

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS DE L'AFPC PORTANT SUR LE RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

On s'attend à ce que la plupart des ministères et organismes s'efforcent de satisfaire à leurs obligations aux termes des conventions collectives et de l'appendice sur le réaménagement des effectifs. Il existe de nombreux exemples de situations antérieures dans lesquelles le syndicat et l'employeur ont démontré qu'ils pouvaient, en concertant leurs efforts, ils pouvaient non seulement réduire au minimum la perte indésirable d'emplois lors d'un réaménagement des effectifs, mais aussi minimiser les différends inutiles en milieu de travail (griefs et autres actions en justice, par ex.). Il est prévu que la plupart des ministères seront ouverts aux possibilités de travailler le plus étroitement possible avec les syndicats afin d'atteindre les meilleurs résultats qui soient pour tous. Les Éléments de l'AFPC sont invités à insister fortement pour que les employeurs se conforment à leurs obligations.

Les ministères et organismes doivent plus particulièrement :

- faire participer le syndicat le plus tôt possible aux travaux des comités patronaux-syndicaux, aux comités permanents de réaménagement des effectifs ou à d'autres processus mixtes concernant les réaménagements à venir; consulter le syndicat le plus tôt possible au sujet des réaménagements à venir par le truchement soit des comités syndicaux-patronaux, soit des comités permanents de réaménagement des effectifs soit d'autres processus mixtes;
- déclarer quelles sont les personnes touchées dès que leur nom est connu. Une « personne touchée » est une personne nommée pour une période indéterminée qui a été avisée par écrit que ses services pourraient ne plus être requis en raison d'un réaménagement des effectifs. La signification de cet avis ne doit pas être différée de façon déraisonnable lorsqu'il est évident que des personnes seront touchées;
- offrir des possibilités de recyclage appropriées aux personnes touchées et excédentaires si cela peut favoriser leur continuité d'emploi;
- travailler proactivement à l'interne et avec d'autres ministères et organismes afin de cerner les possibilités d'échanges de postes pour les personnes touchées et excédentaires;
- offrir la garantie d'une offre d'emploi raisonnable ou démontrer clairement par écrit que, après avoir fait tout ce qu'ils pouvaient pour prévoir que des échanges de postes seraient possibles, ils ne sont pas en mesure d'offrir une telle garantie.

Cela dit, certains ministères et organismes pourraient refuser de satisfaire à leurs obligations aux termes des conventions collectives ou à l'égard de leur personnel.

Lorsque l'employeur refuse de s'acquitter de ses obligations et que les représentants de la partie syndicale des comités de réaménagement des effectifs ont fait tout ce qu'ils pouvaient pour le convaincre du contraire, le syndicat et, dans certains cas, des membres individuels devraient envisager de déposer un grief.

Même si l'Appendice sur le réaménagement des effectifs stipule clairement les obligations de l'employeur à l'égard du syndicat et des personnes touchées, le processus garantissant que ces obligations seront respectées n'est pas toujours énoncé en toutes lettres. Il faut créer deux bons précédents.

C'est pourquoi il est absolument essentiel d'être le plus rigoureux exhaustif possible dans l'énoncé des faits et dans le libellé du grief.

Un grief ne devrait pas être déposé si son objet est déjà traité d'une manière satisfaisante par le comité de réaménagement des effectifs. Des griefs inutiles accaparent nos ressources limitées et gonflent l'arriéré de griefs que nous tentons de régler. Les Éléments devraient confirmer par écrit que les délais à respecter dans le dépôt d'un grief sont suspendus pendant ce temps et que le syndicat se réserve le droit de déposer un grief si ledit comité ne règle pas la question. On encourage vivement les Éléments à observer les protocoles suivants lorsqu'ils envisagent de déposer un grief de principe.

Tout grief de principe possible portant sur le réaménagement des effectifs devrait être transmis à l'agent de la réorganisation du travail et comporter le plus de détails possible sur les faits sous-jacents. L'agent, de concert avec la Section de la représentation l'agent aux griefs et à l'arbitrage désigné, déterminera s'il s'agit d'un grief de principe ou d'un grief individuel.

