

---

**COMITÉ PARITAIRE**  
**MINISTÈRE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE, DE L'ENVIRONNEMENT, DE LA**  
**FAUNE ET DES PARCS**

et  
**SYNDICAT DES AGENTS DE PROTECTION DE LA FAUNE DU QUÉBEC**

**COMPTE-RENDU**  
**RENCONTRE DU 21 MAI 2013**

---

**Lieu :** Atrium, salle B-208.16  
**Heure :** 9h00

**Président :** Me Lukasz Granosik

Pour la partie patronale :

**Étaient présents:**

Madame Johanne Lévesque  
Messieurs Réjean Rioux  
Philippe Laliberté  
Benoît Levert

**Invité :**

Monsieur Pierre Desjardins

Pour la partie syndicale

**Étaient présents:**

Messieurs Sylvain Milette  
Paul Legault  
Pierre Gagné

**Était absent :**

Monsieur Hugues Gagnon

---

**ORDRE DU JOUR**

1. Adoption de l'ordre du jour
2. Suivi de la dernière rencontre
  - 2.1 Politique de mobilité
    - Demande du syndicat suite à la rencontre du 26 février 2013
    - Condition du « 36 mois » pour les TPR
  - 2.2 Réforme de l'assurance emploi et relevé d'emploi (TPR)
  - 2.3 Contrats occasionnels (statut 08) – APF ne répondant pas aux nouvelles conditions d'admission (Entente)
3. Révision des règles d'encadrement des assistants de protection de la faune
4. Postes intérim en province, délais dans les prises de décision
5. Émission des relevés d'emploi, le non respect des délais (TPR)
6. Représentation de l'employeur à la Commission des relations du travail
7. Programme d'aménagement du temps de travail (PATT)
8. Délai de signature des permis d'absence par les gestionnaires
9. Abus dans les changements de cédules
10. Projet pilote « Déclaration de disponibilité pour rappels au travail »
11. Éléments de la présente rencontre à diffuser immédiatement
12. Prochaine rencontre

*En introduction, sont présentés monsieur Philippe Laliberté, directeur général adjoint, qui se joint à la représentation patronale et monsieur Pierre Desjardins, coordonnateur aux relations de travail du MDDEFP, qui assumera éventuellement le rôle de porte-parole patronal. Le Président, au nom de tous, souhaite la bienvenue aux nouveaux représentants.*

*Pour sa part, la partie syndicale annonce la démission de monsieur Hugues Gagnon. Des élections se tiendront dans la semaine du 27 mai afin de nommer un remplaçant à monsieur Gagnon.*

## **1. ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR**

Le dernier projet d'ordre du jour, modifié le 16 mai, est adopté avec l'ajout de la précision suivante au point 3 :

3. Révision des règles d'encadrement **des assistants de protection de la faune**

## **2. SUIVI DE LA DERNIÈRE RENCONTRE**

### **2.1 Politique de mobilité**

#### Demande du syndicat suite à la rencontre du 26 février 2013

Lors du dernier comité paritaire, la partie syndicale a fait des représentations relativement au comblement d'un poste pour lequel la politique de mobilité n'aurait pas été respectée. La disposition en cause est l'étape de l'affectation extra régionale pour un emploi sur deux. La partie patronale avait alors affirmé que sa dotation de poste respectait la politique étant donné que celle-ci s'appliquait uniquement aux postes devenus vacants à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 et que c'était effectivement le cas pour seulement un des deux postes.

À la suite de cette rencontre, la partie syndicale a écrit à l'ensemble des membres du comité paritaire revenant à la charge quant à la date de prise d'effet de la politique. Afin d'appuyer ce qu'elle avançait, la partie patronale a alors transmis à la partie syndicale copie du communiqué du Directeur général (*communiqué #12 21 décembre 2011*) apportant les précisions en question.

À la demande de la partie syndicale, une précision sera ajoutée au texte de la politique à l'item « entrée en vigueur » afin d'éviter d'autres débats inutiles.

