



Réunions du Comité consultatif syndical-patronal local

Syndicat des employées et employés nationaux

Conférence des présidentes et présidents des sections locales

Du 10 au 13 avril 2025

Comité consultatif syndical-patronal local (CCSPL)

01

REPRÉSENTATION
DES SECTIONS
LOCALES

- PRÉSIDENT DE LA SECTION
LOCALE DU SYNDICAT
- DÉLÉGUÉ·E SYNDICAL·E

02

REPRÉSENTATION
DE LA DIRECTION

- DIRECTEUR·TRICE/
SURINTENDENT ·E
- RESSOURCES HUMAINES/
GESTIONNAIRE

03

NOMBRE ÉGAL DE
MEMBRES/PERSONNEL
DE DIRECTION DE
PART ET D'AUTRE

But du comité

- ◆ Le but des comités de relations patronales-syndicales est d'offrir une tribune favorisant les échanges francs de renseignements, de points de vue et de conseils sur les questions liées au milieu de travail entre la direction et les représentant·e·s des employé·e·s le plus près possible du lieu de travail. Le CRPS se concentre essentiellement sur la consultation; les comités doivent veiller à ce que les réunions ne deviennent pas simplement une tribune pour diffuser des renseignements.

Consultation

- ◆ Les comités n'ont qu'une fonction consultative. Ils ne limitent aucunement l'autorité de la direction, son obligation de gérer, ou les droits juridiques du syndicat établis par la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP) ou les conventions collectives applicables.

Portée

Presque toutes les questions liées au milieu de travail peuvent faire l'objet d'une consultation. Cependant, les comités n'ont pas le pouvoir de conclure des ententes qui vont au-delà de leur niveau de responsabilité ou qui auraient l'effet de modifier les conventions collectives, les lois du Parlement et les règlements. Le Comité de consultation syndical-patronal national (CCSPN) a été établi pour traiter de politiques, de programmes et de questions stratégiques qui touchent l'ensemble du ministère. Les comités de niveau intermédiaire et les comités locaux doivent aborder respectivement les questions opérationnelles et tactiques. Chaque partie au Comité national peut déférer les questions qui ne peuvent être réglées aux comités de niveau intermédiaire. De même, si des questions sont soulevées au Comité national et qu'il serait plus approprié de les traiter au niveau intermédiaire ou local, elles seront renvoyées au comité compétent.

Composition des comités

Les représentants·e·s devraient inclure des personnes ayant l'autorité de gestion adéquate pour prendre des décisions et discuter des questions soulevées. Note importante : Les représentants·e·s de la direction doivent être soit des membres de l'équipe de direction, soit un·e employé·e qui ne fait pas partie d'un syndicat ou d'un groupe de négociation, ou encore faisant partie d'un groupe d'employée·e·s non représenté·e·s. Ces personnes ne peuvent pas faire partie d'un syndicat ou d'un groupe de négociation et siègent également à n'importe quel niveau du comité de consultation syndical-patronal.

Présidence

- ◆ Il doit y avoir deux co-président·e·s à chaque réunion. Les membres de la direction et les syndicats doivent chacun nommer un·e co-président·e. Les co-président·e·s, à la demande et avec l'accord de l'une ou l'autre des parties, peuvent inviter des personnes ou des intervenants·e·s à s'adresser aux membres de la réunion sur des sujets prédéterminés. Le Comité national doit être coprésidé par le ou la sous-ministre/surintendant·e au nom de la direction.

Fréquence des réunions

Le Comité national se réunit au moins deux fois par année ou de façon ponctuelle à la demande des co-président·e·s. Les comités de niveau intermédiaire et local se réunissent conformément au mandat individuel de chaque comité, qui sera établi dans le cadre d'une consultation avec les syndicats concernés.

Lieu et horaire des réunions

- ◆ Les réunions se déroulent normalement sur les lieux de travail de l'employeur pendant les heures normales de travail. Les membres du comité sont protégés contre toute perte de rémunération régulière attribuable à la présence aux réunions. Tous les efforts raisonnables seront déployés pour prévoir des réunions qui respectent les horaires de travail des membres du comité.

Ordre du jour

- ◆ Sauf si le comité en décide autrement, la direction doit fournir un soutien administratif (p. ex. un·e secrétaire de comité) au comité. Les représentant·e·s de la direction et du syndicat sont responsables de fournir les points à l'ordre du jour et les documents contextuels pertinents à la personne nommée secrétaire du comité suffisamment à l'avance pour permettre la distribution de l'ordre du jour et des documents à l'appui au moins une semaine avant la réunion prévue. Les points qui ne sont pas placés à l'ordre du jour à l'avance peuvent être discutés moyennant l'approbation des deux parties.

Compte rendu de discussions

La personne désignée secrétaire du comité doit préparer les ordres du jour, tenir les comptes rendus de discussion et faire signer les comptes rendus de discussion de chaque réunion par le président ou la présidente et le co-président ou la co-présidente. Les comptes rendus de discussion seront préparés et distribués à chaque membre du comité dans les six semaines précédant la réunion. Les comités se tiennent dans une langue appropriée pour chaque groupe d'employeur, selon ce que détermine le comité. Étant donné que la communication est un but principal, les comptes rendus de discussion doivent communiquer les résultats de la réunion. Les comptes rendus de discussion sont également un moyen pour chaque partie de renvoyer les questions qui n'ont pas été réglées à un comité de niveau différent.

Immunité

- ◆ Les membres des comités doivent être libres de s'acquitter de leurs fonctions sans crainte de représailles, ou que leurs relations au sein du ministère soient touchées par des mesures prises de bonne foi en tant que membres du comité.

Langue

- ◆ Les réunions se tiennent conformément à la Politique sur les langues officielles du Conseil du Trésor.

Examen périodique du cadre

- ◆ Pour veiller à ce que le cadre continue d'être pertinent pour le ministère, il est recommandé que le coordonnateur exécutif ou la coordonnatrice exécutive du Comité national/directeur général ou directrice générale, Relations de travail et rémunération examine le cadre de consultation syndicale-patronale tous les cinq (5) ans. Les modifications du cadre seront apportées au besoin et envoyées au Comité national à des fins d'approbation.

Approbation

◆ Le présent mandat est approuvé par le CCSP
à _____ (lieu),
le _____ (date).