

Comité d'intégration des agentes (CIA) de la Protection de la faune du Québec

Première rencontre plénière tenue à Duchesnay les 13 et 14 septembre 2006.

Président : Renald Roy, directeur, Protection de la faune de la Côte-Nord

Animateur : Jean Savard, conseiller en développement des ressources humaines, DRH, Paul Legault, président du syndicat

Invités : Denis Gagnon, Ronald Boivin, Réjean Trottier, Guy Nadeau, Luc Poisson

Secrétaire : Benoit L'Allier, adjoint au directeur général, DGPF

Agentes présentes : Julie Lemay, Isabelle Gosselin, Dominique Leroux, Caroline Guay, Valérie Guimond, Renée Ducharme, Maryse Lapointe, Marie-Josée Neveu, Johanne Ouellette, Caroline Mercier, Danielle Dionne, Caroline Goulet, Nancy Binette et Cynthia Girard.

Les attentes quant à la rencontre :

- Quels sont nos droits sur les questions touchant le retrait préventif, le congé de maternité, de la conciliation travail famille, surtout en regard des statuts (saisonniers ou temps plein)?
- Peut-on en savoir plus sur les questions relatives aux assurances et aux blessures en lien avec le statut (saisonniers ou temps plein)?
- Quels moyens se donner pour être informées des concours, des affectations ou des promotions lorsqu'on est hors travail (maternité, hors contrat, accident de travail)?
- Peut-on faciliter la participation aux activités du CIA pour les agentes qui ne sont pas en l'emploi (maternité, hors contrat, accident de travail)?
- Quels sont les moyens à utiliser pour garder le contact et demeurer solidaires?
- Comment l'organisation peut-elle être plus souple à l'égard des familles?
- Quels mécanismes peuvent être mis en place pour faciliter la rétention des agentes (certaines agentes se disent déçues par l'organisation)?

Tableau des points abordés lors de la réunion, regroupés en catégories et sous-catégories

Catégorie	Sous-catégorie	Problématique	Commentaires	Solutions proposées par les agentes
Uniforme	Bottes	Trop lourdes Trop larges Semelle trop raide Manque de confort Pas des bottes de marche, mais de travail : elles font mal aux pieds lors de longue marche	Y a-t-il lieu d'examiner les risques encourus par le port de ce type de botte en lien avec SST? Est-il possible de trouver un autre fournisseur et de rendre disponible un modèle pour femmes? L. Poisson examinera la possibilité de trouver un autre fournisseur.	
	Souliers		Modèle féminin à l'essai. Les agentes pourront le commander sous peu.	
	Col Mok	Les agentes ne comprennent pas pourquoi elles ne pourraient pas commander le modèle masculin si ce dernier ferait mieux dans certains cas.	Avec Fidelio, il devrait être possible pour une agente de commander la pièce d'équipement adéquat.	
		Modèle masculin trop ample au coffre et aux épaules. Modèle féminin trop ajusté : manches trop courtes et trop court vers le bas.	MM. Poisson et Nadeau ont pris bonne note des commentaires des agentes sur ces questions et vont les transmettre au fabricant.	

	Pantalon		Modèle féminin maintenant disponible : taille haute et taille basse	
	Chemise		Modèles féminins ont été mis en fabrication	
	Vêtements de motoneige	Un modèle de pantalon féminin avec fermeture éclair a été mis à l'essai par une agente. Des nouvelles?	Vérifier où en est rendu ce dossier.	
	Polar	Agentes déçues parce que cette pièce d'équipement a été retirée et qu'elle correspond à un réel besoin : « On a froid! » C'est la seule pièce d'équipement qui « respire ».	MM. Poisson et Nadeau ont pris bonne note des commentaires agentes sur les questions de l'uniforme et du polar.	
	Ceinturon	En raison de tout l'équipement porté à la ceinture et de la circonférence des tailles féminines, peu confortable : l'équipement blesse le dos lorsque les agentes sont assises : ex. : véhicule.	Pourrait devenir un cas de SST. La problématique est connue du syndicat et sera documentée. Des avenues sont possibles, comme porter certaines pièces d'équipement dans des poches plutôt qu'à la ceinture.	
	Autres pièces d'équipement spécialisés : veste mustang, ceinture de sauvetage	Gérés régionalement, ces équipements ne sont pas tout le temps adaptés aux femmes,	Les cas précis devraient être portés à l'attention du gestionnaire. Les manquements pourraient constituer des cas de SST, si en lien avec la santé et sécurité	

Relations de travail	Harcèlement	Les agentes trouvent déplorable la « loi du silence » qui est observée dans certains bureaux.	La formation par la DRH a été donnée à tous les cadres et le sera à tous les employés. Les agentes sont invitées à communiquer avec la DRH pour les cas problèmes.	Tous les sujets et solutions proposées seront à être traité par le C.I.A. en collaboration avec l'organisation et le syndicat dans un optique de responsabilité partagée.
		Les agentes ont le sentiment de passer à côté des promotions, ou de « ne pas avoir le profil ». La frontière entre le droit de gestion et l'équité et la transparence est parfois bien mince à leurs yeux.		
Conditions de travail	Retrait préventif	Les agentes saisonnières sont pénalisées si elle ne « planifient » pas bien leur maternité, en fonction du contrat de travail (mai à septembre, de l'assurance emploi et du nouveau régime québécois d'assurance parentale).		
		L'organisation retire immédiatement une agente enceinte du travail, sans lui trouver une tâche administrative.	Ce type de gestion pourrait être contraire à la loi, selon la DRH. L'organisation devrait explorer l'avenue des affectations temporaires afin de trouver un poste de nature administrative aux agentes qui sont enceintes et ainsi éviter un retrait préventif excessif, ce qui entraîne des coûts importants.	

