

COMMUNIQUÉ

Montréal, le 10 décembre 2015

NO 22

AUX AGENTES ET AGENTS
DE PROTECTION DE LA FAUNE

« **Pour affichage** »

NÉGOCIATION

Chères consœurs, chers confrères,

À cette étape des travaux de négociation, nous désirons vous faire part de l'état d'avancement des travaux. Pour ce faire, nous vous présentons les demandes patronales et syndicales qui ont initié les travaux. À ceci, vous trouverez inclus les préambules respectifs de chacune des parties.

Quelques demandes ont fait l'objet d'une fin de non-recevoir de part et d'autre dès le début des travaux, en entraînant ainsi le retrait. La majorité des propositions sont toutefois encore au stade des discussions et des échanges ont eu lieu sur la quasi-totalité des celles-ci.

Lors de la dernière rencontre, le 11 novembre dernier, l'employeur nous a informé qu'il solliciterait un mandat auprès du Conseil du trésor afin de nous présenter une offre globale.

Au niveau de la rémunération et de la retraite, tout est encore en discussion à la table centrale. Malgré le fossé séparant les demandes, une entente de principe demeure toujours possible. Concernant les journées de maladie, le SFPQ au niveau sectoriel a conclu une entente de principe qui sera divulguée suite au dénouement de négociation à la table centrale. Pour ce que l'on en sait, ce serait convenable pour nous.

Je joins donc au présent communiqué l'état de situation préparée par le délégué de la section du Bas-Laurent M. Luc Forest, que je remercie d'ailleurs pour son excellent travail. Tout comme il le mentionne à quelques reprises dans son document, nous sollicitons votre discernement afin de ne pas conclure trop rapidement de l'issue des pourparlers de chacune des propositions, il s'agit d'une négociation.

Je terminerai en vous assurant que la décision finale vous appartiendra en assemblée générale à moins qu'il y ait l'imposition d'une loi spéciale naturellement.

Bonne lecture!

Pierre Gagné
Directeur aux griefs et Porte-parole partie syndicale

Mais qu'est-ce que le syndicat fait pour moi ?

Voici un commentaire que j'ai souvent entendu de la part d'agents, alors j'ai préparé un petit résumé de ce que **VOTRE** syndicat par le biais de son comité de négociation a fait pour vous au cours de la présente négociation avec l'employeur.

Voici tout d'abord à quel niveau se situent les négociations.

Il y a le niveau intersectoriel, soit la table centrale, où sont discutés les sujets suivants :

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

Il y a ensuite le niveau sectoriel :

- régimes collectifs d'assurances avec contribution de l'employeur et les journées de maladies
- formation
- frais remboursés à l'employé
- régime de sécurité d'emploi
- contrôle de l'effectif
- partage des honoraires et des frais d'arbitrage
- libérations syndicales conventionnées
- classification

Il y a finalement le secteur de la négociation déléguée, c'est à cette table que vos délégués négocient avec l'employeur de tout ce qui concerne les conditions de travail (normatif).

Vous trouverez dans les prochains paragraphes, les demandes *initiales* de l'employeur.

Il est important de comprendre que plusieurs de ces demandes ne se concrétiseront jamais parce que **VOTRE** syndicat veille au grain. Donc, ne partez pas dans le village en disant que dorénavant, ceci ou cela s'appliquera à notre corps d'emploi, je vous rappelle que nous sommes en **négociations** et que rien n'est définitif.

DEMANDES PATRONALES

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

2. 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.

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

Donc, si vous êtes en relevé provisoire (mesure administrative) vous pourriez être affecté à un autre emploi de la fonction publique aux conditions de cet emploi.

3. 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.

Objectif: 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.

4. 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.

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

5. 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 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.

Objectif: augmenter la flexibilité entourant la façon d'apporter une modification du calendrier des jours de travail et de congé.

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

Objectif: augmenter la flexibilité entourant la façon d'apporter une modification à l'horaire quotidien de l'agent.

7. 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.

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.

8. 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 positives dans les trois premières saisons de travail afin de maintenir son droit de rappel.

Objectif: pouvoir pleinement vérifier les compétences de l'agent nouvellement embauché en situation terrain.

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

Objectif: assurer la disponibilité des ressources humaines dans le contexte actuel des effectifs.

