

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

**COMPTE-RENDU
RENCONTRE DU 4 DÉCEMBRE 2012**

Lieu : Atrium, salle B-208.16

Heure : 9 h

Président : M^e Lukasz Granosik

Étaient présents :

Pour la partie patronale :

Madame Johanne Lévesque

Messieurs Réjean Rioux

Benoît Levert

Pour la partie syndicale :

Messieurs Sylvain Milette

Paul Legault

Pierre Gagné

Hugues Gagnon

ORDRE DU JOUR

1. Adoption de l'ordre du jour
2. TPR (temps partiel réguliers) :
 - 2.1 Problématiques - paie
 - 2.2 Calcul du minimum annuel de jours garantis (article 8-30.17)
 - 2.3 Prise de vacances en dehors de la période de 120 jours
3. Modifications à la convention collective 2010-2015
 - 3.1 Ajout : Lettre d'entente numéro 10 concernant l'entrée en vigueur de la Directive concernant la classification des agents de protection de la faune
 - 3.2 Reconnaissance de la scolarité additionnelle (article 10-41.11)
 - 3.3 Correction au libellé de l'article 8-36.02
 - 3.4 Correction au point 6.2 de la Lettre d'entente numéro 6
 - 3.5 Ajout à l'article 8-34.14
4. Changement de ministère et avenir des comités
5. Politique de mobilité - clarification
6. Banque de temps supplémentaire
7. Postes
 - 7.1 Postes réguliers à combler
 - 7.2 Postes saisonniers

Ordre du jour (suite)

8. Remboursement de frais pour examen médical
 9. Information
 - 9.1 Bonification salariale de 0,5 %
 - 9.2 Fin de l'année civile et fermeture de paie
 10. Emploi de maître-chien
 11. Planification des dates des prochaines rencontres
-

1. ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR

Le projet d'ordre du jour est adopté en retranchant le sujet « temps supplémentaire » amené par la partie syndicale.

2. TPR (temps partiel réguliers)

2.1 Problématiques – paie

La partie syndicale revient à la charge concernant les erreurs sur les paies des TPR. Tout en reconnaissant que la situation s'est améliorée, elle mentionne que les employés se doivent constamment d'être vigilants, des erreurs étant encore présentes.

La partie patronale se dit toute aussi préoccupée par la situation et fait part qu'une rencontre a d'ailleurs eu lieu avec une personne en autorité au CSPQ et que les cas qui avaient été documentés par le syndicat y ont notamment été soumis.

La base de la problématique concerne le statut sur « paie variable ». Les parties souhaiteraient que les TPR soient sur paie standard, à tout le moins pour la période de travail minimale de 120 jours consécutifs, ce qui réduirait de façon significative les problèmes. Les réponses obtenues sont à l'effet que ce n'est pas possible compte tenu que cela impliquerait un développement au niveau de SAGIP, alors que nous sommes en transition vers le nouveau système SAGIR.

2.2 Calcul du minimum annuel de jours garantis (article 8-30.17)

Le présent point concerne le nombre de jours à soustraire du minimum de jours de travail que garantit l'employeur à un TPR sur une base annuelle, lorsque celui-ci est absent du travail **et reçoit des prestations ou des indemnités**.

Ce minimum de jours garantis (160 jours/an) ne s'applique pas au TPR nommé en cours d'année. Étant donné que les premiers TPR ont été nommés à l'automne 2011, la question ne se posait pas jusqu'à maintenant.

Il s'agit ici de convenir de l'application du dernier alinéa de l'article 8-30.17 de la convention. À cet effet, la partie patronale fait une brève démonstration de ce qui a mené les parties à déterminer le minimum de 26 heures/semaine à la table de négociation.

