

COMITÉ PARITAIRE
MINISTÈRE DES RESSOURCES NATURELLES ET DE LA FAUNE
et
SYNDICAT DES AGENTS DE CONSERVATION DE LA FAUNE DU QUÉBEC

COMPTE-RENDU
RENCONTRE DU 28 JANVIER 2009

Lieu : Édifice Atrium, 5700, 4^e Avenue ouest, Québec (Salle C-406)
Heure : 13h00 à 16h00

Président : Me Lukasz Granosik
Secrétaire : Mme Johanne Lévesque

ÉTAIENT PRÉSENTS :

Pour la partie syndicale :

MM. Paul Legault
Jean-Claude Lafont
Pierre Gagné
Aristide Harvey

Pour la partie patronale :

MM. Patrice Toupin
Guy Nadeau
Rémi Dumas
Réjean Rioux

ORDRE DU JOUR

1. Adoption de l'ordre du jour
2. Adoption du compte-rendu du 9 octobre 2008
3. Suivis de la rencontre du 9 octobre 2008 :
 - 3.1 Modalités de fonctionnement du Comité paritaire et calendrier de planification
 - 3.2 Niveau d'emploi – agent enquêteur
 - 3.3 Aménagement du temps de travail
 - 3.4 Gestion de la LDA – concours réservé
 - 3.5 Preretraite graduelle
 - 3.6 Remboursement des congés de maladie (entente-preretraite)
 - 3.7 Problématique fiscale – sorties annuelles
4. Qualification des agents pour l'utilisation des produits immobilisants – capture de gros gibiers importuns
5. Comparutions devant le Comité de déontologie policière
6. Personnes souffrant de détresse psychologique – rôle du Syndicat
7. Liste des jours fériés et chômés
8. Prochaine rencontre

1. ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR

L'ordre du jour est adopté avec l'ajout, à la demande de la partie patronale, du point 7 « Liste des jours fériés et chômés ».

2. ADOPTION DU COMPTE-RENDU DU 9 OCTOBRE 2008

Le compte-rendu de la rencontre du 9 octobre 2008 est signé par les représentants des parties.

3. SUIVIS DE LA RENCONTRE DU 9 OCTOBRE 2008

3.1 Modalités de fonctionnement du comité et calendrier de planification

Les représentants des parties procèdent à la signature de l'entente officielle entérinant les modalités de fonctionnement du comité convenues à la suite des discussions à la dernière rencontre.

Par ailleurs, la secrétaire du comité dépose le calendrier de planification des rencontres.

3.2 Niveau d'emploi – agent enquêteur

La partie patronale mentionne, qu'un dossier est actuellement en préparation afin de démontrer l'évolution de la tâche d'agent enquêteur en vue de soumettre un dossier de promotion sans concours dans le but de régulariser le classement des agents exerçant la fonction d'enquêteur. En parallèle, les agents actuellement en poste ont aussi été incités à poser leur candidature au concours d'avancement de classe qui fut publié en janvier.

3.3 Aménagement du temps de travail

Tel qu'il a été convenu à la dernière rencontre, un sous-comité sera formé. Après échange entre les parties sur la nature du mandat confié à ce comité de travail, il est convenu que le mandat s'énonce comme suit :

« Soumettre des recommandations au comité paritaire concernant les modalités, spécifiques aux agents de conservation de la faune, de prise des congés compensatoires accumulés dans le cadre d'un aménagement du temps de travail ».

Essentiellement, les parties souhaitent revoir l'obligation actuelle de la prise de ces congés par blocs de 15 jours afin de convenir d'une façon de faire qui soit acceptable tant pour les gestionnaires que pour les agents et ce, d'ici le 1^{er} avril 2009.

Les personnes désignées pour ce mandat sont :

Pour la partie syndicale : Messieurs Jean-Claude Lafont et Pierre Gagné.

Pour la partie patronale : Messieurs Réjean Rioux (commandant) et Denis Nadeau (lieutenant).

La secrétaire du comité paritaire sera en support au sous-comité.

