RENCONTRE DE COMITÉ PARITAIRE
MINISTÈRE DES FORÊTS, DE LA FAUNE ET DES PARCS
ET
SYNDICAT DES AGENTS DE PROTECTION DE LA FAUNE DU QUÉBEC

COMPTE RENDU
RENCONTRE DU 12 JUIN 2015

Lieu : Atrium, salle B-208.4

Heure : 9 h

Président : Monsieur Pier-Luc Bilodeau

Pour la partie patronale :
Étaient présents:
Messieurs Réjean Rioux
Jasmin Larouche
Yves Guérette

Pour la partie syndicale
Étaient présents:
Messieurs Pierre Gagné
Martin Perreault
Alexandre Faucher
Steven Cléroux

ORDRE DU JOUR

1. Adoption de l'ordre du jour
2. Présentation des faits saillants et des conclusions du sondage sur le climat de travail effectué par le SAPFQ (partie syndicale)
3. Période de questions et commentaires (partie patronale)
4. Présentation de la DGPF sur le climat de travail (partie patronale)
5. Période de questions et commentaires (partie syndicale)
6. Constats partagés sur la culture organisationnelle et sur le climat de travail (discussion entre les parties)

1. ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR

Les parties adoptent l'ordre du jour tel que libellé plus haut.

2. PRÉSENTATION DES FAITS SAILLANTS ET DES CONCLUSIONS DU SONDAGE SUR LE CLIMAT DE TRAVAIL EFFECTUÉ PAR LE SAPFQ (PARTIE SYNDICALE)

La partie syndicale effectue leur présentation sur les résultats du sondage. En introduction, elle a décidé, à la suite de divers constats, d'effectuer ce sondage en mai 2013 et ce dernier a été présenté au directeur général ainsi qu'à la sous-ministre associée en décembre 2013. En termes de participation, la partie syndicale mentionne que les secteurs de la Côte-Nord et le Nord-du-Québec ont fait légèrement baissé le pourcentage. De plus, la partie syndicale ajoute que certaines questions peuvent sembler être dirigées, mais qu'elle a fait le sondage au mieux de sa connaissance.

- Pour la question 1, soit « Comment qualifiez-vous le climat de travail dans votre bureau au cours des deux dernières années? », la partie syndicale mentionne que 34 % des agents considèrent que le climat de travail est malsain ou médiocre dans leur bureau, il s'agit là d'une donnée assez marquante pour le syndicat.
- Pour la question 3, soit « Comment qualifiez-vous les nombreux changements dans l'organisation du travail relié à la Vision 2016 de l'employeur? », le syndicat constate que les agents sont ouverts au changement, mais que c'est dans l'implantation de ces changements qu'il y a eu des difficultés. La partie patronale soulève que selon les pourcentages en lien avec l'âge, la gestion du changement se fait de façon plus positive chez les jeunes agents.
- Pour la question 7, soit « Êtes-vous affecté par le manque d'effectif? », la partie syndicale soulève que le manque d'effectif influence le climat de travail notamment dû à la surcharge de travail. Certains agents n'ont plus l'impression d'effectuer un métier de garde-chasse.
- Pour la question 10, soit « Considérez-vous que votre gestionnaire exerce son droit de gérance de façon abusive? », la partie syndicale convient qu'une question comme celle-là est subjective et qu'on ne peut s'y fier à 100 %, mais les résultats sont très évocateurs. De plus, cela permet de voir dans quelles régions sont les problématiques. La partie patronale rétorque que cette question ne vient pas démontrer que les pratiques de gestion sont abusives. Le président du comité paritaire vient spécifier que ce genre de question ne vient pas mesurer la qualité de la gestion, mais la perception de l'employé de la qualité de la gestion.
- Pour la question 11, soit « Considérez-vous que l'organisation exige trop de votre part? » la partie syndicale mentionne que 69 % est un résultat flagrant. La partie syndicale se questionne à savoir si cela est dû aux nombreux changements de la Vision 2016 (notamment GRIF) et que les employés ont trouvé que l'organisation en demandait trop en peu de temps. De plus, les motifs qui ont ressorti davantage sont la charge de travail et la reddition de compte.
- Pour la question 12, soit « Avez-vous subi depuis les deux dernières années, de la part de votre gestionnaire, des propos déplacés, vexatoire, des insultes ou des menaces? », la partie syndicale ajoute que 29 % de réponses positives dans une organisation nécessite un sérieux questionnement.
- Pour la question 13, soit « Avez-vous subi depuis les deux dernières années, de la part de vos consœurs et confrères de travail, des propos déplacés, vexatoire, des insultes ou des menaces? », la partie syndicale complète en mentionnant

