

« ACCÈS SÉCURISÉ »

Montréal, le 3 décembre 2015

Chers collègues,

Comme convenu au conseil syndical, je vous transmets différents documents portant sur la négociation actuelle. Un document intitulé : « Niveaux de négociation » faisant état des différents niveaux de négociation pour l'ensemble des syndicats de l'État. Un second document intitulé « Demandes patronales locales » fait état des demandes de la DGPF concernant les clauses normatives. Enfin, un troisième document intitulé « Impacts financiers » qui fait état des principes et modalités en matière d'assurance traitement et de journées de maladies pour la protection de la faune. On y retrouve à la fin, les impacts financiers découlant des offres patronales. Le Gouvernement se dit prêt à réinvestir l'économie générée soit 270,00.00 \$ à l'intention des agents.

Je souhaite sincèrement que ces informations vous soient utiles à la compréhension de l'enjeu actuel et surtout, afin de diffuser l'information juste auprès des membres de votre section.

Pour toutes informations additionnelles, n'hésitez pas à communiquer avec un membre de votre comité de négociation.

Solidairement vôtre,

Pierre Gagné
Directeur aux griefs

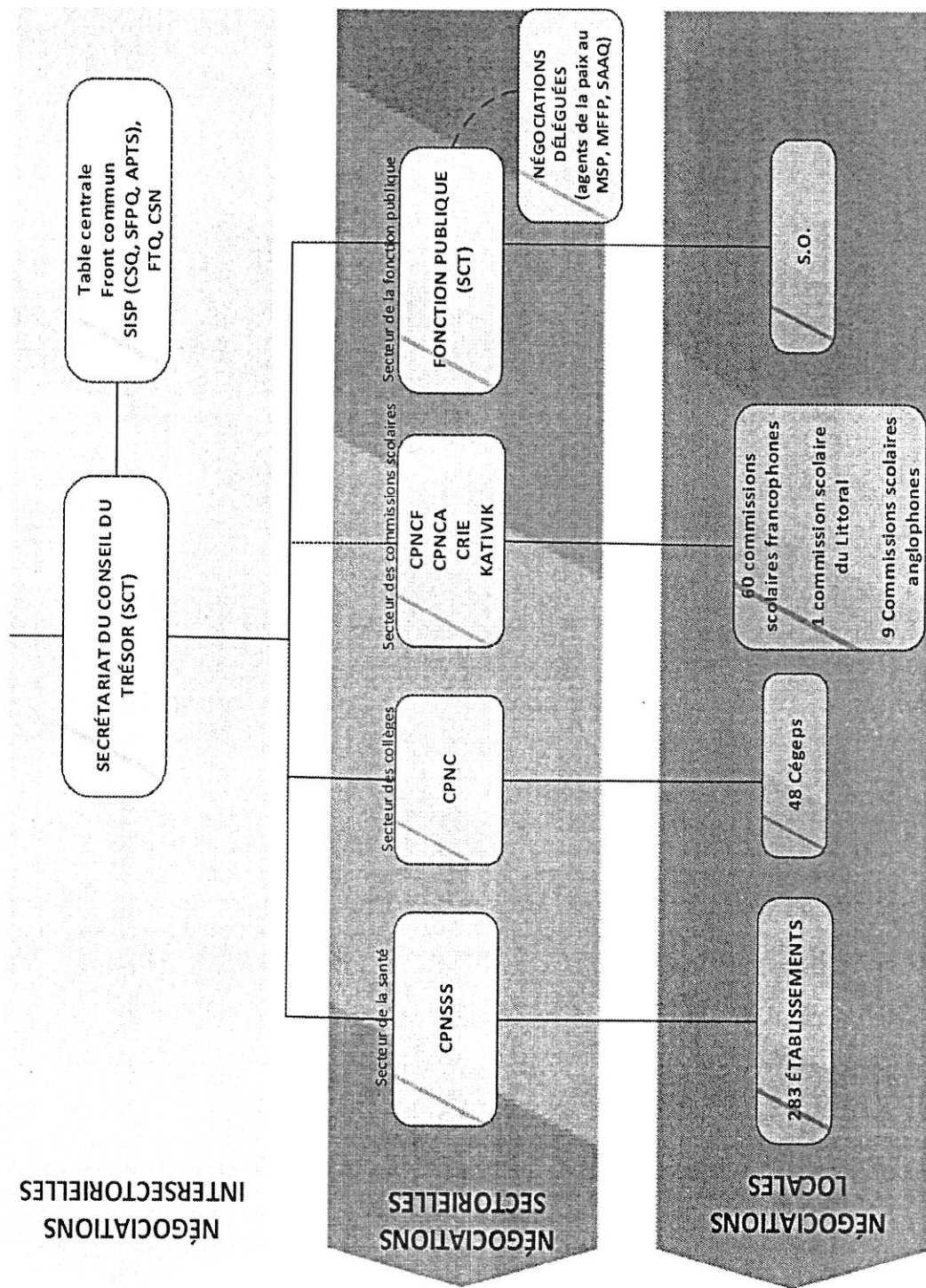
Négociation des conventions collectives

Direction des relations professionnelles, de la santé et de la sécurité

Niveau de négociation

- Niveau intersectoriel (table centrale)
- Niveau sectoriel
- Négociation déléguée