Par ailleurs, la partie syndicale s'inquiète à savoir qui s'assure du respect de la clause communément appelée du « 1 sur 2 ». En réponse, il appert qu'un professionnel de la Direction générale, soit monsieur Sylvain Denault, est chargé de cette responsabilité en collaboration avec les gestionnaires régionaux. La partie syndicale se dit rassurée de cette implication de la Direction générale.

#### Condition du « 36 mois » pour les TPR

La partie patronale a pris en délibéré, lors du dernier comité, la demande syndicale à l'effet de reconsidérer l'obligation, pour un TPR, de comptabiliser 36 mois effectivement travaillés avant de pouvoir être admissible à la mobilité extra régionale.

- La partie patronale, dans un souci d'équité, annonce qu'elle entend amender la définition rattachée à la « période de 36 mois » afin que celle-ci corresponde plutôt à 36 mois de calendrier sur un emploi TPR. Cette nouvelle modalité s'appliquera aux postes dont le processus de dotation débutera après le 21 mai.

La partie syndicale se dit heureuse de l'ouverture manifestée à cet égard.

#### **2.2 Réforme de l'assurance emploi et relevé d'emploi**

La partie patronale informe que le motif indiqué par le CSPQ sur le relevé d'emploi des TPR est « manque de travail » et qu'aucune problématique avec l'assurance emploi ne lui a été signalée.

#### **2.3 Contrats occasionnels (statut 08) – APF ne répondant pas aux nouvelles conditions d'admission (Entente)**

Afin de clarifier ce qui a été convenu au dernier comité paritaire (compte-rendu du 26 février 2013, point 6), les parties signent l'Entente « *concernant les emplois occasionnels et certains agents de protection de la faune saisonniers* ».

Celle-ci vise essentiellement à ce que les quelques agents saisonniers, qui ne répondent pas aux nouvelles conditions d'admission de la classe d'emploi, ne soient pas pénalisés dans l'acquisition de l'expérience suffisante requise pour compenser la scolarité manquante prévue aux conditions d'admission.

### **3. RÉVISION DES RÈGLES D'ENCADREMENT DES ASSISTANTS DE PROTECTION DE LA FAUNE**

Le comité de travail, auquel certains agents de protection de la faune ont participé, à titre d'employé et non pas à titre de représentants syndicaux, a émis ses recommandations. Le Directeur général a eu l'occasion, avant la tenue de cette rencontre, de présenter celles-ci au Président du syndicat. La présente consultation s'inscrit dans le cadre du processus global de consultation actuellement en cours.

La partie patronale rappelle que les travaux du comité de travail ne visaient pas à ajouter des pouvoirs aux assistants de protection de la faune, mais à revoir les règles d'encadrement. Ainsi, un des impacts des travaux sera de mieux se positionner sur la formation à dispenser et sur les méthodes de travail préconisées et les opérations conjointes. La partie patronale rappelle que l'encadrement des partenaires a été inclus dans la tâche des APF depuis 1990.

Les parties passent en revue le texte et la partie syndicale fait part de ses commentaires. Parmi ceux-ci, elle réclame pour des raisons de sécurité que deux (2) agents soient requis pour chaque assistant. La partie patronale croit que cela ne serait pas nécessairement une formule gagnante. Au soutien de son affirmation, elle ajoute qu'il est important de distinguer l'accompagnement de l'intervention.

Aux termes d'échanges à ce sujet, la partie syndicale adhère à la proposition patronale, soit:

- Des activités d'accompagnement : peuvent être réalisées en présence d'un agent seulement.
- Toute intervention spécifique: il y aurait nécessité de la présence minimale de deux agents.

À titre d'exemple, pour toute opération spécifique planifiée à l'intérieur d'une ZEC, un minimum de deux agents est requis et ceux-ci devront demeurer ensemble tout au long de l'intervention. Toutefois, le travail préparatoire à cette opération spécifique pourrait être réalisé en présence d'un seul agent. Par ailleurs, lors d'une couverture de plainte ou autre présence non planifiée au Plan d'action local de protection de l'organisme, un APF pourrait être seul et aller faire du travail avec un assistant, par exemple visiter une scène de braconnage.