que cette question l'a interpellé et vient démontrer qu'il y a des problématiques dans les bureaux, notamment entre les employés et le sergent ou entre le sergent et le gestionnaire. La partie syndicale poursuit en spécifiant que pour les questions 12 et 13, elle constate qu'il y a autant de situation d'harcèlement de la part des gestionnaires qu'entre les agents. La partie syndicale continue en mentionnant que le pourcentage n'est pas réparti équitablement, que quelques bureaux le climat de travail est moins bon, mais que pour la majorité, cela se passe bien. La partie patronale soulève qu'une personne peut tenir des propos vexatoires à plusieurs personnes, ce qui amène un effet multiplicateur. La partie syndicale en convient également. Le président mentionne qu'il serait intéressant d'enlever les valeurs extrêmes. La partie patronale met en garde la partie syndicale d'interpréter cette question au pied de la lettre, car il faut prendre en considération qu'il y a plusieurs termes utilisés dans la question 12 et 13 et que ces questions ratissent très large. De plus, elle rajoute que la gravité des propos peut être très variable et que cela est sujet à l'interprétation des agents.

- Pour la question 18, soit « Au cours des deux dernières années à ce jour, êtes-vous ou avez-vous été en arrêt de travail pour des motifs de surmenage, fatigue psychologique, harcèlement ou autre motifs du genre? », la partie syndicale constate que les pourcentages sont plus élevés dans les régions où le climat de travail est plus difficile. La partie patronale soulève que parfois, la fatigue psychologique peut être pour des raisons externes à l'organisation. La partie syndicale en convient et rajoute que c'est cela qui a amené le syndicat à effectuer ce sondage et que ce dernier reflète bien la situation provinciale. La partie patronale soulève qu'autant au MDDEFP qu'au MFFP, ce sont les agents qui ont le taux d'absentéisme (pour des raisons autres que physique) le plus élevé par rapport aux autres corps d'emploi.

Le constat final de la partie syndicale est à l'effet qu'il y a des problématiques dans certaines régions et que ces problématiques durent depuis longtemps. La partie patronale convient qu'il y a des problématiques dans certaines régions, mais que si la DGPF faisait un tableau de ses actions posées en lien avec le climat de travail, ces mêmes régions ressortiraient.

3. PÉRIODE DE QUESTIONS ET COMMENTAIRES (PARTIE PATRONALE)

La partie patronale mentionne que dans certains bureaux, la situation n'est pas nécessairement facile, mais grâce aux interventions de groupe et individuel, ces bureaux sont sur la bonne voie pour rétablir le climat de travail. Il y a eu des nominations, des rencontres et des mouvements de personnel, les pratiques de gestion ne sont qu'un des éléments pouvant avoir contribué au mauvais climat de travail. De plus, durant ces 2 dernières années plusieurs actions ciblées (préventive et corrective) ont été faites dans les régions visées. Les conflits entre employés et/ou gestionnaires et les plaintes en harcèlement ont nécessité de solide intervention de la part des ressources humaines. La partie patronale avise la partie syndicale de rester assurer que l'organisation ne reste pas en mode passif quant à l'amélioration du climat de travail dans les bureaux.

Par rapport avec la Vision 2016, la partie patronale mentionne qu'il y plusieurs points positifs dans les changements apportés (par exemple, la PGI et la CGI) et qu'il y a eu plusieurs améliorations en ce qui concerne la compétence, la performance et la reconnaissance. Une organisation de classe mondiale se doit d'avoir un système de suivi tel que GRIF, l'Ontario vient d'implanter un système semblable et vit exactement la même chose que la Protection de la faune du Québec. La DGPF souhaite amener

l'organisation plus loin, mais également la profession d'agent de protection de la faune. Une véritable bataille a été menée par la DGPF afin de faire reconnaître l'attestation d'études collégiales pour la profession, afin de faciliter le passage d'un emploi de patrouilleur à celui d'enquêteur. Il est important de rappeler que la Vision 2016 n'est pas seulement l'implantation du logiciel GRIF.