Voici le processus à suivre :

1. Chaque Éléments doit nommer une agente ou un agent des relations du travail, ou toute autre personne compétente, qui aura pour tâche de réunir les meilleurs faits possibles en travaillant avec les membres et ses homologues de l'Éléments.
2. Si nécessaire, l'agent de la réorganisation du travail recueillera d'autres renseignements qui pourraient être utiles au sein de la structure régionale de l'AFPC.
3. Tout comme les demandes de renvoi à la Section de la représentation, l'information doit être présentée dans une note de service.
4. Ensuite, l'agent de la réorganisation du travail conseillera la personne désignée et l'aidera à colliger l'information et à vérifier que les faits sont présentés clairement.
5. Dès que l'information est prête, l'agent de la réorganisation du travail rencontre la Section de la représentation afin d'analyser les faits, d'établir s'il faut les clarifier ou s'il en manque et de décider des prochaines étapes.

L'AFPC assumera la responsabilité et la prise en charge de tous les griefs de principe portant sur le réaménagement des effectifs.

Chaque fois qu'un grief individuel est déposé, il faut en aviser l'agent de la réorganisation du travail afin qu'il puisse déterminer s'il y a des problèmes systémiques qui doivent être réglés collectivement.

L'agent de la réorganisation du travail et la Section de la représentation des griefs et de l'arbitrage ont déjà examiné le genre de problèmes susceptibles de se présenter et ont élaboré un modèle de libellé de grief que nous pourrions utiliser le cas échéant.

Des exemples de libellés de griefs individuels sont fournis ci-dessous. Les paragraphes cités sont extraits de la convention collective du groupe PA. Veuillez nous avvertir le plus vite possible si on vous informe que des membres veulent déposer un grief ou si votre Éléments est d'avis que le dépôt d'un grief de principe pourrait être justifié.

Nous vous remercions de votre collaboration.

Aménagement des effectifs – Grievs individuels

1. Refus d'offrir des possibilités de recyclage

Type de grief : Grief individuel

Dispositions afférentes

- 1.1.5 *Les ministères ou les organisations établissent des systèmes facilitant la réaffectation ou le recyclage de leurs employé-e-s touchés et excédentaires et de leurs personnes mises en disponibilité.*
- 4.1.1 *Pour faciliter la réaffectation des employé-e-s touchés, des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité, les ministères ou les organisations doivent faire tous les efforts raisonnables pour les recycler en vue d'une nomination :*
- a) *à un poste vacant;*
 - ou*
 - b) *à des postes censés devenir vacants, d'après les prévisions de la direction.*
- 4.1.3 *Quand une possibilité de recyclage est identifiée, l'administrateur général du ministère ou de l'organisation d'attache approuve une période de recyclage d'une durée maximale de deux (2) ans.*

Libellé du grief : En refusant de consentir des efforts raisonnables pour m'offrir des possibilités de recyclage, l'employeur a enfreint les articles 1.1.5, 4.1.1, 4.1.3. de l'Appendice sur le réaménagement des effectifs et les dispositions connexes de la convention collective

Mesures correctives : Déclarer que l'employeur a enfreint la convention collective. Exiger de lui qu'il s'efforce de trouver, d'autoriser et d'offrir des possibilités de recyclage à mon intention. Que j'obtienne une réparation complète.

2. Possibilités d'emploi insuffisantes offertes par l'employeur

Type de grief : Grief individuel et grief de principe

Dispositions afférentes

- 1.1.1 *Étant donné que les employé-e-s nommés pour une période indéterminée qui sont touchés par un réaménagement des effectifs ne sont pas eux-mêmes responsables de cette situation, il incombe aux ministères ou aux organisations de veiller à ce qu'ils ou elles soient traités équitablement et à ce qu'on leur offre toutes les possibilités raisonnables de poursuivre leur carrière dans la fonction publique, dans la mesure du possible.*
- 1.1.4 *Les ministères ou les organisations d'attache collaborent avec la CFP et avec les ministères ou les organisations d'accueil pour réaffecter leurs employé-e-s excédentaires et leurs personnes mises en disponibilité.*
- 1.1.5 *Les ministères ou les organisations établissent des systèmes facilitant la réaffectation ou le recyclage de leurs employé-e-s touchés et excédentaires et de leurs personnes mises en disponibilité*

Grief individuel

Libellé du grief : En négligeant de me fournir des possibilités raisonnables de poursuivre ma carrière à la fonction publique, l'employeur a enfreint les articles 1.1.1, 1.1.4., 1.1.5 de l'Appendice sur le réaménagement des effectifs et les dispositions connexes de la convention collective.

