

**Manuel**  
**d'interprétation**  
**de la**  
**Convention**  
**Collective**

⑥

98 / 03



MANUEL D'INTERPRÉTATION  
DES CONDITIONS DE TRAVAIL  
DE LA CONVENTION COLLECTIVE  
POUR LA PÉRIODE  
DÉCRÉTÉE ( Loi 142 ) DU

16 DÉCEMBRE 2005

AU

31 MARS 2010

Chap. 1.

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
34	2006 / 03	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 1

1-1.01 p) **MINISTÈRE** : Ministère des Ressources naturelles et de la Faune.  
Intégration au Ministère : 30 juin 2004

s) **SYNDICAT** : Syndicat des agents de conservation de la faune du Québec  
formation en syndicat professionnel : 20 septembre 2004

3. Un fonctionnaire du gouvernement dont l'emploi est d'un caractère confidentiel au jugement du tribunal du travail ou aux termes d'une entente liant le gouvernement et les associations accréditées conformément au chapitre IV de la Loi sur la fonction publique ( L.R.Q., chapitre F-3.1.1 ) qui sont parties à une convention collective ;

1-2.01 **Reconnaissance et champ d'application**

Le **SYNDICAT DES AGENTS DE CONSERVATION DE LA FAUNE DU QUÉBEC**, dont le bureau est situé à Montréal, est le représentant exclusif de tous les employés, permanents, temporaires, occasionnels et saisonniers rémunérés de par la Loi de la fonction publique du Québec qui sont agents de la paix.

Chap 1

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
33	2005 / 11	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 1 de 4

1- 2.02 Attributions par désignation

Désignation à titre provisoire ou remplacement temporaire, appelé à exercer les attributions d'un supérieur immédiat. ( exclus du syndicat )

La période de désignation pour plus de dix ( 10 ) jours ouvrables consécutifs, ( vous êtes exclus de l'unité de négociation pour la période de désignation )

1- 2.03 Motifs de cette exclusion

L'employeur en avise aussitôt l'employé et le syndicat, par écrit, en indiquant les motifs, la date de cette exclusion et la nouvelle unité administrative le cas échéant.

Fonction d'intérim

Lorsqu'un membre cumule une fonction à titre provisoire à un poste de responsable prévu au chapitre 1-1.01 ... q ) et ... r ) , il ne paie plus de cotisations syndicales au S.A.C.F.Q.

Cependant il faut que ce soit lui qui fasse la demande d'une non participation aux cotisations syndicales et qu'il s'en assure auprès de l'employeur, en même temps qu'il accepte la fonction.

Une occupation à la fonction intérimaire, étant en fonction d'autorité fait en sorte qu'il ne peut voir le maintien de la plupart des droits, ni conditions de travail, prévus à la convention collective pendant la durée de cette période d'exclusion en regard des situations survenant ou prenant naissance durant l'occupation de l'emploi à cette fonction d'intérim.

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	Page 2 de 4
15	00 / 06	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Paginée 2

Le recours à la procédure de grief du S.A.C.F.Q. ne peut être exercé dans la plupart des cas. Puisque la tâche accomplie n'est pas couverte par les conditions de la convention collective des agents de conservation de la faune

**A cette fonction intérimaire**

*Le syndicat ne rembourse aucune cotisation syndicale pendant la fonction d'intérim, selon une proposition de l'exécutif syndical à cet effet, soit :*

**Non remboursement de cotisations syndicales ( intérim )**

Proposition no. E-558 ( janvier 1994 )

Il est proposé que le Président provincial écrive une note à l'effet que le Syndicat ne sera plus responsable des cotisations syndicales payées par un agent de conservation qui assumerait l'intérim d'un poste à caractère confidentiel et qu'il ne remboursera plus ces cotisations, et que cette note soit publiée dans le journal Faune-Ethique.

( 1<sup>er</sup> février 1994, & communiqué no. 3 )

*Adoptée à l'unanimité de l'exécutif du S.A.C.F.Q. ( 26 janvier 1994 )*

Cette politique syndicale sera en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> février 1994.

Cet item no. 14 ( ordre du jour exécutif ) sera inscrit à l'ordre du jour du prochain comité paritaire le 4 février 1994.

Char 1

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
31	2005-04	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 3 de 4

1- 3.01

**Droits de l' employeur**

L'employeur conserve le libre exercice de tous ses droits, sous réserve des stipulations des conditions de travail prévues à la convention collective.

Ce qui est stipulé dans les conditions de travail prévues à la convention collective c'est ce que l' employeur reconnaît de droit.

