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

COMPTE-RENDU
RENCONTRE DU 26 FEVRIER 2013

Lieu : Atrium, salle B-208.5
Heure : 9h00

Président : Me 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. Suivi de la dernière rencontre
- **2.1** Remboursement de frais pour examen médical
- **2.2** Emploi de maître-chien
- **2.3** Suivi sur le cheminement des modifications à la convention entérinées à la dernière rencontre

3. Politique de mobilité
- **3.1** Application inadéquate de la part des gestionnaires
- **3.2** Précision concernant la considération d'un agent temporaire avant de recourir au recrutement

4. Calcul des congés mobiles lors d'absences
5. TPR
- **5.1** Attribution des vacances par le CSPQ
- **5.2** Réforme de l'assurance emploi versus relevé d'emploi
- **5.3** Application des articles 9-37.51 et 9-39.12 (convention collective 2010-2015)

6. Contrats occasionnels (statut 08) pour APF ne répondant pas aux nouvelles conditions d'admission
7. Questionnement quant à la pertinence de la présence du SAPFQ sur les opérations importantes et les démantèlements
8. Comité provincial concernant les assistants de protection de la faune
9. Appréciation des performances et des compétences (consultation à venir)
10. Concours de recrutement
- **10.1** Convocation de saisonniers en entrevue
- **10.2** Admissibilité au dernier concours (scolarité considérée)

11. Nouveau mandat en lien avec le registre des armes à feu
12. Éléments de la présente rencontre à diffuser immédiatement
13. Prochaine rencontre

1. ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR

L'ordre du jour est adopté après les modifications suivantes apportées par la partie syndicale :

Retrait du point :
9. Libération des officiers syndicaux, difficulté d'entente ou de reprise de congé.

Ajout des points suivants :
10.2 Admissibilité au dernier concours (scolarité considérée).
11. Nouveau mandat en lien avec le registre des armes à feu

2. SUIVI DE LA DERNIÈRE RENCONTRE

2.1 Remboursement de frais pour examen médical

La partie syndicale donne son accord aux modalités soumises par la partie patronale au dernier comité paritaire concernant le remboursement des frais reliés à l'obtention d'un certificat médical exigé par la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ).

L'intervention de la partie patronale s'inscrivait dans le contexte de la présence de plus en plus importante des services privés en matière de santé.

Ainsi, **le texte** de l'engagement pris lors du comité paritaire ***du 25 mai 2000***, soit :
« 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 ».

est remplacé par le texte suivant :
«L'employeur rembourse à l'employé en emploi, sous remise des pièces justificatives, les <u>frais réels</u> encourus pour l'obtention du certificat médical; <u>jusqu'à concurrence d'un montant total de soixante dollars (60,00$),</u> requis par la Société de l'assurance automobile du Québec pour lui délivrer le permis de conduire exigé par son emploi. »

Il est entendu que les frais sujets à remboursement par l'employeur concernent uniquement les services non assurés reliés à la rédaction du formulaire et ne visent pas l'examen de santé. Ainsi, il est loisible pour un employé d'utiliser les services publics ou les services privés de santé.

2.2 Emploi de maître chien

À la dernière rencontre, la partie syndicale avait demandé que soit bonifiée les allocations des titulaires de ces emplois, en rendant celles-ci cotisables au régime de retraite. La partie patronale avait pris la demande en délibéré.

Considérant l'ensemble des conditions des maîtres chiens et le fait que le sujet avait été exploré lors de la dernière ronde de négociations, la partie patronale n'entend pas s'adresser au Conseil du trésor pour requérir un mandat de négociation spécifique à cet effet.

2.3 Suivi sur le cheminement des modifications à la convention entérinées à la dernière rencontre

Les recommandations du comité paritaire pour apporter certaines modifications à la convention collective sont maintenant effectives. En effet, le Conseil des ministres a adopté le décret n°92-2013 à sa séance du 13 février 2013.

