



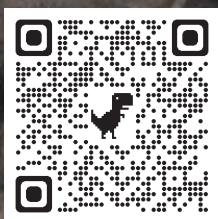
# ENTRE DEUX RONDES

LE BULLETIN DU SYNDICAT DE LA  
SÉCURITÉ PRIVÉE AU QUÉBEC

No 152 • Mars 2026



SITE DU 8922



INCLUANT LE  
JOURNAL

## LES AGENTS DE SÉCURITÉ EN COLÈRE!

PHOTO PRISE PAR MARIE-PIER OUELLET, DÉLÉGUÉE DE QUÉBEC, CABANE À SUCRE À DONNACONA

**Nous sommes là pour vous... partout au Québec!**

Notre site internet

<http://uasq8922.org>

Pour écrire au journal

[journal8922@uasq8922.org](mailto:journal8922@uasq8922.org)

# MOT DE LA PRÉSIDENTE



Chères consœurs, chers confrères,

Une nouvelle année débute, mais les enjeux qui touchent notre profession ne prennent pas de pause. Les décisions qui se prennent aujourd'hui auront des impacts directs sur l'avenir de la sécurité privée et sur les conditions de travail des agentes et agents qui la composent.

Dans la réalité politique actuelle, le Décret des agents de sécurité se retrouve dans une zone de risque réelle. Cette situation ne découle pas des employeurs, mais bien des orientations gouvernementales en cours. Le Décret demeure un filet de protection fondamental pour les salaires, les conditions de travail et la stabilité de notre industrie. Sa disparition aurait pour effet d'affaiblir l'ensemble de la profession, au moment même où celle-ci joue un rôle essentiel.

Les négociations reprennent également. Elles seront déterminantes pour la suite. Parmi les avancées importantes, la carte de médicaments sera finalement disponible grâce au travail du syndicat et à l'engagement des membres qui se sont donné les moyens d'y arriver. Ce gain concret, longtemps attendu, fera une réelle différence dans le quotidien de plusieurs et démontre la force de l'action collective.

Février est le Mois de l'histoire des Noirs. C'est l'occasion de rappeler que le mouvement syndical s'est bâti grâce aux luttes de travailleuses et travailleurs de toutes origines, souvent menées dans l'ombre. La solidarité et la dignité au travail ne sont pas négociables : elles sont au cœur même de notre action syndicale.

Dans cet esprit, je tiens à souligner l'entrée en fonction, le 1<sup>er</sup> mars 2026, de la nouvelle présidente du syndicat international, Roxanne Brown. Première femme noire à accéder à la tête de cette organisation, elle incarne un leadership fort, déterminé et rassembleur. Son arrivée marque un moment significatif pour le mouvement syndical et rappelle que lorsque la diversité accède aux plus hautes instances, c'est toute notre capacité collective à défendre la justice sociale et les droits des travailleuses et travailleurs qui s'en trouve renforcée.

En octobre se tiendra le Congrès des délégués, un moment clé pour réfléchir collectivement à l'avenir de notre section locale et se donner une direction claire. Les délégués jouent un rôle central dans la vie démocratique de notre organisation.

2026 sera une année déterminante. Les décisions qui se prennent sans nous sont rarement en notre faveur. Rester informés, participer aux assemblées et s'impliquer demeurent essentiels pour protéger ce qui a été gagné et défendre ce qui est menacé.

**Notre force a toujours été la solidarité. Elle le restera.**

Johanne!

# MOT DU COMITÉ DE MOBILISATION

## UN DÉCRET, C'EST QUOI ?

Un Décret, c'est une règle officielle, une loi qui fixe des conditions minimales pour toute une industrie. Syndiqués ou non, tous les employeurs et tous les travailleurs sont couverts.

Dans la sécurité privée, le Décret fixe un salaire minimum plus élevé que le salaire minimum du Québec. Ce n'est pas un cadeau du gouvernement.

## UN DÉCRET EXISTE PARCE QUE :

- les syndicats et les employeurs le négocient
- les travailleurs sont mobilisés
- le rapport de force dicte les gains
- l'absence de participation dicte les pertes
- le gouvernement entérine, point final

## LES CHIFFRES, CLAIRS

- Salaire minimum au Québec : 16,10 \$/h
- Salaire minimum avec le Décret des agents de sécurité (avant primes) : plus de 20 \$/h

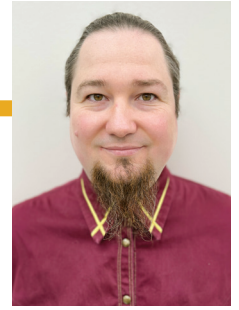
## CE QUE ÇA VEUT DIRE

### Sans Décret :

- retour au salaire minimum général, plus de 4 \$ de moins de l'heure
- plus de \$8000 de moins par année, à temps plein
- Même travail. Même risque. Même responsabilité.

**Un Décret, c'est une protection collective. Les gains se construisent ensemble**

# MOT DU PERMANENT



Bonjour à toutes et à tous,

Par l'entremise du dernier journal, je vous informais que plusieurs enjeux menaçaient vos conditions de travail et votre salaire. Merci à ceux qui ont répondu présents lors de l'assemblée précédente. Bien que vos représentants syndicaux multiplient les interventions, votre présence et votre soutien sont la base sur laquelle votre syndicat s'appuie pour mener les batailles collectives. Et votre syndicat va continuer de travailler, malgré les nouveaux obstacles, à l'amélioration de vos conditions de travail.

Avis à ceux qui ne sont jamais venus à une assemblée générale :

il n'est jamais trop tard pour vous intéresser, venir vous informer sur ce qui se passe, poser vos questions et participer à votre démocratie syndicale. Car oui, toutes les décisions se prennent en assemblée.

Vincent Boily

## CONVOCATION PAR L'EMPLOYEUR

Vous avez le droit d'être assisté par un délégué lorsque vous êtes convoqué par votre employeur, que la réunion se déroule en présentiel ou à distance (Teams, visioconférence, etc.).

Ce droit s'applique même si l'employeur ne vous en informe pas ou affirme le contraire. Contactez votre délégué le plus rapidement possible. Les numéros de vos délégués sont disponibles à la dernière page du journal.

