



Agence de gestion des ressources humaines  
de la fonction publique du Canada

---

**APEX/CNG**

**Mise à jour**

**Loi sur la modernisation de la fonction  
publique/**

**Loi sur la gestion des finances publiques**



# Recours

---

- Vous avez demandé :
  - que la nouvelle conception du recours permette de résoudre les problèmes, rapidement et de façon satisfaisante, afin que l'organisation redevienne saine aussitôt que possible
  - que le système de recours soit unique et comprenne de multiples points d'accès
  - que le système de recours soit allégé
  - que le nombre de recours diminue
  - que le nouveau recours comporte deux étapes, que tout soit fait pour régler la plainte et que, dans des situations exceptionnelles, on fasse intervenir une tierce partie



# Recours

---

- Vous avez demandé :
  - l'utilisation obligatoire de l'intervention précoce et du MARC
  - que les syndicats soulèvent les problèmes collectifs – le recours ne devrait servir qu'aux plaintes individuelles



# Recours

---

- Vous avez obtenu :
  - le système de gestion informelle des conflits
  - le grief de principe et le grief collectif
  - le grief pour discrimination
  - le grief relatif à une mutation (entrée en vigueur de la LEFP)



# Recours

---

## Tirez le meilleur parti

- du système de gestion informelle des conflits
- avant ou au cours de la plainte ou du grief officiel
  - Le gestionnaire reconnaît qu'il y a un problème lié au milieu de travail, p. ex. deux employés ont des relations difficiles :
    - Le gestionnaire peut se tourner vers le SGIC pour obtenir des conseils et du soutien
    - Encadrement et formation sur la résolution précoce des conflits
    - S'il le faut, une personne neutre (un médiateur) interviendra
    - Outil pour résoudre les différends à l'interne et près du lieu de travail



# Recours

---

- Grief de principe
  - l'agent négociateur et/ou l'employeur peut présenter un grief sur l'interprétation de la convention collective
  - une étape (Conseil du Trésor)
  - résout les problèmes d'interprétation rapidement et uniformément



# Recours

---

- Grief de principe
  - Exemple : nouvelle disposition sur les congés dans la convention collective des PA – 5 jours
  - AUPARAVANT : avant la décision – l'employé formule son grief au ministère (trois niveaux). La décision s'applique seulement au plaignant.
  - DÉSORMAIS : avant la décision – l'agent négociateur formule le grief – le Conseil du Trésor répond. La décision s'applique à l'ensemble de la fonction publique.



# Recours

---

- Grief collectif
  - L'agent négociateur dépose, au nom d'un groupe d'employés, un grief sur l'interprétation de la convention collective (même problème)
  - Procédure en trois étapes – accélération possible
  - Règlement efficient de plusieurs griefs dans le ministère
  - Application uniforme dans tout le ministère



# Recours

---

- Grief collectif
  - Exemple : application de la clause sur le temps supplémentaire le deuxième jour de repos
  - AUPARAVANT : les employés déposaient des griefs personnels. La réponse était individuelle. On risquait une application non uniforme.
  - DÉSORMAIS : un grief – une réponse. Pas de manque d'uniformité.



# Discrimination

---

- Les employés peuvent formuler un grief sur des questions de discrimination
- traitement global des griefs
  - gérés à l'interne et près du lieu de travail
  - et en temps voulu



# Recours

---

- **Griefs pour discrimination**
  - Exemple : rétrogradation pour rendement insatisfaisant – l'employé invoque la discrimination
- **AUPARAVANT** : Commission canadienne des droits de la personne (CCDP). Envoyé au sous-ministre pour réparation distincte.
- **DÉSORMAIS** : les gestionnaires peuvent traiter les questions de discrimination par la procédure de règlement des griefs. La CRTFP décidera du grief, elle peut octroyer une allocation et des intérêts.
- **NOTA** : les employés peuvent toujours s'adresser à la CCDP



# Recours

---

- Griefs relatifs à une mutation
  - Réduction du mécanisme de réparation – lorsque la LEFP entre en vigueur
    - Plus de plaintes en matière de mutation par la CFP
    - Les gestionnaires traitent le problème à l'interne par la procédure de règlement des griefs



# Meilleures relations patronales-syndicales

---

- Vous avez demandé :
  - des relations patronales-syndicales plus coopératives
  - un système de GRH fondé sur des valeurs telles que la confiance, la transparence et le respect
  - à parler aux syndicats au niveau ministériel ou local
  - un système à deux niveaux



# Meilleures relations patronales-syndicales

---

- Vous avez obtenu :
  - un préambule qui établit les valeurs et les principes
  - des comités consultatifs patronaux-syndicaux (CCPS) obligatoires
  - l'amélioration conjointe
  - la négociation à deux niveaux