Dans un premier temps, la partie patronale a avisé les gestionnaires que les modalités de prise de vacances des TPR à l'extérieur de la période continue minimale de 120 jours sont maintenant effectives. À ce sujet, la partie syndicale mentionne qu'il n'y aurait pas d'uniformité dans la compréhension de l'application qui doit être faite.

La partie patronale ajoute qu'un communiqué émanant de la Direction générale adjointe des ressources humaines (DGARH) accompagné des « Recommandations du comité paritaire » sera expédié ce jour même aux gestionnaires.

La partie patronale fait lecture des principaux points d'intérêt contenus à cette note qui contient des explications plus détaillées quant à la nature des modifications apportées à la convention collective.

3. POLITIQUE DE MOBILITÉ

3.1 Application inadéquate de la part des gestionnaires

La partie syndicale affirme que les gestionnaires ne maîtrisent pas le contenu de la politique de mobilité.

Au soutien de ses prétentions, elle fait état d'un cas spécifique où deux (2) TPR auraient été nommés sur un emploi à temps complet (un en janvier 2012 et l'autre en juillet 2012) et ce, dans le même bureau. Elle constate qu'une telle situation va à l'encontre de la disposition de la politique de mobilité à l'effet que pour 1 emploi sur 2 (de classe nominale) à être comblé dans un même bureau, le gestionnaire doit appliquer <u>en premier</u> l'étape d'affectation <u>extra régionale</u> (banque et affichage).

La partie patronale rappelle que la politique s'appliquait aux postes devenus vacants après le 1er janvier 2012 et celui comblé en janvier étant vacant avant l'entrée en vigueur de celle-ci. Par conséquent, le poste doté en juillet ne constituait pas le second poste à être comblé au sens de la politique.

La partie patronale mentionne aussi que pour toute demande d'autorisation de comblement de poste, le gestionnaire doit justifier en quoi il respecte la politique de mobilité. De plus, le sujet est inscrit régulièrement à l'ordre du jour des rencontres de gestionnaires afin de s'assurer d'une harmonisation des pratiques.

La partie syndicale considère que la condition de mobilité «d'avoir travaillé un minimum de 36 mois dans son bureau de provenance» est particulièrement exigeante pour les TPR, puisqu'elle s'entend du temps réellement travaillé à taux normal. Elle demande si cet aspect pourrait être revu.

En réponse, la partie patronale avise qu'elle prend la question en délibéré mais rappelle que les dispositions de la politique de mobilité visaient notamment la stabilité de la main-d'œuvre.

Elle fait aussi mention de ses pratiques de gestion axées sur l'ouverture, dont le temps travaillé comme saisonnier qui est considéré avec celui fait à titre de TPR de même que la mobilité qui est maintenant ouverte au personnel saisonnier.

Dans ce contexte, à prime abord, la partie patronale ne considère pas démesuré d'exiger 36 mois travaillés dans le même bureau. Elle s'engage toutefois à analyser la demande syndicale et reviendra sur le sujet à la prochaine rencontre.

3.2 Précision concernant la considération d'un agent temporaire avant de recourir au recrutement

En juin dernier, la partie patronale ajustait sa politique de mobilité de façon à pouvoir considérer un agent «temporaire» à l'étape 1A, donc n'ayant pas encore acquis son statut permanent, et ce avant d'aller au recrutement lorsque les étapes préalables n'ont pas permis de combler l'emploi.

La partie patronale fait part d'une omission qui s'est glissée lors de cette mise à jour puisque l'ajout n'a été consigné que pour le comblement d'un poste à temps complet. Elle avise donc la partie syndicale que la modification vise aussi un poste à temps partiel et que la version amendée est disponible sur le site de la DGPF. La partie patronale dépose cette version séance tenante.

4. CALCUL DES CONGÉS MOBILES LORS D'ABSENCES

Les parties ont convenu d'amener ce point afin de préciser la façon de déterminer le droit aux congés mobiles par exemple lorsqu'un agent est nommé en cours d'année ou absent une partie de l'année.

La période de référence pour les congés mobiles est l'année civile, soit du 1er janvier au 31 décembre.