## Assemblées générales - Mars 2026

### MONTRÉAL

**2 mars** 19 h  
**3 mars** 9 h

**Bureau du Syndicat  
(Place Versailles)**  
Entrée : 5125 du Trianon,  
Bureau 310  
Montréal, H1M 2S5  
(Métro Radisson)

### TROIS-RIVIÈRES

**3 mars** 19 h  
**4 mars** 9 h

**Bureau du Syndicat**  
1535, boul. Hamelin  
Trois-Rivières  
G8Y 3G7  
(Salle à confirmer à l'entrée)

### QUÉBEC

**4 mars** 19 h  
**5 mars** 9 h

**Hôtel Must**  
1345, route de l'aéroport  
Ancienne-Lorette  
G2G 1G5  
(Salle à confirmer à l'entrée)

## ORDRE DU JOUR

- |  |                                 |                          |
|--|---------------------------------|--------------------------|
| 1) Ouverture de l'assemblée                          | 5) Lecture de la correspondance | 10) Rapport du Permanent |
| 2) Lecture de l'ordre du jour                        | 6) Rapport financier            | 11) Rapport du Président |
| 3) Appel des officiers                               | 7) Rapport des Syndics          | 12) Varia                |
| 4) Lecture du procès-verbal de la dernière assemblée | 8) Rapport du Comité de griefs  | 13) Ajournement          |
|  | 9) Rapport du Comité de SST     |                          |

**N.B. Votre carte de membre est obligatoire pour assister aux assemblées générales.**

# LES DÉCRETS DE CONVENTION COLLECTIVE

## UNE PROTECTION ESSENTIELLE POUR LA SÉCURITÉ... AUJOURD'HUI MENACÉE

Adoptée en 1934, la **Loi sur les décrets de convention collective (LDCC)** a été créée pour protéger les travailleuses et travailleurs œuvrant dans des secteurs où il est difficile de se syndiquer. C'est particulièrement vrai dans le secteur de la sécurité privée, où l'on retrouve une multitude d'employeurs, une forte concurrence, un roulement élevé de la main-d'œuvre et des conditions de travail historiquement précaires. Les agents et agentes de sécurité, dont plusieurs membres du Syndicat des Métallos, section locale 8922, sont directement concernés par cette protection.

Concrètement, un décret permet au ministre du Travail d'étendre à l'ensemble d'un secteur, dans une région donnée, certaines conditions de travail négociées entre des syndicats et des employeurs représentatifs. Dans le secteur de la sécurité, le décret garantit des salaires supérieurs au minimum, des primes et des conditions de travail uniformisées pour l'ensemble des entreprises, empêchant ainsi une concurrence déloyale basée sur la compression des salaires et favorisant des pratiques responsables.

Dans les années 1950, le Québec comptait plus de 150 décrets, notamment dans le secteur du vêtement. Jusqu'en 1968, 19 décrets encadraient également l'industrie de la construction, avant l'adoption de la loi R-20, qui a instauré une véritable négociation sectorielle. À partir de la fin des années 1990, avec la mondialisation et la désindustrialisation, plusieurs décrets ont été abolis. Malgré ces reculs, le décret de la sécurité demeure aujourd'hui l'un des plus importants encore en vigueur.

Actuellement, il ne reste plus que 15 décrets au Québec, protégeant environ 90 000 travailleuses et travailleurs, dont des milliers d'agentes et d'agents de sécurité, incluant une forte proportion de membres du local 8922.

Ces décrets demeurent un outil essentiel de protection collective, particulièrement pour les travailleuses et travailleurs non syndiqués du secteur, mais aussi pour préserver les acquis des membres syndiqués en empêchant le nivellement vers le bas.

Les décrets sont appliqués par des comités paritaires, qui effectuent des inspections directement sur les lieux de travail afin de s'assurer que les employeurs respectent les règles. Dans le secteur de la sécurité, cette surveillance est cruciale pour lutter contre le travail au noir, les fausses classifications d'emploi et les pratiques abusives. Sans les comités paritaires, cette responsabilité reposerait uniquement sur la CNESST, déjà surchargée.

Or, le gouvernement envisage aujourd'hui d'abolir la LDCC. Une telle décision aurait des conséquences directes pour les agents et agentes de sécurité, notamment des baisses de salaire, une détérioration des conditions de travail et une augmentation de la concurrence déloyale entre entreprises. Les travailleuses et travailleurs les plus vulnérables seraient les premiers touchés.

Pour les membres du Syndicat des Métallos, section locale 8922, la défense des décrets de convention collective est donc une lutte concrète et immédiate. Plus de 90 ans après son adoption, l'enjeu n'est pas d'abolir la LDCC, mais bien de la moderniser et de la renforcer, afin de maintenir des conditions de travail décentes, protéger l'ensemble du secteur de la sécurité et empêcher un retour en arrière.

Sources : Iris

## NOTICE NÉCROLOGIQUE IN MEMORIAM



NOM	PRÉNOM	ÂGE	DÉCÈS	COMPAGNIE
Charron	Dave	56	06.12.2025	C.C.C
Kemp	Edward	70	20.04.2025	GARDA
Rouas	Ahmed	63	23.10.2025	GARDA

Nos plus sincères condoléances aux parents et aux proches des familles éprouvées.

# IMPLICATIONS DE NOTRE SECTION LOCALE EN 2025

## 10 AOÛT 2025

Le 10 août dernier, plusieurs Métallos du Québec (dont la section locale 8922) et du Canada ont marché fièrement avec la FTQ dans les rues de Montréal afin de célébrer la diversité et d'affirmer leur solidarité avec les communautés LGBTQ+.

Nos valeurs syndicales sont indissociables du respect, de l'égalité et de la dignité pour toutes et tous. Nous continuerons à défendre, partout, le droit de chaque personne d'être elle-même, sans discrimination ni intimidation.

Merci à toutes celles et ceux qui étaient présents.



## DU 19 AU 21 NOVEMBRE 2025

La 61<sup>e</sup> assemblée annuelle du Syndicat des Métallos s'est tenue du 19 au 21 novembre 2025 au Centre de congrès du Sheraton Laval, sous le thème d'une actualité brûlante :

**« DEBOUT! contre les attaques antitravailleur-euse-s ».**

Merci à tous nos sergents d'armes de la section locale 8922 pour leur engagement.



## DU 24 AU 27 NOVEMBRE 2025

Belle présence des Métallos au Congrès de la FTQ, qui s'est tenu du 24 au 27 novembre à Québec sous le thème :

**« BÂTISSONS L'AVENIR, IMPOSONS LE CHANGEMENT! »**

Ce congrès se déroulait dans un contexte d'attaques répétées du gouvernement de la CAQ contre les travailleuses, les travailleurs et les organisations syndicales. Les Métallos ont été nombreux et nombreuses à intervenir au micro afin de se prononcer sur plusieurs résolutions.