La partie syndicale insiste pour que les règles de conduite soient très clairement établies afin d'éviter toute confusion. De plus, elle mentionne sa préoccupation dans le contexte de la déontologie en soulignant le caractère délicat advenant qu'un assistant se voit assigner comme témoin. Les parties conviennent de l'importance de la sensibilisation des agents et des partenaires.

Le document « Règles d'encadrement des associés de la protection de la faune » sera modifié à partir des commentaires de la partie syndicale et de ceux des autres intervenants faisant aussi partie du processus de consultation.

#### **4. POSTES INTÉRIM EN PROVINCE, DÉLAIS DANS LES PRISES DE DÉCISION**

La partie syndicale se questionne sur les raisons justifiant l'occupation par intérim depuis un certain temps de postes d'encadrement et d'agents classe principale alors que des candidats sont disponibles.

Elle donne certains exemples précis en région et rappelle que par le passé la Commission de la fonction publique (CFP) avait jugé déraisonnables des délais d'occupation intérimaire qui se poursuivaient au-delà d'un an.

La partie patronale précise que compte tenu de la spécificité du secteur d'activités de la protection de la faune, le bassin de candidats pour l'accès à ces postes est concentré à l'interne. La contrepartie d'un tel contexte est que des postes de commandants qui ne peuvent être comblés actuellement, faute de liste de déclaration d'aptitudes disponible, ont des répercussions directes sur la dotation des autres postes vacants d'encadrement et de classe principale. Toutefois, la situation est en voie d'être régularisée car la partie patronale annonce qu'elle vient tout juste d'obtenir une dérogation du Conseil du trésor pour la tenue d'un concours réservé permettant de combler des postes de commandant.

Dans le cadre des échanges entre les parties, un cas spécifique est soulevé par la partie syndicale auquel la partie patronale entend remédier sous peu; celui-ci ne s'inscrivant pas dans la foulée des autres situations.

#### **5. ÉMISSION DES RELEVÉS D'EMPLOIS, LE NON RESPECT DES DÉLAIS (TPR)**

La partie syndicale soulève encore des problématiques au sujet des TPR.

Dans un cas, il s'agit de retard dans l'émission de la paie. La partie patronale examinera les délais dans le cheminement interne des documents avant de s'adresser au CSPQ. L'autre dossier concerne le délai de production du relevé d'emploi. Une lettre de l'agent concerné détaillant la situation et dénonçant l'attitude du technicien en rémunération est déposée.

Par ailleurs, la partie syndicale revient à la charge afin que des démarches officielles soient faites auprès des autorités afin que les TPR puissent être assujettis à la paie standard pendant leur période de travail d'un minimum de cent vingt (120) jours consécutifs.

La partie patronale est d'accord avec la partie syndicale mais souligne que les pilotes du système SAGIP ont fait le choix de ne pas effectuer de nouveaux développements dans le contexte actuel de transition vers le système SAGIR.

Considérant que rien n'indique que SAGIR règlera le problème, la partie patronale évaluera les démarches qu'elle peut faire à ce sujet.

## 6. REPRÉSENTATION DE L'EMPLOYEUR À LA COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL

Récemment, la partie syndicale s'est présentée à la Commission des relations du travail (CRT) dans le cadre d'une plainte logée par une de ses membres en vertu de l'article 47,2 du Code du travail (devoir de représentation). Elle déplore que l'employeur n'ait pas été présent et affirme que son rôle n'est pas de défendre la décision prise par les autorités dans le dossier contesté. Elle fait également un parallèle avec l'absence de l'employeur lors d'une plainte en déontologie.

La partie patronale précise la distinction à faire entre le type de défense qui doit être présentée par le syndicat visé lors d'une plainte en vertu de 47,2 et la nature de la preuve qui incombe à l'employeur devant un tribunal d'arbitrage lors d'un grief.

