



Guide de poche sur la consultation

www.pipsc.ca



L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

BUREAUX DE L'INSTITUT

BUREAU NATIONAL

250, chemin Tremblay
Ottawa, Ontario
K1G 3J8
Tel: (613) 228-6310
1-800-267-0446
Fax: (613) 228-9048
1-800-465-7477

TORONTO

110 Yonge Street
Suite 701
Toronto, Ontario
M5C 1T4
Tel: (416) 487-1114
1-800-668-3943
Fax: (416) 487-7268
1-800-281-7280

VANCOUVER

401 West Georgia Street
Suite 2015
Vancouver, B.C.
V6B 5A1
Tel: (604) 688-8238
1-800-663-0485
Fax: (604) 688-8290
1-800-330-1988

RÉGION DE LA CAPITALE NATIONALE

250, chemin Tremblay
Ottawa, Ontario
K1G 3J8
Tel: (613) 228-6310
1-800-267-0446
Fax: (613) 228-9048
1-800-465-7477

EDMONTON

10020 – 101A Avenue
Suite 1700
Edmonton, Alberta
T5J 3G2
Tel: (780) 428-1347
1-800-661-3939
Fax: (780) 426-5962
1-800-856-4963

MONTRÉAL

1000, rue Sherbrooke ouest
Suite 2330
Montréal (Québec)
H3A 3G4
Tel: (514) 288-3545
1-800-363-0622
Fax: (514) 288-0494
1-800-288-0494

WINNIPEG

125 Garry Street
Suite 700
Winnipeg, Manitoba
R3C 3P2
Tel: (204) 942-1304
1-800-665-0094
Fax: (204) 942-4348
1-800-239-9334

HALIFAX

1718 Argyle Street
Suite 610
Halifax, N.S.
B3J 3N6
Tel: (902) 420-1519
1-800-565-0727
Fax: (902) 422-8516
1-800-238-7427



Guide de poche sur la consultation

AUTRES DOCUMENTS UTILES

Guide des membres

Avantages offerts aux membres

Statuts et règlement de l'Institut professionnel

Manuel des politiques de l'Institut professionnel

Manuel du délégué syndical

Manuel des dirigeants élus

Guide de poche des dirigeants élus

Guide de poche du délégué syndical

Guide de poche sur le mentorat

Guide de poche sur la santé et sécurité au travail



TABLE DES MATIÈRES

Qu'est-ce que la consultation?	1	Quelle devrait être la taille des équipes de consultation?	11
Cadre législatif	2	Qui est avisé de la composition d'une équipe de consultation?	12
Principes directeurs des équipes de consultation	3	Quels sont les rôles des membres d'une équipe de consultation?	12
Niveaux de consultation	4	Comment les membres d'une équipe se préparent-ils à une réunion de consultation?	14
Qui participe aux réunions de consultation?	5	Quel est le rôle des délégués syndicaux et des membres dans le processus de consultation?	14
Que peut-on discuter en consultation?	6	Existe-il une liste des membres des équipes de consultation de l'Institut?	15
Quelle est la fréquence des réunions de consultation?	7	Comment les membres de l'Institut peuvent-ils appuyer leur équipe de consultation?	15
À quel endroit ont lieu les réunions de consultation?	8	Comment les délégués syndicaux peuvent-ils s'impliquer dans le processus de consultation?	16
Quel genre de congé est permis pour les délégués syndicaux qui assistent aux réunions de consultation?	8	Formation	16
Qui paie les dépenses de participation aux réunions de consultation?	9		
Qui choisit les membres des équipes de consultation de l'Institut?	9		





QU'EST-CE QUE LA CONSULTATION?

La consultation syndicale-patronale, parfois appelée consultation patronale-syndicale, est une forme de rencontre qui permet de discuter dans le but de mettre en place et maintenir des relations syndicales-patronales saines et harmonieuses. Grâce à des communications et un dialogue soutenu entre la gestion et les agents négociateurs, la consultation peut contribuer à une amélioration des rapports entre les parties. Elle permet d'obtenir et d'échanger des renseignements, des conseils et des points de vue entre la gestion et le syndicat. Elle offre des moyens de communications informelles mais officielles entre la gestion et les syndicats, permettant de discuter librement des préoccupations et de trouver des solutions mutuellement acceptables. La consultation est essentielle pour établir des rapports. C'est un processus permanent qui ne se limite pas aux réunions officielles entre les parties.

La consultation joue un rôle important dans la solution des problèmes en milieu de travail et elle constitue souvent la meilleure approche à des relations syndicales-patronales saines au niveau local. Au niveau national, elle aide à mettre en place des procédures et des règlements appropriés sur des sujets qui ont une grande implication pour l'ensemble de la fonction publique.