La question 9 du sondage est critiquée par l'employeur, car elle vient associer le climat de travail au paiement des heures supplémentaires, une disposition prévue à la convention collective et qui a été négociée par les 2 parties. La partie syndicale rétorque qu'un gestionnaire qui vide les banques des heures supplémentaires en fin d'année peut être mal perçu, que cela amène de la frustration chez les employés et que dans certains cas, ces situations peuvent sembler inégales par les employés. La partie patronale répond qu'il ne faut pas faire perdurer que le droit de gérance contribue à nuire au climat de travail, le gestionnaire, dans ses fonctions, doit prendre des décisions et avancer.

Finalement la partie patronale rappelle que plusieurs de leurs offres visent notamment une plus grande disponibilité des effectifs, ce qui est directement en lien avec le constat du sondage sur l'impact du manque d'effectifs.

4. PRÉSENTATION DE LA DGPF SUR LE CLIMAT DE TRAVAIL (PARTIE PATRONALE)

La partie patronale effectue sa présentation sur le climat de travail. Au cours de la présentation, voici les commentaires apportées par les parties :

- Afin de pallier au problème de distorsion du message entre la DGPF et les cadres, la DGPF outille les différents intervenants au besoin (exemple : Code de civilité ainsi que les différents outils et supports pour l'implanter).
- En ce qui a trait à la compétence des gestionnaires, la partie patronale en convient que l'ensemble de ses cadres ne sont pas parfaits. Certains ont reçu des attentes, des formations et des actions afin de pallier aux lacunes. De plus, la partie patronale rappelle qu'être cadre, c'est un ensemble de compétences qui sont mises à l'épreuve.
- La partie patronale comprend qu'avec la Vision 2016, bon nombre de changements ont été amenés dans l'organisation. Afin d'amoindrir les impacts, certains de ces changements ont été reportés ou modulés dans le temps. Pour certains changements, cela était impossible (exemple : GRIF en projet-pilote, les coûts de soutien et d'exploitation étaient trop importants).
- La partie patronale mentionne qu'il y a du travail à effectuer en lien avec le droit de gérance et que toute l'organisation doit y travailler. Les effectifs sont ceux décrétés par le gouvernement et cela doit être accepté à tous les niveaux. La façon de répondre de l'organisation face aux ressources limitées est la planification opérationnelle, le personnel doit donc accepter de travailler sur les problématiques majeures (environs 60 % des effectifs doivent travailler sur des menaces biologiques pour la faune de niveau importante ou très importante). Il y a eu une évolution du mandat de l'agent. La partie patronale soulève à la partie syndicale qu'elle ne doit pas véhiculer une vision négative du droit de gérance, comme si cela était un affront. La convention collective a été signée conjointement et le fait de l'appliquer n'est pas un manque de respect envers les employés. La partie syndicale convient que les 2 parties vont devoir travailler là-dessus.

