



# Cadre de consultations syndicales-patronales

Juin 2019



Agriculture et  
Agroalimentaire Canada

Agriculture and  
Agri-Food Canada

Canada

# **Agriculture et Agroalimentaire Canada**

## **Cadre de consultations syndicales-patronales**

### **1. Introduction**

Agriculture et Agroalimentaire Canada (AAC) a pour pratique de longue date de faciliter le fonctionnement des consultations syndicales-patronales (CSP). Le présent document vise à renouveler le cadre des consultations syndicales-patronales d'AAC.

Les consultations syndicales-patronales offrent l'occasion aux représentants syndicaux de soumettre à l'attention de la direction des questions importantes pour leurs membres et elles permettent également à la direction de prendre en considération et de comprendre les perspectives des employés avant de prendre des décisions ou de modifier des politiques ou des procédures.

Les consultations syndicales-patronales sont généralement reconnues comme essentielles à la bonne gestion des ressources humaines. Elles offrent également aux syndicats et à la direction d'AAC l'occasion de promouvoir et de maintenir un milieu de travail plus sain, en tenant compte des pratiques exemplaires à différents niveaux de consultation à l'intérieur d'un cadre cohérent.

### **2. Principes directeurs**

AAC est déterminé à tenir des consultations syndicales-patronales et à maintenir une tribune mutuellement respectueuse de discussion sur les questions touchant le milieu de travail. La relation actuelle de confiance et de respect signifie que chaque partie respecte le rôle et l'intégrité de l'autre partie.

Une consultation valable est la pierre angulaire du succès des comités. Pour être efficace, le processus de consultation doit être fondé sur un engagement honnête et ouvert de toutes les parties. Elle permet notamment de partager l'information, de fournir des conseils, d'obtenir des points de vue et de favoriser la collaboration. Il permet aussi de s'assurer que les discussions et les décisions du comité sont fondées sur une compréhension commune des questions sous-jacentes.

Au moyen de discussions ouvertes et franches, les deux parties peuvent en arriver à une meilleure compréhension des questions touchant le milieu de travail et les motifs sous-tendant les décisions de l'employeur – même s'il n'y a pas toujours d'accord mutuel.

Les gestionnaires à tous les niveaux de l'organisation doivent favoriser proactivement les réunions significatives et exhaustives de CSP ainsi que les activités connexes. Les consultations syndicales-patronales doivent être une priorité des gestionnaires

opérationnels. L'efficacité des consultations doit être perçue comme essentielle pour créer milieu de travail axé sur la collaboration.

En outre, les gestionnaires peuvent tenir des consultations spéciales en situation d'urgence ou lorsque certaines questions nécessitent une consultation soutenue et un suivi.

### **3. Cadre de consultations**

Les consultations syndicales-patronales à AAC se tiendront dans un cadre pouvant englober des comités nationaux, régionaux, locaux et de direction générale. Pour assurer l'efficacité de ce cadre, les questions doivent être discutées au niveau où elles sont les plus susceptibles d'être réglées. Les questions qu'il est impossible de régler doivent être renvoyées au palier suivant du processus de consultation. Le cadre à plusieurs volets d'AAC comprend, sans toutefois s'y limiter, les éléments suivants :

- **Le Comité national de consultations syndicales-patronales (CNCSP)**, coprésidé par le sous-ministre (SM) et les syndicats, vise à assurer que les questions d'importance nationale reçoivent une attention de haut niveau. Il fournit une orientation stratégique et traite de questions d'importance pour l'ensemble du Ministère, incluant celles qui lui sont référées par les autres comités de consultation.
- **Le Comité de consultations Ressources humaines-Syndicats (CCRHS)**, présidé par le directeur général de la Direction des ressources humaines, permet un dialogue continu en profondeur sur les initiatives et questions de ressources humaines ayant des conséquences nationales ou générales.
- **Le Comité local de consultations syndicales-patronales (CLCSP)** traite de questions s'appliquant expressément aux lieux de travail ou aux unités organisationnelles qu'ils représentent. Un comité local est établi dans tous les endroits dotés d'un gestionnaire exclu habilité à prendre des décisions pour le compte de l'employeur au niveau de délégation 4 ou supérieur.