La partie syndicale considère que si la partie patronale avait rendu témoignage, ceci aurait assurément contribué à éclairer le commissaire en place lors de l'audience.

Dans le cas soulevé ici, la partie patronale, sur avis du procureur de la Direction des affaires juridiques du Secrétariat du conseil du trésor, n'était pas présente à la CRT. Par conséquent, la partie syndicale déplore s'être retrouvée à devoir elle-même démontrer la justesse de la décision de l'employeur.

Le président du comité mentionne que l'employeur est automatiquement une partie intéressée en raison des conséquences pour celui-ci d'une requête qui serait éventuellement accueillie par la CRT. Toutefois, il prend soin de préciser que son affirmation se veut d'ordre général n'étant pas au fait des éléments spécifiques d'analyse ayant conduit à la prise de position du procureur patronal dans le présent dossier.

La partie syndicale précise qu'elle considère que l'employeur doit de façon générale être présent. Par contre, lors de cas où une présomption est en cause (congédiement en période de maladie, droit, loi) elle affirme que l'employeur doit être présent.

La partie patronale rappelle à la partie syndicale qu'elle avait revue sa position en vue d'être présente à la seconde journée d'audience mais qu'elle n'a pas été informée de la date de celle-ci.

À l'avenir, il est entendu que chaque cas sera analysé à la pièce à la lumière de la présente expérience afin de déterminer d'abord la pertinence ou non de la présence de l'employeur et ensuite quel type de représentation serait appropriée.

La partie syndicale mentionne par ailleurs que l'arbitrage sera envisagé sérieusement pour tous les cas de congédiements futurs.

## **7. PROGRAMME D'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL (PATT)**

La partie syndicale dénonce que certains de ses membres se voient refuser les dates souhaitées pour les reprises de congés compensatoires. Ces refus seraient appuyés par un mot d'ordre régional et reliés à un manque d'effectif. Elle mentionne que ces refus sont une source de frustration et de démotivation inutile, que des refus en fin de carrière ont même été signalés et que les demandes des APF sont légitimes, parfois pour des raisons de maladie, fatigue, stress.

La partie patronale précise d'abord que le PATT est un des éléments à considérer dans l'organisation du travail mais qu'il n'y a eu aucune directive spécifique au plan provincial. Il appartient à chaque gestionnaire de gérer son unité en fonction de ses contraintes et chaque cas doit être analysé en fonction du contexte du bureau concerné et de la disponibilité de la main-d'œuvre. Il est aussi rappelé que sur une base provinciale, le nombre d'acceptation dépasse largement le nombre de refus. Quant au prétendu mot d'ordre régional, un représentant patronal y apporte les nuances appropriées.

Des échanges s'ensuivent entre les parties quant aux modalités d'application du PATT qui ont été négociées il y a de cela déjà plusieurs années. Il est finalement entendu de mettre sur pied un comité de travail qui serait chargé d'actualiser le PATT applicable aux agents de protection de la faune.

## **8. DÉLAI DE SIGNATURE DES PERMIS D'ABSENCE PAR LES GESTIONNAIRES**

La partie syndicale déplore que des gestionnaires attendraient à la dernière minute avant de statuer sur un permis d'absence (à titre d'exemple : reprise de temps supplémentaire) pourtant présenté par l'agent longtemps avant la date prévue de l'absence. À une question de la partie patronale à savoir s'il s'agit d'un cas particulier, il semble que ce soit une pratique courante dans plusieurs régions.

La partie syndicale ajoute qu'une telle pratique de rétention des formulaires soumis pour approbation aux gestionnaires est une source de stress inutile. Elle affirme aussi que cette pratique est dans la même lignée que celle de payer les banques de surtemps des APF en fin d'année financière sans possibilité de refus ou d'entente. Les délais de signature des formulaires dans cette période de l'année sont perçus par les APF comme une pratique abusive.