NÉGOCIATIONS INTERSECTORIELLES



Niveau intersectoriel (table centrale)

- Le régime salarial
- Les primes et allocations
- Les régimes de retraite
- Le régime de congé avec solde
- Le régime des droits parentaux
- Le régime des disparités régionales

Niveau sectoriel

- Les régimes collectifs d'assurance avec contribution de l'employeur
- La formation
- Les frais remboursés à l'employé
- Les régimes de sécurité d'emploi
- Le contrôle de l'effectif
- Le partage des honoraires et des frais d'arbitrage
- Les libérations syndicales conventionnées
- La classification

Négociation déléguée

- Pour prendre en compte les caractéristiques particulières de chacun des secteurs où œuvrent les agents de la paix
 - Contrôleurs routiers
 - Services correctionnels
 - Gardes du corps
 - Constables spéciaux
 - Agents de protection de la faune

ENTENTE À INTERVENIR

entre

d'une part

**LE MINISTÈRE
DES FORÊTS, DE LA FAUNE ET DES PARCS**

OFFRES PATRONALES LOCALES

et

d'autre part

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

Québec le 15 avril 2015

Forêts, Faune
et Parcs

Québec 

DÉPÔT PATRONAL

PRÉAMBULE

Ce dépôt des objectifs et propositions de la Direction générale de la protection de la faune (DGPF) est fait à la suite des dépôts déjà effectués par la partie patronale à la table centrale de négociation et au niveau sectoriel (fonction publique). Il amorce officiellement les discussions devant mener au renouvellement de la convention collective des agents de protection de la faune.

Le contexte budgétaire gouvernemental actuel est particulièrement difficile et se traduit concrètement dans les budgets alloués à la DGPF. Conjugué à un nombre limité d'effectifs, ce contexte nous place devant une situation posant de nombreux défis. Toujours désireux de remplir de la meilleure façon possible sa mission, la DGPF n'a d'autre choix que de demander des modifications aux conditions de travail afin d'arriver à une situation viable pour tous.

Évidemment, d'autres problématiques relevant de l'application de la convention collective 2010-2015 seront aussi abordées dans le présent dépôt.

Les objectifs qui sont énoncés dans les prochaines pages sont ceux qui devront guider nos discussions afin de trouver ensemble des solutions à la situation particulière que nous vivons présentement ainsi qu'aux autres besoins exprimer face aux actuelles conditions de travail des agents de protection de la faune.

Nous sommes confiants que, bien que l'exercice dans lequel nous nous engageons puisse nous confronter à des défis importants, nous trouverons une voie de passage nous permettant d'en venir à une entente.

Enfin, d'autres éléments de moindre portée s'ajouteront et vous seront présentés lors du dépôt de chacune des sections.

1- Vie syndicale et concertation

Objectif :

Actualiser les pratiques en matière de rencontre des comités mixtes afin de correspondre au contexte budgétaire actuel et favoriser une utilisation optimale des effectifs.

Contexte :

Les budgets actuels étant très limités et particulièrement celui des frais de déplacement, nous tenons à actualiser nos façons de faire pour permettre la tenue des rencontres des comités mixtes tout en favorisant une utilisation plus grande des technologies mis à notre disposition. Dans le contexte actuel où les effectifs sont en nombre limité, nous souhaitons aussi pouvoir bénéficier le plus possible de la prestation de travail des agents dans leurs fonctions terrain en limitant les déplacements.

Proposition :

Utilisation de la visioconférence pour tenir les rencontres des comités mixtes.

2- Mesures administratives

↳ pour le principe
non monétaire

Objectif :

Permettre une réelle possibilité d'utiliser l'employé en relevé provisoire à un autre emploi de la fonction publique.

Contexte :

Il est prévu aux conditions de travail que durant le relevé provisoire, le sous-ministre peut utiliser l'employé à d'autres emplois de la fonction publique. La convention est toutefois muette quant aux conditions d'application de cet article. Le fait que l'agent conserve l'ensemble de ses conditions de travail rend cet article quasi-inutilisable. Par exemple, il s'avère impossible de trouver un autre emploi ayant le même type d'horaire que celui des agents et auquel on peut affecter ce dernier. De plus, si l'on affecte l'agent à un autre emploi, cela implique que l'agent reçoive également une allocation pour être habillé en civil. L'agent affecté à un autre emploi continu aussi de cumuler ses deux congés mobiles bien qu'il ne travaille pas sur un horaire de 9 heures.