Temps travaillé par année civile	Nombre de congés mobiles
Moins de 3 mois	Aucun
3 mois et plus ET moins de 6 mois	0,5 jour
6 mois et plus ET moins de 9 mois	1 jour
9 mois et plus ET moins de 12 mois	1,5 jour
12 mois	2 jours

Absences pour invalidité
Des échanges ont eu lieu entre les parties concernant la reconnaissance ou non des absences en invalidité aux fins de l'attribution des congés mobiles. La pratique actuelle est finalement confirmée, soit :

Utilisation de la réserve de congés de maladie (P1)

- Débit de la réserve en fonction des jours apparaissant au calendrier de travail de l'agent.
- Absence considérée ***du temps travaillé*** pour l'octroi des congés mobiles.

Versement de prestations d'assurance traitement (P2 et P3)

- Le calendrier de travail n'est plus pris en compte.
- Absence considérée ***du temps non travaillé*** pour l'octroi des congés mobiles.

Report
Considérant que les congés mobiles doivent être pris dans l'année (de calendrier) en cours, la partie syndicale demande que ceux-ci puissent être reportés lorsqu'un agent est absent pour invalidité à la fin de l'année et qu'il ne s'est pas prévalu de ceux-ci avant sa période d'invalidité.

Après discussion, la partie patronale n'entend pas donner suite à une telle demande, puisque aucune disposition de la convention collective ne le prévoit.

5. TPR

5.1 Attribution des vacances par le CSPQ

Dans le cadre des travaux de fermeture d'année relativement à l'attribution manuelle des vacances, la partie patronale a été informée par le Centre des services partagés (CSPQ) que la période de référence du 1er mars 2012 au 28 février 2013 est remplacée par la période du 16 février 2012 (paie no 26 de l'année financière 2011) au 13 février 2013 (paie no 25 de l'année financière 2012). Cette modification a été rendue nécessaire en raison de contraintes informatiques. Les responsables de saisie de l'assiduité ont été informés afin de coordonner les travaux de saisie en conséquence.

Quant aux états de réserve de congés, ils seront transmis à l'ensemble des responsables de la saisie de l'assiduité dans la semaine du 22 avril 2013.

5.2 Réforme de l'assurance emploi versus relevé d'emploi

La partie patronale fait part qu'elle est en attente d'un retour du CSPQ concernant le libellé du motif apparaissant au relevé d'emploi lorsqu'un TPR est mis à pied. Elle tient à s'assurer que soit pris en compte la disponibilité requise pour le TPR. Un suivi sera fait à ce sujet.

La partie syndicale tient à mentionner qu'elle appréhende des problèmes pour les TPR en raison de cette réforme.

5.3 Application des articles 9-37.51 et 9-39.12 (convention collective 2010-2015)

Ce point concerne le traitement de base qui est considéré aux fins du calcul des prestations d'assurance traitement. Une majoration d'un pourcentage de 3,07% apparaît par erreur aux articles 9-37.51 et 9-39.12.

Ce pourcentage aurait été transposé en vue d'une concordance avec les conditions applicables aux agents de la paix en services correctionnels. Toutefois, ce pourcentage ne devrait pas apparaître puisqu'il vise à compenser l'absence de cumul des congés de maladie alors que la majoration de 9,44% octroyée aux TPR comprend déjà 4,62% en compensation des congés de maladie.

Face à une demande de la partie patronale, la partie syndicale se dit totalement fermée par rapport à la non application ou au retrait de ce pourcentage de majoration. La partie patronale tient à rappeler que de son côté, elle a su manifester de l'ouverture notamment en acceptant de modifier la convention en décembre 2011 pour permettre aux saisonniers de ne pas voir leur avancement d'échelon retardé à la suite de l'opération « intégration » à la nouvelle structure salariale.

Le texte de la convention sera appliqué tel quel même si celui-ci ne correspond aucunement à la volonté des parties au moment de la négociation. La partie patronale précise toutefois à la partie syndicale que cette majoration de 3,07%, qui n'a pas sa raison d'être, sera considérée, aux fins de la prochaine ronde de négociation, comme étant une erreur à être corrigée. À cela, la partie syndicale rétorque qu'il faudra la négocier.