La partie patronale rétorque qu'il y a aussi à considérer qu'un permis d'absence déposé trop longtemps à l'avance ne permet pas au gestionnaire de prendre une décision éclairée sur la situation qui prévaudra le moment venu.

Considérant que le gestionnaire se doit de tenir compte d'un ensemble de situations avant d'autoriser les absences, la partie patronale est d'avis qu'il appartient d'abord aux parties concernées de communiquer entre elles. Il est d'ailleurs suggéré que les gestionnaires conviennent localement de modalités à cet effet avec leur équipe de travail. Au besoin, les situations peuvent aussi être discutées aux comités de gestion locaux et aux comités de relations professionnelles.

Une sensibilisation à la situation sera faite à l'ensemble des gestionnaires prochainement.

#### **9. ABUS DANS LES CHANGEMENTS DE CÉDULES**

La partie syndicale dénonce une pratique à l'effet d'utiliser systématiquement les changements de cédules afin de faire en sorte d'augmenter le temps de présence des agents vu le manque d'effectif. Dans l'exemple soumis, l'agent est appelé à changer trois fois de cédule dans l'année. Une telle pratique a des conséquences importantes sur les agents et la prétention syndicale est qu'elle constitue aussi une façon d'éluder le travail en temps supplémentaire.

La partie patronale précise que ce n'est pas la majorité des gestionnaires qui sont visés et que, de façon habituelle, les cédules sont gérées adéquatement. Toutefois, elle rappellera aux gestionnaires que les changements de cédules ne sont pas là pour optimiser la présence à des périodes précises mais plutôt pour gérer le roulement de personnel.

#### **10. PROJET PILOTE « DÉCLARATION DE DISPONIBILITÉ POUR RAPPELS AU TRAVAIL »**

Ce projet pilote, implanté le 1<sup>er</sup> novembre 2011 à la suite de recommandations formulées par un sous-comité de travail du comité paritaire devait se terminer en théorie en octobre 2012.

Il était aussi prévu qu'une évaluation soit réalisée au terme de cette expérimentation. Considérant qu'il s'agit d'un projet conjoint, la partie patronale amène ce sujet afin que chaque partie puisse être en mesure de faire un bilan lors du prochain comité paritaire.

Les parties conviennent d'être prêtes à faire leur analyse à la prochaine rencontre.

La partie patronale mentionne que les heures supplémentaires sont inhérentes à l'exercice de la profession et qu'il s'agit d'une obligation de l'employé.

La partie syndicale répond que les normes du travail sont claires à ce sujet et qu'un chapitre porte exactement sur le sujet du calcul et du refus d'exécuter des heures supplémentaires. Il y est clairement mentionné les normes applicables dans les cas de refus, ce à quoi la partie patronale et le président du comité acquiescent.

#### **11. ÉLÉMENTS DE LA PRÉSENTE RENCONTRE À DIFFUSER IMMÉDIATEMENT**

Les parties conviennent des sujets dont il est approprié de faire connaître avant même l'approbation du présent compte-rendu.

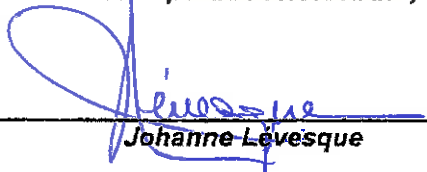


**12. PROCHAINE RENCONTRE**

La prochaine rencontre qui était prévue le 1<sup>er</sup> octobre, est déplacée au **25 septembre 2013 à 9h00**. Il est convenu, malgré le contexte de changement ministériel, que cette rencontre se tiendra à l'Atrium.

Les membres du comité prévoient aussi dès maintenant la date de la rencontre suivante, soit le **3 décembre 2013 à 9h00**. Le calendrier annuel des rencontres sera déterminé à l'automne.

*Pour la partie PATRONALE,*

  
\_\_\_\_\_  
**Johanne Lévesque**

*Pour la partie SYNDICALE,*

  
\_\_\_\_\_  
**Paul Legault**

*Le président,*

  
\_\_\_\_\_  
**Mrs Lukasz Granosik**