# IMPLICATIONS DE NOTRE SECTION LOCALE EN 2025

## SAMEDI 29 NOVEMBRE 2025

Quand les travailleuses et les travailleurs du Québec sont attaqués, on répond présent! Merci à toutes celles et ceux qui ont pris la rue ce samedi pour le Québec qu'on aime : un Québec qui respecte les droits fondamentaux de celles et ceux qui le bâtissent. Cette mobilisation extraordinaire n'est que le début! Tenez-vous-le pour dit, M. Legault : nous ne nous laisserons pas faire! **Solidarité!**

Avec la FTQ, la CSN, la CSQ, la CSD, la FAE, le SPGQ, le SFPQ, la FIQ, l'APTS, ainsi que de nombreuses militantes et militants des groupes citoyens, étudiants et communautaires, près de **50 000 manifestant-e-s étaient DEBOUT le 29 novembre!**

Les Métallos de partout au Québec, dont notre section locale 8922, étaient dans la rue avec les syndiqué-e-s, les membres de la société civile, les groupes communautaires, les étudiant-e-s et les retraité-e-s.

Vous étiez une fichue belle gang!!!

Le Québec était **DEBOUT** contre les attaques antitravailleur-euse-s, antidémocratiques, les compressions dans les services publics et les niaiseries d'un gouvernement en déroute.

## Dehors la CAQ!



## 23 DÉCEMBRE 2025 – SOREL

À Sorel, le 23 décembre, une vague de solidarité a réchauffé les cœurs malgré une journée sombre. Les Métallos de la section locale 7493 faisaient face à la fermeture de l'usine des Poudres métalliques de Rio Tinto Fer et Titane, en cette avant-veille de Noël.

Des centaines de Métallos, provenant de plusieurs sections locales, ont marché aux côtés de leurs frères et sœurs de RTFT, jusqu'au siège social de l'usine, en passant par l'emplacement de la ligne de piquetage tenue pendant six longs mois. Les multinationales sans cœur peuvent fermer une usine, mais la solidarité reste bien vivante. Aujourd'hui, les Métallos ont marché avec dignité, se soutenant les un-e-s les autres.

Comme le chantait Steve Arsenault, Métallo de la mine de Rio Tinto Fer et Titane qui approvisionnait le complexe de Sorel :

« La solidarité, les multinationales ne pourront pas nous l'enlever! » **Force – Solidarité – Respect**

Merci aux Métallos de partout venus soutenir une dernière fois les grévistes de RTFT. Merci aux allié-e-s de la FTQ et d'autres syndicats affiliés (SCFP, AFPC, SEP, etc.) qui étaient à nos côtés. Et surtout, **merci aux Métallos de la section locale 7493**, qui ont donné un exemple de dignité face à la froide décision de la multinationale. Nous vous souhaitons le meilleur pour la suite, en espérant retrouver plusieurs d'entre vous dans d'autres usines Métallos.

La section locale 8922 et ses membres ont soutenu la section locale 7493 par la remise d'un chèque de 5 000 \$.

## Solidarité!!!!

Source FB Métallos



# INFORMATION SUR VOS TALONS DE PAIE

**IL EST IMPORTANT DE VÉRIFIER À CHAQUE AVIS DE DÉPÔT LES INFORMATIONS INSCRITES SUR VOTRE TALON DE PAIE, NOTAMMENT VOS HEURES TRAVAILLÉES ET VOS PRIMES.**

En cas de questionnement, **adrez-vous d'abord à votre supérieur immédiat**. Si la situation demeure insatisfaisante, **votre syndicat peut vous aider**.

Vous avez le choix de consulter :

- votre **délégué de site**
- votre **délégué régional**
- votre **délégué de grief**

## ARTICLE 12.06 – BULLETIN DE PAIE

L'employeur remet au salarié, en même temps que son salaire ou dans les cinq (5) jours suivants, sous enveloppe scellée ou en format électronique, un **bulletin de paie contenant des mentions suffisantes pour permettre la vérification du calcul du salaire**.

Le bulletin de paie doit contenir notamment :

1. Le nom de l'employeur
2. Les nom et prénom du salarié
3. Le statut du salarié :
  - A01 — salarié permanent
  - A02 — salarié à temps partiel
  - A03 — salarié à l'essai
  - A04 — salarié occasionnel
4. La date du paiement et la période de travail visée
5. Le nombre d'heures payées au taux applicable durant la semaine normale de travail
6. Le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable
7. La nature et le montant des primes, indemnités ou allocations versées
8. Le taux de salaire
9. Le montant du salaire brut
10. La nature et le montant des déductions effectuées
11. Le montant du salaire net versé
12. Le cumul des congés annuels
13. Le cumul du pourcentage maladie
14. Le cumul maladie

## VOS PRIMES AU « BISTOURI »

### Prime P1

Agent ayant une formation spéciale pour combattre les incendies et qui, à la demande d'un client ou de l'employeur, est membre de l'équipe chargée de combattre les incendies.

- Salaire de base + 0,35 \$
- Formation obligatoire sur la plupart des sites

### Prime P2

Agent dont la fonction consiste à utiliser un radar ou à émettre des constats d'infraction ou des contraventions

liés au stationnement, aux parcomètres, à la Loi concernant la lutte contre le tabagisme ou à toute autre loi ou règlement applicable.

- Salaire de base + 0,55 \$

### Prime P3

Agent ayant suivi, au cours des deux (2) dernières années, une formation en gestion de crise d'une durée minimale de trente-deux (32) heures, dispensée par un formateur reconnu par le **Crisis Prevention Institute (CPI)**, et travaillant dans le secteur de la santé (centre hospitalier, résidence pour personnes âgées, CHSLD, CLSC, centre pour sans-abris, centre jeunesse, institution psychiatrique, etc.).

- **Salaire de base + 2,00 \$**
- Une attestation de formation doit être émise
- Cette prime est également payable si un client d'un autre secteur exige cette formation
- Formation dispensée par des formateurs accrédités CPI, incluant ceux de l'entreprise de sécurité
- L'agent doit se référer à son employeur

### Prime P4

Agent ayant suivi une formation de secourisme, RCR et défibrillateur, au cours des trois (3) dernières années, d'une durée minimale de seize (16) heures, dispensée par un organisme reconnu par la CNESST.

- **Salaire de base + 0,60 \$**
- Attestation obligatoire
- Formations offertes par plusieurs compagnies. (reconnu par la CNESST)

### Prime P7

Agent ayant besoin d'un abri et devant utiliser son automobile à cette fin.