# Meilleures relations patronales-syndicales

---

- Tirez le meilleur parti :
  - du (nouveau) préambule qui
    - oriente les parties pour améliorer le dialogue et parvenir à un milieu de travail plus sain pour les employés
    - invite au partenariat et à un règlement efficient des problèmes liés au milieu de travail



# Meilleures relations patronales-syndicales

---

## Consultations

- complètent la structure officielle du CCPS
- améliorent les relations et la compréhension mutuelle
- précieux apport au nom des employés
- mise en œuvre de la décision plus facile et en temps voulu
- évitent les griefs futurs
- peuvent mener à une concertation
- permettent les consultations au plus près du lieu de travail



# Meilleures relations patronales-syndicales

---

- Tirez le meilleur parti :
  - Soyez prévoyant, communiquez avec le syndicat lorsque vous envisagez des changements qui touchent le milieu de travail
  - Faites-les intervenir tôt dans le processus
  - Considérez les consultations comme une occasion de succès
  - En fin de compte, tout le monde – employés, gestionnaires et syndicats – en profite



# Meilleures relations patronales-syndicales

---

- Exemple : réorganisation entraînant un changement de travail...
  - Avant de parler aux employés et de prendre la décision finale, rencontrez le ou les représentants syndicaux
  - Écoutez – leur avis peut vous aider dans votre décision
  - A la limite, on peut gagner du temps pour la mise en œuvre et cela peut apaiser l’appréhension des employés



# Meilleures relations patronales-syndicales

---

## Amélioration conjointe

- ne signifie pas co-gestion
- approche conjointe pour traiter efficacement les problèmes de milieu de travail
- encourage les consultations au plus près du lieu de travail
- précieux apport au nom des employés
- mise en œuvre de la décision plus facile et en temps voulu
- évite les griefs futurs



## Meilleures relations patronales-syndicales – amélioration conjointe

---

Tirez le meilleur parti :

soyez ouvert à la concertation

Exemple :

- le changement dans la méthode de travail  
(focus sur la présentation de service électronique) –  
impliquera un recyclage
- concertation possible pour la méthode et le matériel  
d'apprentissage



# Meilleures relations patronales-syndicales – négociation à deux niveaux

---

Négociation à deux niveaux :

- le ministère, le Conseil du Trésor et le syndicat s'entendent pour participer
- permet d'être flexible et de s'adapter aux besoins particuliers du ministère

Exemple : fonctionnaires au MPO et garde-côtes



# Gestion des RH

---

- Vous avez demandé :
  - Le plus de délégation possible aux SM
  - Se séparer d'un employé devrait être plus simple; on devrait se baser sur les compétences et la démonstration des valeurs
  - Le ministère devrait établir des politiques qui touchent leur environnement de travail
  - Simplifier les mécanismes de retrait d'un employé d'un poste



# Gestion des RH

---

Vous avez obtenu :

- les pouvoirs directs aux SM en vertu de la LGFP
- le licenciement ou la rétrogradation pour rendement insuffisant
- la rétrogradation disciplinaire
- la mutation forcée (entrée en vigueur – LEFP)
- le SGIC



# Gestion des RH

---

Vous avez obtenu:

- le licenciement ou la rétrogradation pour rendement insuffisant

AUPARAVANT : licenciement ou rétrogradation pour « incompétence ».  
*L'Arbitre peut choisir l'opinion de l'employeur.*

DÉSORMAIS : licenciement ou la rétrogradation pour « rendement insuffisant » - opinion de l'administrateur général.  
*L'Arbitre ne peut pas choisir une autre opinion, à moins que celle-ci soit déraisonnable*



# Gestion des RH

---

## Rétrogradation disciplinaire

- le gestionnaire peut rétrograder un employé pour raison disciplinaire

AUPARAVANT : choix entre suspension et licenciement

DÉSORMAIS : autre possibilité de rétrogradation

Exemple : un gestionnaire se conduit mal et il ne peut plus continuer à gérer



# Gestion des RH

---

Mutation forcée (entrée en vigueur – LEFP)

- les gestionnaires pourront muter un employé sans son consentement si, après enquête, l'AG constate que l'employé a harcelé quelqu'un d'autre

AUPARAVANT : choix entre la suspension et le licenciement

DÉSORMAIS : autre possibilité de mutation forcée



# Services essentiels

---

- Les tâches de l'employé sont essentielles à la sécurité du public pendant une grève
  - Les gestionnaires sont censés être davantage engagés dans les négociations avec les agents négociateurs
  - Une fois la première ESE négociée, on devrait gagner du temps pendant les cycles successifs de négociation



Canada 