Comme je vous le disais au début, il s'agit d'un canevas sur lequel les négociations débutent et rien n'est encore définitif.

Évidemment, quand on parle de négociations, on s'entend que les demandes ne viennent pas que d'un seul côté.

Voici donc le document que le syndicat a présenté à l'employeur :

PRÉAMBULE

Les agents de protection de la faune sont citoyens du Québec à part entière et le contexte budgétaire gouvernemental les préoccupe au plus haut point. Comme tous autres citoyens, ils ont enfants et petits-enfants pour lesquels le spectre d'une dette en héritage les interpelle largement.

Depuis plusieurs années la DGPF a dû faire les frais d'une sous-budgétisation. Les effectifs sont en baisse constante et on demande depuis trop longtemps de faire plus avec moins, de faire les choses autrement et par de nombreux autres dictons exprimés en ce sens. Ces requêtes en ont perdu leurs sens véritables et sont devenues futiles aux yeux des travailleurs. Malgré les vacillations de juridictions passant à maintes reprises d'un ministère à l'autre, le SPF a su réaliser sa mission avec brio, la reconnaissance des citoyens du Québec en témoigne abondamment. Le service de la protection de la faune au Québec jouit d'une réputation sans conteste au Canada ainsi que dans toute l'Amérique du Nord. Cette réputation est particulièrement attribuable à la passion qui anime ses employés, dont les agents de protection forment la majeure partie. Lors de la mise en œuvre des valeurs organisationnelles M. Yves Boisvert professeur titulaire à la chair d'éthique de l'ENAP, qualifiait d'exceptionnelle la passion qui liait les employés du secteur faune. À travers les difficiles années de restrictions et de décroissance, le SPF a su se distinguer par la qualité de ses relations de travail avec le syndicat, contribuant ainsi au maintien de cette passion qui animait tant les agents que les gestionnaires.

L'implantation de la vision 2016, qui au départ se voulait un outil de modernisation et de reddition de comptes envers les autorités gouvernementales, fut implantée sans égards aux conséquences sur la motivation des agents. De plus, l'utilisation actuelle de cet outil donne souvent cours à des fins de contrôle et de sanctions à l'endroit de leurs utilisateurs. Au moment de l'implantation, on affirmait qu'une résistance aux changements était prévisible, mais que l'on reconnaissait que pour une portion plus âgée du personnel, la direction ferait preuve d'indulgence.

Dans la réalité, cet outil complété de nombreux autres changements de nature tant administratif et de gestion, on fait en sorte de rendre cette adaptation pénible, même pour les agents de moins de 10 ans d'ancienneté. Cette nouvelle forme de gestion a engendré une déshumanisation des relations et une déficience d'imputabilité des gestionnaires face à la qualité des relations de travail. L'accroissement des plaintes de harcèlement, des absences et des mesures disciplinaires en font foi. Les nombreuses erreurs tant dans la rémunération que dans le cumul du surtemps et des vacances démontrent explicitement que tous les changements ne sont pas obligatoirement signe d'évolution et de progrès et que parfois, cette résistance puisse être salutaire. En quoi ces changements ont-ils contribué à l'assainissement des finances publiques?

Lors des deux dernières rondes de négociations, on a exigé un exercice à coûts nuls, ce que nous avons tant bien que mal réussi à accomplir. Voilà que maintenant que l'on demande de régresser de façon significative dans des conditions de travail élémentaires. Ce recul n'a pour effet que de venir ajouter à un climat déjà hostile, une démobilisation et une défiance de la part du gouvernement envers ses employés.

Les offres gouvernementales amenées aux niveaux sectoriel et intersectoriel constituent un pan historique en matière de relation de travail. Les conditions de travail actuelles attribuables aux agents de protection de la faune résultent de négociations réfléchies dans un réel souci de réalisation de la mission de l'organisation. Les particularités qui les composent donnent amplement de marge de manœuvre aux gestionnaires, afin que ceux-ci sachent organiser le travail de façon efficace. Nous reconnaissons toutefois que cela ne puisse corriger toutes les carences attribuables, tant à la réduction des effectifs et des budgets alloués et qu'au modèle de gestion favorisé actuellement. Il s'agit toutefois de choix retenus par les gouvernements et les travailleurs n'ont pas à être seuls à en assumer les retombés.

