

**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 10 décembre 2019**

**Lieu :** Atrium, Québec

**Président :** Monsieur Pier-Luc Bilodeau

Pour la partie patronale :

**Étaient présents :**

Madame Caroline Rodrigue  
Messieurs Philippe Laliberté  
Jasmin Larouche  
Philippe St-Pierre

Pour la partie syndicale :

**Étaient présents :**

Messieurs Martin Perreault  
Steven Cléroux  
Stéphane Collin  
Mike Laforge

---

**ORDRE DU JOUR**

1. Échange et approbation de comptes rendus Comité paritaire (P1 et S14)
2. Suivi des derniers sujets du Comité paritaire (S15)
3. Suivi : Intimidation entre les employés de la PFQ (P2)
4. Registre d'armes à feu (S16)
5. Problématique dans la gestion des maîtres-chiens (S17)
6. Congé pour pratiques autochtones traditionnelles (P3)
7. Tirage au sort lors de l'ajout de noms sur liste de rappel (P4)
8. Rapport d'agressions envers un(e) agent(e) (S18)
9. Redéploiement de personnel (S19)
10. Fin des heures supplémentaires et agents cloués dans les bureaux (S22)
11. Situation du bureau de Roberval (S24)

## 1. Échange et approbation de comptes rendus Comité paritaire (P1 et S14)

La partie patronale énonce, d'entrée de jeu, son enjeu de signer les comptes rendus en suspend rapidement. La partie syndicale partage cet enjeu car des discussions ont lieu depuis près d'un an sans que les membres puissent consulter les comptes rendus.

Les parties reconnaissent que le compte rendu du 12 juillet 2017 a bien été signé et échanges sur quelques derniers points concernant le compte-rendu du 22 mai 2018 avant de procéder à la signature.

Les parties continueront d'échanger sur les comptes rendus des 15 janvier 2019 et 30-31 janvier 2019 afin de convenir des textes. Il est entendu que la partie syndicale acheminera ces commentaires pour ces deux comptes rendus rapidement.

Le compte-rendu de la rencontre des 15-16 avril est remis, séance tenante par le président du comité.

Les parties feront le nécessaire pour terminer les travaux de suivis promptement.

Au sujet de la rédaction du projet de compte redus pour les rencontres à venir, la partie patronale explique qu'elle a revu la composition des membres patronaux du comité afin de refléter le grand besoin de suivi RH liés aux négociations. Ce faisant, elle se propose pour recommencer à fournir les premiers jets des comptes rendus. La partie syndicale souhaite prendre le temps de réfléchir à cette proposition. Le président propose une conférence téléphonique pour conclure sur cette question lorsque la partie syndicale sera prête.

## 2. Suivis des derniers sujets du comité paritaire (S15)

### 2.1 Procédure pour les comités régionaux de relations professionnelles

La partie syndicale déplore que les rencontres dans certaines régions ne se tiennent toujours pas, notamment à cause de l'absence d'une procédure claire définie par le comité paritaire. Elle souligne que dans les régions où ~~les travaux vont~~ ça va bien, les comités ont lieu mais que dans certaines régions on utilise la raison du manque de clairété dans les procédures et l'attente du document uniforme à être entendu en comité paritaire pour ne pas tenir de rencontre.

La partie patronale informe qu'elle fera parvenir ses commentaires à la proposition syndicale lors de la semaine du 16 décembre 2019.

La partie patronale partage que des règles de fonctionnement claires doivent être convenues afin que les comités régionaux cernent bien leur rôle. Les comités régionaux ne sont pas des « minis comités paritaires », mais des lieux d'échange pour favoriser les saines relations de travail. La partie patronale mentionne qu'aucune entente ne devrait découler d'un comité régional.

a mis en forme : Non Barré

De plus, une discussion a lieu concernant l'approbation des comptes rendus des comités de relations professionnels (CRP). Les parties s'entendent sur le fait qu'une des parties ne peuvent décider unilatéralement d'officialiser un compte rendu. Il s'agit d'un exercice conjoint afin d'en venir à un compte rendu accepté par les parties avant la diffusion.

