

COMMUNIQUÉ

Montréal, le 16 février 2017

NO 03

AUX AGENTES ET AGENTS
DE PROTECTION DE LA FAUNE

« **Pour affichage** »

OBJET : État de situation négociation

Bien conscient que le dossier négociation progresse lentement, je suis en mesure de comprendre ceux et celles qui trouvent que l'information à laquelle vous avez droit ne se fait pas à la fréquence souhaitée. Malgré les contraintes rencontrées, je tenterai dorénavant de vous faire suivre toute l'information possible et ce, le plus rapidement possible. Soyez toutefois assurés(es) qu'il ne s'agit pas d'une quelconque stratégie afin de dissimuler quoique ce soit.

La quasi-totalité des rencontres tenues furent destinées à échanger, justifier et ajuster nos revendications mutuelles avec l'employeur. Tel qu'indiqué dans le communiqué du 17 janvier dernier, le 31 janvier nous avons assisté à une rencontre du comité, auquel s'est joint M. Simon- Pierre Hamel, porte-parole du Conseil du trésor. Disons simplement que ceci a fait en sorte que la négociation entre dans une nouvelle phase.

La position du Conseil du trésor est claire à l'effet que l'augmentation salariale proposée de 5,25% sur 5 ans est immuable et ce, pour l'ensemble de la fonction publique québécoise. Toutefois, la seule façon de voir cette offre bonifiée, serait sous forme compromis en échange de certains avantages consentis par la convention actuelle. Naturellement, le défi se situe au niveau de l'appréciation de la valeur de ces avantages en termes monétaires. C'est d'ailleurs là-dessus que nous travaillons sans relâche depuis les deux dernières semaines.

Nous préférons ne pas élaborer sur les diverses alternatives envisagées à ce stade-ci, mais il faut retenir que le principal enjeu de l'employeur repose sur l'accroissement de la disponibilité des effectifs. En fait, les effectifs n'ont jamais été à un niveau aussi bas et on doit en déduire que l'employeur ne compte pas accroître le nombre de postes actuels, que se ce soit à court ou à long terme.

Nous rencontrons ainsi aujourd'hui plusieurs bureaux constitués de quatre agents(es) voire même moins, et l'employeur désire optimiser la disponibilité de ses effectifs, afin d'assurer la mission et maintenir la réalisation de ses objectifs. Ceci ne peut se faire sans atteindre nos conditions de travail particulièrement en termes de qualité de vie par exemple. On doit donc en déduire qu'afin de relever ce défi, l'employeur n'a d'autres choix que de compenser les pertes par une amélioration significative de l'offre salariale.

C'est là où nous en sommes actuellement, quels avantages conventionnels pourrions-nous consentir? et que représentent ces avantages perdus en termes monétaires? Nous sommes donc à établir une stratégie qui pourra nous assurer qu'une éventuelle entente de principe serait bénéfique pour la **majorité** de nos membres.

Les prochaines rencontres sont prévues pour les 22 et 28 février prochains. Pour ceux et celles qui désireraient soumettre des suggestions concernant les avantages conventionnels ayant le moins d'impacts sur vos conditions de travail, nous vous invitons à nous faire part de vos commentaires et suggestions via courriel.

Nous vous remercions de votre soutien et votre patience et nous vous assurons de tout notre dévouement dans ce dossier. N'oubliez pas de plus que, peu importe l'entente qui pourrait être conclue par le comité, l'acceptation ou le rejet de celle-ci vous appartient en bout de ligne.

Solidairement vôtre,

Pierre Gagné
Pour le comité de négociation