aussi plus sujets à entretenir des idées suicidaires. Et quand ils passent à l'acte, ce sont toujours les ASC qui les découvrent. Brad Murray se rappelle un incident lors

de sa première année à Gatineau, où lui et trois de ses collègues ont dû décrocher un pendu qui, heureusement, a survécu à sa tentative de suicide. À la suite de cet événement, deux des ASC ont dû s'absenter pour de longs congés de maladie. «Un de mes collègues, c'était son troisième ou quatrième pendu, et il n'avait jamais pris de congé de maladie jusque là. Une autre agente, qui avait pourtant plus de 20 ans d'ancienneté, a subi un choc nerveux. Pendant l'intervention, elle riait à gorge déployée, comme si je lui avais raconté la blague la plus drôle au monde. Après, elle a été en arrêt de travail pendant six mois.»

En 25 ans de carrière, Guylaine Moisan a vu tellement de suicides et de tentatives de suicide qu'elle a cessé de les compter. «Tu ne sais jamais comment tu vas réagir ni à quel moment tu vas craquer. C'est l'adrénaline qui te mène.»

Livraison à domicile

La contrebande a toujours été l'une des activités préférées des criminels incarcérés. De tout temps, les détenus ont fait preuve d'audace et de créativité pour faire entrer des substances et des objets interdits en prison. Mais au cours des 10 dernières années, trois facteurs ont contribué à faire exploser les activités de contrebande dans les centres de détention québécois. Le premier est l'interdiction du tabagisme, entrée en vigueur en 2008. Cette décision des autorités gouvernementales a fait du tabac l'article de contrebande numéro un dans les établissements. À Bordeaux, en 2017, une blague de tabac clandestine pouvait se vendre jusqu'à 500\$ et une simple cigarette, entre 15\$ et 20\$.

Le deuxième facteur est la demande croissante de téléphones intelligents, en particulier les modèles de petite dimension, qui permettent aux



[Brad Murray,](#)
[Ève Côté](#)
[et Gabriel Harvey.](#)

détenus de communiquer avec leurs contacts à l'extérieur et de s'adonner à leurs activités criminelles comme s'ils étaient en liberté.

Le troisième facteur, et le plus important, est l'avènement des drones. Grâce à ces engins volants de plus en plus sophistiqués, qui peuvent être télé-guidés à une distance considérable avec une précision remarquable – surtout quand le destinataire peut s'entretenir au téléphone avec l'opérateur –, les prisonniers peuvent se faire livrer des cargaisons volumineuses de tabac, de cellulaires, de stupéfiants et autres articles de contrebande. À Bordeaux, par exemple, dans les secteurs qui n'ont pas encore été rénovés et où les fenêtres des cellules ne sont protégées que par des barreaux, des détenus réussissent à se faire livrer des colis directement à leur fenêtre – ils n'ont qu'à tendre le bras pour en prendre possession.

De l'aveu même de la direction des services correctionnels, les livraisons par drone sont devenues un véritable fléau dans les prisons québécoises. Ainsi, pour la seule période du 1^{er} avril au 31 août 2017, une centaine de drones ont été aperçus autour des centres de détention de la province – et cela ne représente bien sûr que la pointe de l'iceberg, la majorité des livraisons se faisant à l'insu des autorités.

La prolifération des drones fait peser une lourde menace sur la sécurité des agents qui travaillent dans les secteurs. En effet, plusieurs pensent

que ce n'est qu'une question de temps avant qu'un petit malin se fasse livrer une arme à feu. Lors de rencontres avec l'employeur, les représentants syndicaux ont soulevé à maintes reprises leurs appréhensions. Ève Côté, de l'Établissement de détention de Québec, a assisté à l'une de ces réunions. « La prétention de l'employeur, dit-elle, c'est que les détenus ne demanderont jamais d'armes parce que la contrebande par drones est un commerce trop lucratif. Ils savent que s'ils réussissaient à faire entrer une arme, les mesures seraient tellement resserrées qu'ils ne pourraient plus faire entrer de la drogue par drone. »

Cette position de l'employeur est loin de rassurer les agents. Ils y voient plutôt un refus d'investir les ressources nécessaires pour juguler le problème. « Tout est une question d'argent, soutient Brad Murray, du centre de détention de Percé. Que ce soit les problèmes de santé mentale, le manque de ressources en réinsertion sociale, ça revient toujours à une question d'argent. » Selon Marco Delli Quadri, « tant qu'il n'y a pas quelque chose de grave qui arrive, ils ne font rien. Mais c'est juste une question de temps avant que ça arrive. Ça prend juste un cinglé pour se faire livrer une grenade par drone ».

Un métier plus dangereux ?

Tout le monde s'entend pour dire que les changements observés au cours des dernières années – augmentation de la criminalité liée aux gangs de rue,

augmentation des cas de santé mentale, prolifération des drones – ont rendu la tâche des agents correctionnels plus complexe. Mais est-ce que leur travail est aussi devenu plus dangereux? Là-dessus, les avis sont partagés. Comme plusieurs, Daniel Kenny croit que les nouveaux établissements de détention sont construits de façon plus sécuritaire, mais cela n'élimine pas le risque pour autant à cause de l'instabilité de certaines personnes incarcérées. Il donne en exemple la mésaventure survenue à un de ses collègues au centre de détention de Sorel, récemment inauguré. « Il fait sa ronde dans un secteur régulier, classement minimum. Il y a un détenu qui n'a jamais fait de prison, ça fait quatre jours qu'il est là. Il attend juste au coin avec le manche de moppe. Quand mon collègue tourne le coin, paf!, il reçoit le bâton en pleine face. Pour absolument rien. Probablement un cas de santé mentale qui n'avait pas été dépisté. »

Chaque agent a son histoire d'agression à raconter. Il y a les agressions armées, comme celle qu'a vécue un collègue de Daniel Kenny qui a été attaqué avec une lame de rasoir par un prisonnier qui ne voulait pas être transféré. Il y a aussi les contacts avec les fluides corporels de détenus qui sont potentiellement porteurs de maladies graves comme l'hépatite ou, pire encore, le VIH. Mario Noël, de Sept-Îles, s'est fait jeter de l'urine en plein visage, ce qui l'a forcé à se soumettre à un protocole médical rigoureux. « Ce sont des personnes imprévisibles, dit-il. Gérer de l'être humain, c'est pas comme manœu-

vrer une machine. Quand tu travailles avec une machine, tu peux voir l'usure des pièces, l'état des pneus. Mais l'être humain, c'est réactionnel, tu ne sais pas quand ça va péter. Le gars, ça peut faire 20 fois que tu le vois, ça peut faire 20 ans qu'il fait du temps, il est tout le temps de bonne humeur. Puis tout d'un coup, il arrive quelque chose, il a une mauvaise nouvelle, pow!, il te clenche. »