3.4 Gestion de la LDA – Concours réservé

La Lettre d'entente numéro 4 des Conditions de travail (2003-2010), avec les amendements souhaités, est déposée par la partie patronale pour approbation par la partie syndicale. Cette dernière confirme que le libellé des amendements est conforme aux échanges et donne son approbation.

Il est convenu que la partie patronale sollicitera la partie syndicale pour la signature officielle de l'entente de principe dès qu'elle aura confirmation du Secrétariat du Conseil du trésor de l'approbation de son mandat de négociation à ce sujet.

Par ailleurs, la partie syndicale mentionne qu'il lui apparaît très important que les gestionnaires disposent d'une interprétation commune des dispositions de cette lettre d'entente. À cet égard, la partie patronale dit partager la même préoccupation.

3.5 Préretraite graduelle

La partie syndicale remet en question sa participation à un sous comité concernant les problématiques liées à la préretraite graduelle. Elle affirme détenir une information à l'effet que le Secrétariat du conseil du trésor aurait donné une interprétation qui permettrait à un employé la prise aléatoire de ses congés de maladie à partir du moment où sa date de retraite définitive est arrêtée. Ainsi, l'employeur se devrait d'acquiescer aux demandes des agents souhaitant se prévaloir d'une préretraite graduelle. La partie patronale infirme ce type d'interprétation telle que présentée par la partie syndicale. Elle verra à déterminer ce qui a pu mener à une telle confusion.

Par ailleurs, la partie syndicale souhaiterait que l'employeur procède par « doublure de poste » afin de maximiser le mentorat et le transfert de connaissances lors de départs à la retraite. La partie patronale mentionne qu'une telle pratique sur une base régulière requiert des disponibilités budgétaires qui ne correspondent pas au vécu actuel des organisations, ce qui ne signifie pas qu'elle ne soit pas elle aussi préoccupée par la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre et le transfert de connaissances.

Après une suspension de la rencontre, les parties conviennent de mettre sur pied un groupe restreint de travail et ce, malgré que la partie syndicale considère que l'employeur est plus concerné que le syndicat par les inconvénients liés à l'application des clauses des conditions de travail relatives à la préretraite graduelle.

Ce sous-comité aura comme mandat de :

- 1) *Documenter les problématiques menant aux refus des demandes de préretraite graduelle.*
- 2) *Soumettre des amendements à l'article 9-38.35, paragraphe d) visant à rendre applicable aux agents la préretraite graduelle.*

Les membres du comité de travail, qui devront remettre leurs recommandations lors de la prochaine rencontre du comité paritaire prévue *le 13 mai* prochain, sont :

Pour la partie syndicale : Messieurs Jean-Claude Lafont et Pierre Gagné.

Pour la partie patronale : Messieurs Réjean Rioux (commandant) et Rémi Dumas (commandant).

3.6 Remboursement des congés de maladie – (Entente préretraite)

L'entente signée au comité paritaire du 9 octobre 2008 a été soumise au Conseil du trésor et est prévue à l'ordre du jour de la séance du Conseil des ministres du 17 février prochain.

Une fois le décret adopté par le Conseil des ministres, la modification aux conditions de travail (2003-1010) permettra le remboursement à 100% de la totalité ou d'une partie des congés de maladie, lorsque la présence d'un agent est jugée nécessaire par l'employeur pour des fins de transfert de son expertise.

3.7 Problématique fiscale – sorties annuelles

La partie patronale a effectué des recherches afin de répondre aux interrogations formulées par la partie syndicale à la dernière rencontre au sujet du caractère imposable des frais de sorties annuelles pour les agents travaillant en régions isolées.

C'est depuis le 1^{er} janvier 1987 que les avantages pour régions éloignées, octroyés au personnel du gouvernement du Québec dans le cadre de leurs conditions de travail, sont considérés comme étant imposables et doivent, de ce fait, être inscrits sur les relevés de revenus (T-4 et TP-4). Des problèmes dans l'application de cette mesure fiscale ont été rencontrés chez certains employeurs des secteurs gouvernementaux pendant quelques années ce qui aurait pu laisser croire à certaines personnes que l'imposition de ces avantages découlait d'un pouvoir discrétionnaire ou d'une interprétation quelconque de la part de l'employeur, ce qui n'est pas le cas.