Proposition :

Suspendre, pour la période d'utilisation de l'agent à un autre emploi dans la fonction publique, l'application de certaines conditions de travail. De plus, modifier de façon automatique son port d'attache pour qu'il corresponde à son nouveau lieu de travail.

3- Développement des ressources humaines

Objectif n° 1:

Actualiser les textes de cette section afin de prendre en compte la nouvelle approche qu'est la gestion des contributions individuelles (GCI) comme étant le point central du développement des ressources humaines en lieu et place du plan de développement des ressources humaines.

Contexte :

L'utilité de la gestion des contributions individuelles ne se limite pas qu'à évaluer le rendement d'un employé. Elle comporte aussi un volet qui s'attarde au besoin de formation de ce dernier. Cette approche personnalise les besoins de développement ce qui nous semble être une approche plus profitable à la fois pour les agents et l'organisation.

Proposition :

Retirer de la convention collective l'obligation de produire un plan de développement des ressources humaines compte tenu de l'introduction de la gestion des contributions individuelles (GCI).

→ Remplacer le plan / bilan à court terme

Objectif n° 2 :

Réduire de façon significative les périodes rémunérées mais non travaillées afin de pouvoir pleinement bénéficier de la prestation de travail de chacun des agents.

Contexte :

La convention collective renferme certaines dispositions qui génèrent une rémunération sans contrepartie productive que le contexte actuel de redressement des finances publiques impose de revoir.

Proposition :

Modifier les conditions de travail afin d'y introduire que la distribution des heures des cours constitue la journée normale de travail de l'employé si la durée quotidienne de la formation correspond à 7 heures ou plus lorsque l'horaire journalier de l'agent est de 8 heures et de 8 heures ou plus lorsque l'horaire journalier de l'agent est de 9 heures.

↳ ne pas obliger l'employeur à compenser le temps alloué à la formation par la modulariser en fonction d'horaires

4- Prestation de travail

Objectif n° 1 :

Augmenter la flexibilité entourant la façon d'apporter une modification du calendrier des jours de travail et de congés.

Contexte :

Les événements difficilement prévisibles liés au contexte particulier du travail des agents de protection de la faune (météo, annulation d'opération, etc.) exigent une plus grande flexibilité pour la modification du calendrier des jours de travail et de congés.

Proposition :

Modifier le délai de 21 jours prévu aux conditions de travail pour le ramener à 7 jours et prévoir le déplacement automatique d'un CH lorsque celui-ci coïncide avec un jour férié. De plus, ajouter à ce même article la possibilité de déplacer un CH pour les journées de déplacement ayant lieu avant et après une activité de formation. Enfin, réintroduire la possibilité pour l'employeur de modifier un maximum de 4 fois par année le calendrier des jours de travail et de congé pour toute autre raison.

Seulement le CH et ne concerne pas horaire normal

Objectif n° 2 :

Augmenter la flexibilité entourant la façon d'apporter une modification à l'horaire quotidien de travail de l'agent.

Contexte :

Les articles de la convention permettent de modifier l'horaire de travail durant un bloc de jours consécutifs de travail seulement dans quelques circonstances bien précises. Lorsqu'il y a un besoin pour une équipe de travail de soir pour une ou deux journées, le gestionnaire doit *céduler* ses deux agents de soir pour un bloc complet alors que le besoin est pour une plus courte durée.

Proposition :

Pouvoir modifier l'heure de début de la journée de travail à 12 reprises par année pour toute autre raison.

5- Disponibilité des effectifs

Objectif :

Augmenter la synergie et la complémentarité des équipes d'agents travaillant dans un même secteur en favorisant l'accès à l'ensemble des ressources humaines disponibles.

Contexte :

Actuellement, les heures supplémentaires doivent être confiées en premier lieu aux employés dans le bureau où les heures supplémentaires sont requises, ce qui entraîne peu de flexibilité lors de besoins supplémentaires de main-d'œuvre. Dans plusieurs cas, cela ne constitue pas une utilisation efficiente des ressources humaines et financières.

Proposition :

Remplacer la notion de bureau énoncé aux conditions de travail par la notion de région et prévoir que les heures supplémentaires reliées à une opération spéciale sont exclues de l'application de cet article.

- Abolir la culture du Territoire
- Complémentarité en fonction des connaissances
spécifiques

6- Employés occasionnels et saisonniers

Objectif :

Pouvoir pleinement vérifier les compétences de l'agent nouvellement embauché en situation terrain.