Mesures correctives : Déclarer que l'employeur a enfreint la convention collective. Exiger qu'il coopère avec les autres ministères pour faciliter ma réaffectation. Exiger de lui qu'il me fasse une offre d'emploi raisonnable. Que j'obtienne une réparation complète.

3. Refus de fournir par écrit, à la demande de l'employé, les raisons qui ont empêché l'employeur de lui garantir une offre d'emploi raisonnable

Type de grief : Grief individuel

Dispositions afférentes

6.1.1 Normalement, les administrateurs généraux garantiront une offre d'emploi raisonnable à un employé-e touché pour lequel ils savent qu'il existe ou ils peuvent prévoir une disponibilité d'emploi. L'administrateur général qui ne peut pas donner cette garantie indiquera ses raisons par écrit, à la demande de l'employé-e. L'employé-e qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options ci-dessous.

Libellé du grief : En refusant de me fournir par écrit les raisons qui l'ont empêché de me garantir une offre d'emploi raisonnable, l'employeur a enfreint l'article 6.1.1 de l'Appendice sur le réaménagement des effectifs et les dispositions connexes de la convention collective.

Mesures correctives : Déclarer que l'employeur a enfreint la convention collective. Lui enjoindre de me fournir sans délai des raisons écrites. Que j'obtienne une réparation complète.

4. Refus de l'employeur d'envisager d'autres possibilités

Type de grief : Grief individuel

Dispositions afférentes

6.2.1 Tous les ministères ou les organisations doivent participer au processus d'échanges de postes.

6.2.4 Un employé e nommé pour une période indéterminée qui souhaite quitter l'administration publique centrale peut manifester l'intérêt d'échanger son poste avec celui de l'employé e optant. Il incombe cependant à la direction de décider si l'employé e optant répond aux exigences du poste du remplaçant et aux besoins de l'administration publique centrale.

Libellé du grief : En refusant d'envisager d'autres possibilités, l'employeur a enfreint l'article 6.2 de l'Appendice sur le réaménagement des effectifs et les dispositions connexes de la convention collective.

Mesures correctives : Déclarer que l'employeur a enfreint la convention collective. Lui enjoindre de participer à un processus d'échange de postes. Que j'obtienne une réparation complète.

LIBELLÉ DE GRIEFS – AMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS (CONVENTION COLLECTIVE DES PA EXPIRANT EN 2014)

1. Consultation insuffisante en cas de réaménagement des effectifs

Type de grief : Grief de principe

Dispositions afférentes : Consultation mixte

21.03 Sur demande de l'une ou l'autre partie, les parties à la présente convention se consultent sérieusement au niveau approprié au sujet des changements des conditions d'emploi ou des conditions de travail envisagées qui ne sont pas régies par la présente convention.

Libellé du grief : En négligeant de consulter le syndicat comme il se doit, l'employeur a enfreint l'article [...] et les dispositions connexes de la convention collective.

Mesures correctives : Déclarer que l'employeur a enfreint l'article [...] de la convention collective. Enjoindre à l'employeur de rencontrer régulièrement l'AFPC et de la consulter comme il se doit lorsqu'il envisage de réaménager les effectifs. Toute autre mesure corrective réclamée par l'AFPC et que la CRTFP a autorisée.

2. Refus d'annoncer un réaménagement des effectifs et de partager de l'information ou de consulter à cet égard

Type de grief : Grief de principe

Dispositions afférentes

1.1.11 Les ministères ou les organisations informent et consultent les représentants de l'Alliance de façon exhaustive dans les cas de réaménagement des effectifs, le plus tôt possible après qu'une décision a été prise et tout au long du processus. Ils communiqueront aux représentants de l'Alliance le nom et le lieu de travail des employé-e-s touchés.