N'empêche que, de l'avis général, la pire menace qui pèse sur la sécurité des agents correctionnels, c'est la routine. Tant qu'ils restent vigilants, le risque est gérable. Mais dès qu'ils baissent la garde, ils deviennent vulnérables. « On a beaucoup d'outils pour assurer notre protection, mais des fois on ne s'en sert pas par nonchalance, parce qu'on veut faire vite, avance Gabriel Harvey. À Roberval, on a un nouveau centre *hi-tech*, sécuritaire, mais il y a encore des agents qui ne barrent pas leur porte de guérite. Des fois, on se met en danger nous-mêmes. »

L'accent sur la formation

Si la réalité de la détention a bien changé, on peut en dire autant de l'accès à la carrière d'ASC. Avant, c'était un métier qu'on choisissait par défaut, souvent parce qu'on n'avait pas réussi à se faire embaucher ailleurs. C'est le cas de Mario Noël, qui rêvait d'être policier plutôt que de suivre les traces de son père, qui était lui-même agent correctionnel. Guylaine Moisan, elle, est devenue ASC un peu par hasard. Elle avait un bac en psychoéducation et souhaitait travailler avec les personnes handicapées, jusqu'au jour où elle a vu un concours du gouver-



[Nadia Bourgoïn](#)
et [Marco Delli](#)
[Quadri.](#)



[Daniel Kenny](#)
et [Mario Noël](#).

nement pour un poste à l'Établissement de détention d'Amos. Et comme c'était au début des années 1990, elle croit avoir bénéficié de la politique de discrimination positive à l'égard des femmes, en vigueur à l'époque.

Il faut dire aussi que les critères d'embauche étaient souvent à géométrie variable. Et comme il n'existait pas de formation spécialisée qui préparait à une carrière en milieu correctionnel, n'importe qui pouvait poser sa candidature. Nadia Bourguoin, elle non plus, n'avait jamais songé à travailler dans un centre de détention. « Je vivais à Saint-Jérôme avec deux enfants et je me cherchais un emploi à temps partiel. J'ai vu une annonce dans le journal pour un poste à 22-23 heures par semaine. J'ai embarqué sans trop me poser de questions, ç'a été comme un tourbillon. Et finalement, je n'ai jamais travaillé à temps partiel, j'ai fait des semaines de 40 heures dès le départ. »

C'était aussi l'époque où les nouvelles recrues étaient lancées dans l'arène à peu près sans formation. Il fallait apprendre sur le tas. « Moi, quand j'ai commencé, se rappelle Marco Delli Quadri, la formation c'était les quatre premiers jours à Bordeaux, puis le cinquième jour, on te donnait les clés et tu commençais un quart régulier. »

Au tournant du millénaire, la Direction générale des services correctionnels québécois a pris conscience du besoin de mieux préparer les agents aux défis qui les attendent. On exige désormais deux années d'études postsecondaires dans des programmes comme éducation spécialisée, intervention en délinquance, travail social, techniques policières ou, mieux encore, techniques d'intervention en milieu carcéral ou correctionnel, un programme offert dans une dizaine de cégeps à travers la province.

Et ce n'est pas tout. Depuis 2010, toutes les nouvelles recrues doivent réussir un programme de formation de neuf semaines à l'École nationale de police du Québec, à Nicolet. Gabriel Harvey est le seul de ce groupe d'ASC à l'avoir suivi et il en apprécie les bienfaits. « Le but de la formation à Nicolet, dit-il, c'est d'uniformiser les pratiques et d'inculquer à tous les nouveaux agents un certain professionnalisme et une éthique de l'intervention. En détention, on nous confie des gens qui ne sont pas capables de respecter les règles que la société a édictées. Notre travail, dans notre microsociété, c'est d'essayer de les faire respecter. Mais on ne peut pas se comporter comme un shérif qui arriverait en ville en disant qu'il n'y aura plus de crimes ici, et que toutes les règles vont être respectées. Si on fait ça, on va se brûler. C'est sûr qu'il va y avoir des situations extrêmes qui vont se présenter, mais il faut éviter d'aller dans les mesures extrêmes. »

Si tout le monde reconnaît le bien-fondé de la formation offerte à Nicolet, en commençant par le SAPSCQ qui s'est battu pour sa mise en place, les plus anciens ont un point de vue plus critique. Marco Delli Quadri, par exemple, déplore que les formateurs soient majoritairement des cadres et des chefs d'unité, des gens qui n'ont pas été « sur le plancher » depuis longtemps et, dans certains cas, presque pas du tout. « Je trouve qu'il y a un discours un peu sournois de l'employeur, comme quoi l'ASC est un agent de changement. T'as rien à changer, t'es dans une prison. Que ce soit à Amos, à Roberval ou à Bordeaux, un bandit, c'est un bandit. » Daniel Kenny abonde dans le même sens : « Je trouve qu'il y a de très bonnes choses qu'on apprend aux jeunes à Nicolet, comme l'importance de la communication ou

encore la façon de composer avec les problèmes de santé mentale. Mais c'est bien beau de faire de la relation d'aide, puis d'avoir de l'empathie et de l'écoute, mais des fois, quand t'es sur le terrain et que ça dégénère, t'as beau communiquer, il faut intervenir physiquement, t'as pas le choix.»

Il semble assez clair qu'un certain clivage s'est installé entre l'ancienne et la nouvelle génération d'ASC, qui est en général plus scolarisée et qui a suivi la formation à Nicolet. « Les jeunes qui arrivent veulent avoir tout cuit dans le bec, constate Brad Murray. Ils ne veulent pas faire les nuits, ils ne veulent pas faire les fins de semaine. Moi, quand j'ai commencé il y a dix ans comme occasionnel, j'avais une fin de semaine de congé sur cinq. Aujourd'hui, c'est une fin de semaine sur trois. Mais j'ai beau leur expliquer, comme agent syndical, que les conditions de travail se sont incroyablement améliorées, ils s'en fichent.»

On reproche aussi à cette nouvelle cohorte d'ASC de se penser mieux outillée pour faire face à la réalité actuelle de la détention. Mais entre la théorie et la pratique, il y a tout un monde. « Le simulateur de prison de Nicolet, c'est *one size fits all*, explique Gabriel Harvey. On te forme, on t'encadre, puis après ça tu t'en vas passer une petite semaine dans ton centre de détention et tu es supposé être autonome. Mais c'est pas comme ça que ça se passe dans la vraie vie. La clé de bras que tu appliques à un détenu pour le maîtriser, c'est la même à Roberval, à Bordeaux ou à New Carlisle. Mais la distribution des cabarets de nourriture, la rédaction des rapports, la gestion des plaintes, les lieux physiques, les sorties de cour, les fouilles, c'est différent d'un centre à l'autre. Même les nouvelles prisons, qui sont toutes construites sur le

même modèle, ont chacune leur propre mode de fonctionnement ; chacune a sa culture bien particulière. On n'apprend pas ça à Nicolet.»

Toujours les mal-aimés

Une chose qui n'a pas changé pour les ASC au fil des ans, c'est la perception que leur travail est peu apprécié. Ils exercent un métier ingrat et dangereux, mais ils reçoivent bien peu de reconnaissance en retour, et ce, même de leur employeur. « On n'est pas reconnu pour ce qu'on fait, dit Nadia Bourgoïn. On essaye de faire ce qu'on peut avec les moyens qu'ils nous donnent, mais quand on est convoqués au bureau, c'est toujours pour se faire taper sur les doigts, jamais pour se faire lancer des fleurs.»

