



Mercredi 31 mai 2023



Ce que vous devez savoir



Le 11 mai dernier, au club Saint-James de Montréal, avait lieu l'après-midi dialogue de Transparency International. C'est la première fois que le colloque de discussion était tenu à Montréal depuis la pandémie. Pour l'occasion, notre commissaire, Frédéric Gaudreau, était reçu à titre d'invité d'un panel de discussion sur une conférence portant sur la lutte contre la criminalité financière. Le commissaire s'est aussi entretenu avec le directeur exécutif de Transparency International Canada, James Cohen.

Les membres de l'Association des directeurs de police du Québec ont adopté une résolution au sujet d'éventuels amendements au Code criminel et au Code de procédures pénales, lors du congrès tenu du 9 au 11 mai derniers. Il s'agit d'une avancée pour les revendications soutenues par le Commissaire depuis le dépôt du mémoire au Comité consultatif sur la réalité policière. Suivant l'adoption de cette résolution, le commissaire Gaudreau a pu présenter devant l'assemblée les principaux écueils et solutions proposées pour améliorer le traitement de requêtes judiciaires lors de la conduite des enquêtes et des procès qui en découlent.



Notre répondant en éthique, Pascal Eloy a participé à la *National Police Leadership Conference* qui s'est tenue à Winnipeg, du 24 au 26 avril dernier. Organisée à l'initiative de l'Association canadienne des chefs de police, cette conférence, qui a réuni près de 200 participants de tout le Canada, avait

pour objectif de discuter du comportement éthique dans les organisations policières. Elle a ainsi permis de montrer, au moyen de nombreux exemples, que le moral des employés s'améliore lorsqu'ils suivent un leader éthique ou que le leadership éthique peut accroître la productivité et le bien-être des employés.

Le CLCC exprime son attachement aux valeurs de l'organisation en décidant de modifier le nom de certaines salles dans nos locaux de la Cité du Havre pour les remplacer par les 4 valeurs de l'UPAC. Des plaques d'identification ont été installées sur les portes des salles. Ce changement a aussi été effectué dans Outlook, la réservation de ces salles se fera dorénavant selon les noms des salles et non uniquement avec leurs numéros. Une belle façon de mémoriser les 4 valeurs de l'organisation.



Du 1er au 7 juin prochains se déroulera la Semaine québécoise des personnes handicapées. Le comité du Plan d'action à l'égard des personnes handicapées a planifié quelques activités. Soyez à l'affût!



Semaine de la police : la collaboration à l'honneur!

par Josée Sabourin, conseillère en communication, DAPC

C'est avec grande fierté que le Commissaire à la lutte contre la corruption (CLCC) a souligné la Semaine de la police qui s'est déroulée sous le thème *Mieux se comprendre : la police et le citoyen*, du 14 au 20 mai dernier.

C'était l'occasion parfaite de souligner tous les efforts mis à la réalisation de notre mission policière par tous les employés, particulièrement les policiers et les policières de la Direction du renseignement et des enquêtes.

La Semaine a débuté avec le partage d'une vidéo du commissaire associé aux enquêtes, M. Sylvain Baillargeon, qui explique bien les efforts de l'UPAC pour renforcer le lien entre notre organisation et le citoyen. Pour la voir ou la revoir, cliquez [ici](#).

Également, une entrevue, avec l'enquêteur Mihai Tudorie, a été diffusée sur nos réseaux sociaux, dans laquelle il témoigne de sa volonté de participer à la lutte contre la corruption. Pour la visionner, rendez-vous sur la page [LinkedIn](#) ou la page [Facebook](#) de l'UPAC.

Enfin, le commissaire a visité en toute convivialité les différentes équipes, autant à Québec qu'à Montréal. Pour lui, il était important de prendre un moment avec les employés afin de les remercier de leur professionnalisme et de leur compétence. Il en a profité pour souligner les progrès accomplis dans l'amélioration de nos processus et l'augmentation de la crédibilité de notre organisation. Le commissaire a aussi réitéré sa fierté de voir l'UPAC et le CLCC prendre leur juste place, et ce, grâce au travail de chacun d'entre nous.





