SAPFQ
Syndicat des agents de protection de la faune du Québec

« ACCÈS SÉCURISÉ »

Montréal, le 10 juillet 2014

CONFIDENTIEL

Chers collègues,

Je vous demande dans un premier temps à ce que le présent communiqué demeure dans la plus stricte confidentialité. Étant à mes premières armes à titre de directeur aux griefs, je prends le risque de vous dévoiler ma stratégie, afin de tenter de régler une injustice devenue flagrante au sein du service de la protection de la faune.

Comme plusieurs l'ont sûrement constaté, au moment de procéder à des comblements de postes par promotion ou affectation, l'employeur agit souvent de façon arbitraire et discriminatoire. Ceci se révèle particulièrement, au moment où il comble un poste de façon intérimaire par une personne n'étant pas classée, alors que des personnes classées sur liste d'éligibilité sont mises de côté, sous prétexte qu'elles ne possèdent pas le profil requis. Le plus aberrant dans tout cela, est que par cette façon de faire, l'employeur contourne sa propre politique de dotation, pour laquelle il a désiré obtenir le cautionnement du SAPFQ.

Évidemment, ceci ne peut faire l'objet d'un grief proprement dit. Toutefois, certains cas sont si flagrants, que nous pourrions les qualifier de patronages et favoritismes évidents. Dans les circonstances, la présentation de griefs pourrait être envisageable conditionnellement à ce que nous soyons en mesure de démontrer sans équivoque que ces pratiques sont arbitraires, abusives et répétées.

Cependant, la meilleure façon de démontrer ces abus est de faire la preuve que ceux-ci sont trop souvent répétés. De plus, dans le contexte d'austérité actuel où l'on sabre dans les budgets, alors que la fonction publique met en place des processus de concours onéreux, cette façon de faire devient contradictoire aux objectifs de rationalisation du gouvernement.

En conséquence, j'apprécierais que vous me soumettiez tous les cas dont vous, ou vos collègues avez eu connaissance. Par la suite, nous verrons en fonction du nombre, des délais et des particularités, l'action à entreprendre soit, par voie de griefs, de plainte à la commission de la fonction publique ou tout autre moyen à notre disposition, afin de ramener l'employeur à l'ordre et de faire cesser ces pratiques interdites. Je vous rappelle toutefois que le délai de prescription dans le cas du grief est de 30 jours, en conséquence, il va falloir me faire parvenir les cas grieffables le plus rapidement possible.

De plus, dans l'éventualité où les cas rapportés seraient nombreux, ceci aurait pour effet d'enrichir notre argumentation souhaitant l'application du principe de l'ancienneté lors de la négociation à venir.

Je compte donc sur votre habituelle collaboration et vous souhaitent de belles vacances estivales.

Pierre Gagné
Directeur aux griefs