Les agents correctionnels ne sont certes pas les seuls travailleurs à déplorer le manque de soutien ou de reconnaissance de la part de leur employeur – on n'en attendrait pas moins d'un groupe de dirigeants syndicaux. Ce qui est pire pour eux, cependant, c'est le manque d'appréciation venant des citoyens ordinaires. Et la grande popularité d'une série comme *Unité 9*, où les agentes ont souvent le mauvais rôle, n'a rien fait pour redorer leur blason. Cette perception négative dans la population pousse plusieurs agents à rester très discrets sur la nature de leur emploi. Certains se contentent de dire qu'ils travaillent comme fonctionnaires. D'autres révèlent qu'ils sont agents, mais du bout des lèvres. « Moi, j'ai de la misère à mentir, reconnaît Ève Côté, ça fait que c'est sûr que je vais le dire. Mais j'ai toujours un certain malaise à le faire. J'ai peur de passer pour une méchante.»

Une partie du problème vient du fait que le métier d'agent correctionnel – ou de « gardien de prison » pour le commun des mortels – demeure un sujet tabou pour bien des gens. On connaît

mal la réalité du milieu carcéral. Et il y a encore cette perception répandue que les centres de détention provinciaux, parce qu'ils accueillent des criminels condamnés à moins de deux ans d'emprisonnement, sont moins dangereux que les établissements fédéraux. C'est oublier que près de la moitié des détenus sont des prévenus en attente de jugement parmi lesquels se trouvent des membres du crime organisé, des meurtriers et des prédateurs sexuels.

Fierté bien ordonnée...

Cela dit, les agents correctionnels avouent qu'ils ont peut-être une part de responsabilité dans ce qu'ils perçoivent comme un manque de reconnaissance. Quand on veut obtenir le respect d'autrui, il faut commencer par se respecter soi-même. Et malheureusement, il semble y avoir un certain déficit sur le plan de la fierté et de l'estime de soi au sein des troupes. Cela se voit particulièrement chez les plus jeunes. « Beaucoup de nouveaux n'ont pas de fierté, opine Gabriel Harvey. Ils sortent de Nicolet, ils n'ont même pas six mois de fait, ils ont trois boutons détachés, pas de *name tag* – leur insigne d'identité –, la chemise tachée et sortie des pantalons. Ta chemise bleue représente l'autorité. Si tu la portes tout croche, comment peux-tu t'attendre à être respecté ? »

Plusieurs ont mentionné les retombées positives de la série documentaire *En prison*, diffusée sur les ondes de Ztélé à l'automne 2017. Pour la première fois au Québec, une équipe de télévision a été autorisée à suivre des agents correctionnels dans un centre de détention, et pas n'importe lequel, puisqu'il s'agissait de Bordeaux. « Pendant près d'un an, des démarches ont été faites auprès des différentes instances politiques, explique Mathieu Lavoie. À l'Assemblée nationale,

l'opposition officielle a même interpellé le ministre Martin Coiteux à ce sujet, invoquant que l'émission était importante aux yeux du syndicat pour faire connaître la réalité du travail des agents. » Même ceux qui étaient réfractaires au projet, comme Marco Delli Quadri, reconnaissent que la série a permis aux téléspectateurs de mieux comprendre et d'apprécier le travail des ASC.

« Moi je suis fier de dire ce que je fais, souligne Gabriel Harvey. Je ne sauve pas des vies, mais je rends un service essentiel à la société. » Mario Noël abonde dans le même sens. « Chaque fois qu'on intervient, qu'on prend le temps de parler avec les détenus pour désamorcer une crise, on a peut-être empêché quelqu'un de poser un geste qui aurait pu avoir des conséquences fatales pour un autre détenu ou pour lui-même. »

Le mot de la fin revient à Ève Côté. « J'aime tout dans ma job, il n'y a pas de routine, il y a de la diversité. Ma job, je peux en parler en bien, je peux en parler en mal, mais j'en parle toujours avec passion. C'est une sacrée belle job ! »

FORMATION: DES AGENTS MIEUX PRÉPARÉS

Au Québec, la formation des agents des services correctionnels (ASC) a changé radicalement, surtout depuis la création, en 2010, du Programme d'intégration à la fonction d'agents des services correctionnels de l'École nationale de police du Québec (ENPQ), située à Nicolet. Cette formation, axée sur la réinsertion sociale, est devenue obligatoire pour tous ceux et celles qui veulent faire carrière dans un établissement de détention sous autorité québécoise.

Aujourd'hui, la fonction d'agent des services correctionnels attire autant de femmes que d'hommes. De plus, le travail est devenu plus complexe. Il nécessite donc une formation, des aptitudes et des connaissances plus importantes qu'autrefois, selon Jean Simard, agent pendant 30 ans et maintenant formateur au Cégep Garneau, un des 11 établissements collégiaux qui accueillent les futurs ASC. «Plusieurs étudiants ou étudiantes proviennent de l'université ou d'autres programmes de formation collégiale, explique-t-il. Ils ont suivi une formation en techniques policières, en intervention délinquance, en criminologie, en travail social. Ils viennent parce qu'il y a beaucoup de possibilités d'emplois.

Très rares sont ceux qui arrivent chez nous avec une cinquième secondaire. Beaucoup veulent faire ce métier pour être en relation d'aide. D'autres, parce qu'ils aiment le côté parapolicier, le fait de faire respecter la loi.»

Si la formation des agents a évolué, c'est d'abord pour répondre aux transformations de la société québécoise, ajoute le formateur. Le centre de détention moderne n'est plus un milieu fermé. Placé sous haute surveillance, il doit rendre des comptes. «Les enquêtes du coroner, la médiatisation des événements et l'intervention des politiciens ont obligé les organisations à modifier leurs pratiques. On demande plus aux agents de faire preuve de jugement et moins d'exercer de la contrainte. Des choses qui étaient acceptables dans le passé ne le sont plus aujourd'hui.»

En outre, les détenus ont des droits, et on exige maintenant davantage de ceux et celles qui ont le mandat de les surveiller, de les accompagner et de les aider à réintégrer la société. «L'approche des personnes incarcérées est plus individualisée, et la formation des agents s'est adaptée.»

Depuis une vingtaine d'années, cette formation a fait beaucoup de chemin. «Avant l'école de Nicolet, dit Jean Simard, tu étais embauché et tu apprenais de tes pairs pendant quelques semaines dans le milieu de travail. Il n'y avait pas de formation centralisée.»

