

## COMITÉ PARITAIRE

MINISTÈRE DES RESSOURCES NATURELLES ET DE LA FAUNE  
SYNDICAT DES AGENTS DE LA CONSERVATION DE LA FAUNE

### COMPTE RENDU

---

**Date :** 18 décembre 2007  
**Endroit :** Salle B-313.4, 5700, 4<sup>e</sup> avenue Ouest, Québec, Québec  
**Président :** M. Lukasz Granosik  
**Secrétaire :** M. Pierre Bisson

#### ÉTAIENT PRÉSENTS :

**Partie syndicale :** MM. Rogers Cloutier  
Pierre Gagné  
Aristide Harvey en remplacement de Yvon Fontaine  
Jean-Claude Lafont

**Partie patronale :** MM. Réjean Rioux  
Patrice Toupin  
Rémi Dumas  
Denis Gagnon

#### ÉTAIENT ABSENTS :

**Partie syndicale :** M. Yvon Fontaine

---

#### 1. ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR

L'ordre du jour est adopté en y ajoutant :

- 9. Affectation.

## **2. ADOPTION DU COMPTE RENDU DE LA RENCONTRE DU 15 JUIN 2007**

La partie syndicale demande à ce que l'adoption du compte rendu soit reportée.

Les parties conviennent d'adopter le compte rendu lors de la prochaine rencontre.

## **3. SUIVI DE LA RENCONTRE PRÉCÉDENTE**

### **3.1 Classification et équité, état de la situation**

Il n'y a pas d'élément nouveau dans le dossier. Il y a eu une rencontre le 14 décembre dernier entre les syndicats d'agents de la paix et le Secrétariat du Conseil du trésor.

Essentiellement, il fut question des sous facteurs « scolarité » et « expérience » pour les agents de protection de la faune.

### **3.2 Congé préretraite**

Les parties font état des échanges qu'elles ont eus lors d'un comité sur la préretraite.

Les parties constatent qu'en raison de l'organisation du travail, soit le travail en équipe et l'horaire de travail, il est exceptionnel qu'un agent de protection de la faune utilise le congé de préretraite graduelle (9-38.35 d). Seul le congé de préretraite totale ou l'indemnité compensatrice est utilisé.

Les parties ont fait la révision des différentes modalités du congé de préretraite. Il y en a donc six soit :

1. Indemnité compensatrice : paiement de la moitié du solde des crédits de maladie lors de la retraite pour un maximum d'indemnité de 60 jours de traitement brut.
2. Congé préretraite totale : utilisation pour le nombre de jours à la banque de congé maladie.
3. Congé préretraite totale et indemnité compensatrice : utilisation de la banque de congé maladie et paiement du solde des crédits tel que décrit plus haut.
4. Congé préretraite graduelle : congé permettant à l'employé de réduire ses heures de travail hebdomadaire avant la retraite, en utilisant sa banque de congé maladie.
5. Retraite progressive : réduction de la semaine de travail, selon les conditions de l'employé à temps partiel.
6. Congé préretraite graduelle et retraite progressive : l'employé peut bénéficier des deux modalités précédentes simultanément.

Après une lecture attentive du texte de la convention collective, les parties ont constaté qu'un agent en préretraite graduelle (4) peut travailler à temps partiel pour une moyenne minimale de deux jours par semaine. En conséquence, les parties constatent que l'agent pourrait travailler à plein temps pendant une partie de la période de préretraite et être en congé à plein temps pendant une autre partie de la période de préretraite, il s'agirait alors que la moyenne des jours travaillés ne soient pas inférieure à 2 jours par semaines pendant la période de préretraite. Les parties s'entendent sur ce point.

En ce qui concerne la retraite progressive (5), les parties constatent leurs désaccords. La partie patronale croit que le fait que le statut de temps partiel n'étant pas défini à la convention invaliderait le paragraphe e) de l'article 9-38.35. La partie syndicale prétend que ce n'est pas parce que la définition est absente que le texte ne peut être appliqué.

Les parties constatent le désaccord et conviendront s'il y a lieu d'une date d'audition pour une procédure accélérée d'arbitrage afin de faire trancher le litige. Les parties communiqueront entre elles pour fixer les modalités.