- **Salaire de base + 3,00 \$**
- Possession obligatoire d'un véhicule

**Toutes les formations sont assumées par les employés, étant donné qu'elles donnent droit à une prime, à l'exception de celles qui ne sont pas prévues à la convention collective, notamment les formations sur le harcèlement ou les formations d'ambassadeur.**

**Pour ces formations, l'employeur est tenu de rémunérer le temps consacré lorsqu'elles sont suivies à domicile plutôt que sur le lieu de travail.**

**Pour toute question, n'hésitez pas à communiquer avec votre délégué(e).**

**La suite dans le prochain journal.**

Luc Thibaudeau

# FAITES CE QUE JE DIS, NON PAS CE QUE JE FAIS.

## POUR CELLES ET CEUX QUI SONT FAMILIERS AVEC LE TITRE DE MON ARTICLE, VOUS RECONNAISSEZ CET ADAGE.

Pour les gens qui le seraient moins, je vais tenter, bien humblement, de vous l'expliquer et de mettre en lumière comment il s'applique régulièrement dans le domaine de la sécurité privée.

Pour débiter, deux exemples pour vous familiariser avec le titre :

### Premier exemple :

- Faites ce que je dis : Je vous rappelle qu'il est important de ne pas brûler les feux rouges en conduisant.
- Non pas ce que je fais : Je ne respecte pas moi-même le Code de la route de façon régulière lorsque je conduis mon véhicule.

### Deuxième exemple :

- Faites ce que je dis : Je vous demande de retirer vos chaussures lorsque vous entrez chez moi. J'aime garder mes planchers propres.
- Non pas ce que je fais : Vous constatez que je marche sur mes propres planchers avec des bottines sales, pleines de boue.

Vous aurez vite compris qu'il est facile de demander certains comportements aux autres, mais que, souvent, on ne les applique pas nous-mêmes. D'où l'adage : Faites ce que je dis, non pas ce que je fais.

## Comment cela se transpose-t-il dans vos milieux de travail :

### Premier exemple :

- Employeurs – Faites ce que je dis : Le respect est une valeur tellement importante pour moi que j'en fais un badge brodé sur mes chemises. Je demande aux employé-e-s d'être respectueux en tout temps.
- Employeurs – Non pas ce que je fais : Le respect ne s'applique pas à moi et à mes gestionnaires. Nous pouvons manquer de respect impunément aux agent-e-s et agents. C'est moi le BOSS.

### Deuxième exemple :

- Employeurs – Faites ce que je dis : Le respect des consignes de sécurité et des procédures est important pour moi. Vous devez les suivre à la lettre. Sinon, je vous DISCIPLINE.

- Employeurs – Non pas ce que je fais : Je n'ai pas le temps de former et d'informer les agent-e-s et agents sur mes propres règles. Et je ne dois pas déranger le client avec ça. Je pourrais perdre des contrats\$\$\$\$\$.

### Troisième exemple :

- Employeurs – Faites ce que je dis : L'intégrité et le respect des lois sont des valeurs d'entreprise importantes pour moi.
- Employeurs – Non pas ce que je fais : Je ne respecterai pas les lois en matière d'accident du travail. Je vais attendre une plainte officielle du syndicat à la CNESST avant d'agir et de respecter la loi. Si les agent-e-s et agents ont peur de moi et ne contactent pas le syndicat, je vais peut-être sauver des coûts\$\$\$ et des procédures.

Vous aurez vite compris qu'il s'agit ici d'exemples généraux qui peuvent, ou non, s'appliquer dans votre quotidien. Il est souvent trop facile pour les employeurs d'être extrêmement exigeants envers les travailleuses et travailleurs sans pour autant appliquer les mêmes principes à eux-mêmes.

En terminant, pour les agent-e-s et agents qui se reconnaissent dans ces situations, contactez votre syndicat. Nous sommes là pour vous faire respecter.

## Pour les employeurs qui liront peut-être mon article :

Félicitations si vous ne vous reconnaissez dans aucune de ces situations fictives.

Pour les autres et les offusqués, si le chapeau vous fait, eh bien portez-le.

François Nadeau, Représentant des accidenté-e-s du travail

# LE COMITÉ DES FEMMES D'ACIER

## LA JUSTICE INTERSECTIONNELLE, ÇA MANGE QUOI EN HIVER ?

Pour mieux répondre aux attentes variées des travailleuses et des travailleurs, les syndicats adoptent cette approche pour moderniser leurs méthodes et renforcer leur action collective.

L'intersectionnalité reconnaît que des personnes peuvent subir en même temps des discriminations basées sur plusieurs aspects de leur identité. Par exemple, les difficultés rencontrées par une femme musulmane lesbienne ne peuvent pas être comprises en regardant seulement le genre, la religion ou l'orientation sexuelle, mais en les combinant.

Cette approche permet aux syndicats d'être plus inclusifs et de mieux représenter tous les travailleurs et travailleuses, en reconnaissant que leurs expériences individuelles ne sont pas les mêmes.

En abordant les différentes formes de discrimination, le syndicalisme peut mener une action collective plus efficace et plus juste, en s'attaquant aux racines socioéconomiques des problèmes.

Des études ont montré que les employés appartenant à des minorités visibles déposent moins de griefs en général, mais lorsqu'ils le font, c'est souvent pour des raisons liées soit à la discrimination, soit au harcèlement, en lien avec leur progression en emploi.

Le moment est idéal pour réfléchir à ce type de syndicalisme, à l'heure où les États généraux sur le syndicalisme sont en cours au Québec.

Le Syndicat des Métallurgistes offre depuis peu une formation aux membres intéressés; vous pouvez communiquer avec le département de la formation.

Le comité des femmes d'acier



## SAVIEZ-VOUS QUE VOTRE EMPLOYEUR ÉPARGNE POUR VOUS?



À chaque paie, votre employeur contribue en votre nom à un régime d'épargne-retraite<sup>1</sup> en souscrivant des actions du Fonds de solidarité FTQ. Vous pouvez aussi effectuer des cotisations supplémentaires, en plus de celles versées par votre employeur.

**Hâtez-vous et complétez votre ouverture de compte en ligne dès aujourd'hui.**

[fondsftq.com/comiteparitaire](https://fondsftq.com/comiteparitaire)

### C'est votre argent. Ne le laissez pas dormir!

En investissant votre épargne dans un REER+ au Fonds, vous profitez de l'opportunité d'en gagner davantage.