Mais même la première formation offerte à Nicolet, la seule à l'époque, a ses limites, comme le démontre, au milieu des années 2000, l'équipe de l'enquête



RIPOST. Les chercheurs écrivent : « Les lacunes au plan de la formation initiale de 20 jours des ASC constituent un irritant majeur au sein des centres de détention. Le manque de connaissances des nouveaux est source de surcharge de travail pour les collègues et à la base de plusieurs conflits (notamment en ce qui a trait à la sécurité). Le climat de travail s'en trouve grandement miné. Ainsi nous croyons qu'il est primordial de réviser le processus de formation des nouveaux agents. »

Les recommandations des chercheurs conduisent à une révision en profondeur et à la création, en 2007, du Programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel agent des services correctionnels. Mais ce programme comporte lui aussi des lacunes importantes, et sa réussite n'est pas obligatoire pour obtenir un poste d'agent. En parallèle, des travaux sont menés en vue de créer un collège de formation pour les agents, mais l'idée est rapidement abandonnée. On opte plutôt pour la création de l'actuel programme offert à l'ENPQ.

Soulignons qu'avant d'accéder à ce programme de formation, qui donne le droit de travailler dans tous les établissements de détention sous autorité québécoise, les aspirants doivent avoir terminé deux années d'études postsecondaires dans une discipline connexe, par exemple en éducation spécialisée, en intervention en délinquance, en travail social ou en techniques policières. L'expérience pratique des candidats dans un de ces domaines peut remplacer en partie ces années d'étude. Au collégial, trois programmes de

formation d'environ 1830 heures préparent les candidats au métier d'ASC : techniques spécialisées en services correctionnels, techniques d'intervention en milieu carcéral et techniques d'intervention en milieu correctionnel.

Tous ceux qui sont acceptés dans le Programme d'intégration à la fonction d'agents des services correctionnels de Nicolet reçoivent une formation de neuf semaines, incluant cinq journées d'apprentissage en milieu de travail. Ce programme en partie théorique, mais surtout très pratique favorise une approche par compétences et enseigne toutes les étapes de la prise en charge, de l'accompagnement et de l'encadrement des personnes incarcérées. Dans un centre de détention-école qui reproduit fidèlement le milieu de travail, les futurs agents consacrent 75% de leur formation à des mises en situation avec ou sans comédiens ou des jeux de rôle qui leur permettent de démontrer leurs aptitudes à la tâche et leur compréhension de la fonction d'ASC. Les finissants de ce programme sont tous assurés d'un emploi dans un centre de détention sous autorité québécoise. À ce jour, le programme offert à Nicolet compte 1389 finissants.

Alexandre Lachance a d'abord suivi une formation collégiale de 16 mois. Maintenant diplômé du programme de Nicolet, il se sent prêt à travailler dans un centre de détention : « Nicolet, ça prépare très bien au milieu correctionnel, selon moi. C'est une grosse formation, c'est exigeant, mais c'est complet. Ils nous apprennent tout ce qu'on doit savoir, de l'admission d'un détenu jusqu'à sa

libération. C'est concret. Les formateurs ont tous une grande expérience, ce sont des gens de terrain, ils savent de quoi ils parlent, on comprend vite ce qu'ils veulent nous dire.»

Mais toute formation, si complète soit-elle, ne peut remplacer l'expérience acquise en milieu carcéral, comme l'a constaté rapidement Mélissa Goulet qui compte aujourd'hui six ans d'expérience. Diplômée de Nicolet, elle est agente au centre de détention de Sorel. « Moi, je suis allée à Nicolet, mais je pense que tout s'acquiert sur le plancher avec les vieux de la vieille. À Nicolet, c'est beau, ils nous apprennent textuellement ce qu'il faut faire, mais moi, quand je suis arrivée au travail, j'ai eu un choc.» C'est l'expérience de ses collègues plus âgés qui l'a rassurée. C'est devenu pour elle un gage de sécurité. « J'aime la présence des plus vieux, dit-elle, ils ont le bagage qui leur permet de voir venir les événements et de prévoir ce qui va se passer. J'espère qu'il va y avoir un transfert d'information avant que les plus vieux soient tous rendus à leur retraite, parce que sinon on va perdre tellement un gros morceau.»

RESPECT ET SOLIDARITÉ

C'est vrai, travailler en milieu correctionnel 250 jours par année avec des personnes incarcérées, des gens qui ne respectaient pas les règles de la société, ça change une personnalité. Pour résister à cette pression, l'agent correctionnel doit développer sa carapace et forger son caractère. Croyez-moi, les agents qui, en plus, prennent la décision de s'impliquer syndicalement mettent à profit pour la collectivité une combativité et un côté revendicatif hors du commun !

Il est difficile de faire abstraction du travail en dedans après la fin d'une journée. Les menaces, la peur qui se sont insinuées en nous, il est difficile de les oublier, de les mettre temporairement de côté.

Les menaces qui viennent des détenus, elles sont inacceptables, mais on s'y attend, elles font partie du travail même si on ne s'y habitue jamais vraiment. Les agents menacés ou intimidés par les détenus devraient, *doivent* porter plainte. Le système correctionnel en place fait la promotion d'une politique de respect visant la réinsertion des détenus ; le même système devrait mettre en vigueur une politique de tolérance zéro face à l'intimidation, aux menaces et à la violence envers le personnel.

En ce sens, la direction doit appuyer davantage les plaintes des agents, comme elle le fait pour celles des détenus contre des agents. On comprend mal que cette même direction soit frileuse ou tarde à réagir lorsque des agressions ou des menaces contre des ASC sont portées à son attention. Ce que nous revendiquons, c'est un changement de culture. Il n'est pas normal que, trop souvent, les agents correctionnels ne se sentent pas soutenus par leurs directions.

Nous avons une réelle volonté de changer le climat organisationnel. Comme je l'ai dit, le milieu ne doit plus tolérer le manque de respect sous aucune forme, qu'il vienne des détenus, de l'employeur ou des employés. Ce que nous voulons est simple : le respect !

Nous sommes ici devant une tâche à long terme, tant syndicale que patronale. Nous faisons face actuellement à une multitude d'enjeux. Pensons par exemple à l'absentéisme au travail, un problème majeur et significatif. Pour celui-là comme pour les autres, nous devons faire l'effort d'en comprendre les causes : est-ce le climat de travail ? Est-ce la structure organisationnelle ? Y a-t-il d'autres facteurs ?

Le taux d'absentéisme est souvent le signe d'un malaise plus profond dans une organisation. Ensemble, nous pouvons trouver des solutions. Mais nous ne sommes pas naïfs. Malheureusement, comme dans beaucoup d'autres problématiques, les raisons sont également politiques, c'est-à-dire budgétaires !

Faut-il améliorer l'embauche, afin qu'elle réponde aux besoins réels ? Les gels d'embauche, comme celui qui a été imposé en 2015, en période d'austérité budgétaire, laissent des stigmates à long terme. C'est que, malgré le manque de personnel, les agents sont tenus de faire le travail nécessaire pour assurer la sécurité de l'établissement, de la population. L'accumulation de temps supplémentaire obligatoire finit par user, mène à l'épuisement, à la maladie.