#### **Facultatif**

- **Le Comité de consultations syndicales-patronales de direction générale (CCSPDG)**, coprésidé par le sous-ministre adjoint ou le chef de la direction générale et les syndicats, permet des consultations avec les représentants de multiples régions au sein de la direction générale. Le Comité de direction générale traite des questions qui intéressent surtout une direction générale particulière et qui peuvent être réglées de façon plus efficace séparément des enjeux horizontaux qui concernent plusieurs directions générales. Un tel comité n'est pas requis pour chaque direction générale, mais

on en établira un lorsque la direction et les représentants syndicaux le jugent approprié.

- **Le Comité régional de consultations syndicales-patronales (CRCSP)**, coprésidé par la direction et les syndicats, permet les consultations avec les représentants d'une ou de plusieurs directions générales dans une région pour traiter de questions touchant diverses unités organisationnelles et divers lieux de travail. Même s'ils ne sont pas requis pour chaque région, on en établira un lorsque la direction et les représentants syndicaux le jugent approprié.

#### **4. Cadre de référence (CR)**

Chaque comité doit élaborer son propre cadre de référence. Les critères communs convenus pour un CR figurent à l'annexe A.


Les comités en place devraient revoir leur cadre de référence afin de s'assurer qu'il est conforme au présent cadre. Les nouveaux comités peuvent s'inspirer du modèle de CR fourni par le Secrétariat du Conseil du Trésor (<http://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=12601&section=text>), mais doivent y inclure les critères convenus qui sont énoncés à l'annexe A du présent cadre.

#### **5. Fondement législatif**

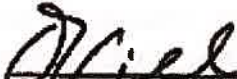
L'article 8 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)* précise que chaque administrateur général établit, en collaboration avec les agents négociateurs, un comité consultatif en vue de l'échange d'information et de l'obtention d'opinions et de conseils sur des questions liées au milieu de travail. La LRTFP fait aussi référence à certaines questions qui pourraient faire l'objet de consultations : le harcèlement en milieu de travail, la communication de renseignements sur les actes fautifs commis au sein de la fonction publique et la protection des fonctionnaires contre les représailles lorsqu'ils communiquent ces renseignements.


  
Clark Forbes  
Gouverneur

  
Fabian Murphy, président  
Syndicat de l'Agriculture  
Alliance de la Fonction publique du  
Canada (APFC)

  
Général/Le général Daniel McKeown, président  
Équipe nationale de consultation  
Institut professionnel de la fonction  
publique du Canada (IPFPC)

  
Jennifer George  
Agents de relations de travail  
Association canadienne des employés  
professionnels (ACEP)

  
Denise Viel  
Association canadienne des  
agents financiers (ACAF)

  
Paul Cameron,  
Garant d'affaires adjoint-  
Fédération internationale des enseignants  
en éducation (FIE)

## **Annexe A – Critères du cadre de référence**

Alors que les cadres de référence devraient être établis conjointement par chaque niveau de comité, les éléments ci-après sont communs à tous les comités.

### **1. Participation au comité**

- Les comités de consultations syndicales-patronales (CCSP) seront coprésidés par les membres de la direction et les représentants syndicaux autorisés à prendre des engagements au niveau du comité (national, régional, local ou de direction générale).
- La direction et les syndicats nommeront des membres qui connaissent les questions du milieu travail relevant du champ de responsabilité du comité, ainsi que les politiques de leurs organisations respectives.
- Tous les participants devraient reconnaître que la continuité de la participation est essentielle pour bâtir de bonnes relations en vue de mener des consultations efficaces. Ils peuvent déléguer des remplaçants au besoin, mais ils devraient recourir à cette pratique le moins souvent possible. Les remplaçants doivent disposer des pouvoirs délégués requis pour agir au nom des membres permanents du comité.
- La direction et les syndicats peuvent inviter des conseillers aux réunions pour aider leurs membres à fournir des renseignements et des conseils.
- Lorsque les membres des comités sont dispersés géographiquement, les téléconférences devraient servir à faciliter la participation régulière. La participation en personne aux réunions du CCSP peut être requise périodiquement. La décision de tenir des réunions en personne sera prise conjointement par les coprésidents représentant la direction et les syndicats.

