



LE CONSEIL NATIONAL MIXTE ET LA PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS DU CNM

Créé en 1944, le Conseil national mixte (CNM) est un organisme consultatif qui regroupe des représentant(e)s de la direction et des divers syndicats de la fonction publique. Son objectif est de fixer des normes d'emploi, conditions de travail et avantages sociaux uniformes pour tout le personnel du gouvernement fédéral.

Les membres du syndicat et de l'employeur au CNM se réunissent tous les trimestres. Entre deux réunions, un Secrétariat d'employé(e)s, qui relève d'un secrétaire général, exécute le mandat et le travail du Conseil. Des comités mixtes se réunissent régulièrement pour se pencher sur des dossiers particuliers, selon les besoins.

L'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC), notre agent négociateur, représente les intérêts des membres du Syndicat de l'Agriculture au CNM. Les questions qui concernent spécifiquement notre Syndicat de l'Agriculture et ses membres sont présentées par l'AFPC en notre nom.

Voici un exemple de la vaste gamme de dossiers qui relèvent de la compétence du CNM :

- Régime de soins de santé de la fonction publique,
- Régime d'assurance invalidité,
- Régime de soins dentaires de la fonction publique,
- Garantie-voyage et Garantie assistance voyage d'urgence de la fonction publique,
- Directive sur la santé et la sécurité,
- Directive sur les voyages,
- Directive sur les postes isolés et les logements de l'État,
- Directive sur le réaménagement des effectifs, et
- Directive sur les langues officielles.

Les politiques et directives du CNM sont le résultat d'un processus de coopération, soit de règlement conjoint des problèmes dans le cadre duquel des représentant(e)s des

parties travaillent pour en arriver un consensus sur les conditions d'emploi ainsi que sur les politiques auxquelles est assujéti l'ensemble de la fonction publique fédérale. Une fois adoptées, elles sont administrées par des comités mixtes syndicaux-patronaux.

Ces politiques et directives sont mises à jour et restent pertinentes grâce à un processus « d'examen cyclique ». Un nouveau calendrier d'examen, qui dure de trois à cinq ans (voir plus), selon la directive ou la politique particulière concernée, est arrêté chaque année.

Le secrétaire général du CNM envoie un « appel de propositions » à l'employeur et à l'agent négociateur pour cerner les questions et autres domaines qu'ils désirent inclure dans l'examen cyclique. Des propositions spécifiques en vue de modifications aux directives ou politiques sont ensuite transmises au Comité de travail mixte qui procédera à l'examen.

Lorsqu'un consensus est atteint, la proposition de nouvelle directive ou politique est présentée au Comité exécutif et au Conseil à des fins d'approbation, après quoi tous les membres participants signent la nouvelle directive, indiquant ainsi qu'elle fait dorénavant partie de leurs conventions collectives respectives.

Le Comité des partenaires du Régime de soins de santé de la fonction publique est un exemple type du travail utile que font les deux parties du Conseil national mixte. Ce forum, axé sur la collaboration, a pour mandat de s'assurer que le Régime reste stable, rentable et capable de verser des prestations durables. Pour y parvenir, le Comité assure la surveillance et l'analyse de tous les éléments du Régime, tels que la gestion, la conception, la gouvernance, l'utilisation, l'administration des coûts, les progrès technologiques et les changements démographiques, en plus de formuler des recommandations communes sur ces questions.

Méthode du Syndicat de l'Agriculture/AFPC à suivre pour envoyer des propositions de modifications aux directives (Nota : Toutes les propositions concernant les régimes de soins de santé et de soins dentaires doivent suivre ce processus).

Le processus d'élaboration conjointe des directives et politiques constitue l'activité centrale du Conseil national mixte. Le concept d'élaboration conjointe est un moyen de résoudre des difficultés qui permet aux représentant(e)s des parties de travailler en vue d'en arriver à un consensus sur des conditions d'emploi et des politiques qui s'appliquent à l'échelle de la fonction publique.