CADRE LÉGISLATIF

Avant l'arrivée de la négociation collective, les différentes formes de consultation étaient souvent le principal moyen pour l'Institut professionnel de faire connaître ses points de vue à l'employeur. De fait, avant l'adoption de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* en 1967, la consultation était un processus plus souvent utilisé pour résoudre les problèmes qu'elle ne l'a été depuis que la négociation collective est à l'avant-plan pour les associations/syndicats des employés de la fonction publique.

Le 1^{er} avril 2005, avec l'arrivée de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, promulguée par la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, des dispositions ont été mises en place dans le but de prévoir que les administrateurs généraux doivent, après consultation des agents négociateurs, mettre sur pied un comité consultatif aux fins de l'échange de renseignements et pour obtenir des opinions et des conseils au sujet des enjeux du milieu de travail (LRTP, article 8).

La loi prévoit aussi que les questions portant sur le milieu de travail qui peuvent faire l'objet d'une consultation incluent entre autres le harcèlement en milieu de travail, la communication des actes fautifs au sein de la fonction publique et la protection des fonctionnaires contre les représailles lorsqu'ils communiquent ces renseignements.

En vertu de cette nouvelle loi, « l'amélioration conjointe du milieu de travail » a également vu le jour (LRTP, articles 9 et 10), ce qui implique des consultations entre les parties sur les questions liées au milieu de travail. Les parties identifient conjointement ces questions et élaborent des solutions acceptables.

PRINCIPES DIRECTEURS DES ÉQUIPES DE CONSULTATION

- Les équipes de consultation doivent refléter la composition de leurs membres.
- Les équipes de consultation doivent rendre des comptes aux membres qu'elles représentent.
- Les réseaux de consultation ministérielle doivent être structurés de manière à permettre de véritables consultations avec l'employeur.

NIVEAUX DE CONSULTATION

De manière générale, il existe plusieurs niveaux de consultation :

1. le niveau **local** où les problèmes qui touchent les membres dans un lieu de travail en particulier sont présentés et discutés;
2. le niveau **régional** où les problèmes qui touchent plusieurs lieux de travail dans une région sont abordés; on y discute également des problèmes qui n'ont pas été réglés au niveau local;
3. le niveau **sectoriel** existe également, dans certains cas où des problèmes propres à un secteur de l'organisation sont discutés (p. ex. ressources humaines, science et technologie);
4. le niveau **national** où les problèmes de la majorité des membres d'un ministère ou d'une agence sont discutés; on y aborde également les problèmes qui n'ont pas été réglés au niveau régional.

QUI PARTICIPE AUX RÉUNIONS DE CONSULTATION?

Aux niveaux local et régional, les représentants du syndicat et de la gestion assistent aux réunions de consultation. Des membres des autres syndicats sont habituellement présents.

Au niveau national, les représentants de l'Institut incluent habituellement le Président et/ou le vice-président, le directeur ou une autre personne responsable du dossier ministériel (selon la décision du Conseil d'administration). Les représentants incluent également le président de l'équipe nationale et quelques membres de cette dernière. La liste des portefeuilles de consultation de l'Institut est mise à jour périodiquement. On peut la consulter sur le site Web de l'Institut. Les représentants de l'employeur incluent habituellement le sous-ministre et des gestionnaires de niveau supérieur.

Aux niveaux local, régional ou sectoriel, les représentants de l'Institut sont habituellement les délégués syndicaux de l'Institut qui sont membres d'une équipe de consultation. Les agents des relations du travail de l'Institut les aident et les conseillent. Les représentants de l'employeur sont habituellement des hauts fonctionnaires.

QUE PEUT-ON DISCUTER EN CONSULTATION?

La consultation syndicale-patronale permet de soulever des problèmes, de partager de l'information, des conseils et des inquiétudes au sujet des programmes, politiques et procédures, dans le but de trouver des solutions.

De manière générale, un sujet d'intérêt général (et non particulier) peut être discuté. Les sujets de la consultation incluent les problèmes reliés à l'environnement de travail, les processus d'évaluation du rendement, la distribution de la charge de travail, les politiques et directives de l'employeur, la réorganisation et le réaménagement des effectifs, les processus de nomination et les zones de concours, la dotation de postes vacants, le recrutement et le maintien des effectifs, le perfectionnement professionnel et la formation, la classification des emplois, les programmes d'aide aux employés, l'utilisation du courriel de l'employeur, etc.