4. QUALIFICATION DES AGENTS POUR L'UTILISATION DES PRODUITS IMMOBILISANTS – CAPTURE DE GROS GIBIERS IMPORTUNS

La partie patronale amène ce point afin de préciser sa position face à la décision de certains agents de ne plus être qualifiés pour l'utilisation de produits immobilisants. Il est clair pour la partie patronale qu'il ne s'agit pas d'un choix discrétionnaire pour l'agent de suivre ou non la formation lui permettant d'obtenir ou de renouveler sa qualification aux trois (3) ans.

La partie syndicale réplique qu'il lui apparaît essentiel que l'agent soit à l'aise et qu'à défaut de quoi il devrait pouvoir se retirer, compte tenu des implications reliées aux responsabilités inhérentes à une opération nécessitant l'utilisation de tels produits. Elle ajoute que certains agents se sentent plus à l'aise de seconder un confrère plutôt que de procéder eux-mêmes à l'immobilisation.

Les motifs qui auraient été véhiculés concernant les motifs de refus seraient l'inconfort face à:

- la préparation et l'utilisation des produits;
- la manipulation de l'arme en situation de stress (gros gibiers en ville)
- la manipulation de l'animal.

Par ailleurs, la partie syndicale ajoute que le montant de la prime versée lors de ce type d'opération n'est pas proportionnel au niveau de responsabilités et de risques encourus et espère que cela soit pris en compte au niveau de la révision de la classification.

La partie patronale favorise avant tout la formation et le support pour augmenter le niveau d'aisance de l'agent. À titre d'exemple, en sus de la formation usuelle dispensée par le médecin vétérinaire, elle mentionne que certaines régions organisent sur une base annuelle, avec des agents possédant l'expertise, des séances de mise à niveau.

Pour la partie patronale, il apparaît tout à fait essentiel que les divers bureaux de protection de la faune puissent disposer de la main-d'œuvre qualifiée pour être en mesure de dispenser le service, le cas échéant.

Cependant, après avoir mis en place toutes les mesures pour augmenter l'aisance d'un agent, il est possible qu'exceptionnellement, celui-ci puisse se voir dispensé de se qualifier. Il est cependant impératif que ceci se fasse dans le cadre d'un processus formel impliquant d'abord une demande motivée soumise au gestionnaire et qui, par la suite devra être analysée, de concert avec le médecin vétérinaire, pour décision par le Directeur du soutien aux opérations.

Désormais, un agent ne devrait plus s'adresser directement au vétérinaire mais devra plutôt saisir sa ligne hiérarchique de sa problématique.

5. COMPARUTIONS DEVANT LE COMITÉ DE DÉONTOLOGIE POLICIÈRE

Depuis le 1^{er} janvier 2009, les agents de conservation de la faune sont assujettis au Code de déontologie policière, à la suite de la sanction de la *Loi modifiant la Loi sur la police* le 5 juin 2008. La *Loi sur la police*, prévoit à l'article 228, qu'une personne qui comparaît devant le Comité a le droit d'être assistée ou représentée par un avocat. Dans la fonction publique, d'autres corps d'emploi de la catégorie des agents de la paix, disposent d'une clause à cet effet à leurs conditions de travail.

La partie syndicale a donc interpellé la partie patronale afin que les conditions de travail des agents de conservation de la faune prévoient la désignation d'un procureur par l'employeur pour la défense d'un agent requis de comparaître devant le Comité de déontologie policière. Un document de travail qui ajoute un article à la section 1-3.00 des conditions de travail (2003-2010) est donc déposé par la partie patronale. Il s'agit de clauses identiques à celles déjà présentes aux conditions de travail des constables spéciaux et des contrôleurs routiers, aussi assujettis à la déontologie policière.