Considérant qu'il faut ramener en jours le minimum d'heures/semaine, que tous souhaitent que la façon de calculer soit la plus conviviale possible pour les intervenants, tout en représentant une juste réalité, les parties s'entendent sur les points suivants :

- La base minimale de détermination du traitement hebdomadaire moyen de 26 heures/semaine = 3 jours/semaine.
- Si les prestations ou indemnités sont déterminées au-delà du minimum garanti :
1 jour = 8,5 heures

2.3 Prise de vacances en dehors de la période de 120 jours

Ce point vise à faire part de la position patronale à la suite de la demande de la partie syndicale au dernier comité paritaire.

Considérant l'opportunité qui est donnée actuellement de procéder à des modifications à la convention collective, la partie patronale est ouverte à permettre la prise de vacances à l'extérieur de la période de travail minimale de 120 jours consécutifs, tout en y mettant certaines balises.

La partie syndicale se dit déçue que sa demande initiale de prévoir également la reprise d'heures supplémentaires ne soit pas permise en dehors du 120 jours.

3. MODIFICATIONS À LA CONVENTION COLLECTIVE 2010-2015

3.1 Ajout : Lettre d'entente numéro 10 concernant l'entrée en vigueur de la Directive concernant la classification des agents de protection de la faune

Cette lettre d'entente vise essentiellement à intégrer à la convention les nouvelles appellations du « corps d'emploi » de même que celle du « syndicat » à la suite de l'entrée en vigueur de la nouvelle directive de classification (Agents de conservation de la faune, corps 300).

3.2 Reconnaissance de la scolarité additionnelle (article 10-41.11)

L'entrée en vigueur de la Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires a pour effet de modifier les modalités de reconnaissance de la scolarité additionnelle en cours d'emploi. Il s'agit ici d'ajuster les textes de la convention collective y référant. Cette modification permet dorénavant à un agent qui complète une scolarité additionnelle aux conditions d'admission, de se voir reconnaître celle-ci sous forme de progression salariale (échelons) plutôt que sous forme d'un boni pour perfectionnement.

Le versement du boni est toutefois maintenu pour les employés ayant atteint le dernier échelon de leur classe d'emploi.

3.3 Correction au libellé 8-36.02

Le retranchement de la référence au sous-paragraphe i) a pour but de corriger une erreur de concordance s'étant glissée dans la convention. Cette erreur pouvait laisser croire que la journée additionnelle de congé, lorsqu'un événement lié à un décès avait lieu au-delà de 241 km, était restreinte à certaines conditions, ce qui n'était pas le cas.

3.4 Correction au point 6.2 de la Lettre d'entente numéro 6

Il s'agit ici d'une erreur qui s'était glissée quant au renvoi au troisième alinéa de l'article 8-30.01 plutôt qu'au second alinéa de ce même article. L'amendement souhaité confirmera que l'employé qui se prévaut du projet pilote de préretraite prévu à la Lettre d'entente numéro 6, n'a pas droit aux congés mobiles. Ceci se veut conforme à la volonté des parties lors de la négociation de la convention 2010-2015.

3.5 Ajout à l'article 8-34.14

L'ajout d'un alinéa à cet article vise à actualiser le point 2.3 du présent compte rendu.

Ainsi, il sera possible pour le TPR de demander, une seule fois à l'extérieur du 120 jours, un maximum de 7 jours consécutifs de vacances, lesquels seront sujets à l'approbation du gestionnaire. Ces jours de vacances devront figurer à la réserve de l'employé, c'est-à-dire qu'il ne sera pas possible d'anticiper des vacances pendant cette période.

L'ensemble de ces modifications doivent, pour avoir effet, faire l'objet d'un décret du Conseil des ministres. Pour ce faire, les membres du comité paritaire signent la recommandation à l'intention du gouvernement.

4. CHANGEMENT DE MINISTÈRE ET AVENIR DES COMITÉS

La partie syndicale s'interroge notamment concernant le maintien du comité de griefs dans sa forme actuelle et ce qu'il adviendra du comité paritaire considérant le transfert du Secteur de la protection de la faune.