Gouvernance, affaires juridiques et communications

La Division des affaires juridiques vous présente son offre de service!

par Marie-Eve Plouffe, conseillère juridique, DAJ



À la suite de consultations auprès de l'ensemble des directions du CLCC, la DAJ a développé une offre de service qui est maintenant disponible dans le dossier <F:\UPAC\X PUBLIC\X200 Législation et juridique>.

Une procédure de mandatement détaillée ainsi qu'une version améliorée du formulaire de demande ont également été développées en lien avec cette nouvelle offre de service.

Le formulaire UPAC-FORM-JUR-01- Demande de mandatement à la DAJ est dès à présent disponible dans la section [Politiques et formulaires](#) de l'intranet.

Quant à la procédure portant sur le mandatement à la DAJ, elle sera mise à votre disposition dans les prochaines semaines. Surveillez, à cet effet, les courriels provenant de la Division des normes et pratiques.

Dans l'intervalle, si vous avez des questions, n'hésitez pas à les faire parvenir à DAJ-UPAC@upac.gouv.qc.ca.

Au plaisir de travailler avec vous!



Parlons d'éthique

L'éthique spirituelle au travail

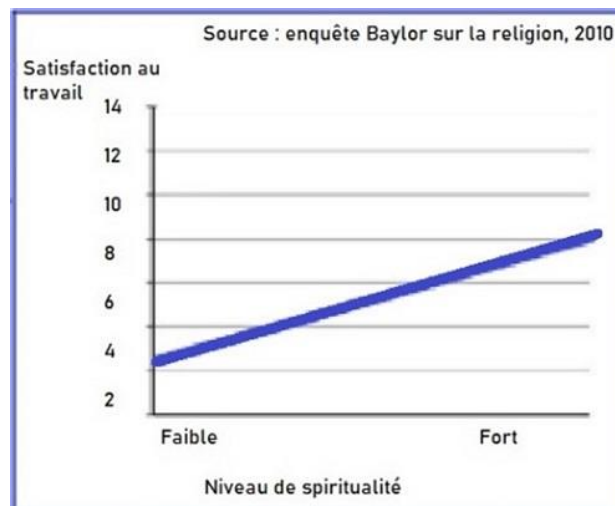
par Pascal Eloy, conseiller en éthique, DGGAJC

Après avoir abordé, le mois dernier, les accommodements religieux, il me paraissait intéressant de vous parler, maintenant, de l'éthique spirituelle au travail. Bon... notre conseiller en éthique dérape, car il mélange religion et travail, alors que nous œuvrons dans une administration laïque...

En fait, je ne m'égare pas tant que ça, car je ne vous parlerai pas de religion, mais de spiritualité. La différence est simple, puisque la religion renvoie à une structure hiérarchique, comme une église, alors qu'une spiritualité concerne les motivations profondes qu'une personne peut avoir ou un lien émotionnel direct qu'elle peut entretenir avec une divinité. Le terme spiritualité est un terme plus large et englobant que celui de religion.

Mais quel rapport avec le travail, me direz-vous ?

En fait, plusieurs études, depuis 2010, montrent qu'un nombre croissant d'entreprises intègre désormais la spiritualité dans leur management par le biais du leadership spirituel qui, en étant créateur de sens, permet d'augmenter la satisfaction au travail. Comme l'indique le graphique ci-dessous, plus la spiritualité des employés serait présente et reconnue et plus la satisfaction au travail serait grande.



Bien entendu, cela ne signifie pas qu'il faut parler de dieu toute la journée au travail... Les chercheurs considèrent qu'on parle de leadership spirituel quand un employé se perçoit comme participant à une relation d'échange avec son dirigeant, en raison du sens et de la valeur que celui-ci accorde au travail de l'employé. Ce dernier est alors plus susceptible, en retour, de rendre la pareille en améliorant son rendement au travail, car c'est comme si cette relation devenait sacrée à ses yeux.