Contexte :

Les modalités entourant l'acquisition du statut de saisonnier ainsi que la période d'essai de l'employé occasionnel font en sorte qu'un nouvel employé voit sa période de formation initiale (Duchesnay) reconnue dans la période de 60 jours prévue pour l'acquisition de son droit de rappel ou de 6 mois de la période d'essai. De plus, ces périodes sont courtes pour pouvoir apprécier pleinement les comportements et connaissances d'un agent de protection de la faune compte tenu de la complexité de la tâche et que les tâches requises en saison de la chasse et de la pêche ne sont pas les mêmes que celles effectuées en saison hivernale.

Proposition :

Faire débiter la période d'acquisition du statut de saisonnier et la période d'essai pour l'occasionnel lors de l'affectation dans une région donc après la fin de la formation initiale (Duchesnay). De plus, introduire un critère exigeant d'obtenir trois évaluations annuelles positives dans les trois premières saisons de travail afin de maintenir son droit de rappel.

7- Programme d'aménagement du temps de travail (PATT)

Objectif :

Assurer la disponibilité des ressources humaines dans le contexte actuel des effectifs.

Contexte :

Le nombre des effectifs est fort limité et cela pose un réel défi pour accomplir la mission de la DGPF. L'attribution d'aménagement de temps de travail vient réduire davantage la disponibilité des ressources humaines puisque celles-ci sont indisponibles pour une période supplémentaire à celles déjà prévues à la convention collective (vacances, fériés, etc.). De plus, les aménagements de temps de travail occasionnent des heures supplémentaires ce qui est contraire aux préceptes de la lettre d'entente numéro 7. D'ailleurs, ce régime ne répond plus à l'objectif qu'il devait atteindre initialement soit de dégager des économies pouvant permettre la sauvegarde d'emplois.

Proposition :

Mettre fin au programme d'aménagement du temps de travail.

IMPACTS FINANCIERS

**CONGÉS DE MALADIE ET
RÉGIME D'ASSURANCE TRAITEMENT**

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

11 NOVEMBRE 2015

SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR

Québec 

D.oe. II

CONGÉS DE MALADIE ET RÉGIME D'ASSURANCE TRAITEMENT

Principales modalités

Pour les congés de maladie:

- 12 jours par année *P.I*
- Accumulation sans limite des jours de congé de maladie non utilisés dans l'année (banque de congés de maladie)
- 6 jours par année pouvant être utilisés pour responsabilités familiales ou parentales