Les services correctionnels constituent un milieu de travail particulier, qui demande des aptitudes particulières. Ce n'est pas fait pour n'importe qui ! À une époque pas si lointaine, on cherchait une job, on trouvait celle-là. La formation était plus que minimale. Aujourd'hui, parce que nous l'avons revendiqué et obtenu, pour devenir ASC, il faut avoir effectué au moins deux années d'études au collégial, et même plus : bien souvent nos recrues possèdent une attestation d'études collégiales (AEC) en intervention en milieu carcéral, un programme maintenant offert dans plusieurs cégeps au Québec, complétée par une formation de neuf semaines à l'École de police du Québec à Nicolet. De nombreux ASC ont maintenant des diplômes universitaires en travail social, en criminologie ou dans un autre domaine des sciences humaines. Nous formons une main-d'œuvre de plus en plus éduquée, et notre travail se professionnalise. Les directions doivent prendre acte de ces changements dans l'organisation du travail. Une récente recherche menée par une équipe de l'Université Laval révélait que les agents bénéficient de peu d'autonomie, et que la prise de décisions se fait du haut vers le bas. En ce sens, une approche démocratique et transparente, fondée sur la consultation et la concertation, contribuerait à stimuler la motivation au travail et le sentiment d'implication des agents.

Bref, notre syndicat a beaucoup de défis à relever. Regarder vers le passé me rassure. Notre histoire syndicale témoigne de notre engagement, de notre combativité et de la vigueur des débats démocratiques qui animent notre milieu. Si notre travail est difficile, la solidarité et la solidité des liens qui nous unissent sont, la plupart du temps, remarquables. Cela n'est pas étonnant. Nous savons que notre sécurité dépend de nos collègues. Il en est de même du respect. Seule la solidarité sera garante de l'amélioration de nos conditions et du climat de travail.



S'ENGAGER AUPRÈS DE LA COMMUNAUTÉ

La Fondation des agentes et agents de la paix en services correctionnels du Québec est un organisme sans but lucratif créé en avril 2015 par le SAPSCQ-CSN. Elle a pour but de développer et d'entretenir la fierté au sein du corps d'emploi des agents de la paix et d'aider à mettre sur pied des activités y étant liées. Il s'agit d'un moyen de plus pour rehausser la notoriété et la crédibilité des agents correctionnels auprès de la population.

En plus de faire connaître la fonction d'ASC, la fondation promeut l'accomplissement et l'engagement des agents dans leur communauté, favorise l'essor d'une société juste et équitable et finance certains organismes venant en aide aux démunis. Elle reçoit des dons, administre ces dons et organise des campagnes de souscription dans le but de recueillir des fonds pour des fins charitables.

Dans ses principes, moyens d'actions et méthodes, la fondation respecte des valeurs d'intégrité, d'implication, de fraternité, de justice et de générosité. Son conseil d'administration est composé de quatre personnes qui ne reçoivent aucun salaire ou autre avantage pécuniaire pour leurs fonctions au sein de l'organisme.

Parmi les activités de la fondation, on compte divers événements-bénéfiques tels que le Défi-Karting, le Relais de la flamme, la participation au

tournoi de golf du réseau correctionnel de Montréal et le concours Loto évasion, qui ont tous pour but d'amasser des fonds pour différentes causes sociales.

La tenue de ces activités permet aux agents correctionnels de se rapprocher de la population. Ajoutons que les ASC font aussi des visites d'hôpitaux pour enfants au cours desquelles ils remettent aux petits patients des peluches à l'effigie de la mascotte Vigil. Cette mascotte, un lion qui arbore fièrement son uniforme d'apparat d'ASC, a été créée à l'initiative du SAPSCQ afin de valoriser le travail des agents correctionnels et de diffuser d'eux une image positive auprès de la population. Vigil remporte toujours un franc succès !



Présentation des sommes amassées lors du Défi-Karting.

Ci-contre

La mascotte Vigil, lors d'un événement-bénéfice de la Fondation.

DES STRUCTURES DÉMOCRATIQUES ET DÉCISIONNELLES

Lorsqu'il s'agit de prendre des décisions, la structure politique du Syndicat des agents de la paix en services correctionnels (SAPSCQ) favorise l'implication des membres. Ainsi, les élus délégués provenant de tous les établissements siègent aux différentes instances de l'organisation. Le nombre de personnes composant chacune des délégations est déterminé au prorata du nombre de membres par établissement.

L'Assemblée générale nationale représente plus de 2600 agents et agentes en services correctionnels provenant de 18 établissements. C'est l'instance suprême du Syndicat.

L'Assemblée générale a l'autorité de se prononcer sur une proposition de convention collective, une hausse de cotisation syndicale, une entente de service avec une centrale syndicale ou autre organisme syndical, d'adopter tout amendement aux statuts et règlements, de voter sur des sujets soumis par les membres, le Congrès, le Conseil syndical ou l'Exécutif national, de voter sur la suspension ou l'exclusion d'un ou de plusieurs membres de l'Exécutif national, de nommer les officiers de

l'Exécutif national par vote secret selon la procédure établie dans les statuts.

Les pouvoirs de la section sont de nommer par scrutin secret les officiers syndicaux locaux qui formeront l'Exécutif de section, d'effectuer l'organisation et le recrutement des membres de la section, d'assurer une vie syndicale dynamique, d'effectuer l'éducation syndicale et d'établir une structure de communication au niveau local afin d'informer les membres de tout développement ayant trait à la vie syndicale, de surveiller l'application de la convention collective et des lois relatives aux agents de la paix en services correctionnels du Québec, d'effectuer les recommandations, soit au Congrès ou au Conseil syndical du Syndicat par son ou ses délégués syndicaux et de discuter tout problème d'intérêt local.

L'Exécutif de section locale veille à appliquer localement les décisions de l'Assemblée générale. Il voit à l'administration de la section selon les décisions de l'Assemblée et conformément aux règles prévues par les statuts, les règlements et les politiques.

Le Congrès assume la direction générale du SAPSCQ, il a autorité sur les politiques générales, les orientations et les grandes politiques d'action du Syndicat. Il peut prendre des décisions qu'il croit opportunes en ces domaines ; il peut proposer des amendements aux statuts et règlements, il reçoit le rapport financier du Fonds de défense syndicale pour l'année et le rapport moral de l'Exécutif syndical. Enfin, le Congrès peut décider la tenue d'une Assemblée générale nationale sur certaines questions. Le Congrès est l'instance la plus large après l'Assemblée générale, qui se tient aux deux ans. Le Congrès compte près de 55 agents et agentes délégués.

Le Conseil syndical est l'instance de consultation entre les différents congrès.

Ses pouvoirs sont de mettre en application les plans d'action et d'adopter les prévisions budgétaires, de surveiller l'utilisation du Fonds de défense syndicale, d'effectuer des recommandations au Congrès, d'étudier et de proposer des amendements au projet de convention collective qui lui est soumis par l'Exécutif national, lequel sera soumis à son tour

dans chacune des sections pour consultation par les exécutifs locaux, et, enfin, de former les comités prévus aux statuts et règlements.

Chaque délégué du Conseil syndical a le devoir d'informer les membres de sa section sur les délibérations de cette instance, de prendre les décisions relatives à la réalisation du plan d'action national, d'établir l'orientation des politiques générales du SAPSCQ, de véhiculer les orientations et de conscientiser les membres afin de s'assurer de leur mobilisation.

L'Exécutif national est composé de quatre agents des services correctionnels élus par l'ensemble des membres au scrutin secret.