En fait, une telle relation spirituelle est très cohésive et autorenforçante pour tous ceux qui la partagent, car elle se fonde sur des valeurs et des croyances vécues et une motivation individuelle. En fait, au même

titre que la spiritualité, le leadership spirituel évolue selon trois éléments : la vision, l'espoir ou la foi et l'amour altruiste que l'on peut résumer de la façon suivante :

- la vision : « je comprends la vision de mon organisation et je m'y engage ». Or, les études montrent qu'une personne est plus satisfaite dans son travail si celui-ci répond à ses souhaits et ses attentes.
- l'espoir ou la foi : « je fais toujours de mon mieux dans mon travail parce que j'ai confiance en mon organisation et ses dirigeants ». Or, cette confiance invite les employés à des comportements positifs et un rendement accru.
- l'amour altruiste : « les dirigeants de mon organisation sont honnêtes et sans fierté ou condescendance ». Ainsi, ces dirigeants deviennent donc des modèles à suivre ; modèles avec qui il y a peu de risque d'entrer en conflit.

Enfin, précisons encore qu'un gestionnaire qui aura une forte spiritualité individuelle sera plus à même de développer une forte capacité spirituelle de ses employés, puisqu'il va « prêcher par l'exemple ». Comme il se sent responsable de ses actes dans sa foi, il se sentira plus imputable et responsable envers son organisation et ses employés.

Ainsi, au lieu de supprimer ou d'interdire les impulsions spirituelles des employés, une organisation pourrait gagner à les accueillir avec prudence; prudence afin de toujours accepter diverses perspectives et de refuser les attitudes et comportements potentiellement discriminatoires.

Références :

Williams, O. F. et Houck, J.W. (1982). *The Judeo-Christian Vision and the Modern Corporation*, University of Notre Dame Press, IN.

Fu Yang, Jun Liu, Zhen Wang, et Yucheng Zhang. (2019). Feeling Energized: A Multilevel Model of Spiritual Leadership, Leader Integrity, Relational Energy, and Job Performance. *The Journal of Business Ethics*, N158, p 983-997.

Mitchell J. Neubert et Katie Halbesleben. (2015). Called to Commitment: An Examination of Relationships Between Spiritual Calling, Job Satisfaction, and Organizational Commitment. *The Journal of Business Ethics*, N132, p 859-872.



2^e participation du CLCC au colloque GARDES0

par France Morin, cheffe d'équipe, Service du renseignement

Cette année encore, le CLCC a participé au Colloque GARDES0 (Groupe sur l'Analyse, la Recherche et le Développement en Source Ouverte) qui s'est tenu le 25 mai dernier. Le colloque en est à sa 8e édition. Un des sujets cette année a été *ChatGPT*, sujet d'actualité.

Ce colloque est toujours bien attendu par le Service du renseignement, car il permet de parfaire et de maintenir nos connaissances ainsi que d'être au courant des nouvelles tendances en matière de sources ouvertes.



Il permet aussi d'être au fait avec de l'actualité et des nouveautés dans le domaine. Or, il faut comprendre que les sujets d'intérêt dans nos dossiers sont souvent des individus non criminalisés. Ainsi, les sources ouvertes, aussi nommées l'OSINT (Open Source Intelligence) dans le jargon du renseignement, nous sont souvent utiles pour la recherche d'information. Cet évènement a réuni plusieurs acteurs des milieux universitaire, policier (SQ, GRC, SPVM, SPVQ, etc.), privé (GoSecure, etc.) et du renseignement ainsi que des organismes gouvernementaux (AMF, AMP et d'autres).

Cet évènement nous aura permis de renforcer notre réseautage et d'assurer le développement d'un partenariat efficient.



Administration

LA MIGRATION DES SERVEURS : LE PROCESSUS EST EN COURS

par Josée Sabourin, conseillère en communication, DAPC



En raison de la fin de ses contrats avec Novell, le ministère de la Sécurité publique (MSP) entreprendra de migrer toutes nos données sur un serveur Microsoft local lui appartenant. En conséquence, l'ensemble des répertoires du CLCC seront transférés d'ici la fin de juin, à l'exception des répertoires de la Direction du renseignement et des enquêtes (DRE) qui seront migrés à la fin de septembre 2023.