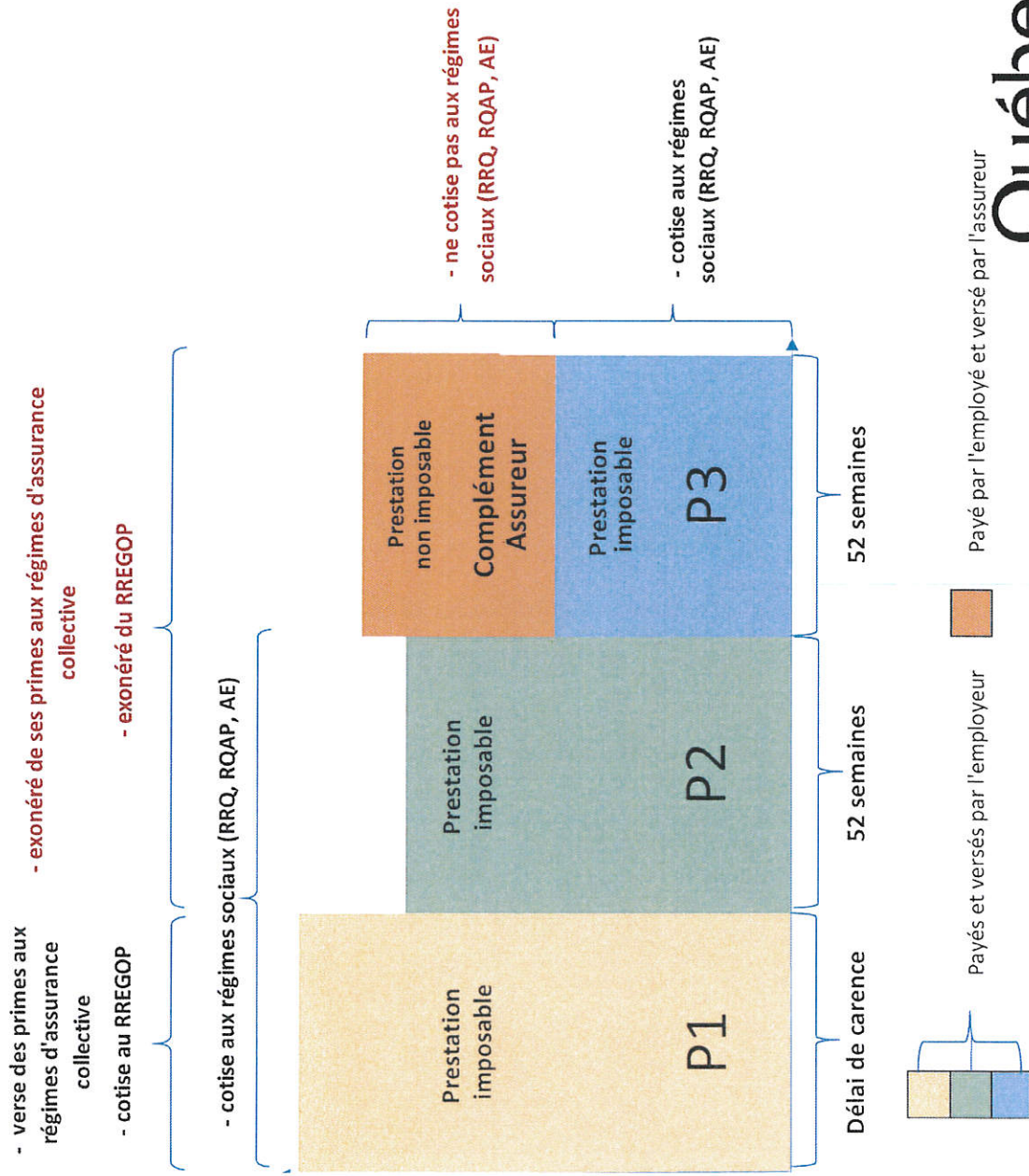
CONGÉS DE MALADIE ET RÉGIME D'ASSURANCE TRAITEMENT

Principales modalités

Pour le régime d'assurance traitement:

- Le délai de carence correspond au maximum entre 5 jours de congé de maladie et l'épuisement de la banque de jours de congé de maladie (P1).
- Suivant le délai de carence, l'employeur verse une prestation d'un montant égal à 40\$ par semaine plus 60% de son traitement brut en excédent de ce montant, mais pas moins de **66 2/3%** de son traitement brut pendant une durée maximale de 52 semaines (P2).
- Par la suite, pendant une durée maximale de 52 semaines, l'employeur verse une prestation correspondant à 75% de la prestation versée en P2 équivalent généralement à **50%** de son traitement brut (P3).
- En P3, l'assureur Desjardins verse également une prestation: soit un complément pour atteindre 60% du traitement net (régime obligatoire) ou un complément pour atteindre 87,5% du traitement net (régime facultatif).