Si la classification, la réorganisation et/ou le réaménagement des effectifs sont inscrits à l'ordre du jour d'une réunion de consultation, il faut s'assurer d'obtenir des conseils du personnel approprié avant la rencontre. Dépendant de la nature du problème, il peut s'avérer nécessaire d'impliquer un employé de manière permanente. Aucun engagement ni aucune entente ne doit être conclu(e) au nom de l'Institut au sujet de ces problèmes, sans consulter le personnel.

La consultation ne peut être utilisée pour discuter des griefs ou des problèmes personnels permanents. Toutefois, il est possible de discuter des cas de grief de manière générale si ces discussions permettent d'identifier les tendances ou les causes sous-jacentes qui pourraient aider à résoudre le problème. La consultation ne peut être utilisée pour modifier les dispositions d'une convention collective ni pour entreprendre des négociations collectives.

QUELLE EST LA FRÉQUENCE DES RÉUNIONS DE CONSULTATION?

Au niveau national, les réunions de consultation ont habituellement lieu deux fois l'an. La fréquence des réunions des équipes de consultation aux autres niveaux varie selon l'employeur; toutefois, elles devraient être basées sur le nombre et l'importance des problèmes dont il faut discuter.

À QUEL ENDROIT ONT LIEU LES RÉUNIONS DE CONSULTATION?

Les réunions de consultation se tiennent dans les locaux de l'employeur. Elles devraient avoir lieu pendant les heures de travail, à un moment mutuellement acceptable par les parties.

QUEL GENRE DE CONGÉ EST PERMIS POUR LES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX QUI ASSISTENT AUX RÉUNIONS DE CONSULTATION?

La plupart des conventions collectives contiennent des dispositions relatives aux congés pour les affaires de nature syndicale; nous vous conseillons de vérifier votre convention collective. Toutefois, comme la consultation est maintenant obligatoire, l'employeur devrait accorder un congé payé aux membres qui participent aux réunions de consultation.

QUI PAIE LES DÉPENSES DE PARTICIPATION AUX RÉUNIONS DE CONSULTATION?

Comme la consultation est maintenant obligatoire, l'employeur devrait défrayer tous les coûts associés à la réunion elle-même. Toutefois, certaines équipes choisissent de se réunir le jour précédant une réunion nationale de consultation pour se préparer à la rencontre. Ces dépenses peuvent être défrayées par l'Institut. Si votre convention collective vous accorde un congé non payé pour affaires syndicales, l'Institut remboursera votre salaire pour cette journée supplémentaire.

QUI CHOISIT LES MEMBRES DES ÉQUIPES DE CONSULTATION DE L'INSTITUT?

Les délégués syndicaux d'un ministère choisissent habituellement les membres de leur équipe nationale de consultation. On procède à ce choix dans le cadre d'un exercice de promotion du travail d'équipe sur la consultation, exercice qui devrait avoir lieu à intervalles annuels réguliers. L'exercice de promotion du travail d'équipe peut être ouvert à tous les délégués syndicaux dans un ministère ou seulement à ceux qui prennent part au processus de consultation.

Chaque président d'équipe, en collaboration avec le personnel de l'Institut, décidera quel scénario est plus approprié à un cas en particulier.

Le président de l'équipe nationale de consultation sera élu selon le mandat élaboré pour ce ministère/agence/employeur en particulier et, dans la mesure du possible, tous les délégués syndicaux de ce ministère/agence/employeur pourront poser leur candidature et voter. La durée du mandat du président ne dépasse pas trois ans.

Les membres de l'équipe nationale de consultation sont choisis selon le mandat accepté afin qu'ils soient représentatifs des membres et qu'ils leur rendent des comptes. Le mandat est revu aux cinq ans.

Les membres des équipes régionales/sectorielles/locales de consultation, y compris le président, sont choisis selon le mandat accepté. La durée en est également précisée.

Les équipes de consultation à tous les niveaux doivent rendre des comptes aux membres qu'ils représentent. Par conséquent, les membres des équipes seront choisis de manière à être représentatifs de leurs membres. On tentera d'assurer une représentation appropriée des Régions et des professions.

Prendre note de la motion suivante qui a été adoptée à l'**AGA 2002 de l'Institut** :

« En vue de poursuivre nos efforts destinés à former des équipes de consultation solides et efficaces dans les ministères et chez les employeurs distincts, il est proposé qu'uniquement les délégués syndicaux et/ou les employés de l'Institut représentent l'Institut aux consultations officielles à tous les niveaux. »

QUELLE DEVRAIT ÊTRE LA TAILLE DES ÉQUIPES DE CONSULTATION?

Bien qu'il n'existe aucune limite à la taille d'une équipe de consultation, l'Institut suggère que le représentant du Conseil d'administration, le président de l'équipe de consultation et la personne-ressource désignée participe aux réunions au niveau national. Toutefois, cette participation peut être ajustée de manière à refléter la distribution géographique du ministère.