Le rôle de ces agents, libérés à temps plein, est, entre autres, d'administrer le SAPSCQ, d'assurer les représentations politiques, d'exécuter les décisions du Congrès et du Conseil syndical, de préparer les plans d'action et les prévisions budgétaires, de veiller à l'application des statuts du Syndicat, de formuler des recommandations au Congrès et au Conseil syndical, d'assurer les services syndicaux aux sections tels que

négociation, éducation et formation syndicale, de surveiller la gestion des sections, de présenter un rapport moral au Congrès portant sur ses réalisations ainsi que sur l'orientation du Syndicat, de gérer la négociation de la convention collective.

Le comité d'aide et de soutien est un comité provincial, composé en général de quatre personnes. Ce comité vient en appui aux exécutifs de sections ainsi qu'à l'Exécutif national dans différentes situations. Ses membres agissent comme un comité de mobilisation en temps de négociation.

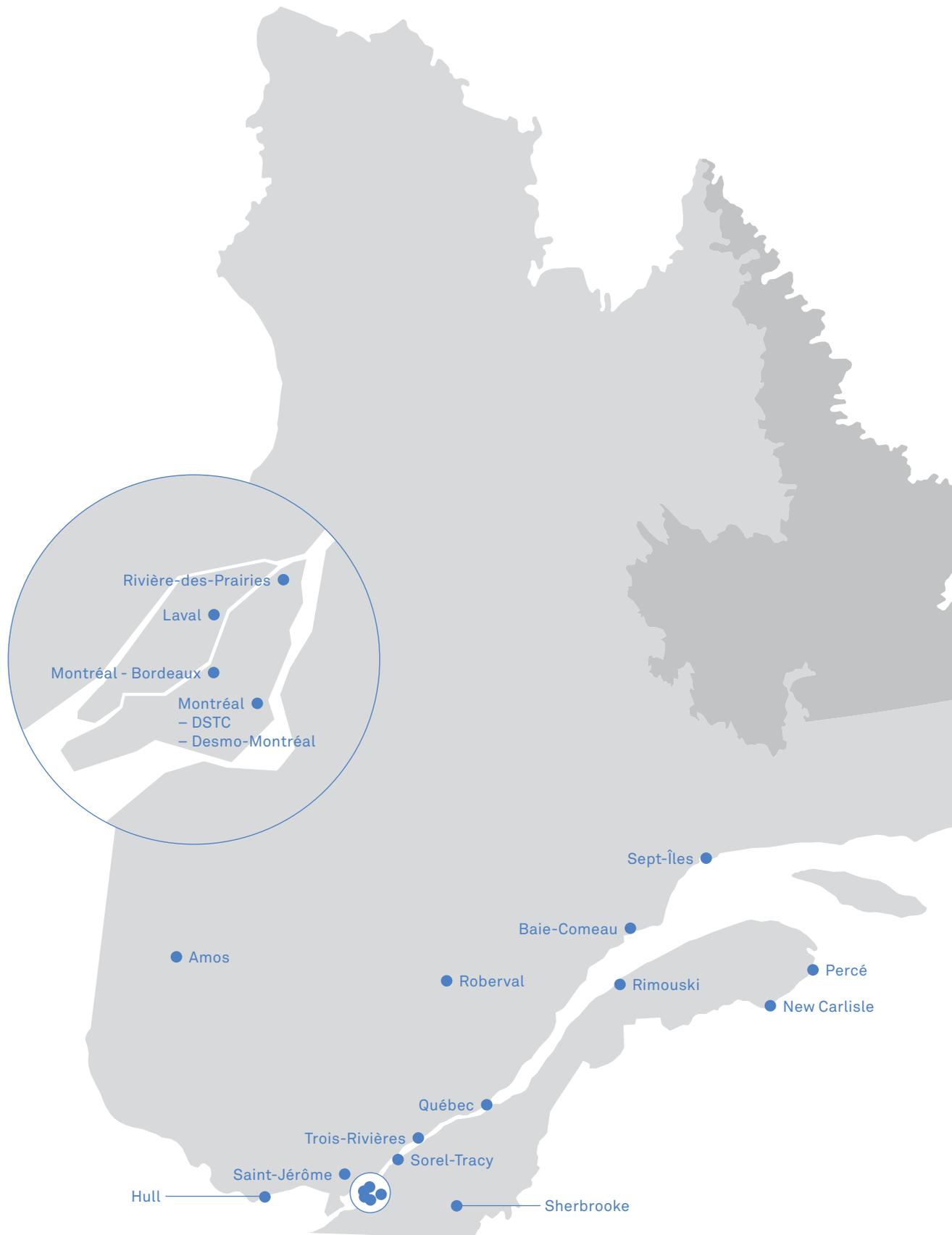
Le comité de la condition féminine vise notamment à documenter et sensibiliser par rapport aux enjeux qui affectent plus spécifiquement les femmes dans le contexte du travail et à promouvoir leur implication dans l'organisation syndicale.

Le comité de surveillance a pour mission de s'assurer que les règles contenues aux statuts et règlements du Syndicat sont respectées. Il veille également à l'administration du Fonds de défense syndical.

Le comité de scrutin est chargé de procéder par scrutin secret à tout vote

où l'Assemblée générale nationale est appelée à se prononcer.

Le comité du Fonds Réjean Lagarde est nommé par le Conseil syndical afin de décider des demandes de subvention soumises et de l'octroi des bourses d'études. Le comité est composé des personnes suivantes : le secrétaire général du SAPSCQ, un membre actif du SAPSCQ qui n'occupe pas de fonction syndicale, mais qui est reconnu pour son implication dans sa section et Réjean Lagarde, qui est nommé d'office au comité tant et aussi longtemps qu'il en a le désir et la capacité.