Les attributions liées à la rémunération, aux journées de maladies ainsi qu'au régime de retraite ont toujours été considérées dans la juste répartition du reste des conditions de travail. En conséquence, on ne peut donc aujourd'hui en dissocier le lien.

1- Assainissement du climat de travail

Objectif :

Rétablir la notoriété et les valeurs de transparence et d'intégrité de la DGPF en tant qu'employeur face à ses agents de protection.

Contexte :

Depuis la mise en place de la vision 2016, les façons de faire au service de la protection de la faune sont en constants changements. La moindre résistance à un de ces changements constitue maintenant un écart disciplinaire et un désaveu de l'employé envers l'organisation. L'observance des règles établies et la docilité deviennent ainsi les principes obligés, afin de jouir d'une moindre reconnaissance des caractères essentiels à la progression dans la carrière. Ainsi, on a trop souvent constaté que des individus, n'ayant été capables de se classer sur une liste d'éligibilité, se sont vu octroyer des promotions sur une base intérimaire pour de longues durées, tandis que d'autres classés conformément aux normes établies se voient privés de cette opportunité, sous la simple décharge qu'ils ne possèdent pas le profil de l'emploi. Des agents se voient aussi sanctionnés disciplinairement suite à certaines carences, ce sans égards aux règles qui primaient au moment de leur entrer en fonction. Les éléments d'appréciation font fi des conjonctures contextuelles. La disproportion octroyée à la valeur d'un diplôme ou d'une formation rend ainsi futiles toutes autres aptitudes au leadership.

Ce constat vécu par plusieurs fait en sorte que ces pratiques sous-tendent un manque de transparence et d'équité. De plus, les processus établis par la loi de la fonction publique s'en voient entachés et atteints d'une perte totale de crédibilité. Les pratiques actuelles prêtent donc flanc à une forme de patronage trop longtemps décriée au gouvernement.

Il faut bien comprendre que la valeur de l'évaluation d'un employé n'est redevable qu'à la compétence et l'intégrité de l'évaluateur. L'importance d'agir avec intégrité et transparence dans les processus de promotion, d'affectation et d'accession à une permanence est capitale et déterminante dans la carrière de tout individu.

Propositions :

- Intégrer la notion d'ancienneté au processus de dotation (p. 11-12).

- Limiter l'impact négatif d'une mesure disciplinaire sur l'ensemble d'une carrière en retirant celle-ci du dossier lorsqu'elle n'est pas suivie d'aucune autre mesure sur une période de 36 mois (p. 10).
- Rémunérer l'employé selon la classe d'emploi, lorsque ce dernier effectue un remplacement d'une durée de plus de 6 mois (p. 28)

2- Réduction de la précarité

Objectif :

Offrir à l'ensemble des agents de protection de la faune du Québec un emploi de qualité digne du Gouvernement du Québec, favorisant ainsi la rétention de ceux-ci.

Contexte :

L'histoire de la protection de la faune au Québec est ponctuée d'une particularité autant fréquente qu'inconséquente. Plusieurs agents ont œuvré au sein de l'organisation à titre saisonnier pour des périodes de plus de 25 ou 30 ans. Cette fonction, de par la nature même de son caractère policier et par caractéristiques des localités où elle s'exerce, fait en sorte de marginaliser l'agent dans sa communauté. Cette marginalisation s'exprime aux yeux des citoyens par le fait que l'agent est agent qu'il soit ou non à l'emploi ou en service. Il devient donc absurde de penser devoir faire sa demande d'assurance emploi auprès d'une personne dont le parent ou l'ami est celui envers qui tu pratiques un tel travail de répression.

De nos jours, la précarité d'emploi n'est plus une option et le recours de tels statuts, sur une période plus ou moins longue fait en sorte que l'organisation se bute à un problème de rétention du personnel. Bien que cela puisse sembler présenter des économies au premier abord, cela peut s'avérer très coûteux et improductif, compte tenu des coûts de formation, d'intégration et du contexte budgétaire gouvernemental. Il serait aussi irrecevable d'en conclure que le roulement de personnel engendré soit comparable à plusieurs autres corps d'emploi, compte tenu des coûts d'intégration.