EFFET NET DES PRESTATIONS DU RÉGIME D'ASSURANCE TRAITEMENT



Explications concernant les illustrations P1 à P3

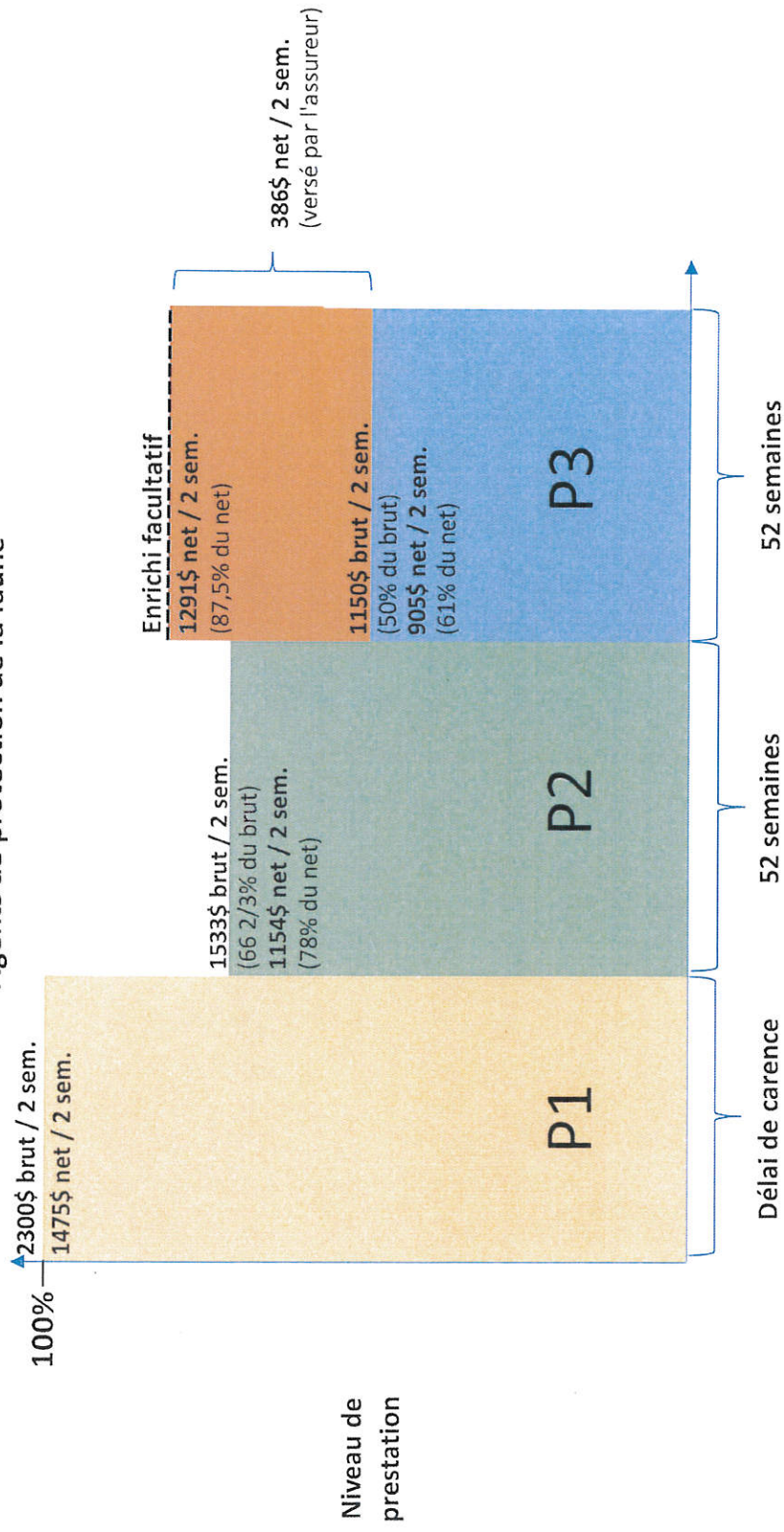
- Les montants présentés dans les illustrations ont été calculés à l'aide du simulateur de paie 2015 du CSPQ.

Les simulations ont été réalisées à l'aide des hypothèses suivantes:

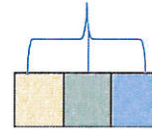
- L'employé travaille à temps plein avec un horaire de 40 hrs/sem.
- L'employé reçoit un traitement annuel brut de 60 000\$.
- L'employé est invalide jusqu'à la fin de P3.
- L'employé ne reçoit pas de prestations d'invalidité d'un régime public (CSST, SAAQ, RRQ, etc.).

Illustration du P1 au P3 pour l'année 2015

Agents de protection de la faune



Durée de l'invalidité



Payés et versés par l'employeur



Payé par l'employé et versé par l'assureur

Traitement annuel = 60 000\$

CONGÉS DE MALADIE ET RÉGIME D'ASSURANCE TRAITEMENT

Offres patronales

Pour les congés de maladie:

- 7 jours par année
- Fin de l'accumulation sans limite des jours de congé de maladie non utilisés dans l'année
- Monnayage à 100% du traitement des jours de congé de maladie non utilisés dans l'année; déduction faite d'un solde de 7 jours reportable l'année suivante
- 7 jours par année pouvant être utilisés pour responsabilités familiales ou parentales

+ 3 jours sans solde

Offres patronales

Pour le régime d'assurance traitement:

- Un délai de carence correspondant au nombre de jours à la réserve, sous réserve d'un minimum de 5 jours (P1).
- Suivant le délai de carence, l'employeur verse une prestation d'un montant correspondant à **75%** de son traitement brut pendant une durée maximale de 52 semaines (P2).
- Par la suite, pendant une durée maximale de 52 semaines, l'employeur verse une prestation correspondant à **66 2/3%** de son traitement brut (P3).

Illustration du P1 au P3 pour l'année 2015 selon les offres patronales - prestations versées par l'employeur