6. CONTRATS OCCASIONNELS (Statut 08) – APF ne répondant pas aux nouvelles conditions d'admission

Ce point est amené par la partie patronale. Dans le contexte de la nouvelle directive de classification, adoptée en mai 2012, qui rehaussait les conditions d'admission à la classe d'emplois, certains agents saisonniers ne sont pas sur LDA.

Par conséquent, pour être conforme à la réglementation, ces agents peuvent seulement être embauchés à titre de saisonnier (statut 12). Ils ne peuvent ainsi aller occuper un emploi occasionnel dans une autre région en dehors de leur cycle de travail saisonnier. En effet, pour faire l'objet d'une nomination à titre d'occasionnel (statut 08), l'employé doit être inscrit sur une liste de déclaration d'aptitudes valide.

La partie patronale reconnaît qu'il s'agit d'un nombre restreint d'agents et affirme que chaque cas devra être analysé à la pièce.

Dans certaines situations répondant à des besoins organisationnels et sous réserve que d'autres agents de la région hôte ne soient pas pénalisés, un prêt de services d'un tel agent saisonnier d'une région vers une autre pourrait être consenti et ce, en modifiant d'un accord mutuel, son port d'attache pour la durée de son prêt de services. Toutefois, de telles situations ne devraient pas faire partie de la pratique courante.

7. QUESTIONNEMENT QUANT À LA PERTINENCE DE LA PRÉSENCE DU SAPFQ SUR LES OPÉRATIONS IMPORTANTES ET LES DÉMANTÈLEMENTS

La partie syndicale s'interroge sur la pertinence que soit présent un de ses représentants lors du « briefing » lors d'opérations spéciales. Essentiellement, la partie syndicale dénonce le manque d'uniformité dans l'application des conditions de travail des agents en provenance de différentes régions mais tous affectés à une même opération. Elle sensibilise aussi la partie patronale à des situations où la sécurité de ses membres pourraient être compromises.

Les points signalés par la partie syndicale ont notamment trait au nombre d'agents lors de certaines perquisitions et interrogatoires, aux modalités applicables pour les changements d'horaires qui ne seraient pas conformes à la convention collective, à certaines périodes de repas non reconnues en heures supplémentaires alors que les agents y reçoivent des directives, etc.

D'entrée de jeu, la partie patronale précise qu'une opération de démantèlement est sous la responsabilité de la région concernée et que les directives viennent de la ligne de commandement en place.

Toutefois, la partie patronale prend bonne note des éléments soulevés par la partie syndicale et entend travailler de façon à ce que soient harmonisées les pratiques de gestion. Pour ce faire, il y aura notamment ajout d'une phase de validation auprès de la Direction générale préalablement à la diffusion des modalités, afin de s'assurer qu'elles soient conformes au contrat de travail des syndiqués.

La partie syndicale se dit heureuse de la position prise par la partie patronale.

8. COMITÉ PROVINCIAL CONCERNANT LES ASSISTANTS DE LA PROTECTION DE LA FAUNE

La partie syndicale se dit inquiète de rumeurs qui circuleraient au sujet d'une hypothétique augmentation des pouvoirs octroyés aux assistants de la protection de faune. Elle déplore que les travaux du comité patronal mis sur pied en 2011 n'aient pas progressés suffisamment pour rassurer les agents de protection de la faune à ce sujet.

La partie patronale tient à préciser que le mandat du comité concerne l'encadrement des assistants. Il n'y est aucunement question de revoir le nombre d'assistants ni leurs pouvoirs.

L'objectif visé par le comité de travail est d'améliorer la collaboration « assistant – agent » notamment en harmonisant les pratiques. Un suivi sera fait par la partie patronale au niveau des communications à faire.