## **2.2 Informations relatives à la gestion de la banque de vacances**

La partie syndicale indique que lors de la rencontre des 30-31 janvier 2019, la partie patronale s'était engagée à fournir de la documentation explicative au niveau des dispositions transitoires entourant les nouvelles modalités du régime d'assurance-traitement et les possibilités de résorption de la banque de maladie. La partie patronale reconnaît qu'il y a un imbroglio, car elle croyait que ce dossier était clos notamment suite à l'envoi d'information de la partie syndicale à cet effet à ses membres.

Dans ces circonstances, la partie patronale veillera à fournir l'information demandée afin que les agents puissent bien comprendre les nouvelles modalités. La partie syndicale demande qu'un suivi soit fait via le processus de fiches de la DGPF et non sur l'intranet, étant donné que les habitudes de consultation d'information des agents vont en ce sens.

La partie syndicale questionne ensuite s'interroge sur la raison pour laquelle certains agents de ses membres ne se sont fait payer seulement 8 jours 2 heures et 40 minutes en décembre 2019. Pourtant, alors qu'ils avaient 20 jours en réserve lors de depuis l'entrée en vigueur du nouveau régime, le 1<sup>er</sup> novembre 2018, et que ils n'ont jamais pris de maladie jusqu'au 30 septembre 2019.

La partie patronale validera cette information avec la direction générale des services de rémunération du CSPQ et assurera un suivi hors séance.

## **2.3 Guide d'interprétation**

La partie patronale fait un retour sur la question de la partie syndicale à savoir s'il est possible de partager un outil d'interprétation. La partie patronale explique qu'un tel outil ne sera pas mis à jour pour le personnel officier et ce faisant, n'est pas à l'aise avec un partage patronal-syndical. L'orientation actuelle doit être est qu'on ne de ne pas s'attendre pas à ce que les gestionnaires qu'ils soient experts en application de la conventions collectives, mais et qu'ils continueront de bénéficier de s services des ressources humaines en la matière.

La partie syndicale émet une préoccupation relative au fait que les gestionnaires conserveront une ancienne version du guide d'interprétation. La partie patronale répond qu'il faudra effectivement voir au retrait de l'ancienne version du guide.

En terminant, la partie syndicale conclue en soulignant que la rapidité de réponse est un enjeu majeur pour l'avancement de certaines situations, ~~;- enjeu retenu par~~ La partie patronale retient cette préoccupation et indique vouloir implanter un changement de culture à ce niveau.

## 2.4 Retour sur l'utilisation du Smart-faune

En lien avec la demande patronale d'utiliser que le Smart-faune lors de la prestation de travail, la partie syndicale s'inquiète de la situation des agents ayant une fonction de pompier volontaire. Elle explique que ces derniers ne peuvent pas être rejoints via le Smart-faune. La partie patronale explique que les tâches de pompiers volontaires ne devraient pas interférer avec les patrouilles. ~~En ce sens,~~ et il est proposé que les agents donnent leur numéro de SONIM à la caserne en premier lieu ~~personnel~~ et ensuite le numéro du bureau.

Dans un autre ordre d'idée, la partie syndicale se dit étonnée qu'un communiqué énonçant les règles d'utilisations entourant le Smart-faune n'aient pas encore été publiées. La partie patronale répond que ce sera fait au plus tard à la mi-janvier 2020.

## 2.5 Document entourant la grossesse

La partie syndicale s'interroge sur les avancées en lien avec le document portant sur la grossesse des agentes qui ~~elle~~ avait été déposé lors de la séance des 15-16 avril 2019. La partie patronale répond que le document sera acheminé au comité directeur SST pour discussion, tel qu'entendu lors du dépôt du document.

## 2.6 Politique de mobilité

La partie syndicale s'enquière de l'avancée des réflexions de la partie patronale au sujet de la politique de mobilité. La partie patronale répond qu'elle a toujours en tête de faire bouger les choses, car la politique de mobilité ne reflète plus la réalité de l'organisation ou les agents sont régularisés dans les bureaux peu de temps après leurs premiers contrats saisonniers.