Conciliation travail famille	Les agentes déplorent la rigidité des horaires et les répercussions négatives que cela entraîne, notamment le gardiennage ou l'accompagnement des enfants (école ou hôpital). Cette problématique est amplifiée dans les régions éloignées.		Souplesse afin d'adapter les horaires et <i>cédules</i> [sic] aux réalités vécues par les familles. Ex. : Garde partagée, gardienne, rencontre scolaire, problème avec les enfants, etc.
	Difficulté de gestion familiale dans les bureaux isolés puisqu'un seul service de garde qui ne convient pas aux planifications opérationnelles. (Ne peut échanger heures de travail avec autres équipes)		Compensation monétaire pour gardiennage lors de SLISE ou départ prolongé. Compensation monétaire pour gardiennage en région éloignée.
	Compte tenu que le temps de congé est souvent grugé par le voyage entre le lieu de travail et la lieu de résidence, pourrait-on avoir plus de souplesse au niveau des horaires de travail : finir plus tôt au début du congé?		
	L'organisation devrait offrir des affectations au sein d'une même région afin de minimiser les impacts sur la vie familiale. Un lieu de travail éloigné de la résidence familiale brise la cellule familiale et entraîne des coûts supplémentaires en raison d'un second loyer à payer.		

		Le fait pour un agent de travailler avec une agente entraîne des problème pour l'agent lui-même : conjointe jalouse.	On propose d'organiser des rencontres avec les familles respectives afin de mieux se connaître.	Planifier des événements sociaux afin de permettre la rencontre des conjoints.
		Difficulté de concilier la vie familiale et le travail lorsque le congé est coincé entre deux longues périodes de travail.		
		Il est difficile pour un agent et une agente qui forment un couple d'avoir les mêmes horaires, surtout s'ils sont dans deux bureaux différents.		Agencement des horaires et/ou cédule afin de permettre au couple de se voir lors des congés hebdomadaires. Sensibilisation auprès des chefs de service. Priorité de transfert dans un même bureau. Ajouter cette dimension à la convention collective.
		Les agentes ressentent beaucoup de culpabilité à faire part des empêchements causés par leurs obligations familiale : ex. : pas disponible pour une opération la 2 ^e semaine de septembre en raison de la garde des enfants.	Certaines opérations peuvent-elles être planifiées d'avance pour laisser le temps aux parent, tant gars que filles, de s'organiser en conséquence : garde d'enfant, etc.?	Sensibilisation auprès des supérieurs et des confrères.

	Accueil et intégration à l'emploi	Déficient ou carrément absent, tant pour une nouvelle employée que pour l'agente qui occupe un nouveau bureau après un transfert.		
	Lieux d'affectation	Manque de stabilité d'emploi pour les agents saisonniers au niveau des rappels et des bureaux. On souhaiterait une plus grande stabilité pour les lieux d'affectation.		Obtenir une garantie de contrat pour quelques années. Constituer une classe d'emploi de type occasionnel régulier. Ex. : Garantie de contrat tous les ans au même endroit.
	Relations avec le gestionnaire	Certaines agentes ont l'impression que certains gestionnaires ne font pas tout ce qui est en leur pouvoir pour favoriser le bonheur de leurs employé(e)s.		
	Formation	Serait-il possible de regrouper les agentes lors des formations afin de contrer le sentiment de solitude et de favoriser la solidarité?	Cette question a été posée et avait reçu une réponse négative : on craignait de favoriser la ghettoïsation des agentes.	
	Période de probation	Est-il possible de pouvoir appliquer sur un poste si cela permet de se rapprocher du domicile?		
		Nouveaux agents permanents doivent attendre 2 ans avant de transférer même au niveau intra régional.	C'est la position de l'organisation.	Prioriser le retour à un bureau le plus rapproché de la résidence principale. Ex. : Transfert humanitaire.

	Agentes vs Agents	Comment associer nos collègues masculins aux préoccupations des agentes?		Rendre disponible pour tous les comptes-rendus du CIA? Un message du DG afin de faire connaître le mandat et le travail du CIA : faire circuler l'info? Associer les gestionnaires aux préoccupations des agentes?
--	--------------------------	--	--	--

Rencontre avec Denis Gagnon, directeur général de la Protection de la faune du Québec :

En réponse aux questions des agentes :

- Oui, le CIA est important et je suis d'accord pour mieux faire connaître son mandat et ses actions.
- DG reconnaît la faiblesse de l'accueil et de l'intégration en emploi pour les agentes et agents.
- DG affirme que la reconnaissance des employés par le MRNF est une priorité et qu'elle fait partie des attentes signifiées pour les gestionnaires.
- Autres réunions? Le secret est dans la constance et dans la continuité. Voir à maximiser les outils de communication en place au MRNF : visioconférence, téléconférence. DG ne s'oppose pas aux rencontres plénières au besoin.

Mot de la fin par Renald Roy :

- La rencontre a été constructive.
- Prochaine rencontre : le besoin sera évalué. On propose d'exploiter les moyens de télécommunications disponibles au MRNF.