Grâce aux économies d'impôt<sup>2</sup> que procure le REER+ au Fonds, une épargne annuelle de 1 000 \$ et une contribution de votre employeur de 400 \$<sup>3</sup> ne vous en coûteraient que 12,42 \$ par paie<sup>3</sup>.



**Vous avez une question ou vous souhaitez avoir de l'assistance pour l'ouverture de votre compte ?**

Communiquez avec un représentant du Fonds : [cpas@fondsftq.com](mailto:cpas@fondsftq.com) | 514 850-4864

<sup>1</sup> Selon un décret négocié par le Comité paritaire des agents de sécurité, votre employeur doit verser une contribution obligatoire de vingt sous (0,20 \$) de l'heure, pour chaque salarié admissible, dans le REER+ en souscrivant des actions du Fonds de solidarité FTQ. Cela représente approximativement 400 \$/année pour un employé qui travaille 40 h/semaine durant une année complète.

<sup>2</sup> La souscription d'actions du Fonds de solidarité FTQ peut donner droit aux crédits d'impôt relatifs aux fonds de travailleurs. Les crédits d'impôt sont de 30 %, soit 15 % au Québec et 15 % au fédéral, et limités à un montant de 1 500 \$ par année d'imposition, ce qui correspond à la souscription d'actions du Fonds de solidarité FTQ d'un montant de 5 000 \$. Ces actions peuvent être détenues dans un REER au Fonds de solidarité FTQ et vous faire bénéficier des crédits d'impôt, en plus de la déduction REER à votre revenu. Ces actions peuvent également être détenues dans un compte hors REER au Fonds de solidarité FTQ. Dans ce cas, vous pouvez uniquement réclamer les crédits d'impôt. Ainsi, en souscrivant des actions du Fonds de solidarité FTQ détenues dans un REER au Fonds de solidarité FTQ, vous pouvez, selon votre situation fiscale, bénéficier d'économies d'impôt supplémentaires à la déduction REER habituelle. Le Fonds de solidarité FTQ utilise l'expression « REER+ » pour illustrer cet avantage fiscal bonifié.

<sup>3</sup> Exemple basé sur l'année d'imposition 2026, pour une personne avec un revenu imposable entre 30 000 \$ et 54 345 \$, ayant un taux d'imposition marginal de 25,7 %, recevant 26 paies par année, dont les versements tiennent compte des économies d'impôt immédiates sur la paie. Les montants calculés sont des estimations qui peuvent varier selon votre situation fiscale.

Veuillez lire le prospectus avant de souscrire des actions du Fonds de solidarité FTQ. Vous pouvez vous procurer un exemplaire du prospectus sur le site Web [fondsftq.com](https://fondsftq.com), auprès d'un responsable local ou aux bureaux du Fonds de solidarité FTQ. Les actions du Fonds de solidarité FTQ ne sont pas garanties, leur valeur fluctue et leur rendement passé n'est pas indicatif de leur rendement dans l'avenir.

# DU CÔTÉ DE LA CNESST

Confrères consœurs,

Beaucoup d'agents de sécurité se blessent au travail chaque année. Plusieurs d'entre eux souffrent et vont demeurer avec des séquelles permanentes.

## **Voulez-vous les aider ?**

Depuis le premier octobre 2025, **la loi oblige tous les employeurs au Québec de plus de 20 travailleurs à avoir des comités de santé sécurité au travail.**

Nous sommes régulièrement à la recherche de personnes pour faire partie de ces comités.

Les travailleurs qui en font partie sont rémunérés par l'employeur durant le temps consacré à ces fonctions.

La loi prévoit aussi un responsable en santé sécurité (RSS) pour faire l'inspection des milieux de travail. Le RSS est rémunéré par l'employeur durant le temps qui lui est alloué. De plus, ces personnes sont nommées par le syndicat et ils sont accompagnés dans leurs tâches.

Pour ceux qui ont envie de défis, vous pouvez me faire parvenir un courriel ;

gdore@uasq8922.org

Il est important de me spécifier pour quel employeur vous travaillez.

Il est plus facile que les candidats soient de la région de Montréal, car la très grande majorité des comités sont dans cette région.

Guy Doré

Responsable SST  
418-576-2778

# LE SYNDICAT, C'EST NOUS.

Chers collègues,

Ce message est pour vous parler de notre importance en tant que membres et du bon fonctionnement de notre syndicat. N'oubliez pas que nous sommes 12 000 membres ; toute personne qui souhaite se solidariser avec nous est plus que bienvenue.

Vous vous demandez ce que vous pouvez faire ? C'est simple : ce que vous voulez, ce que vous pouvez et ce que vous aimez ! Nous avons besoin de tout le monde.

Si vous êtes musicien, nous avons besoin de vous lors des manifestations et des rassemblements.

Si vous aimez l'informatique, vous pouvez aider vos collègues à accéder à leurs portails d'assurances.

Si vous aimez parler et rencontrer des gens, nous avons besoin de vous sur les lignes téléphoniques et comme organisateurs pour nous aider à la mobilisation, etc.

Toute aide, aussi minime soit-elle, peut avoir une grande importance. À titre d'exemple personnel, un de mes collègues ne connaissait pas ses droits en matière d'assurances ; je l'ai aidé à se connecter au portail pour réclamer un remboursement de 4 000 \$, qui n'aurait pas pu être obtenu sans cette aide.

N'oubliez pas non plus que nous sommes actuellement sous attaque de la CAQ, qui souhaite enlever le décret et attaquer nos droits. Sans ce décret, nous retournerons éventuellement au salaire minimum et relèveront de la CNESST et des normes du travail plutôt que de notre comité employeur/employé (8922 et l'APAS), ce qui diminuera de manière drastique la qualité de notre industrie. C'est pourquoi nous avons besoin de vous.

Si vous vous demandez comment commencer à être actif, il suffit d'appeler votre délégué régional ou social, ou encore de vous présenter à une assemblée générale, tenue tous les trois mois.

**La solution est claire : s'impliquer, se mobiliser, agir ensemble.**

Le syndicat, c'est nous.

Votre collègue Gabriel Moras, délégué de site, Garda

# RÔLE DE DÉLÉGUÉ DE SITE

Bonjour à toutes et à tous,

Je vous écris aujourd'hui pour souligner l'importance cruciale du rôle de délégué de site. Pour une représentation optimale, chaque contrat devrait idéalement disposer de son propre délégué, et ce, même lorsqu'il n'y a qu'un seul agent en poste.

