



APPLICATION

- 10.1 Cette politique s'applique à l'équipe de négociation de l'employeur (les FNP) qui négocie les conditions de travail des employés syndiqués des FNP.

AUTORITÉ APPROBATRICE

Chef de la direction (CDir) ou son délégué.

BPR

Chef des ressources humaines (CHR)

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS

- 10.2 Toutes les demandes de renseignements concernant l'interprétation et l'application de cette politique doivent être adressées au GRH ou au GRRH et, au besoin, acheminées au BRP.

OBJET DE LA POLITIQUE

- 10.3 Cette politique a pour objectif d'établir un cadre visant à faire en sorte que les négociations collectives soient coordonnées systématiquement, efficacement et selon les besoins des FNP et de ses employés.

POLITIQUE GÉNÉRALE

- 10.4 Les FNP ont pour politique de négocier les conventions collectives conformément à la législation applicable et aux mandats de négociation.
- 10.5 Les FNP sont un employeur distinct en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)* et, en soi, la convention collective établit les conditions d'emploi pour le groupe d'employés auquel elle s'applique. Tout conflit entre les dispositions de la convention collective et celles des politiques du manuel Politiques des ressources humaines du Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes (POLRH FNP) est résolu en faveur de la convention collective. Lorsque la convention collective ne traite pas d'une question particulière, les dispositions du POLRH FNP peuvent s'appliquer. Tout autre renseignement doit être transmis à la Direction des relations de travail et de la rémunération.

AUTORITÉS

10.6 Les niveaux de responsabilité sont les suivants :

- a. le chef d'état-major de la défense a attribué au CDir des FNP le pouvoir de négocier les conventions collectives des FNP et d'administrer la LRTFP pour les employés des FNP. Cette responsabilité comprend les pouvoirs délégués suivants :
 - i. demander des renseignements auprès de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (CRTEFP) et répondre aux plaintes et aux demandes de renseignements présentées devant la CRTEFP concernant les employés des FNP,
 - ii. assurer la continuité et l'expertise nécessaires pour négocier les conventions collectives,
 - iii. déterminer le mandat de négociation des FNP et obtenir l'approbation du Secrétariat du Conseil du Trésor,
 - iv. approuver et modifier les mandats nationaux de négociation pour des conditions d'emploi particulières,
 - v. fournir une orientation générale pour les questions relatives aux négociations collectives,
 - vi. signer les conventions collectives après la ratification,
 - vii. approuver les changements proposés lorsque le mandat de négociation national a été déterminé – cette responsabilité relève exclusivement du CDir et ne peut être déléguée;
- b. le CHR est responsable de ce qui suit :
 - i. diriger au jour le jour le processus de négociation collective,
 - ii. gérer au jour le jour l'administration de la LRTFP,
 - iii. fournir au conseil de la haute direction (CHD) des suggestions et des recommandations visant à contribuer à l'élaboration des mandats de négociation afin de déterminer les conditions d'emploi des employés syndiqués,
 - iv. faire les recherches et les analyses en vue de l'élaboration des mandats de négociation,
 - v. informer le CHD de toutes les questions relatives au mandat de négociation,
 - vi. négocier les conventions collectives des FNP au nom de l'employeur;
- c. le négociateur principal, nommé par le directeur des programmes et services des ressources humaines (DPSRH), est responsable de ce qui suit :
 - i. la négociation des conventions collectives des FNP au nom de l'employeur.
- d. les chefs de division et les Cmdt B/Ere peuvent donner au négociateur principal des recommandations quant à des conditions d'emploi locales particulières. Le négociateur principal dispose de l'autorité déléguée du CDir pour prendre la décision finale sur les questions en suspens;
- e. tous les gestionnaires et surveillants sont responsables d'appliquer les conventions collectives;

- f. il incombe aux GRH :
 - i. de prodiguer des conseils sur l'interprétation et l'application des conventions collectives,
 - ii. de s'assurer que les conventions collectives sont appliquées adéquatement;
- g. les GRRH sont responsables d'effectuer des vérifications de conformité afin de s'assurer de l'application adéquate des conventions collectives.

RÉFÉRENCES

10.7 La législation suivante est pertinente au contenu de cette politique :

- la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*