ÉTABLISSEMENTS DE DÉTENTION

Actifs en date du 12 mars 2018

Amos

57 ASC femmes
55 ASC hommes

Baie-Comeau

18 ASC femmes
24 ASC hommes

Hull

41 ASC femmes
89 ASC hommes

Laval - Leclerc de Laval

94 ASC femmes
71 ASC hommes

Montréal - Bordeaux

214 ASC femmes
355 ASC hommes

New Carlisle

19 ASC femmes
31 ASC hommes

Percé

12 ASC femmes
23 ASC hommes

Québec

162 ASC femmes
201 ASC hommes

Rimouski

25 ASC femmes
51 ASC hommes

Rivière-des-Prairies

122 ASC femmes
153 ASC hommes

Roberval

51 ASC femmes
88 ASC hommes

Saint-Jérôme

115 ASC femmes
143 ASC hommes

Sept-Îles

19 ASC femmes
43 ASC hommes

Sherbrooke

43 ASC femmes
91 ASC hommes

Sorel-Tracy

65 ASC femmes
101 ASC hommes

Trois-Rivières

33 ASC femmes
89 ASC hommes

—

DSTC

Direction des services de transports et des comparutions

58 ASC femmes
95 ASC hommes

Desmo-Montréal

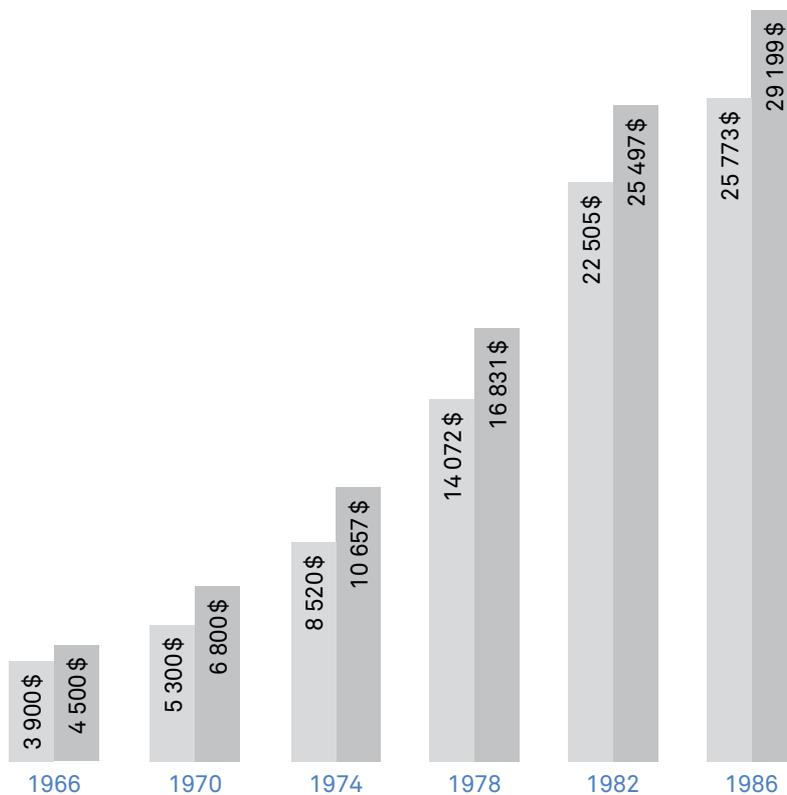
Direction de l'évaluation et des services en milieu ouvert

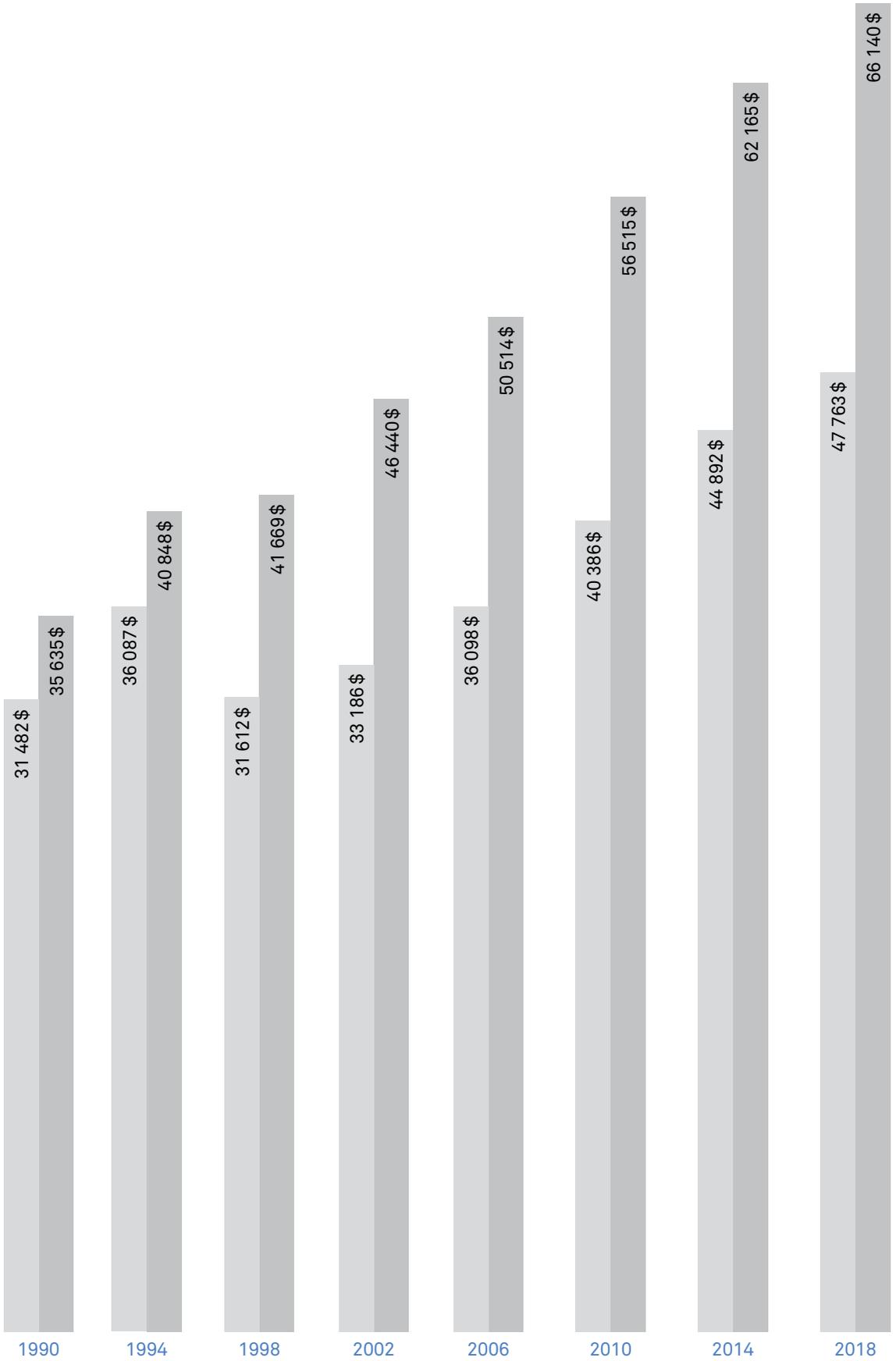
10 ASC femmes
6 ASC hommes

L'ÉVOLUTION DES SALAIRES DES ASC

En date du 31 décembre

■ Minimum
■ Maximum





Bourbonnais, Renée, Michel Vézina, Nathalie Jauvin, Julie Dussault, Éric Lavigne. *Rapport de recherche sur les effets du travail en détention sur l'absentéisme au travail, la santé et la sécurité du personnel: Résultats du questionnaire réalisé auprès des agent/es de la paix en services correctionnels du Québec en 2007*, RIPOST, 2008, [en ligne]. [http://www.ripost.qc.ca/fileadmin/user_upload/publications/fichiers/Bourbonnais_et_al__2008__Resultats_du_questionnaire_01.pdf].

Bourbonnais, Renée, Michel Vézina, Nathalie Jauvin, Julie Dussault. *Prévention de la violence entre membres d'une même organisation de travail: Évaluation d'une intervention participative: Rapport*, Montréal, IRSST, Direction des communications, 2010.