Libellé du grief : L'employeur a enfreint l'article 1.1.11 de l'Appendice sur le réaménagement des effectifs et les dispositions connexes de la convention collective.

Mesures correctives : Déclarer que l'employeur a enfreint les dispositions de l'Appendice. Intimer à l'employeur de mettre fin à cette situation. Lui enjoindre de cesser toute activité relative aux postes en question jusqu'à ce que des consultations approfondies aient pu se tenir avec l'AFPC. Exiger de l'employeur qu'il rencontre les représentants de l'AFPC au plus tôt et qu'il leur fournisse toute l'information, y compris le nom et le lieu de travail des employés concernés, relative au réaménagement des effectifs et à son impact sur les employés. Exiger que l'employeur rencontre régulièrement l'AFPC au sujet du réaménagement des effectifs. Toute autre mesure corrective réclamée par l'AFPC et que la CRTFP a autorisée.

3. Refus d'offrir des possibilités de recyclage

Type de grief : Grief individuel

Dispositions afférentes :

- 1.1.5 *Les ministères ou les organisations établissent des systèmes facilitant la réaffectation ou le recyclage de leurs employé-e-s touchés et excédentaires et de leurs personnes mises en disponibilité.*
- 4.1.1 *Pour faciliter la réaffectation des employé-e-s touchés, des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité, les ministères ou les organisations doivent faire tous les efforts raisonnables pour les recycler en vue d'une nomination :*
- a) *à un poste vacant;*
 - ou*
 - b) *à des postes censés devenir vacants, d'après les prévisions de la direction.*
- 4.1.3 *Quand une possibilité de recyclage est identifiée, l'administrateur général du ministère ou de l'organisation d'attache approuve une période de recyclage d'une durée maximale de deux (2) ans.*

Libellé du grief : En refusant de consentir des efforts raisonnables pour m'offrir des possibilités de recyclage, l'employeur a enfreint les articles 1.1.5, 4.1.1, 4.1.3. de l'Appendice sur le réaménagement des effectifs et les dispositions connexes de la convention collective.

Mesures correctives : Déclarer que l'employeur a enfreint la convention collective. Exiger de lui qu'il s'efforce de trouver, d'autoriser et d'offrir des possibilités de recyclage à mon intention. Que j'obtienne une réparation complète.

4. Possibilités d'emploi insuffisantes offertes par l'employeur

Type de grief : Grief individuel et grief de principe

Dispositions afférentes

- 1.1.1 *Étant donné que les employé-e-s nommés pour une période indéterminée qui sont touchés par un réaménagement des effectifs ne sont pas eux-mêmes responsables de cette situation, il incombe aux ministères ou aux organisations de veiller à ce qu'ils ou elles soient traités équitablement et à ce qu'on leur offre toutes les possibilités raisonnables de poursuivre leur carrière dans la fonction publique, dans la mesure du possible.*
- 1.1.4 *Les ministères ou les organisations d'attache collaborent avec la CFP et avec les ministères ou les organisations d'accueil pour réaffecter leurs employé-e-s excédentaires et leurs personnes mises en disponibilité.*
- 1.1.5 *Les ministères ou les organisations établissent des systèmes facilitant la réaffectation ou le recyclage de leurs employé-e-s touchés et excédentaires et de leurs personnes mises en disponibilité.*

Grief de principe

Libellé du grief : En excluant des possibilités raisonnables pour que des employés poursuivent leur carrière à la fonction publique, l'employeur a enfreint les articles 1.1.1, 1.1.4., 1.1.5 de l'Appendice sur le réaménagement des effectifs et les dispositions connexes de la convention collective.

Mesures correctives : Déclarer que l'employeur a enfreint la convention collective. Exiger que l'employeur coopère avec les autres ministères pour faciliter la réaffectation des employés. Lui enjoindre de faire une offre d'emploi raisonnable aux employés concernés, déclarés excédentaires et mis à pied. Toute autre mesure corrective réclamée par l'AFPC et que la CRTFP a autorisée.