À moins que le contexte n' indique un sens différent, soit par directives, règlements lois d'ordre public, ce sont ces conditions de travail prévues qui s' appliquent.

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	Page 4 de 4
15	00 / 06	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Paginée 4

1-3.01

**Intervention de l'employeur****Dans le cas de vandalisme sur la propriété d'un agent.**

Les autorités de la protection de la faune sont disposées à compenser l'agent qui aurait été victime d'actes de vandalisme sur sa propriété privée à la suite d'interventions effectuées dans le cadre de leurs fonctions.

Chaque réclamation sera examinée d'une façon « ad hoc » par le directeur général, entre autre, quant aux liens susceptibles d'être établis entre un acte de vandalisme sur la propriété d'un agent et des interventions réalisées dans le cadre de ses fonctions.

S'il y a lieu, le montant de la compensation sera établi par le directeur général, en tenant compte du remboursement effectué par l'assureur personnel de l'agent et de la majoration de prime résultant d'une réclamation qu'il aura formulée.

En somme, chaque situation sera examinée d'une façon « ad hoc » mais avec ouverture afin d'éviter, dans la mesure du possible, que des agents ne subissent des préjudices à la suite d'interventions justifiées effectuées de bonne foi dans l'exercice de leurs fonctions. ( Com. Paritaire 15 / 03 / 2005 item 4. d )

Chap 1

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
32	2005 / 06	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 1 de 1

1- 3.02

**Responsabilités de l' employeur****En matière civile**

En matière civile , l'employeur prend fait et cause pour l'employé, à condition qu'il en fasse la demande par écrit au président.

Lorsque l'employé par suite d'un acte qu'il a posé ou omis de poser dans l'exercice de ses attributions, dans une affaire reliée à des faits survenus dans l'exercice de ses fonctions, lorsque l'employé est poursuivi en justice par un tiers, autre qu'un fonctionnaire.

Après avoir consulté l'employé, l'employeur à ses frais, lui désigne un procureur parmi ceux à sa disposition.

Cependant, lors de circonstances exceptionnelles, sur demande écrite si poursuivi en justice par un fonctionnaire, l'employeur à ses frais, désigne un procureur parmi ceux à sa disposition pour assurer sa défense.

Toutefois, si les faits révèlent qu'il y a eu faute intentionnelle ou faute lourde ou que l'acte a été posé en dehors de l'exercice de ses attributions, l'employé rembourse les frais assumés par l'employeur pour sa défense.

Si la poursuite entraîne une condamnation de nature pécuniaire, elle sera payée par l'employeur.

En matière civile , un fonctionnaire qui poursuit un employé dans le contexte de sa relation avec l'employeur comme citoyen, n'est pas considéré être un fonctionnaire.

F/Chap.1

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
25	2003 / 02	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 1 de 4



1- 3.03

**En matière pénale ou criminelle**

L'employé, à condition qu'il en fasse la demande par écrit au président.

En matière pénale ou criminelle , lorsque l'employé est poursuivi en justice pour un acte qu'il a posé ou omis de poser dans l'exercice de ses attributions, dans une affaire reliée à des faits survenus dans l'exercice de ses fonctions, après avoir consulté l'employé, l'employeur lui désigne à ses frais, un procureur parmi ceux à sa disposition pour assurer sa défense.

En matière pénale ou criminelle , ne s'applique pas lorsque le président est à l'origine de la poursuite.

Si l'employé est déclaré coupable, il rembourse les frais assumés par l'employeur pour sa défense.

De plus, s'il se voit imposer une condamnation de nature pécuniaire, elle est payée par lui.

1\Chap.1

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
25	2003 / 02	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 2 de 4

1- 3.04

**En matière civile, pénale ou criminelle**

En matière civile, pénale ou criminelle , lorsque l' employé porte en appel un jugement rendu, si l' employeur lui a désigné un procureur, suivant les articles 1-3.02 ou 1-3.03 et que l' appel est accueilli, les frais assumés pour sa défense sont remboursés par l' employeur, selon le règlement sur le tarif d' horaires pour services professionnels fournis au gouvernement par des avocats ou des notaires.

1- 3.05

L' employé, à condition qu' il en fasse la demande par écrit au président.

En matière civile, pénale ou criminelle , lorsque l' employé est assigné à comparaître comme témoin à l' occasion d' une enquête ou pré- enquête judiciaire ou quasi- judiciaire pour un acte qu' il a posé ou omis de poser dans l' exercice de ses attributions, après avoir consulté l' employé, l' employeur lui désigne à ses frais, un procureur parmi ceux à sa disposition.