### **3.3 Service des enquêtes et du renseignement**

La partie patronale informe que dans le cadre du processus de renforcement du Service des enquêtes et du renseignement, elle est à compléter la révision de la description d'emploi des agents de ce service. La description d'emploi sera analysée en début d'année pour en évaluer le niveau. Suite au résultat de cette évaluation, l'employeur décidera en fonction des résultats, s'il y a lieu de modifier le niveau d'emploi.

## **4. LISTE DE LA DÉCLARATION D'APTITUDES**

La partie syndicale s'interroge sur la durée de la liste de déclaration d'aptitude des concours réservés (Lettre d'entente no. 4) et sur la possible fin de cette liste.

La partie patronale répond que la liste de déclaration d'aptitude des concours réservés demeure en vigueur temps et aussi longtemps qu'il y a des noms de personnes qui peuvent être nommés. Si les personnes inscrites à la liste de déclaration d'aptitude ne peuvent être nommées ou ont refusé l'emploi offert permettant l'accès au statut de temporaire ou sont incapables de travailler, la liste prend fin dans les six mois qui suivent ladite l'offre.

La partie patronale propose d'aviser la partie syndicale lorsqu'un emploi ne pourra être comblé à partir de la liste afin que cette dernière puisse aviser les personnes sur la LDA des conséquences découlant de la situation.

Certains ajustements pourront être apportés dans les modalités d'application sur la fin de la liste de déclaration d'aptitude des concours réservés.

## **5. GESTIONNAIRE PAR INTÉRIM**

La partie syndicale s'interroge sur les modalités de nomination intérimaire des cadres. Elle note qu'actuellement il y a un individu occupant un poste par intérim qui n'est pas sur la liste de déclaration d'aptitude et qui suivrait la formation destinée au cadre.

La partie patronale répond qu'il y a effectivement un cas tel que décrit. Un individu s'est plaint de la situation et celui-ci a été rencontré pour expliquer la situation. La partie patronale considère ce dossier réglé.

En ce qui concerne les nominations, la partie patronale maintient que l'individu doit répondre au profil du poste.

## **6. COMPTE RENDU**

La partie syndicale déclare qu'elle n'est pas toujours satisfaite du compte rendu, celui-ci ne reflétant pas toujours les positions débattues.

La partie patronale rappelle qu'il est possible de demander d'apporter des modifications ou des précisions aux comptes rendus et qu'il ne s'agit pas d'un procès verbal qui rendrait compte avec exactitude des débats, mais bien d'un compte rendu qui fait état des sujets discutés et des décisions prises. La partie patronale offre à la partie syndicale de prendre en charge le secrétariat du comité. L'offre est déclinée par la partie syndicale.

Les parties conviennent de poursuivre selon la méthode actuelle et d'apporter s'il y a lieu les commentaires appropriés.

## **7. AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

La partie syndicale demande de revoir le régime d'aménagement du temps de travail en y apportant certains assouplissements particulièrement dans la prise du congé.

La partie patronale rappelle que le lieu pour les échanges au sujet de l'aménagement du temps de travail était le comité ministériel mis en place pour réviser les textes sur l'aménagement du temps de travail et l'horaire. L'employeur rappelle que les échanges concernant l'aménagement du temps de travail ont eu lieu et qu'il considère le dossier clos pour l'instant.

## 8. DATE DE LA PROCHAINE RENCONTRE

La prochaine rencontre est prévue le 27 février 2008. Les parties conviennent que la réunion, prévue pour le 11 juin 2008, est devancée au 4 juin 2008.

## 9. POLITIQUE D'AFFECTATION

La partie syndicale prétend que la politique concernant l'affectation n'a pas été suivie.

L'employeur rappelle que ce sont des lignes directrices et qu'elles n'empêchent en aucun temps dans des situations particulières un gestionnaire de prendre une décision qui déroge des lignes directrices. L'employeur n'a pas, par la publication de ces lignes directrices, abandonné son droit de gérance.

## 10. FIN DE LA RÉUNION

La réunion se termine vers 11 h 40.

### COMPTE RENDU VÉRIFIÉ ET ACCEPTÉ :

PORTE-PAROLE PATRONAL \_\_\_\_\_ Date \_\_\_\_\_  
**Patrice Toupin**

PORTE-PAROLE SYNDICAL \_\_\_\_\_ Date \_\_\_\_\_  
**Jean-Claude Lafont**

PRÉSIDENT DU COMITÉ \_\_\_\_\_ Date \_\_\_\_\_  
**Lukasz Granosik**