La partie syndicale expose des enjeux relatifs au traitement des 2 griefs au sujet de l'application de la politique de mobilité. Elle rappelle qu'elle avait demandé aux agents de retirer leur nom de la banque de mobilité tant que les griefs ne seraient pas réglés, mais s'est finalement ravisée, comprenant que chaque déménagement payé en totalité ~~entière~~ compromettrait le nombre total de personne qui pourrait avoir accès à un transfère. ~~potentiellement la présence d'agent sur le terrain.~~

De surcroit, la partie syndicale énonce certains enjeux inhérents à la refonte de la politique de mobilité notamment : le départ de plusieurs agents insatisfaits de leur port d'attache et les difficultés au niveau de la conciliation travail-famille.

Dans l'intermède d'une nouvelle politique de mobilité, la partie syndicale s'interroge sur la possibilité de prioriser le déplacement des agents qui vivent une situation familiale difficile en lien avec leur localisation.

La partie patronale explique qu'il pourrait s'avérer hasardeux d'entamer une réflexion sur le niveau du bien-être de chaque ménage et informe que la dotation des emplois continuera de se faire en fonction de la compétence en termes de savoir-faire et de savoir-être. La partie syndicale est en désaccord avec ce principe et suggère mentionne de qu'en procédant par ancienneté, cela règlera la majorité des irritants liés au « favoritisme ». ~~la majorité des irritants liés au « favoritisme » seraient réglés. La partie patronale n'est pas à l'aise avec ce principe.~~

**Commenté [mp1]:** Ce passage a été retiré de notre dernière proposition. Ces mots ont été mentionnés, donc ils doivent se retrouver au compte rendu!

## 2.7 Tempêtes de neige

La partie syndicale déplore que, lors de tempêtes de neige, certains bureaux soient fermés et d'autres restent ouverts. La partie patronale réitère qu'une procédure ministérielle à jour est en préparation et que, dans l'intermède, la procédure selon laquelle la plus haute autorité hiérarchique du bureau juge de l'opportunité de fermeture d'un bureau s'applique toujours. En lien avec cette procédure, lorsqu'un agent ne peut pas se présenter au travail alors que le bureau demeure ouvert, l'agent doit produire un permis d'absence à même l'une de ses réserves.

La partie syndicale mentionne que certains endroits sont toujours tenus dans l'ignorance quant à la fermeture ou le maintien de service de leur bureau et ce, presque un an plus tard.

La partie patronale répond qu'à l'heure actuelle, le fait qu'un agent ne soit pas avisé de la fermeture de son bureau signifie qu'il ~~était~~ est ouvert. De plus, elle

a mis en forme : Barré

La partie patronale indique qu'elle fera un suivi et effectuera fera un retour lorsque la nouvelle procédure sera en vigueur.

## 2.8 Obtention du compte-rendu du comité régional de la Région E-M-M

La partie syndicale souhaite obtenir un compte rendu de 2015 de la région Estrie-Montréal-Montérégie. Elle allègue que les parties ne se sont pas entendues sur le compte-rendu final et que, ~~ce faisant~~, ce dernier n'a jamais été entériné. De plus, la demande a été effectuée à mainte reprise pour obtenir ce compte rendu, car le commandant de la région avait clairement indiqué qu'il soumettrait ce point au comité paritaire pour qu'il puisse le trancher.

La partie patronale mentionne qu'elle n'a pas reçu le compte rendu demandé, mais indique avoir eu une discussion avec le commandant concerné. Ce dernier indique qu'il n'y aurait pas eu d'échange sur le sujet en litige, mais plus sur le fait d'amener ce sujet lors de la rencontre régional. La partie syndicale indique que les informations sont complètement fausses, car un membre actuel du comité paritaire siégeait sur le comité des relations professionnelles de cette région en 2015 et il y a eu une discussion d'environ 20 minutes sur le sujet.

Les parties reconnaissent qu'actuellement, aucun mécanisme de régulation n'est disponible pour trancher sur la mésentente entre les parties régionales de la région Estrie – Montréal-Montérégie. Les parties partagent l'idée que l'instauration de cadre de fonctionnement des comités régionaux pourra contribuer à désamorcer ce genre de situation dans l'avenir.

La partie syndicale indique, qu'il est tout à fait illogique que toutes les discussions et « ententes » ~~survenues~~ survenues lors de ce comité, ne soient pas diffusées à cause d'une mésentente sur un sujet bien précis. Elle mentionne également qu'un compte rendu de la situation sera transmis à la région pour informer ses membres de la situation actuelle.

Commenté [UI2]: Il n'est pas censé se convenir d'ententes en comité régional.