Cet alinéa ne s' applique pas lorsque l' employé comparaît comme témoin dans une cause où il est l' une des parties.

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
25	2003 / 02	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 3 de 4

1-3.06

**Modifications aux conditions de travail**

Les conditions de travail prévues à la convention sont celles applicables.

L'employeur peut modifier des conditions de travail qui ne sont pas prévues à la convention collective après en avoir avisé les employés visés et le Syndicat au moins 21 jours à l'avance.

De telles modifications peuvent entraîner un grief, dans tous les cas c'est à l'employeur de prouver que sa décision est fondée sur des motifs et qu'il a agi de façon raisonnable, pour des raisons valables.

Des indicateurs de < motifs raisonnables > sont :

- la condition de travail n'est pas la règle du Ministère mais l'exception ;
- cela vise à supprimer un abus, une tolérance pour une meilleure utilisation des deniers publics ;
- cela vise à mettre fin à un régime arbitraire ou à une situation discriminatoire.

Le fait de modifier ou d'enlever des privilèges à des employés ne constitue pas une modification.

1-3.07

L'article précédent ne s'applique pas à l'employé occasionnel ou saisonnier.

Chap. I.

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
32	2005 / 06	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 4 de 4

Programme d'aide aux employés

- 1-4.03 Un programme d'aide aux employés est mis en œuvre par le président.
- 1-4.04 Le programme est basé sur les principes suivants :
- a) le respect de la volonté de l'employé d'utiliser ou non les différents services offerts :
  - b) le respect et la garantie de la confidentialité entourant l'identité de l'employé bénéficiant du programme d'aide entourant la nature de son problème et des services reçus :
  - c) l'absence de préjudice, que ce soit au niveau de sa vie privée, de l'exercice de ses attributions, de la progression de sa carrière ou autres.

Besoin d'aide personnelle ou professionnelle du Ministère des Ressources naturelles et de la Faune ( MRNF ) voir site extranet Direction des communications au : <http://extranet.mrnf.gouv.qc.ca/outils.asp>  
( nom d'utilisateur : atlas\integration , mot de passe : mrnfp2004 )

- 1-4.05 Les parties ( l'employeur, le syndicat ) s'engagent à ne pas déposer en arbitrage le dossier de l'employé, et à ne pas requérir le témoignage des intervenants, ni des personnes ressources.

- 1-4.06 Pour la mise en œuvre et sur les principes énoncés en a ) b ) c ) ci-dessus l'employeur consulte le syndicat.

Le président, par l'entremise du comité paritaire, formule les recommandations appropriées sur les mesures qu'il entend mettre en place.  
Il avise sur les moyens qu'il entend prendre pour informer les employés.  
Il discute avec le syndicat de l'application du programme.

Annuellement, il fournit au syndicat le bilan de l'application du programme d'aide aux employés.

Page 1

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
33	2005 / 11	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 1 de 3

1-4.07

**Responsabilité de l'employeur**

Même si l'employé suit un programme d'aide, l'employeur peut prendre des actions afin de maintenir la discipline ou son droit de recourir à des mesures disciplinaires ou administratives en cas de mauvaise conduite ou de rendement insuffisant.

1-4.08

**Discrimination**

L'employeur, le Syndicat, ou leurs représentants respectifs, n'exerceront aucune menace, contrainte, discrimination ou harcèlement contre un employé pour l'un ou l'autre des motifs prévus à la Charte des droits et libertés de la personne ; ( chapitre 1.1 )

Une conduite se manifestant, entre autres par des paroles ou des gestes répétés, à caractère vexatoire ou méprisant, à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes en raison de l'un des autres motifs énumérés à l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne décrite.

**Les motifs prévus à la Charte**

Qui sont en l'occurrence -- la race, la couleur, le sexe, l'état de grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap, etc...

ou pour l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention.

1 chap 1

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
27	2003 / 06	DURECTEUR AUX GRIEFS	Page 2 de 3

1-4.09

**Harcèlement sexuel**

Le harcèlement sexuel consiste en une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, répétés et non désirés et qui sont de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne, à compromettre un droit ou à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables.

Un seul acte grave qui engendre un effet nocif continu peut aussi être considéré comme du harcèlement.

La procédure d'efficacité plus rapide que le grief pour que cesse cette situation est de contacter votre personne répondante régionale aux ressources humaines.

1-4.10

Il reste aussi la possibilité de soumettre un grief. Le délai pour tenir une rencontre est ramené à 15 jours de la soumission du grief au lieu de 30 jours.

De façon à assurer la confidentialité par toutes les parties conservez l'identité ( le nom ) de la personne. ( indiquez le titre à la fonction ).