Grief individuel

Libellé du grief : En négligeant de me fournir des possibilités raisonnables de poursuivre ma carrière à la fonction publique, l'employeur a enfreint les articles 1.1.1, 1.1.4., 1.1.5 de l'Appendice sur le réaménagement des effectifs et les dispositions connexes de la convention collective.

Mesures correctives : Déclarer que l'employeur a enfreint la convention collective. Exiger qu'il coopère avec les autres ministères pour faciliter ma réaffectation. Exiger de lui qu'il me fasse une offre d'emploi raisonnable. Que j'obtienne une réparation complète.

5. Refus de fournir par écrit, à la demande de l'employé, les raisons qui ont empêché l'employeur de lui garantir une offre d'emploi raisonnable

Type de grief : Grief individuel

Dispositions afférentes

6.1.1 Normalement, les administrateurs généraux garantiront une offre d'emploi raisonnable à un employé-e touché pour lequel ils savent qu'il existe ou ils peuvent prévoir une disponibilité d'emploi. L'administrateur général qui ne peut pas donner cette garantie indiquera ses raisons par écrit, à la demande de l'employé-e. L'employé-e qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options ci-dessous.

Libellé du grief : En refusant de me fournir par écrit les raisons qui l'ont empêché de me garantir une offre d'emploi raisonnable, l'employeur a enfreint l'article 6.1.1 de l'Appendice sur le réaménagement des effectifs et les dispositions connexes de la convention collective.

Mesures correctives : Déclarer que l'employeur a enfreint la convention collective. Lui enjoindre de me fournir sans délai des raisons écrites. Que j'obtienne une réparation complète.

6. Refus de l'employeur d'envisager d'autres possibilités

Type de grief : Grief individuel

Dispositions afférentes

6.2.1 *Tous les ministères ou les organisations doivent participer au processus d'échanges de postes.*

6.2.4 *Un employé-e nommé pour une période indéterminée qui souhaite quitter l'administration publique centrale peut manifester l'intérêt d'échanger son poste avec celui de l'employé-e optant. Il incombe cependant à la direction de décider si l'employé-e optant répond aux exigences du poste du remplaçant et aux besoins de l'administration publique centrale.*

Libellé du grief : En refusant d'envisager d'autres possibilités, l'employeur a enfreint l'article 6.2 de l'Appendice sur le réaménagement des effectifs et les dispositions connexes de la convention collective.

Mesures correctives : Déclarer que l'employeur a enfreint la convention collective. Lui enjoindre de participer à un processus d'échange de postes. Que j'obtienne une réparation complète.

7. Réembauchage d'employés nommés pour une période autre qu'indéterminée au lieu de conserver des postes

Type de grief : Grief de principe

Dispositions afférentes

1.1.27 *Les ministères ou les organisations examinent leur utilisation de personnel temporaire d'agence, de consultants, de contractuels, d'employé-e-s nommés pour une période déterminée et de tous les autres employé-e-s nommés pour une période autre qu'indéterminée. Dans toute la mesure du possible, ils évitent de réembaucher le personnel temporaire d'agence, de consultants, de contractuels ou les autres personnes susmentionnées si cela est de nature à faciliter la nomination d'employé-e-s excédentaires ou de personnes mises en disponibilité.*

Libellé du grief : En réembauchant des employés nommés pour une période autre qu'indéterminée, l'employeur a enfreint l'article 1.1.27 de l'Appendice sur le réaménagement des effectifs et les dispositions connexes de la convention collective.

Mesures correctives : Déclarer que l'employeur a enfreint la convention collective. Lui enjoindre de cesser immédiatement de réembaucher des employés nommés pour une période autre qu'indéterminée. Lui intimer d'offrir des emplois raisonnables aux employés excédentaires et mis à pied touchés par cette infraction à l'Appendice sur le réaménagement des effectifs. Toute autre mesure corrective réclamée par l'AFPC et que la CRTFP a autorisée.