Commenté [M3R2]: Lors de CRP, il y a certainement certaines « ententes » qui surviennent, car des manières de faire régionale peuvent être différentes d'un bureau à l'autre. Ce passage veut simplement dire qu'étant donné le refus de la partie patronale à intervenir pour officialiser un compte rendu CRP qui traîne, le syndicat enverra un explicatif à la région concernée sur le déroulement de la situation.

Commenté [mp4R2]: Nous maintenons notre commentaire du 24 août 2020!

Le président conclue le point en précisant que si les parties n'arrivent pas à convenir d'un texte d'un point de compte-rendu, la solution serait d'inscrire la mention : « Les parties ne sont pas d'accord sur le contenu du texte au point visé du -compte-rendu -> au point visé du compte-rendu.

Commenté [mp5]: Nous sommes d'accord avec cet ajout!

### 3. Suivi : Intimidation entre les employés à la PFQ (P2)

La partie patronale réitère son intérêt de signer une lettre conjointe afin de passer un message commun à l'effet que l'intimidation, ainsi que toute forme de violence n'est pas tolérée au sein de la PFQ.

La partie syndicale se dit toujours ouverte à faire partie de ce projet et s'informe à savoir si les autres syndicats étaient partie prenante à ce projet.

La partie patronale répond que puisque les autres syndicats représentants des employés de la DGPF sont omniprésents dans la fonction publique, il était moins viable de les intégrer dans une lettre conjointe, notamment au niveau du fait que les contacts avec la présidence de ces syndicats se fait au niveau du Secrétariat du Conseil du trésor (SCT).

### 4. Registre d'armes à feu (S16)

La partie syndicale annonce que, ~~pour elle,~~ les tâches liées au contrôle des armes à feu doivent absolument s'accompagner d'une majoration salariale et indique que sans augmentation, les agents ne veulent pas exercer cette tâche.

La partie patronale exprime que le volet salarial n'appartient pas au Ministère, mais bien au Conseil du trésor. À l'heure actuelle, il n'est pas dans les intentions de la partie patronale de demander des contrôles de grande envergure, mais plus une introduction graduelle au travers des enquêtes. ~~dû au nombre d'agent en fonction limité à travers la province. Toutefois,~~ Malgré le fait qu'aucune « chasse aux sorcières » ne sera effectuée, la partie patronale exprime que les agents devront faire l'application de la *Loi sur l'immatriculation des armes à feu* dans son intégralité, mais qu'ils pourront utiliser leur pouvoir discrétionnaire pour juger du moment opportun de faire un contrôle.

La partie syndicale expose un enjeu lié à la grogne vs les bonnes relations avec les chasseurs.

La partie patronale répond que ~~puisque~~ il s'agit d'une Loi officielle au Québec, donc elle doit être appliquée. La partie patronale veillera à fournir plus d'information aux agents en au début de l'année 2020.

### 5. Problématique dans la gestion des maitres-chiens (S17)

La partie syndicale soulève une problématique de gouvernance des agents (e) qui occupent les fonctions de maitres-chiens, ~~soit qu'il~~ y a de la confusion à savoir qui de son lieutenant ~~dans la région où ils couvrent~~ ou de la direction du soutien aux

opérations (DSO) est leur réel supérieur. ~~De plus, la partie syndicale soulève une problématique discriminatoire et non coopérative avec un maître chien en particulier.~~

La partie patronale reconnaît qu'il y a un problème au niveau de la gouverne des maîtres-chiens et informe qu'elle fera suivre de nouvelles informations au courant de l'année 2020. ~~De plus, la partie patronale mentionne qu'une réflexion est en cours concernant le fonctionnement et la constitution de l'escouade des maîtres-chiens modernisation sera faite dans au courant de l'année 2020. De plus, la partie patronale mentionne qu'une modernisation sera faite dans au courant de l'année 2020 afin d'effectuer une coordination provinciale de ceux-ci. De plus, elle ajoute qu'étant donné l'ampleur de la demande envers eux, l'organisation songe à augmenter à 5 maîtres-chiens. afin d'effectuer une coordination provinciale de ceux-ci. De plus, elle ajoute qu'étant donné l'ampleur de la demande envers eux, l'organisation songe à augmenter à 5 maîtres-chiens.~~