1-4.11

**Violence au travail**

Le Ministère et le Syndicat conviennent de prendre les moyens raisonnables en vue de favoriser un milieu de travail exempt de violence.

**Harcèlement selon les autres motifs**

Voir la procédure interne de traitement des plaintes, de la directive sur le harcèlement psychologique selon les autres motifs en milieu de travail  
« voir les pages suivantes »

Chap 1

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
32	2005 / 06	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 3 de 3

**Harcèlement psychologique au travail**

La Loi sur les normes du travail introduit un nouveau droit qui est en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juin 2004, soit celui de travailler dans un milieu exempt de harcèlement psychologique au travail.

**Délai**

Toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans le délai à l'intérieur duquel il est possible de déposer une plainte écrite auprès de l'employeur dans les 90 jours de la dernière manifestation de cette conduite de harcèlement.

\* Notez que ce délai est différent des autres cas tel que le grief de la convention collective.

L'employé syndiqué qui préfère faire valoir ses droits au moyen de la procédure de grief et d'arbitrage sous la juridiction de l'arbitre de grief, suivra les délais ( 30 jours de la naissance de l'événement « voir art. 3-12.04 présentation du grief » ).

**Définition**

Pour l'application de la présente loi, on entend par « harcèlement psychologique » la définition de l'article suivant suivante selon les " normes du travail " :

*« une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci un milieu de travail néfaste. »*

Un tableau de questions **aide mémoire** à répondre est en annexe, ( 3 pages suivantes ) afin de vous aider à déterminer les comportements de ces diverses manifestations envers vous.

Pour plus de détails sur ces dispositions, il est possible de consulter le site suivant par Internet : [www.mtc.gc.ca](http://www.mtc.gc.ca)

Chap. 1.

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
37	2007 / 09	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 1 de 4

**AIDE MÉMOIRE****S'exprimer**

Est-ce que l'on vous a empêché de vous exprimer ? \_\_\_\_\_

Est-ce que l'on vous a interrompu sans cesse ? \_\_\_\_\_

Est-ce que l'on vous interdit de parler aux autres ? \_\_\_\_\_

Est-ce que l'on a détruit le travail réalisé ? \_\_\_\_\_

Est-ce que l'on vous a privé de toute possibilité de vous exprimer ? \_\_\_\_\_

**L'isoler**

A t'on fait en sorte de ne plus vous adresser la parole en public ? \_\_\_\_\_

A t'on fait de ne plus vous parler du tout ? \_\_\_\_\_

Vous a t'on isolé des autres personnes ? \_\_\_\_\_

A t'on nié votre présence ? \_\_\_\_\_

A t'on empêché les autres de vous adresser la parole ? \_\_\_\_\_

Vous a t'on éloigné des autres ? \_\_\_\_\_

Vous a t'on privé des moyens de communications ? \_\_\_\_\_  
( téléphone, ordinateur, courrier, etc.. )

Chap. 1.

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
31	2005 / 04	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 2 de 4



**Déconsidération**

Vous a t'on déconsidéré ? \_\_\_\_\_

A t'on répandu des rumeurs sur vous ? \_\_\_\_\_

Vous a t'on ridiculisé ? \_\_\_\_\_

Vous a t'on humilié ? \_\_\_\_\_

A t'on mis en cause vos convictions, ou votre vie privée ? \_\_\_\_\_

Vous a t'on injurié ? \_\_\_\_\_

Vous a t'on harcelé sexuellement ? \_\_\_\_\_

**Discréditer**

Est-ce que l'on ne vous a plus donné de tâches à accomplir ? \_\_\_\_\_

Est-ce que l'on vous a obligé à réaliser des actions dévalorisantes ? \_\_\_\_\_

Est-ce que l'on vous a obligé à réaliser des tâches absurdes ou inférieures à vos compétences ? \_\_\_\_\_

Est-ce que l'on vous a mis en échec, de façon à simuler des fautes professionnelles ? \_\_\_\_\_

Est-ce que l'on vous a dénigré devant les autres ? \_\_\_\_\_

Chap 1

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
31	2005 / 04	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 3 de 4

**Les conséquences**

Les personnes impliquées passent par différentes émotions ou sentiments tels que : de la honte, de la colère, du déni, de la tristesse, de la peur, etc...

Ces situations entraînent des conséquences importantes et ont des répercussions, tels que :

- la détérioration de la santé physique et psychologique ( troubles anxieux, troubles d'adaptation, dépression, état de stress post- traumatique, pouvant même conduire au suicide ;
- des problèmes de toxicomanie ou d'alcoolisme ;
- des difficultés professionnelles, voire même la perte d'emploi ;
- des pertes financières importantes menant à des difficultés familiales ou conjugales ;
- des absences du travail, à des invalidités.