Lors de la migration, les dossiers seront disponibles en lecture seule. C'est pourquoi cette action aura lieu à un moment qui aura le moins de répercussions possible sur les utilisateurs et les opérations. Cette date vous sera communiquée dès que nous la connaissons.

Modification de la structure

Ce projet de migration est le moment privilégié pour apporter des modifications à la structure actuelle de nos répertoires. Ainsi, un espace de classement des documents administratifs propres aux unités administratives sera créé. Cet ajout permet de répondre à un besoin des gestionnaires et des unités d'avoir un endroit désigné pour le classement de leurs documents administratifs internes.

Ce changement structurel implique une adaptation de tous dans la gestion de nos documents. Pour faciliter cette transition, un comité de gestion de changement a été mis sur pied. Il est appuyé par des ambassadeurs désignés de chacune des directions pour soutenir les modifications à venir dans les prochains jours.

Les ambassadeurs ont pour tâche de vous présenter plus en détail, si ce n'est pas déjà fait, les changements de la structure de nos répertoires. De plus, ils recueilleront vos questions pour les transmettre au comité de gestion du changement et vous rapporteront des réponses. À la suite de la migration, ils seront les personnes qui transmettront les messages à leur équipe respective et veilleront au bon déroulement du reclassement des documents administratifs de leur unité.

Dévoilement du Plan d'action à l'égard des personnes handicapées

par Josée Sabourin, conseillère en communication, DAPC



Notre organisme a l'obligation, en vertu de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale (RLRQ, chap.E- 20.1), de produire un Plan d'action à l'égard des personnes handicapées (PAPH) et qui doit faire l'objet d'une mise à jour annuelle. À cet effet, nous vous invitons à consulter le [PAPH 2022-2025](#) qui a été adopté le 31 mars dernier et qui est disponible sur notre intranet, dans le menu Organisation, onglet Publications.

L'objectif de ce plan est de prévenir et de réduire les obstacles à la participation sociale des personnes handicapées. Bien qu'à travers le temps, plusieurs obstacles ont été réduits ou abolis, il reste du travail à accomplir. La coordonnatrice des services et du Plan d'action à l'égard des personnes handicapées, Marie-Hélène Costa, mentionne les points suivants qui sont mis de l'avant dans le nouveau PAPH :

- Offrir des postes de travail adaptés aux besoins des personnes ayant un handicap;
- Tenir une séance de formation pour le personnel en contact avec le public sur l'accueil et le service aux personnes handicapées;
- Inclure dans les plans d'urgence des mesures qui prennent en compte les personnes handicapées.

De plus, notre PAPH 2022-2025 tient compte du nouveau décret qui a été adopté par le gouvernement et qui vient clarifier certains éléments à mettre dans le PAPH et harmoniser les plans d'action produits par les différents ministères et organismes assujettis. Il comporte donc, comme exigé, des mesures :

- De promotion;
- D'accessibilité;
- D'approvisionnement en biens et en services accessibles;
- D'adaptation;
- De sensibilisation, d'information et de formation du personnel et des mandataires.

Les différentes mesures prévues dans le PAPH 2022-2025 sont accomplies grâce à un comité de travail, composé de quatre (4) employés du CLCC, dont un membre de l'équipe des ressources matérielles et une personne qui a un handicap. Bien que le comité œuvre à mettre en place les mesures indiquées au PAPH, vous êtes invités à faire part de vos besoins d'adaptation à la coordonnatrice des services et du Plan d'action à l'égard des personnes handicapées, Marie-Hélène Costa, en tout temps. Le comité se fera un devoir d'apporter la solution adéquate à la problématique rencontrée.

L'hyperconnectivité, faites preuve de vigilance!

par le Service des ressources humaines

Êtes-vous de ces personnes toujours connectées qui ont du mal à décrocher? Vous faites peut-être face à l'hyperconnectivité. Apprenez-en plus sur cette réalité et sur les façons de l'éviter.