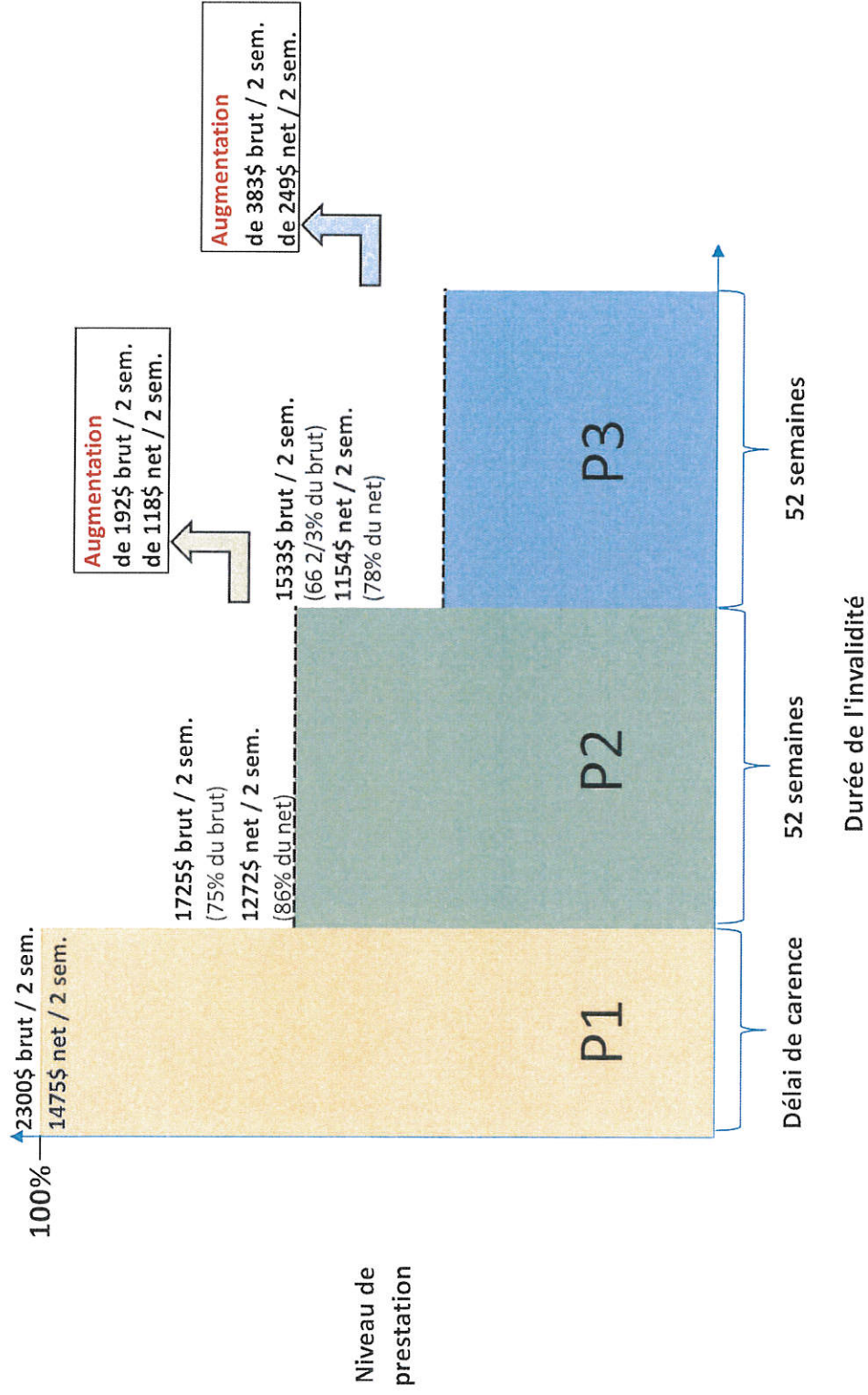
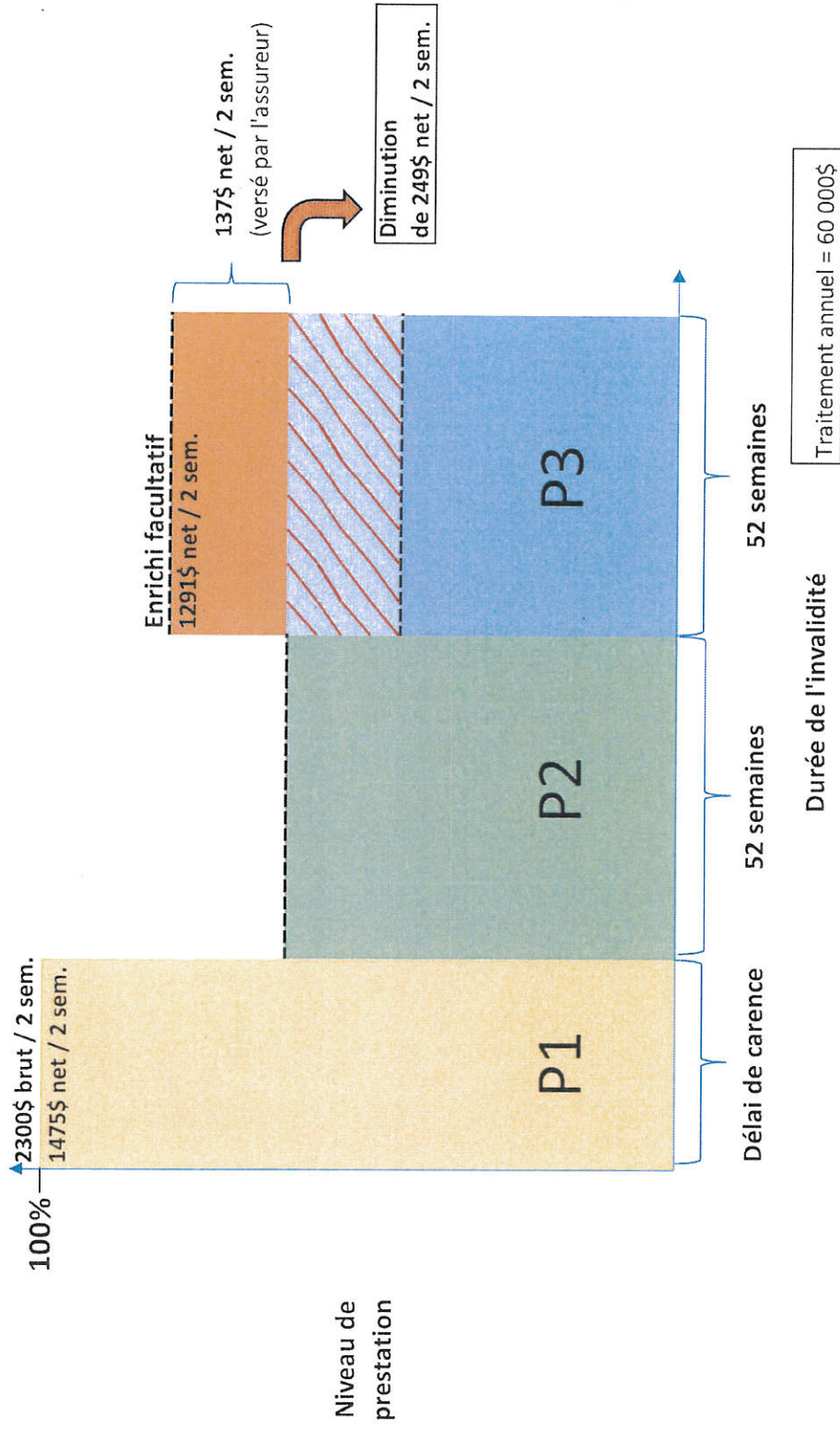


