

GRIEFS DE CLASSIFICATION : COMMENT ON LES INSTRUIT

(Basé sur un document de l'AFPC)

Qu'arrive-t-il lorsque je dépose un grief de classification ?

Il est important, lorsque vous déposez un grief de classification, d'en acheminer une copie au bureau national du SESG, qui le fait suivre à la Section de la représentation de l'AFPC. L'AFPC affecte ensuite un agent de classification au dossier du grief.

Lorsque vous remplissez votre formulaire de grief, il est très utile d'y ajouter une note pour expliquer pourquoi, selon vous, votre emploi est sous-classifié. Les renseignements suivants sont requis pour qu'un agent de classification de l'AFPC évalue votre dossier :

- le formulaire de grief de classification;
- un exemplaire signé de votre description de tâches actuelle;
- une cotation numérique par élément de votre emploi (si applicable); et
- un organigramme de votre poste.

Pour les groupes comme les IS, où seul le poste entier est évalué, nous avons besoin uniquement du niveau du poste au lieu de la cote numérique.

Un agent de classification de l'AFPC étudie votre description de tâches et examine la cotation à la lumière de la norme de classification utilisée par l'employeur. Pour les employeurs qui utilisent la norme du Conseil du Trésor, la norme est différente pour chaque groupe professionnel. Un des nombreux problèmes inhérents à ces normes, c'est qu'elles sont très vieilles, certaines datant des années 60 et, bien souvent, et elles ne reflètent pas l'évolution de l'emploi dans la fonction publique aujourd'hui.

Chaque norme comporte un certain nombre de descriptions de postes-repères (PR) qui décrivent brièvement et évaluent les postes dans ce groupe professionnel. Parfois, aucun de ces postes-repères ne correspond à votre poste. Ainsi, il y a plus de 18 000 postes AS au Conseil du Trésor, et 16 PR dans la norme AS. Habituellement, on se sert des éléments de plusieurs PR différents pour évaluer les éléments de l'emploi d'un employé.

L'agent de classification de l'AFPC évalue s'il y a suffisamment d'arguments plausibles permettant d'augmenter la cote d'un nombre d'éléments suffisants pour que le poste soit classifié à un niveau supérieur. Il doit se servir des éléments dans les PR pour justifier un classement plus élevé, par exemple, du facteur « connaissance », qu'un des éléments du PR, qui est au même niveau que celui de votre poste, et pourquoi votre emploi est comparable à un PR de niveau supérieur.

D'autres éléments au dossier sont considérés. Si vous demandez à être reclassifié au même niveau que celui de votre superviseur, et que celui-ci ne fait pas de même, le grief ne pourra être accueilli. L'agent de classification de l'AFPC examine aussi l'évaluation des autres postes relevant du même superviseur, et le niveau accordé à des postes similaires dans le ministère.

Si un requérant estime que son poste devrait être classifié à un niveau supérieur parce qu'il croit que son poste est semblable à un autre poste classé à un niveau supérieur, l'agent de classification examinera le poste et les éléments comparateurs. Il se peut que le poste comparateur ait été surévalué et, dans ces cas, l'AFPC ne prendra pas le risque de voir le poste d'un membre rétrogradé en invoquant cela comme argument à l'audience d'un autre membre.

L'AFPC a pour politique de n'assurer une représentation que si elle a des chances raisonnables de remporter un grief. Environ 25 % des griefs de classification sont représentés par l'AFPC. Dans ces cas, l'agent de classification prépare un exposé en s'inspirant de la description de tâches du requérant et la norme de classification pour défendre une évaluation plus élevée. Une date est fixée pour l'audience et l'agent présente son exposé devant un comité des griefs de classification.

Si l'agent de classification de l'AFPC détermine qu'il ne peut présenter des arguments réalistes pour appuyer un relèvement de la classification, le requérant a le droit de préparer et de présenter lui-même son argumentation devant le comité des griefs de classification, à ses frais. Il peut aussi retirer son grief.

Qu'est-ce qu'un comité des griefs de classification ?

Un comité des griefs de classification est composé :

- d'un président, qui est un agent de classification accrédité, provenant habituellement du ministère d'où vient le grief ;
- d'un représentant du secrétariat du Conseil du Trésor, lorsque c'est lui l'employeur ;
- d'une autre personne, habituellement un cadre intermédiaire, qui connaît la norme de classification en usage.

Les membres du comité ne doivent pas avoir pris part à la décision faisant l'objet du grief, ils ne peuvent pas être superviseur du poste en question ou être en position possible de conflit d'intérêts.

Si le requérant est représenté par l'AFPC, il peut choisir d'assister à l'audience, en personne ou par téléconférence.

Le comité écoute l'exposé présenté au nom du requérant, et on remet habituellement aux membres du comité une copie de l'exposé de l'AFPC. Les membres du comité peuvent poser des questions au requérant ou à son représentant

pour bien comprendre les fonctions du requérant. Après le départ du requérant et de son représentant, le comité peut demander des informations supplémentaires à la direction – habituellement le superviseur du requérant – sur les fonctions et les responsabilités assignées au requérant.

Ensuite, le comité délibère et essaie d'en venir à un consensus sur l'évaluation du poste. Dans le cas peu probable où il n'y a pas consensus, deux rapports, un minoritaire et un majoritaire, sont rédigés. Le comité formule une recommandation sur la classification du poste au représentant du sous-ministre, qui confirme la recommandation du comité, rend une décision basée sur les rapports majoritaire/minoritaire ou, dans de rares cas, rend une nouvelle décision.

Le requérant est avisé, par écrit, de la décision finale et exécutoire. Les griefs de classification où il y a une description de tâches générique sont plus difficiles à gagner, car les ministères résistent à augmenter le salaire d'un seul encore moins d'un petit nombre ou d'un grand nombre de postes.

Peut-on affirmer que le processus des griefs de classification est juste ?

Un processus juste? Pas du tout! La classification n'est pas une science exacte. Dans les normes actuelles du Conseil du Trésor, il y a des échappatoires qui permettent à l'employeur de rejeter des griefs. Par exemple, deux employés du groupe AS qui travaillent pour le même ministère ou la même agence, dans des régions différentes, pourraient virtuellement avoir les mêmes fonctions et les mêmes responsabilités, mais une des régions couvre peut-être un territoire plus vaste et compte peut-être plus d'employés. Tout le monde sait que dans une plus grande région, plus d'employés sont embauchés, de sorte que la charge de travail de chaque employé est la même d'une région à l'autre. Cependant, l'employeur peut prétendre que la différence de taille des deux régions a une influence sur le poste, pour ce qui est de l'élément «prise de décision», selon la définition de l'élément.

Alors, même si l'agent de classification de l'AFPC croit que ses arguments appuient un relèvement de la classification, cela ne garantit pas forcément le succès du grief de classification.

(Mars 2006)