



# Forum 2014

RÈGLEMENTS DE GRIEFS  
PLEINS FEUX  
SUR DES PRATIQUES EXEMPLAIRES

## Des pratiques performantes dans la fonction publique

Rhéal St-Pierre

Marc-André Duschesne

Secrétariat du Conseil du trésor (SCT)

Travail  
Québec 





# Forum 2014

RÈGLEMENTS DE GRIEFS  
PLEINS FEUX  
SUR DES PRATIQUES EXEMPLAIRES

## Des pratiques performantes dans la fonction publique

Christian Daigle  
Julien Marquis

Syndicat de la fonction publique et  
parapublique du Québec

Travail  
Québec 



# PRATIQUES PERFORMANTES EN MATIÈRE DE PRÉVENTION ET DE RÈGLEMENT DES LITIGES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

SOUS-SECRETARIAT AUX RELATIONS DE  
TRAVAIL

RHÉAL ST-PIERRE  
MARC-ANDRÉ DUCHESNE

OCTOBRE 2014

SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE  
ET PARAPUBLIQUE DU QUÉBEC

CHRISTIAN DAIGLE  
JULIEN MARQUIS

# Plan de la présentation

1. Objectifs
2. La fonction publique en tant qu'employeur
3. Portrait de la fonction publique
4. Démarches particulières avec le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPO)
5. Portrait du SFPO
6. Démarches à compter de l'an 2000
7. Analyse des griefs SFPO pour la période 2002-2007
8. Projets pilotes des années 2009 et 2010 avec le SFPO
9. La Convention collective SFPO 2010-2015
10. Constats
11. Les pistes de solutions
12. Questions et discussion

# 1. Objectifs

- ❖ Prévention : adopter des approches et des pratiques efficaces et concertées de prévention des litiges afin de maintenir un climat de travail sain et de régler, le cas échéant, les conflits dans les meilleurs délais
- ❖ Règlement : mettre en place des modes alternatifs de règlement des litiges afin de réduire les délais de résolution des litiges

## 2. La fonction publique en tant qu'employeur

- ❖ Le plus gros employeur du Québec avec 58 000 ETC
- ❖ Plus de 85 ministères et organismes répartis sur tout le territoire
- ❖ 13 groupes de salariés
- ❖ Environ 7 000 griefs actifs

### 3. Portrait de la fonction publique

- ❖ Structure des relations du travail
  - Au sens des conventions collectives, l'employeur est « le gouvernement du Québec, ou ses représentants désignés selon l'exercice du pouvoir concerné ou dévolu »
  - Il appartient au sous-ministre de chaque ministère et organisme d'appliquer la convention collective dans son organisation

#### 4. Démarches particulières avec le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ)

- ❖ Démarches à compter de l'an 2000
- ❖ Projets pilotes des années 2009 et 2010
- ❖ Convention collective 2010-2015

## 5. Portrait du SFPQ

- ❖ Quelques 31 000 fonctionnaires et ouvriers représentés
- ❖ Environ 4 500 griefs actifs

## 6. Démarches à compter de l'an 2000

- ❖ Introduction de l'étape de l'établissement des positions formelles
- ❖ Inscription de dossiers ayant le statut de « substitut »

## 7. Analyse des griefs SFPQ pour la période 2002-2007

- ❖ 2,4 % des griefs sont réglés par arbitrage
- ❖ 97,6 % des griefs sont réglés hors cour
- ❖ La majorité des désistements survient moins de 30 jours avant la date d'audition
- ❖ En moyenne, 3 années d'attente avant qu'un grief ne soit entendu par un arbitre
- ❖ Coût : 15 000 \$/grief

## 8. Projets pilotes des années 2009 et 2010 avec le SFPQ

- ❖ Ententes hors convention collective
- ❖ Rencontres de mise à jour (MESS et SAAQ)
- ❖ Comité de travail du MTQ

## 9. La Convention collective SFPO 2010-2015

- ❖ Retrait des positions formelles
- ❖ Rencontres obligatoires d'échange et d'information
- ❖ Conférence préparatoire
- ❖ Retrait des assesseurs
- ❖ Rencontres de mise à jour
- ❖ Modes alternatifs de règlement

## 10. Constats

- ❖ Il y a de l'intérêt concernant l'utilisation des modes alternatifs de règlement
- ❖ La crainte d'une plainte en vertu de l'article 47.2 du Code du travail
- ❖ Le traitement des griefs n'est pas souvent une priorité
- ❖ L'indiscipline dans l'application des textes
- ❖ L'inexpérience de plusieurs conseillers et agents de griefs
- ❖ Les parties sous-traitent leurs griefs aux procureurs et aux arbitres

## 11. Les pistes de solutions

- ❖ Opérer et gérer un changement de culture
- ❖ Responsabiliser les acteurs
- ❖ Outiller les intervenants de façon plus adéquate
- ❖ S'assurer du respect de la procédure
- ❖ Utiliser efficacement l'arbitrage traditionnel et faire la promotion des modes alternatifs de règlement
- ❖ Faire de la médiation un processus formel
- ❖ Mettre en place un régime systématique de mise au rôle d'un deuxième dossier substitut



Questions

et

discussion