### **2. Pratiques du comité**

- Les réunions doivent avoir lieu dans les installations d'AAC à une heure qui convient aux parties, pendant les heures normales de travail.
- La direction assurera le soutien administratif, ce qui comprend la préparation du procès-verbal de toutes les réunions.
- Tous les membres peuvent soumettre des renseignements (notes explicatives et/ou documentation pertinente) pour l'ordre du jour au secrétaire du comité avant l'heure de tombée administrative et les coprésidents doivent établir l'ordre du jour.
- Le secrétaire de comité prépare le procès-verbal dès que possible après chaque réunion et le distribue aux membres du comité. En outre, il veille à ce que le procès-verbal soit affiché aux endroits déterminés par le comité dans son CR.
- Les coprésidents doivent veiller à ce que des responsables soient nommés et des dates cibles soient fixées pour toutes les mesures de suivi et la présentation de rapports sur les progrès à l'intention des membres du comité.

- Les dispositions de toutes les lois pertinentes doivent être respectées, et les CCSP doivent respecter les droits de la direction ou des employés conformément à leurs conventions collectives.
- Les représentants syndicaux qui sont des employés d'AAC ne subiront aucune perte de revenu en raison de leurs activités liées aux consultations. Ces tâches sont traitées comme du travail régulier ou des congés payés pour affaires syndicales, conformément aux conventions collectives.
- Habituellement, les CCSP ne traiteront pas de questions pour lesquelles d'autres instances officielles ont été établies, telles que la santé et sécurité au travail et les affaires du Conseil national mixte.
- On pourra discuter de manière générale des problèmes systémiques possibles liés à des griefs de nature individuelle dans le but de régler des causes sous-jacentes ou de cerner des tendances, mais la protection des renseignements personnels des parties au grief ou à la question doit être assurée.

### **3. Composition et fréquence des réunions**

#### **Comité national de consultations syndicales-patronales**

Fréquence : deux fois par année

- Sous-ministre ou sous-ministre déléguée
- Sous-ministres adjoints
- Directeur général, Direction des ressources humaines
- Directeur, Relations de travail
- Représentants syndicaux nationaux
- Conseillers techniques ou spéciaux, au besoin
- Secrétaire
- Autres – pourrait inclure les membres de l'équipe de direction du Ministère qui peuvent être concernés par les points à l'ordre du jour, les membres nommés par les agents négociateurs ou tel qu'il est déterminé ou requis par les parties

#### **Comité de consultations Ressources humaines-Syndicats**

Fréquence : tous les trois (3) mois (à l'exception de juillet et d'août). Deux réunions par année seront prévues pour les consultations sur l'équité en matière d'emploi.

- Directeur général, Direction des ressources humaines
- Directeur, Relations de travail
- Représentants syndicaux nationaux
- Secrétaire
- Conseillers techniques ou spéciaux, au besoin

- **Autres – pourrait inclure les membres de l'équipe de direction du Ministère qui peuvent être concernés par les points à l'ordre du jour, les membres nommés par les agents négociateurs ou tel qu'il est déterminé ou requis par les parties**

## **Annex B – AAC – Cadre de consultations syndicales-patronales**

### **Comité de consultations syndicales-patronales de direction générale (facultatif)**

**Fréquence : au minimum, deux fois par année – à déterminer par le comité**

- **Sous-ministre adjoint de la direction générale ou chef de direction générale**
- **Directeurs généraux**
- **Équipe de direction**
- **Représentants syndicaux nationaux**
- **Représentant principal, Relations de travail**
- **Secrétaire**
- **Conseillers techniques ou spéciaux, au besoin**
- **Autres – pourrait inclure des membres de l'équipe de la direction générale qui peuvent être concernés par les points à l'ordre du jour, les membres nommés par les agents négociateurs ou tel qu'il est déterminé ou requis par les parties**

### **Comité régional de consultations syndicales-patronales (facultatif)**

**Fréquence : au minimum, deux fois par année – à déterminer par le comité**

- **Représentants de la direction générale exclus qui font partie de la région**
- **Chef régional des Ressources humaines, c.-à-d. directeur du site**
- **Représentant principal, Relations de travail**
- **Représentants syndicaux régionaux**
- **Secrétaire**
- **Conseillers techniques ou spéciaux, au besoin**
- **Autres – pourrait inclure les membres de l'équipe de direction qui peuvent être concernés par les points à l'ordre du jour, les membres nommés par les agents négociateurs ou tel qu'il est déterminé ou requis par les parties**



## **Comité local de consultations syndicales-patronales**

**Fréquence : au minimum, deux fois par année – à déterminer par le comité**

- **Représentants principaux du Ministère**
- **Chefs hiérarchiques supérieurs**
- **Représentant, Relations de travail**
- **Représentants syndicaux locaux**
- **Secrétaire**
- **Autres – tel qu'il est déterminé par les parties**