9. APPRÉCIATION DES PERFORMANCES ET DES COMPÉTENCES (Consultation à venir)

Un représentant patronal informe le comité que les titulaires de certaines fonctions (*agents de liaison, coordonnateurs aux opérations et adjoints au soutien opérationnel*) seront mis à contribution sous peu pour compléter un sondage au sujet des comportements clés répertoriés aux fins de l'appréciation des compétences ainsi que les gestes clés associés à certains éléments de performance. À titre d'information, la partie patronale fera suivre copie de celui-ci à la partie syndicale.

10. CONCOURS DE RECRUTEMENT

10.1 Convocation des saisonniers en entrevue

La partie syndicale ne comprend pas pourquoi une saisonnière en poste qui a été déclarée apte lors du dernier concours d'APF a reçu une lettre l'informant que des candidats seront convoqués à une éventuelle entrevue.

La partie patronale précise qu'il s'agit de la lettre générale envoyée à l'ensemble des personnes qui ont été déclarées aptes lors du dernier concours. De plus, une correspondance subséquente a même été expédiée pour spécifier que les personnes ne seraient pas toutes convoquées.

La partie syndicale maintient que l'employeur aurait dû en informer les agentes et agents concernés et devant le peu de réceptivité du côté patronal, le syndicat émettra un communiqué à ces membres.

En réalité, l'APF concernée n'a jamais été convoquée en entrevue, celles-ci servant à déterminer la composition de la 33e cohorte à Duchesnay. La partie patronale ajoute qu'une telle situation ne relève pas du mandat du comité paritaire et que l'agente aurait simplement pu s'adresser à son gestionnaire qui aurait ainsi dissipé la confusion.

10.2 Admissibilité au dernier concours (scolarité considérée)

La partie syndicale questionne la partie patronale au sujet d'une rumeur voulant que soit à nouveau considéré le diplôme d'études professionnelles (DEP) pour l'admissibilité à la classe d'agent de protection de la faune, et ce malgré la nouvelle directive de classification. La partie syndicale affirme que si cela s'avère vrai, elle envisage de déposer une plainte à la Commission de la fonction publique (CFP) vu que certains de ses membres auraient ainsi été lésés lors du dernier concours.

La partie patronale se dit très étonnée des prétentions de la partie syndicale et fera les vérifications appropriées. Il est entendu que les précisions soient inscrites au présent compte rendu.

Après vérification, il est vrai que le DEP est reconnu, mais uniquement à titre de Secondaire V. Pour répondre aux nouvelles conditions d'admission, le candidat qui possède le DEP doit compenser l'année post secondaire requise par deux (2) années d'expérience pertinente **ou** par de la scolarité additionnelle reconnue pertinente.

Par conséquent, tous les candidats au dernier concours ont été traités équitablement et il n'est pas envisagé par le SCT de faire marche arrière au niveau des conditions d'admission.

11. NOUVEAU MANDAT EN LIEN AVEC LE REGISTRE DES ARMES À FEU

La partie syndicale fait état que le projet de loi #20 (Loi sur le registre des armes à feu) a été déposé à l'Assemblée nationale. Une fois sanctionné, ce projet de loi viendra ajouter une responsabilité à l'agent au niveau de la vérification de l'enregistrement de l'arme. Elle avise la partie patronale que ses membres ne mettront pas en application le nouveau mandat qui leur sera dévolu tant qu'une entente ne sera pas conclue avec le SCT sur la rémunération additionnelle qu'elle réclame pour monnayer cet ajout de responsabilités.

Par ailleurs, la partie patronale fait état qu'elle exige que les agents puissent avoir un accès direct au registre, sans intermédiaire, afin de pouvoir appliquer efficacement ce nouveau mandat.

12. ÉLÉMENTS DE LA PRÉSENTE RENCONTRE À DIFFUSER IMMÉDIATEMENT

Les parties s'entendent sur l'information à faire connaître dans l'immédiat, avant que soit adopter le présent compte rendu.

13. PROCHAINE RENCONTRE

La prochaine rencontre est prévue le mardi 21 mai à 9h00, à la salle B-208.16 de l'édifice Atrium à Québec.

Pour la partie PATRONALE,

Johanne Lévesque

Pour la partie SYNDICALE,

Paul Legault

Le président,

Me Lukasz Granosik