

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

COMPTE-RENDU
RENCONTRE DU 19 JUIN 2012

Lieu : Atrium, salle B-208.16

Heure : 13h00

Président : Me Lukasz Granosik

Étaient Présents:

Pour la partie patronale :

Madame Johanne Lévesque
Messieurs Guy Nadeau
Réjean Rioux
Benoît Levert

Pour la partie syndicale :

Messieurs Sylvain Milette
Paul Legault
Pierre Gagné
Hugues Gagnon

Était absente :

Madame Mylène Turgeon, secrétaire du comité

ORDRE DU JOUR

1. Adoption de l'ordre du jour
2. TPR (temps partiel réguliers):
 - 2.1 Relevés d'emploi et paie
 - 2.2 Possibilité de prendre des vacances en dehors de la période de 120 jours
3. Politique de mobilité pour les AFP de classe principale
4. Évaluation de l'emploi de maître chien
5. Note de service
6. Refus de demande de congés en période intense d'activités
7. Déontologie policière
8. Comité de griefs
9. Comités de relations professionnelles et d'harmonisation régionale
10. Impacts de la nouvelle directive de classification
 - 10.1 Changement de nom du corps d'emploi versus application de la convention collective
 - 10.2 Allocation pour utilisation d'immobilisants
 - 10.3 Période d'acquisition du droit de rappel – nouvelle cohorte
11. Information/précisions
 - 11.1 Bonification salariale liée à la croissance économique
 - 11.2 Lettre d'entente no 6, point 6.2
 - 11.3 Formulaire « avis de rappel » pour les TPR
12. Assurance emploi

1. ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR

Le projet d'ordre du jour est adopté avec l'ajout, à la demande de la partie syndicale, du point 12 «Assurance emploi ».

2. TPR (temps partiel réguliers)

2.1 Relevés d'emploi et paie

La partie syndicale souligne que les différents intervenants comprennent mieux maintenant le processus de paie variable et l'utilisation du calendrier de paie. Toutefois, elle fait part d'un délai de traitement de quatre (4) périodes de paie avant que le CSPQ (*Centre de services partagés du Québec*) corrige une erreur et soumet qu'un tel délai a eu des répercussions importantes pour l'employé concerné.

La partie patronale rappelle que la production des paies ne relève pas du ministère mais prend bonne note de la problématique soulevée et fera un contact avec le CSPQ.

2.2. Possibilité de prendre des vacances en dehors de la période de 120 jours.

La partie syndicale amène ce point qui a notamment été soulevé lors d'un comité de relations professionnelles tenu en région. La demande syndicale est à l'effet de permettre l'utilisation de jours de vacances et de reprise d'heures supplémentaires en dehors de la période de travail de 120 jours consécutifs.

D'une part, la partie patronale précise que le libellé actuel de la convention collective ne permet pas une telle application. Par conséquent, une réponse positive de la partie patronale nécessiterait une modification à la convention collective et par le fait même toute la démarche administrative conduisant à l'adoption d'un décret par le Conseil des ministres.

D'autre part, la partie patronale rappelle qu'il importe de ne pas perdre de vue un des objectifs fondamentaux ayant conduit à la création du statut de TPR qui consistait à améliorer la disponibilité de la main-d'œuvre. C'est dans ce contexte qu'un TPR est appelé à revenir au travail en dehors de sa période de travail continu minimale de 120 jours.

Compte tenu des impacts de la demande syndicale, celle-ci est prise en délibéré par la partie patronale.

3. POLITIQUE DE MOBILITÉ POUR LES APF DE CLASSE PRINCIPALE

La politique de mobilité, modifiée le 14 juin 2012, est déposée par la partie patronale. L'amendement consiste à préciser que le fait de devoir aller directement en affectation extrarégionale pour un emploi sur deux dans un même bureau est applicable uniquement pour les emplois d'apf de classe nominale.

La partie syndicale demande si les saisonniers ayant manifesté un désir de mobilité seront considérés dans le contexte où une nouvelle cohorte d'agents, actuellement en formation, sera disponible dans quelques mois. En réponse, il est mentionné qu'il n'est pas exclu que certaines demandes de saisonniers déjà en place puissent être considérées mais dans un contexte où la stabilité des ressources devra être prise en compte.