Brière, Sophie et collab. *Les femmes dans les métiers et professions traditionnellement masculins: une réalité teintée de stéréotypes de genre nécessitant une analyse critique, systémique, comparative et multidisciplinaire. Étude sur la progression et la rétention des femmes dans les professions et métiers ayant été réservés aux hommes*, rapport final, Fonds de recherche du Québec – Société et Culture, à paraître, avril 2018.

Brière, Sophie. «La mixité au travail dans les services correctionnels», dans *Dialogue sur l'égalité au travail*, [en ligne], 10 octobre 2017.

Charland, Marie-Pier. «Les gangs de rue en prison», mémoire de maîtrise présenté à la Faculté des études supérieures en criminologie, École de criminologie. Faculté des arts et des sciences, Université de Montréal, décembre 2010, [en ligne]. [https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/bitstream/handle/1866/4889/Charland_Marie-Pier_2010_memoire.pdf?sequence=2&isAllowed=y].

Jauvin, Nathalie, Michel Vézina, Renée Bourbonnais et Julie Dussault. *Au cœur de l'administration de la peine: les surveillants et leur propre souffrance*, actes de colloque, Centre international de criminologie comparée, Montréal, 5, 6 et 7 décembre 2007.

Lalande, Pierre et Guy Giguère. «La problématique du suicide en milieu carcéral et portrait de la situation dans les établissements de détention du Québec», Direc-

tion générale des services correctionnels, ministère de la Sécurité Publique du Québec, février 2009, [en ligne]. [https://www.securitepublique.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/services_correctionnels/publications/suicide_2001-2006/rapport_suicide.pdf].

Malenfant, Romaine, Renée Bourbonnais, Michel Vézina, Nathalie Jauvin et Martin April. «Recherche sur les effets du travail en détention sur l'absentéisme au travail, la santé et la sécurité du personnel», étude réalisée en mai-juin 2000 auprès des agents et agentes de la paix en services correctionnels du Québec, 14 décembre 2001.

Vacheret, Marion et Guy Lemire. *Anatomie de la prison contemporaine*, Montréal, deuxième édition, Les Presses de l'Université de Montréal, 2007, 185 p.

Vacheret, Marion et Guy Lafortune. «Prisons et santé mentale, les oubliés du système», *Déviance et Société*, vol. 35, n° 4 (2011), p.485-501.

Le Protecteur du citoyen. *Rapport annuel d'activités, 2010-2011*, Assemblée nationale du Québec, 2011, [en ligne]. [<https://protecteurducitoyen.qc.ca/fr/enquetes-et-recommandations/rapports-annuels/2010-2011>].

Le Protecteur du citoyen. *Rapport annuel d'activités, 2015-2016*, Assemblée nationale du Québec, 2016, [en ligne]. [<https://protecteurducitoyen.qc.ca/fr/enquetes-et-recommandations/rapports-annuels/2015-2016>].

L'équipe de *Partager les murs* tient à remercier les personnes suivantes, qui ont généreusement collaboré aux nombreuses recherches nécessaires à la rédaction de l'historique :

Jean-Pascal Bélisle

Agent correctionnel depuis 2010 à l'Établissement de détention de Sherbrooke, qui compte 134 ASC. Il milite au syndicat local dès 2012 comme vice-président puis comme président. En 2015, il entre au comité d'aide et de soutien et il est élu secrétaire général du syndicat national en 2016.

Sophie Brière

Professeure adjointe au Département de management de la Faculté des sciences de l'administration de l'Université Laval, Sophie Brière s'intéresse à la place des femmes dans les milieux de travail. De 2015 à 2017, elle a dirigé une recherche sur les femmes dans les métiers et professions traditionnellement masculins.

Michel Désourdie

Il a fait ses débuts d'ASC en 2002, à l'Établissement de détention de Saint-Jérôme, qui compte 400 détenus et 240 ASC. En 2007, il a commencé à militer au syndicat local et tant que secrétaire, puis président. Il a été délégué national aux griefs de 2009 à 2014. Il est vice-président du SAPSCQ depuis 2014.

Jorge Escola

Sa première affectation est au Centre de prévention de Montréal (Parthenais), où il restera sept ans. En 1984, il passe à l'Établissement de détention de Québec (alors Orsainville), où il restera jusqu'à sa retraite, en 2007. Il a été président du SAPSCQ de 1987 à 1996.

Réjean Lagarde

Il travaille d'abord au Centre de prévention de Montréal en 1977, puis à Rivière-des-Prairies, où il milite dans sa section locale tout en s'occupant du journal. En 1987, il est élu responsable des griefs et des accidents de travail au comité exécutif du SAPSCQ. De 1996 à 2002, il est président du syndicat. Après, il reprend son poste à Rivière-des-Prairies jusqu'à sa retraite en 2007.

Mathieu Lavoie

Il est président du SAPSCQ depuis 2014. Il a fait ses débuts en 2001, à l'Établissement de détention de Rimouski, où il y avait 130 détenus et 75 ASC. Impliqué dans sa section syndicale, il a été membre du comité national d'aide et de soutien de 2005 à 2012, et secrétaire général du syndicat de 2012 à 2014.

Stéphane Lemaire

Président du SAPSCQ de 2008 à 2014, il travaille d'abord à la prison de Mont-Laurier, puis à l'Établissement de détention de Hull de 1984 à 1988. Il est ensuite en poste à la prison de Trois-Rivières de 1988 à 1998 puis à celle de Sorel jusqu'en 2004. Il est alors libéré pour participer à un comité de gestion au syndicat national, dont il devient le président en 2008. Il prend sa retraite en 2014 pour devenir conseiller syndical à la CSN.

Benoît Malenfant

Conseiller syndical à la Fédération des employées et employés des services publics (FEESP-CSN) depuis janvier 2010, il a couvert le territoire gaspésien, dont les établissements de détention de Percé et de New Carlisle jusqu'en 2012. Il travaille auprès du SAPSCQ depuis septembre 2012.

Raymond Théroux

ASC de 1977 à 2005, il a travaillé 28 ans à l'Établissement de détention de Sorel. Militant syndical engagé, il a été délégué au syndicat national de 1978 à 1982, puis membre fondateur et trésorier de l'UAPIP de 1982 à 1984, au sein de l'exécutif provisoire coopté pour démarrer le syndicat autonome, dont il a été une figure clé.

L'équipe offre également ses remerciements chaleureux à Louis-Serge Houle, directeur des communications à la CSN, ainsi qu'aux agentes et agents qui ont participé à l'élaboration du livre par leurs témoignages: Nadia Bourgoïn, Martine Carreiro, Ève Côté, Marco Delli Quadri, Raphaëlle Gariépy, Guerty Geneus, Mélissa Goulet, Gabriel Harvey, Daniel Kenny, Sophie Laberge, Isabelle Legault, Clément Marion, Guylaine Moisan, Christian Morin, Brad Murray, Mario Jr. Noël, Marie-Ève Paterson, Johanne Roy, Stéphanie Savard, Shirley St-Onge, Julie Vaillancourt, Tony Vallières.

Achévé d'imprimer
sur les presses de Graphiscan
Longueuil (Québec) Canada
Deuxième trimestre 2018