**Impacts personnels**

- une perte d'intérêt et d'engagement envers le travail ;
- une diminution de la qualité des services ;
- une augmentation du risque d'erreurs .

A cela s'ajoutent, une perte de confiance envers l'employeur, des dommages à la réputation de l'employeur, ( étant des employés de première ligne sur le terrain ) une augmentation de l'absentéisme au travail, un taux élevé de roulement de personnel, des difficultés de recrutement, des risques accrus de vandalisme et de dommages à la propriété ainsi que la violence physique au travail et le versement de compensations financières.

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
31	2005 / 04	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 4 de 4

Il existe une ressource de service d'aide spécialement créée pour nos membres agents de la paix dans le besoin dont font partie les agents de protection de la faune du Québec

Le but du service offert est de répondre à tout état de détresse psychologique vécue.

Les services offerts sont l'hébergement ou en externe selon les besoins, le soutien thérapeutique pour des problématiques de nature physique, tels que la détresse psychologique ou émotionnelle importante, la toxicomanie, l'alcoolisme, le jeu compulsif, la dépression, l'épuisement professionnel ( burn-out ), le stress post-traumatique ou toute autre difficulté que peuvent rencontrer les agents de protection au plan personnel.

Cette maison d'accueil

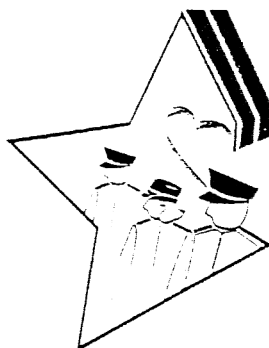
La VIGILE

4965, Lionel-Groulx

St-Augustin-de-Desmaures, Qc.

G3A 1V3

est un organisme à but non lucratif.



*La Vigile*

En toute confidentialité,  
sans porter de jugement,  
pour les agents de la paix :  
disponibilité 24 heures sur  
24 heures - 7 jours sur 7.

Telephone : 1. 418. 871-4431

Teleavertisseur : 1. 418. 640-4711

Internet : <http://www.lavigile.qc.ca>

La VIGILE t'offre l'aide et le soutien de professionnels de la santé et de la relation d'aide pour te permettre de retrouver ton équilibre, un retour à la santé et à la dignité

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
30	2005-01	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 1 de 3

Cette mission que s'est donnée la maison d'accueil pour agents de la paix **La Vigile** accueillera gratuitement tout employé qui sera aux prises avec une difficulté de santé reliée • au stress • à l'épuisement professionnel • à la violence • au harcèlement • au deuil • au suicide • à la famille • à la vie de couple • à la sexualité • au jeu compulsif • ou autres ...  
en toute confidentialité, sans porter de jugement.

Les services d'aide et d'hébergement offerts par des • psychologues • médecins • thérapeutes • par un aumônier • et tout autre type d'intervenant, selon le besoin, sont offerts gratuitement.

Une telle organisation ne peut exister sans financement même si **La VIGILE** est un organisme à but non lucratif.

C'est pourquoi **La VIGILE** sollicite votre appui financier afin d'offrir les différents services à nous les agents de la paix ( agents de la protection de la faune )

Sans votre soutien et sans votre générosité, l'oeuvre est impossible.

1 chap 1

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
30	2005 / 01	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 2 de 3



La Vigile

Je contribue à La Vigile par déduction à la source • PAR PAIE  1\$  2\$  5\$  10\$ ou \$  
Nombre de paies (annuel) \_\_\_\_\_ Don total par année \_\_\_\_\_  
M  Mme  Nom du donateur: \_\_\_\_\_  
Adresse du donateur: \_\_\_\_\_  
Employeur: \_\_\_\_\_  
Service: \_\_\_\_\_  
Signature: \_\_\_\_\_

La Vigile, Maison d'accueil pour agents et agentes de la paix  
C.P. 370, Cap-Rouge (Québec) G1Y 3C8

Centre de responsabilité - paie: \_\_\_\_\_  
Code postal: \_\_\_\_\_  
No de tél.: ( ) \_\_\_\_\_  
No d'ass. sociale: \_\_\_\_\_  
Date: \_\_\_\_\_

1 char 1

NO	DATE ÉMISSION	INTERVENANT SYNDICAL	
30	2005 / 01	DIRECTEUR AUX GRIEFS	Page 3 de 3