À la suite d'échanges entre les parties, il est rappelé que la constitution même du comité paritaire tient son essence de la Loi sur la fonction publique et ses membres sont nommés par le Conseil du trésor. Par conséquent, le changement de ministère d'accueil n'a pas vraiment d'impact, si ce n'est sur la porte-parole patronale actuelle qui relève du ministère des Ressources naturelles et n'est pas désignée d'office pour le transfert.

Quant au comité de griefs, il est issu du comité paritaire puisque ce dernier pourrait, en vertu des pouvoirs qui lui sont dévolus, décider de disposer des griefs s'il jugeait ce mode de fonctionnement plus fonctionnel. La partie patronale mentionne qu'elle entend déposer la liste des griefs actifs au prochain comité de griefs dans le but de mettre à jour l'information et de procéder aux règlements souhaités, le cas échéant, et ce, avant que les dossiers soient transférés au ministère du Développement durable, de l'Environnement, de la Faune et des Parcs (MDDEFP).

5. POLITIQUE DE MOBILITÉ – CLARIFICATION

La partie patronale souhaite apporter une précision relativement à l'application de la clause à l'effet que pour 1 emploi vacant sur 2 dans un même bureau, l'étape 2 de la politique de mobilité est appliquée en premier.

Lorsque le poste ne peut être comblé en raison des critères de l'étape 2, la partie patronale a manifesté une ouverture à retourner à l'étape 1 et à appliquer les conditions qui y sont énoncées, notamment au regard des frais de déménagement, avant de passer à l'étape du recrutement.

En résumé :

Situation : Le gestionnaire est à appliquer directement l'étape 2 (mobilité extrarégionale) (application du 1 sur 2).

Résultat : L'étape 2 (banque de candidatures 2A et/ou offre affichée 2B) ne permettent pas de combler l'emploi.

Suites : Le gestionnaire retourne alors à l'étape 1 (intrarégionale), plus précisément à l'étape 1A (Banque de candidatures – article 5-20.04 de la convention).

Cela signifie que la parution d'une offre d'affectation lors de l'étape extrarégionale, lorsque celle-ci survient en premier lieu, n'a pas pour effet que l'employé sélectionné selon les critères de l'étape 1A, lorsque celle-ci survient en second lieu, soit considérée répondre à une offre d'affectation.

6. BANQUE DE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Les heures supplémentaires sont toujours payées au taux en vigueur au moment où elles ont été travaillées. La question de la partie syndicale consiste à connaître la mécanique de déduction faite à la réserve des heures supplémentaires lorsqu'un agent utilise un crédit de congé.

En réponse, la partie patronale mentionne que le système de paie SAGIP déduit automatiquement les heures supplémentaires les moins récentes.

7. POSTES

7.1 Postes réguliers à combler

La partie syndicale veut avoir le portrait des postes à combler.

La partie patronale mentionne qu'elle dispose actuellement de 75 postes non occupés, ce qui comprend les postes vacants à temps complet, les TPR et les préretraites.

La partie syndicale souhaiterait avoir le portrait par catégorie; la partie patronale y donnera suite.

7.2 Postes saisonniers

La partie syndicale questionne le fait que certaines régions ont pu prolonger leurs saisonniers alors que ce ne fut pas le cas partout.

Elle précise que les saisonniers d'une région en particulier, ne répondant pas aux nouvelles conditions d'admission à la suite de la nouvelle directive de classification, se retrouvent pénalisés du fait qu'ils ne peuvent ainsi augmenter leur expérience de travail pouvant éventuellement compenser la scolarité manquante en vue de l'admissibilité à un prochain concours.

La partie patronale explique d'abord que chaque région dispose de son propre plan d'embauche. Par conséquent, la décision de prolonger ou non le personnel saisonnier relève de l'autonomie régionale et des marges de manœuvre dont chaque région peut disposer.

Ainsi, certaines prolongations de saisonniers ont été faites en raison du fait que le taux d'occupation des emplois dans les régions concernées se situait en bas du plein emploi, dégageant ainsi la marge de manœuvre nécessaire à l'absorption des coûts des prolongations.