La partie patronale s'adressera au Secrétariat du conseil du trésor afin d'obtenir le mandat requis pour soumettre la recommandation d'amendement au gouvernement.

En réponse à un questionnement de la partie syndicale face à une situation hypothétique qui surviendrait avant même que le décret entérinant la modification aux conditions de travail soit adopté par le Conseil des ministres, la partie patronale s'engage à désigner un procureur à ses frais advenant qu'un agent soit assigné à comparaître au Comité de déontologie au cours de cette période transitoire.

6. PERSONNES SOUFFRANT DE DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE – RÔLE DU SYNDICAT

La partie syndicale se dit souvent interpellée, que ce soit par la conjointe ou des collègues, lorsqu'un de ses membres vit une situation de détresse psychologique. À quelques reprises, elle a collaboré avec l'employeur notamment pour empêcher l'accès à l'arme de service. Elle se dit également préoccupée par le fait qu'un agent, lorsqu'il est déclaré apte à revenir au travail, peut malgré tout être dans un état de vulnérabilité au plan psychologique. Un représentant du syndicat compte notamment interpellé le directeur du centre 'La Vigile' afin d'évaluer comment le syndicat peut supporter l'agent à sa sortie du centre.

La demande syndicale envers l'employeur est à l'effet de former un comité afin de déterminer la façon de procéder dans les situations de détresse psychologique. Les représentants syndicaux impliqués disent craindre souvent les conséquences d'un geste fatal pour le collègue impliqué et souhaiteraient avoir des lignes de conduite et des intervenants désignés.

D'entrée de jeu, la partie patronale dit partager entièrement les préoccupations syndicales mais souligne l'obligation de respecter les règles de confidentialité des renseignements de nature médicale, sauf lorsque les dispositions législatives permettent la levée de celles-ci lors de situations dangereuses. De plus, elle voit difficilement l'application d'un traitement uniforme pour toutes les situations, chaque cas comportant ses particularités. À titre d'exemple, bien que la responsabilité d'intervenir incombe d'abord à l'employeur, dans certains cas une personne autre que le gestionnaire peut être appelée à intervenir auprès de l'agent en raison de liens particuliers avec ce dernier. Un tel choix peut ainsi contribuer, dans une situation tendue et difficile, au succès de l'intervention.

Par ailleurs, il importe que la partie syndicale informe le gestionnaire concerné. Les gestionnaires sont maintenant mieux outillés pour intervenir face à ce genre de situations, ayant bénéficié d'une formation à cet égard et disposant d'une liste de ressources spécialisées à qui faire appel au besoin.

Les intervenantes du Programme d'aide aux personnes demeurent les ressources les plus aptes à orienter une personne ayant à intervenir rapidement dans une situation de détresse psychologique.

7. LISTE DES JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

À la demande du Secrétariat du conseil du trésor, la partie patronale dépose la liste des jours fériés et chômés pour les années 2010, 2011 et 2012. Il s'agit de la liste pour l'employé visé à l'article 8-30.01 et de celle pour l'employé visé à l'article 8-30.02. Le Président du syndicat procède à la signature du document, lequel sera acheminé par la partie patronale au Secrétariat du conseil du trésor.

8. PROCHAINE RENCONTRE

La prochaine rencontre du comité est prévue le 13 mai 2009 à 9h00.

Pour la partie PATRONALE :

Pour la partie SYNDICALE :

Original signé

Original signé

Patrice Toupin

Paul Legault

Le Président du comité :

Original signé

Me Lukasz Granosik

Date : Le 13 mai 2009

Documents déposés :

- *Entente – Modalités de fonctionnement du comité*
- *Calendrier de planification des rencontres*
- *Amendements à la Lettre d'entente numéro 4 – Conditions de travail 2003-2010*
- *Amendements à la section 1-3.00 – Conditions de travail 2003-2010*
- *Liste des jours fériés et chômés (Appendice B – Conditions de travail 2003-2010)*