~~La partie syndicale amène plusieurs éléments opérationnels concernant l'ensemble des maîtres-chiens, mais la partie patronale ne semble pas être au courant de tous les détails de la gestion de ceux-ci. La partie syndicale amène plusieurs éléments opérationnels concernant l'ensemble des maîtres-chiens, mais la partie patronale ne semble pas être au courant de tous les détails de la gestion de ceux-ci. La partie patronale s'engage à valider certaines informations suite aux échanges de la journée et effectuera un retour lors d'une éventuelle rencontre.~~

~~La partie syndicale propose d'utiliser les maîtres-chiens pour l'élaboration et l'implantation de la « refonte » de ceux-ci, car ils sont les mieux placés pour apporter de bonnes idées au projet. Finalement, la partie syndicale suggère d'utiliser le maître-chien qui est présentement en arrêt de travail, car son retour est prévu en janvier 2020. Finalement, la partie syndicale suggère d'utiliser le maître-chien qui est présentement en arrêt de travail, car son retour est prévu en janvier 2020.~~

## 6. Congés pour pratiques autochtones traditionnelles (P3)

Suite à des questionnements concernant les congés pour pratique autochtones, la partie patronale souhaite faire le point sur ce concept. En fait, il s'agit d'un droit conféré par l'article 206.8 du Code canadien du travail. Or, cette loi étant destinée au monde du travail de juridiction fédérale, le congé ne s'applique pas aux agents de la PFQ d'origine autochtone.

## 7. Tirage au sort lors de l'ajout de noms sur liste de rappel (P4)

En lien avec l'entente à cet effet conclue lors du comité paritaire du 22 mai 2018, la partie patronale expose qu'elle trouve compliquée la manière de faire centralisée actuelle et propose de décentraliser le tirage au sort niveau des régions. Elle propose que le tirage puisse être fait par le commandant en présence d'un délégué syndical régional.

La partie syndicale, quant à elle, explique la manière dont elle a procédé en mars 2019 et préfère que le tirage demeure centralisé.

**Commenté [UI6]:** Dès que le sujet a été ouvert par la partie syndicale, la partie patronale lui a rappelé qu'il s'agissait d'un dossier individuel et que le comité paritaire n'était pas l'instance pour en discuter. La partie syndicale a alors dit n'utiliser ce cas que comme introduction à son sujet. Nous ne sommes donc pas à l'aise avec ce segment de texte.

**a mis en forme :** Barré

**Commenté [mp7]:** Ce n'est pas du tout de cette manière que les choses ont été dites!

**Commenté [mp8]:** Vous avez retiré ce commentaire et c'est exactement de cette façon que les choses ont été dites!

**Commenté [mp9]:** Vous avez retiré ce commentaire et c'est ce que nous avons mentionné lors de la rencontre!

**Commenté [mp10]:** C'est pour cela que la partie patronale a répondu cela!

**Commenté [UI11]:** Notre position est à l'effet que les éléments relatifs à un dossier individuel n'ont pas leur place dans le compte-rendu de la rencontre.

**Commenté [mp12]:** Vous avez retiré ce commentaire et c'est ce que nous avons proposé lors de la rencontre!

Il ressort de cet échange que le tirage sera fait de manière centrale, mais par une personne déléguée par chaque partie au lieu d'une personne faisant obligatoirement partie du comité paritaire.

## 8. Rapport d'agression envers un(e) agent(e) (S18)

La partie syndicale indique que les agents ont parfois la perception de manquer de ressources lorsqu'ils doivent rédiger un rapport d'agression. Afin de palier à cette difficulté, la partie syndicale propose le RÉDACTO un outil confectionné par l'Association des policières et policiers provinciaux du Québec (APPQ) et utilisé par la Sûreté du Québec (SQ). ~~nommé Redacto.~~

La partie patronale se montre intéressée par cet outil. Elle en prendra connaissance et effectuera un retour à la partie syndicale via le comité directeur SST. De plus, la partie patronale indique qu'un rappel des bonnes pratiques en termes de dénonciation sera fait prochainement.