Elle rappelle aussi qu'il importe de ne pas perdre de vue que les prolongations d'engagements doivent se faire sur la base des besoins de l'organisation.

8. REMBOURSEMENT DE FRAIS POUR EXAMEN MÉDICAL

Une pratique non conventionnée a fait l'objet de l'engagement suivant pris en comité paritaire lors de la rencontre du 25 mai 2000 :

« L'employeur rembourse à l'employé en emploi, sous remise des pièces justificatives, les frais encourus pour l'obtention du certificat médical ou de la vue requis par la Société d'assurance automobile du Québec pour lui délivrer le permis de conduire exigé par son emploi ».

La partie patronale amène ce sujet pour discussion en précisant que cet engagement fut pris à une époque où le secteur privé était quasi inexistant dans la domaine de la santé, contrairement à la réalité d'aujourd'hui.

Par conséquent, elle avise que l'employeur ne compte pas assumer des coûts qui iraient au-delà de ce qui est normalement défrayé lors de l'utilisation des services de santé du secteur public. L'engagement initial visait les services non assurés (exemple : coût requis pour compléter le formulaire) et non l'examen de santé.

La partie syndicale demande une période de temps pour être en mesure d'évaluer précisément la situation, notamment la couverture faite par les assurances collectives pour ses membres.

9. INFORMATION

9.1 Bonification salariale de 0,5 %

La partie patronale confirme l'information déjà transmise verbalement au président du syndicat à l'effet que la bonification salariale liée à la croissance économique prévue au 2^e alinéa de l'article 10-41.03 de la convention collective s'appliquera.

Par conséquent, les échelles de traitement, primes et allocations seront bonifiées de 0,5 % rétroactivement au 1^{er} avril 2012. Le versement des ajustements est prévu pour la paie du 10 janvier 2013.

9.2 Fin de l'année civile et fermeture de paie

Considérant le nombre restreint de jours ouvrables au cours de la période des fêtes, la partie patronale informe le comité des échéances pour acheminer des documents au CSPQ. Il est aussi précisé que le personnel des Services administratifs régionaux (SAR) a été avisé.

10. Emploi de maître chien

Dans le cadre de l'application de la Lettre d'entente # 3 (convention collective 2010-2015), la partie patronale avait déjà confirmé le maintien de la classe nominale.

La partie syndicale revient toutefois à la charge et souhaite obtenir copie de la description d'emploi dûment évaluée.

La partie patronale fait état des démarches additionnelles faites par les autorités depuis l'évaluation de l'automne 2011. Une description révisée des tâches vient d'être réévaluée et, au moment de la tenue du comité paritaire, est entre les mains de la responsable du secteur pour approbation. Sur réception, la partie patronale verra à en acheminer une copie à la partie syndicale. Il est toutefois mentionné à la partie syndicale que les modifications apportées à la description de tâches n'ont pas eu pour effet de modifier le niveau d'emploi.

La partie syndicale se dit préoccupée à ce que soit mieux reconnue la fonction de maître-chien et déplore que les montants versés en allocations ne soient pas cotisables au régime de retraite. Elle demande à la partie patronale de modifier cette situation à défaut de rehausser le niveau d'emploi.

La partie patronale prend note de la demande et évaluera les suites à y donner.

11. Planification des dates des prochaines rencontres

Les prochaines rencontres sont prévues aux dates suivantes :

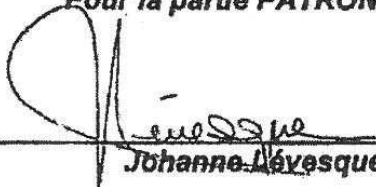
2013

Mardi 26 février 2013
Mardi 21 mai 2013
Mardi 1^{er} octobre 2013

2014

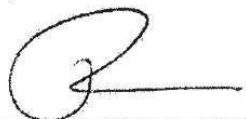
Mardi 14 janvier 2014

Pour la partie PATRONALE,



Johanne Lévesque

Pour la partie SYNDICALE,



Paul Legault

Le président,



Me Lukasz Granosik