Les statuts temps partiels et saisonniers font en sorte de placer plusieurs agents en situation de précarité financière et familiale. Ces deux derniers domaines sont intimement reliés et les conséquences en affectent d'autant les effets néfastes sur les individus sur le plan de la santé tant physique que mentale. Les nombreuses erreurs, particulièrement dans la rémunération, ont des effets néfastes sur ces familles. L'instabilité et l'éloignement de leurs régions d'origine ne font qu'en amplifier les effets.

Nous reconnaissons d'emblée que des progrès notables furent apportés au cours des dernières années toutefois, peut-on prétendre l'illégitimité d'assurer une sécurité et une stabilité pour un individu et sa famille.

Propositions :

- Limiter le statut d'employé occasionnel ou saisonnier aux employés en formation de base (p. 2-29)
- Offrir aux employés un plan de carrière convenable en leur assurant un poste temps complet après 5 ans à titre de temps partiel. (p. 15)

- *Bonifier le statut TPR en augmentant de 40 jours leur prestation de travail annuelle. De plus, harmoniser les droits des TPR à ceux des temps complets concernant le report d'heures, le nombre de jours de priorité pour les vacances, le congé de naissance, les maladies et leur fournir un horaire lors de la période de non-emploi (p.15 à 18,20, 22, 24,26).*
- *Modifier le système de paie des agents TPR.*

3- Assurer une défense pleine et entière

Objectif :

Assurer aux agents de protection de la faune, une protection pleine et entière de leurs droits en matière pénale, civile, criminelle et déontologique, exempte de tout conflit d'intérêts et à la hauteur des responsabilités liées au statut d'agent de la paix. Favoriser les échanges avec la DGPF, les résolutions de problèmes et l'assistance aux membres.

Contexte :

L'assujettissement des agents de protection au code de déontologie policière du Québec fut un élément capital dans l'exercice de modernisation de la protection de la faune. Le SAPFQ a adhéré d'emblée à cet objectif, croyant pouvoir compter sur l'engagement de la DGPF à fournir à ses agents le support requis, lorsque nécessaire. La pratique a depuis démontré que la DGPF cherche à se dissocier de tous les cas, sous prétexte de ne pas vouloir s'ingérer dans le processus déontologique. Cette même pratique nous a aussi appris que des défaillances majeures au niveau de la formation en matière de pouvoir et devoir, font en sorte que les agents s'exposent à des conséquences très préjudiciables.

De plus, une stratégie douteuse et mettant justement en cause les connaissances relatives au pouvoir des agents, fit en sorte de laisser 2 agents abandonnés à leurs propres sorts. L'employeur a totalement fait fi des avis du SAPFQ relativement au conflit d'intérêt et au secret professionnel, alors que la pratique a nettement démontré ces faits.

Au cours des dernières décennies, le SAPFQ est intervenu à maintes reprises dans des situations tant dramatiques que de moindre importance afin de soutenir et de supporter des agents en situation défavorable. Les officiers syndicaux sont à maintes reprises intervenus en toute collaboration avec l'employeur et parfois même plus promptement que ce dernier et toujours avec le souci de préserver l'image de l'organisation. Pensons ici aux événements résultant d'une mort ou blessure d'hommes, des conflits interpersonnels ou toutes autres situations de crise impliquant une intervention importante et rapide. La relation syndicat/employeur à la protection de la faune, en fut toujours une de collaboration exercée dans le respect des valeurs communes. L'approche unilatérale gouvernementale actuelle risque fort de mettre un terme à cette indispensable collaboration qu'exige une organisation telle la nôtre.

En matière de relations de travail, de par leur statut, les agents de protection de la faune n'ont pas droit de grève. Ils s'en trouvent ainsi privés d'un processus favorisant l'égalité et le rapport de force dans la négociation. La Cour reconnaît depuis longtemps les inégalités marquées qui façonnent les relations entre employeurs et salariés. Ainsi les tribunaux reconnaissent le droit de grève afin de pallier à la vulnérabilité des salariés.