C'est dans le Règlement du Conseil national mixte que sont énoncées les grandes lignes du processus d'élaboration conjointe en question :

- Chaque année, le Conseil établit un calendrier de révision des directives. Le cycle de révision de chacune des directives peut varier de trois à cinq ans, mais il peut dans certains cas être plus long. Bien avant la date limite fixée pour

exécuter conjointement la révision d'une directive donnée, le secrétaire général lance un appel en vue d'obtenir les propositions de la partie patronale ainsi que de la partie syndicale (article 8.1.1 du Règlement). Au plus tard à la date établie pour présenter ces propositions, les parties, par l'intermédiaire de leur secrétaire, cernent les sujets et les questions qu'elles souhaitent inclure dans la révision périodique, et peuvent soumettre des propositions précises de modifications à la directive concernée (alinéa 7.3.1(e) du Règlement).

- Le CNM envoie un appel aux représentant(e)s de l'employeur et de l'agent négociateur. Le président national de l'Alliance envoie quant à lui une demande de propositions à tous les Éléments, et affiche également cette demande sur le site Web de l'Alliance. Le Syndicat de l'Agriculture envoie la demande de propositions au Conseil et à toutes les sections locales accompagnée d'une date limite bien précise. Les propositions sont ensuite révisées par le Syndicat de l'Agriculture puis envoyées au président national de l'Alliance. Celles-ci sont par après transmises à l'équipe de négociation du CNM pour une révision finale avec tous les autres syndicats du CNM. Un cahier final est ensuite préparé par les syndicats du CNM pour être remis à l'employeur.

Pour une liste complète des politiques du CNM, veuillez consulter votre convention collective ou bien vous rendre sur le site du CNM (<http://www.njc-cnm.gc.ca/index.php>).

LA PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS DU CNM

Un événement très important s'est produit au Conseil national mixte vers la fin des années 1970, soit la conclusion d'un accord sur une procédure de règlement des griefs pour régler les différends relativement à l'interprétation des politiques et directives du CNM.

Le processus des griefs est un exemple parfait de ce qui s'appelle un « mode alternatif de résolution des conflits (MARC) ». Tout(e) employé(e) qui se sent lésé(e) par l'interprétation ou l'application d'une directive ou politique du CNM doit déposer son grief par l'intermédiaire du processus du CNM.

Les griefs doivent être appuyés par l'agent négociateur concerné. Lorsqu'un grief ne peut être réglé par le processus du CNM, l'employé(e), avec l'accord et l'appui de l'AFPC, peut se rendre à l'arbitrage en vertu de la *Loi des relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)*.

Les employé(e)s occupant des postes exclus ne peuvent avoir recours à la procédure de règlement des griefs du CNM.

La procédure du CNM diffère sur trois points de la procédure normale de règlement des griefs :

- la procédure appliquée par le CNM ne comporte que trois paliers, quel que soit le ministère ou l'organisme du(de la) plaignant(e),
- le Comité exécutif du CNM, qui se compose de trois membres de la partie patronale (l'employeur) et d'autant de la partie syndicale (l'agent négociateur), constitue le troisième palier de la procédure du CNM, et
- les griefs sont tranchés en fonction de l'esprit de la directive ou de la politique en cause, et non pas uniquement d'après le libellé de cette directive ou politique.

Paliers des griefs

Le **premier** palier de la procédure de règlement des griefs du CNM est le même que le premier palier d'une procédure de règlement des griefs standard.

Le **deuxième** palier de la procédure est celui de l'agent(e) de liaison ministériel(le) (ALM) ou de l'agent(e) de liaison de l'organisme (ALO), nommé(e) par l'administrateur général.

Les griefs renvoyés au **dernier** palier de la procédure sont transmis au secrétaire général du Conseil national mixte.

Qui est mieux à même de déterminer l'esprit si ce ne sont les parties responsables de la directive en premier lieu? Lors de l'audition d'un grief au dernier palier du CNM, les membres du Comité de la partie patronale et de la partie syndicale qui ont conjointement élaboré cette directive, décident si cette dernière a été mise en application conformément à son esprit.

Bien qu'il puisse y avoir à l'occasion des désaccords entre les parties sur l'esprit, beaucoup plus souvent les parties en arrivent à un consensus sur la façon dont un(e) employé(e) aurait dû être traité(e). Ce processus est très différent des auditions au dernier palier de la procédure de règlement des griefs conventionnelle, où une seule partie entend le grief et rend une décision.

(Février 2011)