## Pourquoi le délégué est-il essentiel ?

Le délégué de site est votre interlocuteur de référence pour tout ce qui concerne la convention collective et l'assurance collective. En agissant comme pont avec le délégué régional, il assure une circulation fluide de l'information et garantit que vos droits sont respectés.

## Mon parcours : d'agent à déléguée régionale

Permettez-moi de partager mon expérience. Mon engagement a débuté lors d'une négociation de la convention collective sur mon propre contrat. Choisie comme agente négociatrice, j'ai vécu une expérience humaine et professionnelle transformatrice.

Animée par une volonté d'équité et d'uniformité, j'ai pris l'initiative d'approfondir mes connaissances de notre convention. J'ai rapidement constaté des écarts de conformité de la part de l'employeur. Naturellement, mes collègues se sont tournés vers moi pour obtenir des réponses. C'est ainsi que j'ai accepté de devenir déléguée de site.

Mon parcours m'a menée au Congrès 8922. Malgré l'inconnu, j'y ai découvert une communauté soudée.

J'y ai pris la parole, participé aux ateliers et partagé mes opinions sans aucune crainte. J'ai immédiatement ressenti une reconnaissance sincère pour mon implication.

Grâce aux formations offertes par le syndicat — effectuées sans aucune perte financière — j'ai pu développer mon plein potentiel. Aujourd'hui, je suis fière de vous représenter dans la région de Québec. Ce sont des personnes qui ont cru en moi qui m'ont permis de saisir cette opportunité professionnelle que j'occupe désormais à temps plein, sans aucun regret.

## Faites la différence sur votre lieu de travail.

Le rôle de délégué de site vous intéresse-t-il davantage ? Je vous invite à rejoindre une équipe dynamique pour apprendre, proposer vos idées et faire une réelle différence au quotidien. Qui sait quelles portes cette expérience pourra vous ouvrir ?

## Ensemble, nous sommes bien plus puissants.

Je vous invite à contacter votre délégué régional pour en discuter. Nous serons ravis de répondre à toutes vos questions.

Au plaisir de collaborer avec vous,

Marie-Pier Ouellet  
Déléguée régionale Québec,  
438-883-6082

# DU CÔTÉ DU RECRUTEMENT

Bonjour à tous, en espérant que vous allez bien !

## Bonne nouvelle pour 2026 !

Best Sécurité fait maintenant partie de notre belle équipe du 8922.

Bienvenue parmi nous.

Si vous connaissez des agents qui travaillent pour une agence non syndiquée et qui montrent de l'intérêt à le devenir afin de pouvoir bénéficier des services offerts, n'hésitez surtout pas à nous contacter et/ou à leur transmettre nos coordonnées. N'oubliez pas de leur dire que tout se fait avec confidentialité et professionnalisme.

Votre équipe de recrutement,

Nicole Paradis, Francis Madore et Marc-André Ross

# À QUOI SERT UNE CONVENTION COLLECTIVE ?

## À QUOI SERT UNE CONVENTION COLLECTIVE ?

**Une convention collective est un accord écrit et signé entre un syndicat de salariés dûment accrédité par le Tribunal administratif du travail, travaillant dans une branche donnée, et un employeur ou une association d'employeurs.**

La convention collective découle de la négociation entre deux parties : la partie patronale et la partie syndicale. À la fin de cette négociation, une entente apparaît entre les deux parties : c'est ce qu'on appelle une entente collective qui, une fois signée, donne lieu à une convention collective. Cette entente signée est ensuite déposée devant le ministre chargé de l'application du Code du travail pour être approuvée et entrer en vigueur.

C'est un texte indispensable qui régit le cadre d'exercice d'un type de profession en traitant notamment des conditions de travail et des garanties sociales :

- l'embauche des salariés
- leur statut (temps partiel, temps plein, occasionnel, permanent, etc.)
- l'ancienneté des salariés
- les horaires, heures supplémentaires, congés et vacances
- les salaires
- l'avancement
- les mesures disciplinaires et les sanctions (procédures de mises à pied, etc.)
- la sécurité syndicale
- la procédure de règlement des griefs

La convention collective ne doit jamais être verbale ni contenir des dispositions contraires à la Charte canadienne des droits et libertés.

La convention collective au Québec se signe au scrutin secret à la majorité des membres compris dans la négociation et qui peuvent faire valoir leur droit de vote.

La convention collective s'applique pour une durée minimale d'un an et prend effet dès lors que deux exemplaires de ladite convention collective, les annexes, les lettres d'entente et autres documents à joindre sont déposés auprès du ministre responsable de l'application du Code du travail.

Source : Québec

Connaître sa convention collective permet aux salariés de bénéficier de règles spécifiques qui s'appliquent à leur secteur d'activité. Ces règles peuvent concerner des aspects tels que le salaire minimum, les primes, les congés, les conditions de rupture du contrat de travail, la formation professionnelle, et bien d'autres. En connaissant ces règles, les salariés peuvent mieux naviguer dans leur environnement professionnel, éviter les abus et contribuer à un climat de travail équitable. Les conventions collectives représentent des accords fondamentaux qui garantissent des droits et protections spécifiques aux salariés, et leur compréhension est essentielle pour défendre leurs intérêts et naviguer dans leur environnement professionnel.

### Il est très important de :

Vérifier vos talons de paie, vos primes, vos heures travaillées, votre statut d'employé (A01-A02-A03-A04), le solde de maladie pour les A01, le solde de vos vacances, la date d'embauche.

Connaître votre convention collective, ses droits et ses avantages, ainsi que les lois d'intérêt public qui vous protègent, c'est se donner les moyens d'agir plutôt que de subir.

Luc Thibaudeau

## Enfin un courtier d'assurances qui vous éclaire !

Programme d'assurances automobile et habitation de groupe... Et bien plus !



**BURROWES**  
COURTIERS D'ASSURANCES  
www.burrowes.ca

**Finis l'insécurité !**  
Escomptes exclusifs  
pour les agents de sécurité  
et leur famille.\*



Super prix ! Service exceptionnel ! • Facilités de paiement ! (sans frais ni intérêts) Appelez-nous pour obtenir une soumission !

## Comparez et économisez ! 1-888-522-2661

# VACANCES : FAITES VOTRE CHOIX !

**Vous avez droit à des vacances annuelles selon la convention et ce droit est basé sur l'ancienneté dans la compagnie respective pour laquelle vous travaillez.** Il est important de faire la distinction entre l'ancienneté générale et l'ancienneté de site. Le nombre d'années que vous avez travaillées pour votre employeur respectif est la référence pour le choix des vacances (article 11.01) de la convention.