Illustration du P1 au P3 pour l'année 2015 selon les propositions patronales - effet sur le complément versé par l'assureur



Méthodologie pour évaluer les impacts financiers

Concernant les congés de maladie:

- Les impacts financiers ont été calculés avec les chiffres divulgués dans les comptes publics.
- Ces chiffres globaux ont été ajustés pour refléter la cohorte et ont été ventilés avec la masse salariale des agents de la protection de la faune.
- Le coût de rembourser les journées non-utilisées en fin d'année a été considéré.
- Des tests de cohérence ont été effectués.

Méthodologie pour évaluer les impacts financiers

Concernant le régime d'assurance traitement:

- Le coût total moyen des deux périodes les plus récentes disponibles a été utilisé.
- Le profil de distribution de groupes syndiqués qui ont un P2 à 75% et un P3 à 66 2/3% a été considéré.
- Il a été supposé que les durées d'invalidité du P2 et P3 demeuraient semblables (i.e. que les nouveaux quantums n'ont pas d'effet sur les durées d'invalidité).

IMPACT FINANCIER DES OFFRES PATRONALES

	Modalités actuelles	Offres patronales		Impact financier annuel
		7 jours par année		
Congés de maladie	12 jours par année	Fin de l'accumulation sans limite des jours de congé de maladie non utilisés dans l'année		Économie de 300 000\$
	Accumulation sans limite des jours de congé de maladie non utilisés dans l'année	Monnayage à 100% du traitement des jours de congé de maladie non utilisés dans l'année; déduction faite d'un solde de 7 jours reportables l'année suivante		
Assurance traitement	Délai de carence correspondant au maximum entre 5 jours de congé de maladie et l'épuisement de la banque de jours de congé de maladie	Un délai de carence correspondant au nombre de jours à la réserve, sous réserve d'un minimum de 5 jours.		Coût de 30 000\$
	Suivant le délai de carence, prestation d'un montant correspondant à 66 2/3% de son traitement brut pendant 52 semaines	Suivant le délai de carence, prestation d'un montant correspondant à 75% de son traitement brut pendant 52 semaines		
	Par la suite, pendant 52 semaines, prestation correspondant à 50% de son traitement brut	Par la suite, pendant 52 semaines, prestation correspondant à 66 2/3% de son traitement brut		
		Effet total		Économie de 270 000\$

Prévision actuelle → 3 ans pour atteindre

→ autres - Remboursement à 70% sur 5 ans