5. PÉRIODE DE QUESTIONS ET COMMENTAIRES (PARTIE SYNDICALE)

- La partie syndicale débute en mentionnant que le sondage du syndicat vise à régler des problématiques communes aux 2 parties. Malheureusement, elle constate que les 2 parties ne se dirigent pas vers cela. La partie syndicale exprime sa frustration de ne pas avoir été consultée sur les solutions, que cette dernière à effectuer un sondage en 2013 et que la partie patronale n'y donne suite qu'en 2015. La partie syndicale reproche à la partie patronale d'avoir développé son outil seul et que maintenant, il veut que la partie syndicale le soutienne dans cet outil. La partie syndicale ne pense pas que le Code de civilité soit le bon outil pour les agents et que la partie patronale veut changer la culture organisationnelle. La partie patronale répond qu'elle est déçue du discours de la partie syndicale comme quoi elle n'a pas été consultée. La partie syndicale rétorque qu'elle aurait aimé former un comité conjoint afin de trouver des solutions ensemble aux problématiques. La partie patronale mentionne que les 2 parties avaient convenu de se rencontrer en comité paritaire pour discuter de climat de travail, que la partie syndicale a envoyé une lettre où elle mentionne que l'employeur ne prends pas d'action face aux problématiques de climat et que la partie patronale aujourd'hui, présente l'ensemble des actions qui ont été effectuées par l'employeur au cours des 2 dernières années.
- La partie syndicale spécifie que de la façon dont la partie patronale a consulté (focus groupe) les employés concernant ce Code, ce qui s'est passé là, est un bien mauvais départ pour l'implantation du Code.
- La partie syndicale soumet à la partie patronale que cette dernière possède déjà un bon outil de travail au sein de l'organisation, les valeurs organisationnelles et que ces dernières ont été endossées par les employés, le syndicat et l'employeur. De plus, les valeurs ne se sont jamais implantées dans les bureaux comme elles se devaient et que celles-ci ne se retrouvent nulle part dans le Code de civilité. La partie patronale indique que des valeurs affichées dans un bureau c'est une chose, mais que le Code de civilité s'est inspiré de ces valeurs afin d'en permettre une application plus concrète.
- La partie syndicale soulève que le Code de civilité est un outil infantilisant et que le ton utilisé dans ce dernier (l'employé doit …) n'est pas une bonne approche avec laquelle les problématiques seront réglées.
- La partie syndicale mentionne que les actions posées (dans la présentation) sont louables, mais que les résultats ne sont pas là.
- La partie syndicale a l'impression que les compétences recherchées pour les gestionnaires sont davantage du domaine de l'administratif que dans la gestion des situations difficiles. La partie patronale répond que dans certains cas, le bon gestionnaire est à la bonne place. Lorsqu'un gestionnaire compétent gère une situation difficile, personne n'en entend parler puisque la situation est réglée. La partie patronale mentionne qu'elle va tenir des comptes des préoccupations du syndicat à cet effet.
- La partie syndicale démontre son intérêt à ce que le Code de civilité leur soit présenté ce matin, chose à laquelle la partie patronale acquiesce par la suite. Les constats suivants sont apportés par l'employeur :
    - Le Code cible la civilité au travail.

- Cela vise l'ensemble des employés de l'organisation (employés, gestionnaires, personnel de soutien, etc…).
- Le Code oriente les échanges entre tous les employés de la Protection de la faune.
- L'employeur comprend que c'est un changement de culture organisationnelle, mais cela est nécessaire afin d'améliorer le climat de travail.
- Le Code est la matérialisation des valeurs organisationnelles dans les échanges au quotidien.
- L'importance que les gens se responsabilisent.
- Cet outil va permettre d'agir concrètement sur le climat de travail, et ce, dans l'ensemble des bureaux.
- L'employeur rappelle l'importance de s'investir dans cette démarche, car c'est dans notre bien-être au travail que nous investissons.
- L'importance d'agir en amont dans le climat de travail.

- La partie syndicale demande qui va mettre les balises de ce Code, ce à quoi l'employeur répond que ce sera à chacun des bureaux à s'entendre là-dessus. La partie syndicale mentionne qu'elle devra faire une sortie concernant le Code de civilité, mais se dit soucieuse de ne pas nuire ni découdre ce que l'employeur veut implanter. La partie patronale demande au syndicat de ne pas juger le Code trop vite, mais de le laisser vivre quelques temps dans les bureaux avant de se positionner.
- La partie syndicale conclut en mentionnant qu'il manque une chose au Code. Certaines incivilités peuvent se justifier et tant qu'on s'excuse et qu'on le regrette, ces incivilités sont moins graves.

6. CONSTATS PARTAGÉS SUR LA CULTURE ORGANISATIONNELLE ET SUR LE CLIMAT DE TRAVAIL (DISCUSSION ENTRE LES PARTIES)

- De façon générale, le climat de travail est bon à la Protection de la faune, excepté quelques bureaux où la situation est plus problématique.
- La culture organisationnelle et le type de profil des agents peuvent amener à des cas d'incivilité.
- Le Code ne sert pas à régler des conflits déjà existants, mais à atténuer les effets et à prévenir d'autres conflits.
- Les employés qui ne respectent pas le rôle (lieutenant et sergent) de l'un de leur ancien collègue créent très souvent des problématiques de climat de travail.
- Les agents ont souvent la mémoire longue et n'ont pas le pardon facile.

Pour la partie PATRONALE,

_____

Yves Guérette

Pour la partie SYNDICALE,

_____

Pierre Gagné

***Le président*,**

_____

Monsieur Pier-Luc Bilodeau