4. ÉVALUATION DE L'EMPLOI DE MAÎTRE CHIEN

Dans la foulée de l'engagement patronal prévu à la *Lettre d'entente* #3 de la convention collective 2010-2015, l'emploi de maître-chien a été évalué dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur de la convention. L'analyse du comité d'évaluation a confirmé le niveau d'agent de protection de la faune, classe nominale.

5. NOTE DE SERVICE

La partie syndicale dénonce le fait que des notes écrites contenant des blâmes soient remises à des agents. Elle se questionne à savoir si ces notes font partie du dossier disciplinaire et le moment où elles pourront être retirées du dossier conformément aux dispositions de la convention collective prévues en cette matière.

La partie patronale a déjà mentionné aux gestionnaires de cesser cette pratique et rappelle que c'est la DGARH (*Direction générale adjointe des ressources humaines*) qui est la détentrice de tous les dossiers personnels des employés. Par conséquent, s'il ne s'agit pas d'une mesure qui lui a été acheminée, la note en question n'apparaît pas au dossier personnel et demeure à l'interne de l'unité administrative. Les employés concernés devront revenir auprès de leur gestionnaire pour savoir ce qu'il en est.

6. REFUS DE DEMANDES DE CONGÉS EN PÉRIODE INTENSE D'ACTIVITÉS

La partie syndicale soumet une situation qu'elle considère problématique où des gestionnaires ont fait savoir qu'aucun congé ne serait autorisé au cours de la période de la chasse. La situation a été discutée en comité de relations professionnelles et le compte-rendu reflétait cette prise de position des autorités. Par la suite, ce même compte-rendu a été modifié laissant place à une certaine ouverture à analyser les demandes. La partie syndicale s'explique mal que la position initiale ait été maintenue malgré tout.

À cet égard, la partie patronale précise qu'elle n'entend pas s'ingérer dans la gestion régionale des absences et rappelle que c'est en période intense d'activités qu'elle a besoin du maximum de son effectif. Par ailleurs, ce n'est pas optimal de devoir requérir les services d'autres agents en temps supplémentaire pour pallier à des absences.

La partie syndicale dit comprendre que l'obtention de vacances pendant la période de chasse ne constitue pas un droit absolu mais que les gestionnaires doivent aussi être sensibles aux demandes de leurs agents, qui démontrent tout au long de l'année beaucoup d'engagement dans leur travail.

La partie patronale demande qu'il y ait aussi ouverture de la part des employés devant la nécessité de concilier à la fois les besoins de l'organisation et ceux de l'employé et ce, dans un contexte intensif de travail.

7. DÉONTOLOGIE POLICIÈRE

Le président du syndicat a interpellé les autorités ministérielles concernant le contenu lié à la déontologie policière présent sur le site Internet du ministère et déplore que les formulations utilisées puissent prêter à confusion quant aux motifs qui peuvent conduire au dépôt d'une plainte par un citoyen. Elle dénonce également l'hyperlien avec le site de la déontologie policière et le sigle de la protection de la faune présent. Ceci ne témoigne pas, à son avis, du devoir de neutralité de l'employeur vis-à-vis la mécanique de la déontologie policière.

La partie patronale en prend bonne note et se dit déjà sensibilisée à la problématique soulevée.

Par ailleurs, dans le cadre de l'application des dispositions conventionnelles relatives à l'assistance judiciaire, un débat est actuellement en cours concernant la possibilité de conflits d'intérêts si le procureur désigné par l'employeur pour représenter l'agent en déontologie est employé de la fonction publique.

8. COMITÉ DE GRIEF

Ce sujet est amené par la partie syndicale qui fait part de plusieurs insatisfactions en lien avec le fonctionnement de ce comité. Elle rappelle notamment que la convention collective prévoit un délai de 7 jours pour que la partie patronale donne une rétroaction à la suite d'une rencontre du comité. Elle dit constater aucune ouverture du côté de l'employeur et ce, malgré des offres de règlement qu'elle estime raisonnables.

La partie patronale affirme qu'elle considère important le bon fonctionnement de ce comité et propose de mieux encadrer celui-ci par les mesures suivantes :

- Que les dates de tenue des comités de griefs soient prévues à l'avance (avant ou après les comités paritaires).
- Que chacune des parties fasse connaître la liste des dossiers dont elle veut discuter. Ainsi, les conseillers en relations professionnelles seront en mesure, préalablement à la rencontre, de discuter du dossier avec le gestionnaire concerné.
- Que le comité de griefs soit coordonné par la personne oeuvrant à titre de secrétaire du comité paritaire.