Le télétravail a résolument changé le quotidien des gens. Il y a plusieurs avantages au mode hybride, toutefois les gens sont de plus en plus branchés à leurs appareils, même sur leurs heures de temps personnel. Ils jonglent avec l'hyperconnectivité.



Saviez-vous que l'hyperconnectivité peut nuire à votre santé tant physique, psychologique que sociale? Stress, mauvais sommeil, problèmes oculaires, diminution de la concentration, perte de créativité et épuisement vous guettent. Le corps et l'esprit ont besoin de repos, et c'est encore plus vrai depuis que votre travail vous suit à la maison : le cellulaire vibre, Teams sonne et les courriels professionnels entrent à toute heure du jour. Ce rythme, les gens se l'imposent bien souvent eux-mêmes, alors qu'en réalité, ce n'est pas une exigence des organisations.

Décrocher de courts instants devient essentiel. Prenez quelques minutes, lorsque la fatigue ou la lassitude vous gagne, pour lever les yeux de vos écrans. Dans vos journées de télétravail, profitez de vos pauses pour aller prendre l'air ou accordez-vous simplement le temps de lire quelques articles de votre magazine préféré. Au bureau, marchez jusqu'à la machine à café, socialisez avec votre collègue ou sortez profiter des rayons de soleil. Et lorsque votre journée est terminée, déconnectez-vous! Ces exemples de petites actions sont salutaires pour votre santé et votre bien-être.

Débutez l'année en beauté : prenez soin de vous autant que vous le faites avec celles et ceux qui vous entourent.

Pour plus d'information :

- [Ce qu'il faut savoir sur l'hyperconnectivité | PAUSE](#)
- [Bienvenue dans Être performant en évitant l'hyperconnexion](#)



Des nouvelles de LODUC

LODUC vous présente son bilan 2022-2023

par Cynthia Bellemare, vice-présidente, LODUC



Lors la campagne 2022-2023, LODUC a eu plaisir de soutenir l'organisme GymnO Laurentides afin de leur offrir une aide financière pour leur projet de camp de jour estival 2023.

GymnO offre aux jeunes rencontrant des difficultés d'apprentissage l'occasion de participer à des activités leur permettant de briser l'isolement social, de tisser des amitiés, de vivre des situations de réussite et d'accroître leur estime de soi.

De ce fait, c'est avec plaisir que nous vous annonçons qu'en date du 23 mai 2023, le président M. Kavin Tondreau, la vice-présidente Mme Cynthia Bellemare, la trésorière Mme Nancy Simoneau et le conseiller M. Jean-François Bourque ont pu procéder à la remise d'un chèque au montant de 7200\$ à l'organisme Gymno.

LODUC tient à vous remercier d'avoir contribué à la concrétisation du projet 2022-2023 pour GymnO.

FRANCOTRUC

Expressions québécoises

par Fahima Hamel, technicienne en communication, DAPC

Après plus de 15 ans de vie au Québec, la langue de la belle province me surprend encore! L'influence de l'anglais sur la structure des phrases, l'aspiration de quelques sons et surtout les expressions bien d'ici sont des caractéristiques qui me fascinent.

Ma résistance au changement n'a pas trop tardé, j'ai commencé à utiliser des mots bien québécois au travail, histoire de faciliter l'interaction avec mes collègues, même si la prononciation est à travailler!

Je vous partage aujourd'hui mes petits coups de cœur d'expressions québécoises, leurs contextes d'utilisation et leurs équivalences en France. Bien souvent, ces expressions sont à prendre au sens figuré : parfois poétiques, parfois illustrées, parfois exagérées... ces expressions québécoises feront sourire bien des francophones non-initiés au français québécois.