~~Enfin, la partie syndicale indique qu'il faudra informer la SQ demandant à la partie patronale de les informer advenant une utilisation de leur outil, car nous aurons besoin de l'autorisation préalable de l'APPQ.~~

Enfin, la partie syndicale demande qu'un rappel général soit fait quant à l'envoi des rapports d'agressions envers un membre. Par le passé, le rapport était systématiquement envoyé à la DGPF, au Centre de Formation et du perfectionnement de Duchesnay et au syndicat. Depuis un certain temps, une minorité des rapports cheminent et ce n'est pas normal.

La partie patronale s'engage à faire un rappel général là-dessus.

## 9. Redéploiement de personnel (S19)

La partie syndicale mentionne que l'organisation devrait effectuer un redéploiement « rapidement », car le travail dans une région non-souhaitée est difficile pour les agents et leur famille. Elle estime que cette problématique fait partie des principaux motifs des départs volontaires des agents.

La partie patronale indique qu'elle travaille actuellement sur un schéma de redéploiement des ressources. ~~La partie patronale explique~~ Elle mentionne que des chantiers en la matière débiteront sous peu et que la DGPF s'assoira avec un représentant du syndicat pour convenir de certaines clauses. ~~et que la DGPF s'assoira avec un représentant du syndicat pour convenir de certaines clauses.~~ Enfin, le redéploiement est prévu en 2020 et ce, avant la prochaine cohorte.

## 10. Fin des heures supplémentaires et agents cloués dans les bureaux (S22)

La partie syndicale demande pourquoi les agents ne font plus d'heures supplémentaires, sauf pour les signalements. La partie patronale répond que les budgets sont limités et que c'est par manque des ressources financières que les heures supplémentaires se font plus rares.

La partie syndicale indique que la question des heures supplémentaires payées versus compensées se pose toujours. Elle rappelle que ce choix appartient à l'agent.

**Commenté [mp13]:** Le directeur général a bel et bien mentionné cela, donc il doit s'y retrouver dans le compte rendu.

**Commenté [UI14]:** Il est possible que le directeur général ait dit qu'il s'associerait avec le président provincial pour le tenir aux faits du dossier, par contre, aucune entente n'a été prise sur le fait de négocier les termes du redéploiement.

**Commenté [M15R14]:** Le DG a effectivement dit qu'il s'assoierait avec le président du SAPFQ, car pour accélérer le processus nous devons convenir de certains éléments différents de la convention ou de la Politique de mobilité (même si cette dernière appartient à l'employeur). Lors des derniers redéploiements des effectifs, l'ancien DG devait s'assoier avec le SAPFQ pour convenir de certaines clauses à ajouter et/ou retirer pour avoir un redéploiement des effectifs rapide, efficace et favorisant le plus d'APF possible. Le passage que nous avons ajouté doit se retrouver à ce CR, car c'est bel et bien ce qui a été dit.

**Commenté [mp16R14]:** Nous maintenons notre commentaire du 24 août 2020!



mais comprend que lorsque les budgets sont limités, il y a des choix à faire. Par contre, elle apprécierait que les gestionnaires prennent le temps d'expliquer le contexte aux agents plutôt que de passer une consigne stoppant les heures supplémentaires sans autre contact.

Enfinement, la partie syndicale rappelle qu'à toutes les années, des irritants et conflits sont créés en lien avec les réclamations de temps supplémentaires. Avec cette situation, elle demande à ce qu'un rappel soit fait aux gestionnaires pour qu'ils démontrent une ouverture et une compréhension quant au choix de l'agent lors des réclamations de temps supplémentaires dans SAGIR.

#### **11. Situation du bureau de Roberval (S24)**

La partie syndicale s'inquiète de l'avenir du bureau de Roberval. La partie patronale mentionne que ce sujet a été discuté au comité régional de la région 02 et rapporte la discussion qui y a eu lieu soit :

La situation de ce bureau ne résulte pas de décisions de gestion, mais plutôt d'une succession d'événements qui n'impliquent pas la partie patronale. Plusieurs stratégies sont envisagées, mais aucune orientation précise et définitive n'est définie actuellement, l'employeur s'adaptera au fur et à mesure de la réalité du moment.

***Pour la partie PATRONALE,***

***Pour la partie SYNDICALE,***

---

***Caroline Rodrigue***

---

***Martin Perreault***

***Le président,***

---

***Pier-Luc Bilodeau***