La partie syndicale accepte que ces mesures soient mises en place et les deux parties souhaitent que celles-ci contribuent positivement à l'efficacité des rencontres du comité.

9. COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES ET D'HARMONISATION RÉGIONALE

La partie syndicale amène certaines préoccupations en lien avec ces comités régionaux :

- La disparité entre les noms de ces comités portent à confusion.
- Des gestionnaires désigneraient eux-mêmes les représentants des employés sur ce comité.
- Certains comités se donneraient notamment comme mandat d'interpréter des dispositions de la convention collective.

La partie patronale mentionne que des règles d'uniformisation sont pourtant en vigueur depuis quelques années. En rapport avec les points soulevés, il est précisé que :

- Le nom officiel est « *Comité de relations professionnelles* ».
- Ces comités sont composés de l'équipe de gestion et de l'exécutif syndical régional.
- Il s'agit d'une tribune d'échanges sur des problématiques rencontrées en vue de s'assurer d'une compréhension commune. Ce ne doit pas être un forum d'interprétation de clauses de convention collective.

La partie patronale s'engage à faire un rappel aux gestionnaires à ce sujet.

10. IMPACTS DE LA NOUVELLE DIRECTIVE DE CLASSIFICATION

10.1 Changement de nom du corps d'emploi versus application de la convention collective

Une entente écrite est signée par les représentants des parties à l'effet qu'aux fins de l'application des dispositions de la convention collective 2010-2015, elles conviennent de donner au terme « *agent de conservation de la faune* » le sens « *d'agent de protection de la faune* »,

10.2 Allocation pour utilisation d'immobilisants

Le versement de l'allocation lors de l'utilisation de produits immobilisants est maintenu. Les taux sont les suivants :

À compter du	À compter du	À compter du	À compter du	À compter du
2010-04-01	2011-04-01	2012-04-01	2013-04-01	2014-04-01
40,82\$/jour	41,13\$/jour	41,54\$/jour	42,27\$/jour	43,12\$/jour

10.3 Période d'acquisition du droit de rappel – nouvelle cohorte

Afin de respecter les dispositions transitoires prévues à la nouvelle directive de classification concernant les agents en voie d'acquies un droit de rappel, la période de formation et l'éventuelle période de travail en région font partie d'un seul et même contrat occasionnel. Toutefois, il faut comprendre que le cumul du minimum de 60 jours de travail effectif aux fins de l'acquisition du droit de rappel, en application de l'article 11-49.06a de la convention collective, débute à compter du moment où l'agent amorce sa période de travail en région.

11. INFORMATION/PRÉCISIONS

11.1 Bonification salariale liée à la croissance économique

La partie patronale informe la partie syndicale que la majoration du pourcentage d'augmentation des échelles de traitement qui est liée à la croissance économique (maximum de 0,5%) ne sera versée, le cas échéant, qu'après le dépôt des données économiques par Statistiques Canada, lequel est prévu en novembre 2012. S'il y a bonification des échelles de traitement, celle-ci sera rétroactive au 1^{er} avril 2012.

11.2 Lettre d'entente no 6, point 6.2

La partie patronale amène une précision, avec l'accord de la partie syndicale, concernant la référence à l'article 8-30.01 de la convention. Il faut comprendre qu'il s'agit de l'exclusion du droit aux congés mobiles pour les agents en préretraite graduelle.

11.3 Formulaire « avis de rappel » pour les TPR

La partie patronale informe la partie syndicale qu'un formulaire issu d'une initiative régionale mais non approuvé a été retiré de la circulation. Certains agents sont susceptibles de l'avoir reçu lors de leur récent retour au travail.

12. ASSURANCE EMPLOI

Les modifications à l'assurance emploi et les impacts potentiels qui pourraient en découler pour les saisonniers et les TPR préoccupent la partie syndicale. Actuellement, il est toutefois difficile d'en mesurer la portée réelle mais c'est un dossier à suivre.

La prochaine rencontre du comité paritaire prévue le 12 septembre est déplacée au mardi 16 octobre 2012 à 9h00.

Date : 9/07/ 2012

Pour la partie PATRONALE,



Johanne Lévesque

Pour la partie SYNDICALE,



Paul Legault

Le président,



Me Lukasz Granosik