	<p>Ça m'prend tout mon p'tit change</p> <p>L'expression québécoise "ça prend tout mon petit change" veut dire que quelque chose me demande beaucoup d'énergie et beaucoup d'effort.</p> <p>Pour bien comprendre cette expression, il faut savoir que le mot "change" en québécois est tiré de l'anglais, il signifie "monnaie". Ainsi le "petit change" est de la "petite monnaie". Ainsi, au sens figuré, "prendre tout son petit change" désigne la capacité à puiser dans toutes ses ressources pour parvenir à ses fins.</p>
	<p>Tourner les coins ronds</p> <p>L'expression québécoise "Tourner les coins ronds" est synonyme de faire quelque chose rapidement, quitte à bâcler la tâche. On peut dire que quelqu'un tourne les coins ronds lorsqu'il ne s'investit pas dans un projet. Il s'agit donc de laxisme, lorsqu'on néglige les détails dans le but d'épargner du temps et de l'argent.</p>
	<p>Virer sur un 10 cennes</p> <p>Cette expression peut se traduire par "Changer de direction pour trois fois rien", et c'est tout le sens qu'on lui donne. Ainsi, si vous entendez cette expression au Québec, elle veut vouloir dire :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Au sens propre : "Changer de direction rapidement". • Au sens figuré : Changer d'avis
	<p>Avoir d'la broue dans l'toupet</p> <p>Au Québec, l'expression avoir de la broue dans le toupet est couramment utilisée tandis qu'en France elle est quasiment inconnue.</p> <p>Pour comprendre cette expression, il faut savoir que le mot broue est un terme québécois qui désigne de la mousse (et par extension, il peut désigner de la bière). Le toupet est un mot québécois utilisé pour parler de la chevelure.</p> <p>Ainsi, avoir de la broue dans le toupet signifie littéralement avoir de la mousse dans les cheveux.</p> <p>Cela ne nous indique pas encore le sens figuré de cette expression québécoise. Étonnamment, on utilise avoir de la broue dans le toupet pour désigner le comportement d'une personne particulièrement agitée ou très occupée. Lorsque quelqu'un semble être débordé ou très pressé, on peut dire qu'il a de la broue dans le toupet.</p>



Être de bonne heure sur le piton

Lorsqu'un francophone non québécois entend cette expression, il crée forcément une image mentale d'un piton sous la forme d'un serpent (python).

Pourtant, en québécois, un piton est simplement un terme qui désigne toutes sortes de boutons. Être sur le piton est une expression qui signifie être en forme, avoir de l'énergie ou du cœur à l'ouvrage. Ainsi, l'expression Être de bonne heure sur le piton veut simplement dire qu'on s'est levé tôt et en forme, souvent pour aller travailler.

TECHNOTRUC

Comment rappeler un courriel dans Outlook

par Fahima Hamel, technicienne en communication

Mauvais destinataire, courriel erroné ou modifié, vous pouvez rappeler votre courriel et corriger le tir.

En effet, une fonctionnalité dans Outlook vous permet de récupérer le courriel envoyé et le remplacer par un autre le cas échéant. Mais attention, il faut faire preuve de rapidité, car cette alternative ne fonctionne que **si le courriel n'a pas été consulté**. Malheureusement, une fois ouvert par le destinataire, un courriel ne peut être récupéré.

Pour en savoir davantage, nous vous invitons à consulter [la procédure](#).



Des nouvelles du personnel

Bienvenue!

23 mai

- Jennifer Savard, analyste en renseignement, DRE

5 juin

- Stéphane Hénault, enquêteur, DRE

Au revoir...

2 juin

- Catherine Turgeon, DAJ
- Sylvie Ramadji, SRH

16 juin

- Carl Forget, DPNP



1^{er} juin

- Mathieu Blais, DA

6 juin

- Axel Clauzon, DPNP

9 juin

- Fahima Hamel, DAPC
- Doriana Lefterova, SRH

10 juin

- Judith Adeline Meda Tchwo, SVIE

18 juin

- André Duchesne, DRE

21 juin

- Majd Mansour, SVIE

24 juin

- Laila Foudail, SVIE

29 juin

- Mihai-Alexandru Stamate, BC

N. B. : Les employés désirant afficher leur date dans *L'Incorruptible* peuvent faire parvenir leur accord ainsi que la date (jour et mois) au Service des RH (rh@upac.gouv.qc.ca).

Pour tout commentaire, pour soumettre un sujet ou un article,
veuillez communiquer avec Fahima Hamel par courriel à
fahima.hamel@upac.gouv.qc.ca