Il y a malheureusement beaucoup de gestionnaires qui font cette erreur et qui briment ainsi vos droits. Il ne faut surtout pas hésiter à consulter un représentant syndical : délégué de site, régional et de grief. Ne jamais demander à votre employeur.

Les salariés choisiront la date de leurs congés annuels par ordre d'ancienneté. Ils feront connaître leur préférence à l'employeur entre le 1er et le 15 mars pour la période d'été, soit du 1er mai au 30 novembre.

## **Votre convention :**

**14.02** Tous les salariés régis par la convention collective ont droit à un congé annuel chômé et payé sur la base de leurs gains bruts gagnés au cours de l'année de référence, tel que prévu à l'article 14.01. Le calcul des gains bruts gagnés au cours de l'année de référence prévue à l'article 14.01 inclut l'indemnité de congé annuel payée. a) **Qualifications :** Moins d'un (1) an de service continu chez le même employeur.

**Congé :** Un (1) jour ouvrable par mois, maximum dix (10) jours ouvrables par année. Pour le salarié qui n'a pas accumulé le maximum de dix (10) jours ouvrables de congé annuel, l'employeur accorde au salarié qui en fait la demande deux (2) semaines continues de vacances sans solde.

**Indemnité :** 6 % des gains.

**b) Qualifications :** Un (1) an et plus, mais moins de trois (3) ans de service continu chez le même employeur.

**Congé :** Deux (2) semaines continues pouvant être fractionnées en deux (2) semaines séparées.

**Indemnité :** 6 % des gains.

L'employeur doit accorder une semaine additionnelle de congé annuel au salarié qui en fait la demande, sans que cette semaine additionnelle soit consécutive aux deux (2) premières, sauf lorsque l'employeur y consent. Cette semaine additionnelle accordée est sans rémunération supplémentaire.

**c) Qualifications :** Trois (3) ans et plus, mais moins de cinq (5) ans de service continu chez le même employeur.

**Congé :** Trois (3) semaines pouvant être prises en continu ou pouvant être fractionnées en trois (3) semaines séparées.

**Indemnité :** 6 % des gains.

**d) Qualifications :** Cinq (5) ans et plus, mais moins de dix (10) ans de service continu chez le même employeur.

**Congé :** Trois (3) semaines pouvant être prises en continu ou pouvant être fractionnées en trois (3) semaines séparées.

**Indemnité :** 6 % des gains.

**e) Qualifications :** Dix (10) ans et plus de service continu.

**Congé :** Quatre (4) semaines, dont trois (3) pouvant être prises en continu ou pouvant être fractionnées en quatre (4) semaines séparées.

**Indemnité :** 6 % des gains.

**14.04 Le congé annuel ne peut être reporté d'une année à l'autre.**

## **Choix des dates de vacances :**

**14.05 a)** Les salariés choisiront la date de leurs congés annuels par ordre d'ancienneté. Ils feront connaître leur préférence à l'employeur entre le 1er et le 15 mars pour la période d'été, du 1er mai au 30 novembre.

L'employeur, pour éviter d'être à court de salariés qualifiés, se réserve le droit de déterminer le nombre de salariés pouvant être en congé en même temps par site ainsi que le nombre de salariés d'une même fonction. Pour le choix des congés annuels, les salariés couverts par la présente convention auront priorité, par ancienneté, sur tout autre salarié non couvert par la présente convention collective sur chaque site. L'employeur convient d'accorder les congés annuels en se basant sur un ratio minimum de vingt pour cent (20 %).

Un salarié a le droit de connaître la date de son congé annuel au moins quatre (4) semaines à l'avance, au plus tard le 30 avril pour la période d'été.

## **Important :** Article 11 – Ancienneté

**11.01 a)** L'ancienneté générale est la durée de service continu d'un salarié à l'emploi de l'employeur. L'ancienneté générale s'acquiert une fois que le salarié a complété sa période d'essai et elle est rétroactive à sa première journée de travail.

Cela détermine la priorité du travailleur pour le choix de ses vacances.

Luc Thibaudeau

Source :  
Métallos 8922 –  
Convention  
collective 2022-2027



Aperçu des services couverts

# Télémédecine



## Vue d'ensemble

Parlez à un ou une médecin généraliste autorisés à exercer au Canada en cliquant sur « Réserver une consultation ». Décrivez vos symptômes et en quelques minutes, discutez avec un ou une médecin généraliste par messages sécurisés, par téléphone ou par vidéoconférence. Recevez des conseils médicaux, des ordonnances et plus encore.

## Comment s'inscrire

1. Balayez le code QR ci-dessous ou allez à [app.greenshieldplus.ca](https://app.greenshieldplus.ca).
2. Suivez les instructions.

Vous avez des difficultés? Trouvez de l'aide dans notre centre d'assistance à [greenshieldplus.zendesk.com](https://greenshieldplus.zendesk.com).

Si vous avez un appareil iOS ou Android, vous pouvez télécharger l'application GS+. Elle est accessible par n'importe quel navigateur Web.

## Vous voulez ajouter des membres de votre famille aux services de télémédecine?

Visitez l'onglet des profils de patients et créez un profil pour vos personnes à charge admissibles. Vous pourrez ainsi partager votre couverture avec elles et rechercher des soins en leur nom.

## Besoin d'aide?

Contactez l'équipe de soutien à la clientèle à [support@greenshield.ca](mailto:support@greenshield.ca), ou appelez le 1 833-707-4747 pour toute question ou demande d'aide en cas d'urgence.



Connectez-vous à votre compte GreenShield+ pour accéder à tous vos services.