Propositions :

- Offrir les mêmes protections à l'Agent de protection de la faune qu'au policier de la Sûreté du Québec lorsque l'agent est poursuivi, enquêté ou appelé à témoigner pour des événements reliés à son emploi d'agent de la paix (p. 3 à 6 et tableau).
- Permettre la libération d'un délégué syndical pour accompagner un employé convoqué à la Commission de déontologie policière (p. 7).
- Accorder l'équivalent de 1.5, ETC. en libération syndicale modulé entre les 5 membres de l'exécutif provincial du SAPFQ (p.8-9).
- Rendre exécutoire la sentence, lors d'arbitrage des différends concernant la convention collective (p32)

4- Consolidation des conditions spécifiques aux Agents de protection de la faune.**Objectif:**

Reconnaissance des aspects distinctifs liés à la profession d'agent de protection de la faune et compenser les désagréments liés aux exigences particulières découlant de son statut.

Contexte :

La profession d'agent de protection de la faune comporte plusieurs spécificités qui font en sorte que ceux-ci se voient préjudiciés dans la gestion et la planification de leurs vies sociales et familiales. Certaines dispositions conventionnelles ont été reconnues et introduites afin de pallier aux irritants vécus. La réduction des effectifs ainsi que l'étalement et la recrudescence des périodes de pointe n'ont d'effets que d'en accroître les atteintes.

Depuis toujours la profession d'agent de protection de la faune s'est vue confrontée à un dilemme de reconnaissance entre le policier et le fonctionnaire. L'évolution a fait en sorte que dans les types d'emploi de policier et d'APF, les deux principales fonctions qui s'en dégagent sont les fonctions de patrouilleur et celle d'enquêteur. Les policiers traitent ces deux fonctions distinctement, principalement cause de la complexité reliée au travail d'enquête. Chez l'agent de protection de la faune, le même individu est désigné dans l'accomplissement de ces deux tâches. Me Lucien Bouchard dans une sentence émanant d'une analyse exhaustive des comparables entre le policier et l'agent de protection, concluait en signifiant que la profession d'agent de protection se situait quelque part entre le policier et le fonctionnaire.

L'évolution des techniques de travail et le rehaussement du niveau de formation ne peuvent que nous amener à conclure à un rapprochement indéniable de ces deux fonctions. Le renoncement des autorités de reconnaître la fonction policière des agents de protection de la faune nous contraint donc au fonctionnarisme. Cette non-reconnaissance vient aussi créer un écart important dans les conditions salariales des deux groupes, toutefois il serait invraisemblable d'admettre que cette similarité ne se reflète pas minimalement au niveau des conditions de travail. Devant cette même évidence, il devient aussi inconcevable que les fonctionnaires se voient accorder des prérogatives conventionnelles, sans que celles-ci ne soient concédées aux agents de protection.

Propositions :

- *Instaurer une prime pour les agents formateurs ainsi qu'une prime lorsqu'un agent est appelé à coucher à l'extérieur de son territoire (p.27).*
- *Introduire une prime de garde pour un agent qui consent à rester disponible en dehors des heures de travail.*
- *Éliminer la possibilité de déplacer l'heure du début de la journée de travail pour la présence à la cour ainsi que pour les 4 fois sans aucune raison mentionnée à l'article 8-30.06 (p.13, 14).*
- *Limiter le nombre de quarts de travail de soir ou de nuit durant la période de décembre à mars (p.13).*
- *Permettre aux agents de compenser un congé férié équivalent à une fois et demi le temps travaillé (p.19).*
- *Revoir les textes de la prime pour appel au domicile (p.25).*
- *Arrimer le salaire des APF à celui des agents correctionnels (p.33).*
- *Mettre en place la lettre d'entente des agents correctionnels concernant la réduction du taux d'absentéisme (p.54)*
- *Conserver les modalités actuelles de notre régime de retraite.*
- *Conserver les modalités du programme de préretraite.*
- *Conserver les modalités actuelles concernant nos journées de maladie*
- *Conserver le programme PATT*

Vous allez peut-être trouver que je me répète, mais rien n'est encore signé et rien n'est définitif on négocie.

Si vous avez lu tout ce qui précède, vous avez compris que notre employeur tente de faire plus avec moins et que la façon d'y arriver, c'est de sabrer dans nos conditions de travail, sans se préoccuper de l'effet que ça aura sur notre motivation au travail.

Votre syndicat a pour mandat de s'assurer que ça n'arrivera pas.

Luc Forest
Délégué Section Bas St-Laurent