QUI EST AVISÉ DE LA COMPOSITION D'UNE ÉQUIPE DE CONSULTATION?

L'Institut envoie la liste de tous les représentants ministériels pour la consultation au président de l'équipe une fois par année (habituellement en janvier), à des fins de révision. Lorsque la liste est approuvée, elle est envoyée au ministère à titre d'information. De cette manière, seulement les délégués syndiqués autorisés prennent part au processus de consultation et l'employeur ne peut choisir des employés pour prendre part au processus.

QUELS SONT LES RÔLES DES MEMBRES D'UNE ÉQUIPE DE CONSULTATION?

La liste suivante n'est pas exhaustive. Elle constitue tout simplement un exemple de responsabilités.

Le président :

- coordonne les activités entre les membres de l'équipe, le ministère et l'Institut;
- participe aux réunions nationales de l'équipe de consultation et agit à titre de porte-parole en l'absence du responsable politique de l'Institut tel qu'un vice-président ou un directeur;

- fait rapport au reste de l'équipe après les réunions et distribue la documentation fournie;
- est le représentant officiel au sein du Conseil consultatif de l'Institut;
- s'assure qu'un bulletin est envoyé aux membres après chaque réunion;
- s'assure que les problèmes sont inscrits à l'ordre du jour des réunions;
- s'assure que les procès-verbaux sont envoyés à l'Institut pour être publiés sur le site Web;
- consulte le personnel sur les questions techniques lorsque des conseils sont requis.

Les membres de l'équipe

- agissent à titre de représentants officiels de l'Institut dans les divers comités de consultation;
- demeurent au courant des positions de l'Institut sur les politiques de l'employeur;
- s'assurent que les problèmes non résolus à un niveau sont inscrits à l'ordre du jour du niveau suivant;
- s'assurent de recevoir/obtenir l'apport des membres au sujet des problèmes;
- s'assurent que les membres sont informés des discussions qui ont lieu aux réunions de consultation.

COMMENT LES MEMBRES D'UNE ÉQUIPE SE PRÉPARENT-ILS À UNE RÉUNION DE CONSULTATION?

- ils revoient le procès-verbal de la réunion précédente et vérifient s'il y a des suivis à faire;
- ils suggèrent des points à inscrire à l'ordre du jour et revoient ce dernier; ils préparent des commentaires/arguments;
- ils déterminent les questions et préparent des documents justificatifs;
- ils déterminent le porte-parole pour chaque point de l'ordre du jour.

QUEL EST LE RÔLE DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX ET DES MEMBRES DANS LE PROCESSUS DE CONSULTATION?

Le succès d'un comité de consultation syndicale-patronale dépend des communications : les commentaires que le délégué syndical obtient des membres en milieu de travail, de même que la crédibilité et le pouvoir de persuasion du délégué syndical comme porte-parole des membres et de l'Institut, sans oublier les rapports transmis aux membres après la réunion.

EXISTE-IL UNE LISTE DES MEMBRES DES ÉQUIPES DE CONSULTATION DE L'INSTITUT?

La liste des représentants de l'Institut au sein de chaque équipe qui a été officialisée se trouve sur le site Web de l'Institut, à la page correspondant au ministère.

COMMENT LES MEMBRES DE L'INSTITUT PEUVENT-ILS APPUYER LEUR ÉQUIPE DE CONSULTATION?

L'implication active des membres qui font face chaque jour à des problèmes en milieu de travail et qui sont intéressés à trouver des solutions constituent la force des équipes de consultation. Les membres sont invités à faire connaître, en toute confidentialité, les problèmes qui pourraient être discutés en consultation.

COMMENT LES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX PEUVENT-ILS S'IMPLIQUER DANS LE PROCESSUS DE CONSULTATION?

Les délégués syndicaux intéressés à prendre part au processus de consultation devraient communiquer avec le président de leur équipe de consultation respective ou leur bureau régional de l'Institut. Une liste de chaque équipe de consultation se trouve sur le site Web, sous le ministère approprié.

FORMATION

Bien que ce sujet soit abordé dans le cours de formation de base des délégués syndicaux, une formation plus détaillée est offerte par l'Institut. Pour plus d'information, communiquez avec le président de votre équipe nationale de consultation.

AUTRES DOCUMENTS PERTINENTS

Politique de l'Institut sur la consultation

Directives de l'Institut sur la consultation

Ébauche du mandat des équipes nationales de consultation de l'Institut

Lignes directrices du Conseil du Trésor sur les comités consultatifs patronaux-syndicaux

Manuel du délégué syndical de l'Institut