[greenshield.ca](https://greenshield.ca)  
Code de l'organisation :



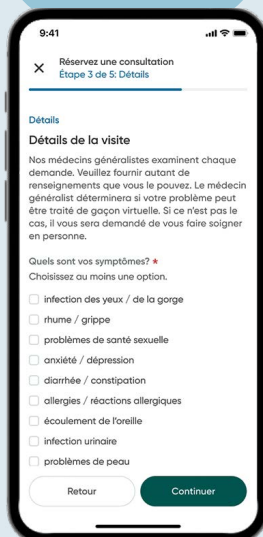
# Télémédecine

- Vous et vos personnes à charge admissibles bénéficiez d'un accès direct à un nombre illimité de visites avec des médecins généralistes chaque année
- Clavardez avec des médecins généralistes, disponibles 24/7/365
- Connectez-vous depuis votre téléphone, tablette ou ordinateur
- Demandez une consultation pour des problèmes de santé courants, comme les problèmes de peau, la toux ou d'autres symptômes du rhume ou de la grippe, les maux de tête et plus encore
- Recevez des conseils médicaux, des ordonnances numériques, des demandes d'analyse en laboratoire ou d'imagerie diagnostique et une orientation vers un ou une médecin spécialiste, à la discrétion du prestataire

## L'accès aux soins : plus simple que jamais

1

Touchez  
« Réserver une  
consultation »  
puis décrivez vos  
symptômes



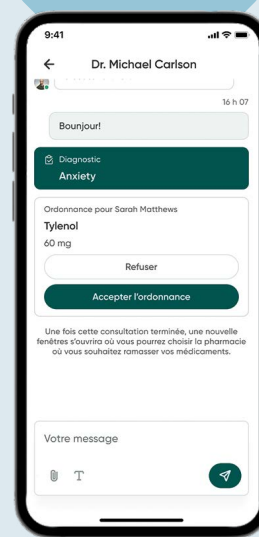
2

Entrez en contact  
avec un ou une  
médecin généraliste



3

Recevez des conseils,  
des ordonnances  
et plus encore



Connectez-vous à votre  
compte GreenShield+ pour  
accéder à tous vos services.

greenshield.ca  
Code de l'organisation :





## VOICI UNE PARTIE DES SERVICES OFFERTS. QUI CONTACTER ?

DÉLÉGUÉS RÉGIONAUX	DÉLÉGUÉS RÉGIONAUX	DÉLÉGUÉS DE GRIEF	DÉLÉGUÉS SOCIAUX
<b>ABITIBI</b> Christine Dessureault <b>Cell. : 819 218-4183</b> cdessureault@uasq8922.org  <b>BAS ST-LAURENT GASPÉSIE</b> <b>1 800 361-2914</b>  <b>CÔTE-NORD</b> <b>1 800 361-2914</b>  <b>OUTAOUAIS MONT-LAURIER</b> <b>1 800 361-2914</b>  <b>LAURENTIDES LANAUDIÈRE MAURICIE</b>  Patrice Lacasse <b>Cell. : 450-758-5729</b> placasse@uasq8922.org  <b>QUÉBEC</b> Marie-Pier Ouellet <b>Cell. : 438-883-6082</b> mpouellet@uasq8922.org  <b>SAGUENAY • LAC ST-JEAN</b> François Gagnon <b>Cell. : 418-718-7161</b> fgagnon@uasq8922.org	<b>MONTÉRÉGIE ESTRIE CENTRE DU QUÉBEC</b> Patrick Martin <b>Cell. : 819-266-8922</b> pmartin@uasq8922.org  <b>MONTRÉAL ET ENVIRONS</b> Patrice Lacasse <b>Cell. : 450-758-5729</b> placasse@uasq8922.org  Patrick Martin <b>Cell. : 819-266-8922</b> pmartin@uasq8922.org  Cristina Moreira <b>Cell. : 514 968-3357</b> cmoreira@uasq8922.org  <b>DÉLÉGUÉS DE GRIEF</b> Daniel Desjardins <b>Cell. : 418 509-3939</b> ddesjardins@uasq8922.org  Denis Fafard <b>Cell. : 514 718-8922</b> dfafard@uasq8922.org  Nancy Larche <b>Cell. : 514 709-8922</b> nlarche@uasq8922.org	Rénald Presseault <b>Cell. : 514 894-8922</b> rpresseault@uasq8922.org  <b>REPRÉSENTANTS SST</b>  Guy Doré <b>Cell. : 418 576-2778</b> Télec : 418 622-8091 gdore@uasq8922.org sst@uasq8922.org  François Nadeau <b>Cell. : 438- 874-8921</b> fnadeau@uasq8922.org  <b>DÉLÉGUÉS SOCIAUX</b> <b>Québec</b> Florence Bédard <b>Cell. : 418 569-1907</b>  <b>Montréal et environs</b> Nicole Paradis <b>Cell. : 514 978-8922</b> nparadis@uasq8922.org	Johanne Richard <b>Cell. : 819-661-6292</b> jrichard@uasq8922.org  <b>RECRUTEMENT</b>  Nicole Paradis <b>Cell. : 514 978-8922</b> nparadis@uasq8922.org  Marc-André Ross <b>Cell. : 514-702-8922</b> maross@uasq8922.org  Francis Madore <b>Cell. : 873 376-4334</b> fmadore@uasq8922.org  <b>DÉLÉGUÉ DES POMPIERS</b> Patrick Boucher <b>Cell. : 418 290-6198</b> patrickkbb12@hotmail.com  <b>INFO REER</b> Christine Dessureault <b>Cell. : 819-218-4183</b>

Tous nos services demeurent opérationnels (Bureau sur rendez-vous seulement).  
Vous pouvez nous joindre par téléphone aux numéros suivants :

**Montréal : 514 - 522 - 8922 • Québec : 418 - 622 - 8044**  
**Sans frais partout dans la province : 1- 800 - 361- 2914**

Veillez également noter notre **NOUVELLE ADRESSE POSTALE** :  
1535, boul. Hamelin, Trois-Rivières, QC, G8Y 3G7.

Nous vous invitons à consulter notre site internet,  
**www.uasq8922.org**, afin d'obtenir tous nos numéros  
de téléphone ainsi que nos adresses courriels. Merci.

### NOUS AIMERIONS AVOIR DES NOUVELLES DE VOUS !

Faites-nous parvenir des histoires ou des faits vécus au Comité du journal. Nous vous invitons à utiliser  
notre adresse courriel pour ce que vous désirez partager. Merci de participer à la réalisation de votre journal  
syndical ! **journal8922@uasq8922.org** Visitez notre site web ! **www.uasq8922.org** !

### ENTRE 2 RONDES

est publié par le Comité d'information du  
syndicat et expédié à tous les membres  
syndiqués de la Section locale 8922, située au  
1535, boul. Hamelin, Trois-Rivières,  
(Québec) G8Y 3G7.

Tirage : 15 850 exemplaires  
Dépôt à la Bibliothèque du Québec  
Numéro 152 MARS 2026  
Poste-Publication no 41020006



### Membres du Comité :

Patrick Martin, Johanne Richard,  
Luc Thibaut, Alain Tremblay

Note : Dans le texte le masculin est utilisé dans  
le seul but d'en faciliter la lecture.